

## **Dokumentation der Übungs-Coachings**

Der vorliegende Coaching-Bericht dokumentiert die Erfahrungen und Erkenntnisse, die ich im Rahmen meiner Übungs-Coachings sammeln konnte.

Die Übungs-Coachings fanden in der Zeit von Mai bis Oktober 2022 statt. Ich habe in dieser Zeit mit zwei Übungs-Coachees gearbeitet, habe mich allerdings entschieden, in diesem Bericht nur eines der beiden Coachings näher zu beleuchten. Der erste Teil des Berichtes konzentriert sich im Wesentlichen auf die Frage, an welchen Grenzen ich mit meiner Coachee gearbeitet habe und wie es mir dabei ging. In den darauf folgenden Abschnitten des Berichtes gehe ich näher auf meine Coaching-Kompetenzen sowie offene Lernfelder ein. Der Bericht schließt mit einer Beschreibung meiner Perspektive von mir als Coach.

Das Angebot der Übungs-Coachings habe ich in unterschiedlichen Netzwerken kommuniziert und unter anderem an die Projektleiterin des Mentoring-Programms geschickt, an dem ich 2020 teilgenommen habe. Diese leitete mein Angebot gezielt an eine andere Teilnehmerin des Programms weiter, von der sie wusste, dass sie gerade in einer bewegten Lebensphase steckt. Die Coaching-Interessierte nahm unmittelbar Kontakt zu mir auf und wir vereinbarten einen Termin für das Erstgespräch. Zu diesem Zeitpunkt lagen mir keine Informationen vor, worum es in dem Coaching gehen würde. Durch das gemeinsame Netzwerk hatte ich jedoch eine grobe Vorstellung davon, wen ich treffen würde (u. a. dass die Coachee eine Führungskraft in einem größeren Unternehmen in der Region ist).

### *Erstgespräch und Sitzung 1*

Im Zuge meines Coaching-Angebots hatte ich bereits formuliert, dass vor Beginn der Zusammenarbeit ein Erstgespräch stattfinden würde. Dieses fand auf Initiative der Coachee in einem Restaurant statt. Zu Beginn des Gespräch erkundigte sich die Coachee nach meiner Befähigung, die Coachings durchzuführen. Ich berichtete von meiner Motivation die Ausbildung zu absolvieren und fasste grob zusammen auf welcher Grundlage die Ausbildung basierte. Dabei kreisten viele Fragen in meinem Kopf: Ist es angemessen mit der Coachee über die theoretische Grundlage zu sprechen? Fragt sie mich danach, weil sie mich eigentlich nicht wirklich ernst nimmt? Ist es einfach nur ihr ehrliches Interesse an der Sache? Ich verspürte eine gewisse Nervosität, jedoch keine tiefgehende Unsicherheit oder Angst.

Nach diesem einleitenden Austausch begann ich mit der Erkundung des Themas. Ich fragte die Coachee zunächst nach den Gründen, die sie dazu motiviert hatten, das Übungs-Coaching anzunehmen. Sie erzählte mir sehr ausführlich und nach meinem Empfinden auch bereitwillig über ihre aktuelle Situation. Das langjährige Arbeitsverhältnis der Coachee sei mittels Aufhebungsvertrag beendet worden und sie befinde sich bereits seit einigen Wochen in Freistellung. In dieser Zeit habe sich für die Coachee immer deutlicher herauskristallisiert, dass sie in einer Branche tätig sei, die sich nicht mehr mit ihren Werten vereinbaren ließe. Ich konnte den Erzählungen der Coachee gut folgen und nahm mir sehr viel Zeit, eine Idee von den Dimensionen des Themas zu erlangen. Ich fragte unter anderem, wann die Coachee diese Gedanken das erste Mal bewusst wahrgenommen habe und ob es schon konkrete Pläne gäbe oder gar erste Versuche unternommen wurden, in welche Richtung es stattdessen gehen könne. Die Coachee berichtete, dass sie bewusst seit etwas mehr als einem Jahr einen Konflikt zwischen ihrer Tätigkeit und ihren Werten wahrnehme und äußerte bereits Überlegungen angestellt zu haben, eine neue Branche zu finden bzw. eine neue Ausbildung zu absolvieren – vornehmlich im

sozialen Bereich. Sie habe bereits mehrere Jobangebote von anderen Unternehmen der selben Branche abgelehnt und sehe sich selbst vor der Frage, was sie wirklich tun wolle. Später wurde mir bewusst, dass die Coachee unter anderem an dieser Stelle recht deutlich benannt hat, worum es in ihrem Langzeitprozess geht: Um die Frage, was sie wirklich tun will, um ihre Potenziale im Einklang mit ihren Werten sinnstiftend einbringen zu können. Das war für mich in diesem Moment noch nicht klar. Stattdessen fragte ich weiter nach, hörte zu und beobachtete. Mir fiel auf, dass die Coachee sich bei ihren Erzählungen sehr stark auf die berufliche Ebene beschränkte und kaum persönliche Informationen preis gab. Ich spürte eine gewisse Irritation und fragte mich, ob es die Erwartungshaltung der Coachee sei, ausschließlich über berufliche Belange zu sprechen. Um konkret nachzufragen, war ich jedoch nicht mutig genug. Vielmehr tastete ich mich zaghaft heran und erfuhr so zum Ende Gesprächs doch noch etwas über das außerberufliche Beziehungsgeflecht der Coachee: Sie sei alleinerziehende Mutter eines 10-jährigen Sohnes, es bestehe freundschaftlicher Kontakt zu dem Vater, der Großteil der Care-Arbeit liege jedoch bei ihr. Sie berichtete außerdem die Pandemie ohne größere Schwierigkeiten überstanden zu haben, unter anderem da ihre Eltern in der Nähe wohnen und sie bei der Betreuung ihres Sohnes unterstützten konnten. Somit hatte ich zum Ende des Gesprächs das Gefühl eine ungefähre Vorstellung davon zu haben, in welchen systemischen Kontexten sich die Coachee befand.

Insgesamt hatte ich den Eindruck, dass sich recht schnell eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zwischen der Coachee und mir einstellte. Ich konnte bei der Coachee beobachten, dass sie während ihrer gesamten Erzählungen sehr auf mich fokussiert war und sich nicht von der Umgebung beziehungsweise anderen Menschen ablenken oder verunsichern ließ. Ich selbst verspürte ehrliches Interesse an dem, was die Coachee mir erzählte und konnte ihr während des Gesprächs gut und konzentriert folgen. Mein allgemeiner Eindruck von der Coachee war, dass sie sehr gefestigt und sicher wirkte. Ich nahm wahr, dass ich persönlich so von ihr und ihrer Geschichte beeindruckt war, dass ich mich kleiner, weniger Berufs- und Lebenserfahren fühlte und mich fragte, wie genau ich hilfreich für sie sein könnte. Zunächst nahm ich an, dass es in unseren Treffen darum gehen würde, dass die Coachee einen neuen Job finden würde, der ihr einerseits Sicherheit bieten und andererseits ihren Werten entsprechen würde. Ich spürte zwar den Druck, dass es um ein wichtiges Anliegen geht, war gleichzeitig jedoch auch etwas erleichtert: Ein rein berufliches Thema, nicht die ganz große Lebensfrage. Bezogen auf das 5-Grenzen-Prozessmodell dachte ich zu diesem Zeitpunkt, dass die Coachee sich mindestens an Grenze 3 in ihrem transformativen Prozess befindet – fortgeschritten eben.

Was mich einige Tage nach der ersten Sitzung beschäftigte, war, dass die Coachee auf mich einen auffällig problemlosen Eindruck macht. So formuliert die Coachee beispielsweise, dass sie alle Aufgaben / Herausforderungen immer gut bewältige und das Arbeitsverhältnis nur auf Grund von Konkurrenzempfindungen seitens der Vorgesetzten beendet werden musste. Auch im Mentoring habe sie den Eindruck gehabt, dass ihr nicht weiter geholfen werden könne, da beispielsweise ihr Zeitmanagement / Strukturierung schon weit ausgereift seien. Des Weiteren nahm ich einen Kontrast zwischen der insgesamt klaren Ausdrucks- und Betrachtungsweise der Coachee und ihrer Unsicherheit in Bezug auf die Frage, was sie beruflich in Zukunft machen will wahr. Ich hatte den Gedanken, dass wesentliche Aspekte / Informationen nicht angesprochen wurden. Auch wenn ich mich zu diesem Zeitpunkt noch recht ahnungslos fühlte, halfen mir diese Impulse weiter, indem sie mich auf den (Sprach-)nebel stießen, den es im weiteren Verlauf der Coachings zu lichten galt.

Rückblickend kann ich sagen, dass du diesem Zeitpunkt des Coachings, also nach einem sehr langen Erstgespräch bzw. dem Erstgespräch mit anschließender erster Sitzung, der Arbeitsauftrag nicht sauber geklärt war. Das habe ich, wenn ich ehrlich bin, auch bereits gespürt. Dennoch habe ich versucht den Gedanken wegzuschieben. Ich dachte: „Nach so einem ausführlichen Gespräch muss ich doch eigentlich kapiert haben, worum es geht!“ Und: „Vielleicht geht es ja trotzdem irgendwie, muss ja“. Inzwischen denke ich, dass unter anderem mein eigener Prozess und die in mir laut werdenden Stimmen es mir in den ersten ein bis zwei Treffen schwer gemacht haben zu verstehen, was der genaue Arbeitsauftrag sein würde. So wurde auch erst im weiteren Verlauf der gemeinsamen Arbeit für mich deutlich, dass die Coachee sich zu diesem Zeitpunkt überwiegend an Grenze 2 ihres persönlichen Langzeitprozesses befunden hat: Insbesondere in der Zeit der Freistellung von ihrem Job ist der Coachee bewusst geworden, dass sie immer wieder in Situationen gekommen ist, in denen sie sich zu viel Arbeit aufgeladen oder aufladen lassen hat und dadurch zu wenig Raum und Zeit für sie selbst geblieben ist. Sie hat die Idee, dass sie das in Zukunft ändern möchte, z. B. indem sie eine andere Tätigkeit ausübt. Dieser Gedanke hat sich in ihr auch dadurch gefestigt, dass sie ihre bisherige Tätigkeit in Konflikt mit ihren persönlichen Werten sieht.

Ich finde sehr wertvoll, im Rahmen des Berichts diese Momente zu reflektieren, da mir mit meinem jetzigen Wissens- und Entwicklungsstand sowie den Erfahrungen und Erkenntnissen aus meinem eigenen Langzeitprozess deutlich wird, welche Aspekte dazu geführt haben, dass ich mich gefühlt habe, wie ich mich gefühlt habe. Unser Erstgespräch hat über 90 Minuten gedauert und ist so mit der ersten Sitzung verschwommen. Geplant und angekündigt hatte ich 45 Minuten. Ich wollte unbedingt exakt erfassen, worum es genau ging und habe viele Fragen gestellt und gut zugehört. Am meisten geholfen hat mir dann jedoch die Zeit bis zu dem nächsten Treffen, in der ich die Informationen, Gedanken und Wahrnehmungen sortiert habe und nachwirken lassen konnte. Die meiste Zeit war ich ziemlich irritiert und unsicher, rückblickend sehe ich jedoch, dass ich wichtige Aspekte wahrgenommen habe, nur vielleicht noch nicht optimal damit umgehen konnte (Wahrnehmung – Information – Bedeutung).

### *Sitzung 2*

Mit all den zuvor beschriebenen Wahrnehmungen, Irritation und losen (verhedderten?) Fäden im Hinterkopf, entschied ich mich in Vorbereitung auf das nächste Treffen, der Coachee die Frage zu stellen, wie ich wirklich hilfreich für sie sein könne. Ich spürte, dass die Antwort auf diese Frage für mich noch nicht klar war. Die Frage zu stellen kostete mich Mut. Ich empfand sie als provokativ und gleichzeitig gewissermaßen als Verzweiflungstat. Vielleicht nicht besonders stilvoll aber dennoch wirksam trug die Nachfrage dazu bei, die Hintergründe für die Aufnahme des Coachings seitens der Coachee näher zu beleuchten. Die Coachee beantwortete die Frage damit, dass sie das im alten Job Erlebte noch aufarbeiten, und in Zukunft nicht wieder in die alten Muster verfallen wolle. Ich versuchte zu erfassen, was genau sich hinter diesem Wunsch und den „alten Mustern“ verbarg. Die Coachee beschrieb, dass sie in der Vergangenheit immer alle Aufgaben angenommen und dadurch zu viel gearbeitet habe. Durch die freie Zeit habe sie gemerkt, dass das in Zukunft so nicht mehr weiter gehen könne.

Trotz der Antwort wurde ich das Gefühl nicht los, etwas übersehen / nicht ganz verstanden zu haben bzw. dass die Coachee sich nicht vollkommen öffnet. Ich fühlte ich mich ratlos, was noch dadurch bestärkt wurde, dass die Coachee mir zu Beginn des Treffens erzählte, dass sie einen neuen Job gefunden habe. Nach meinem damaligen Verständnis des Arbeitsauftrags war das Coaching-Thema damit augenscheinlich vom Tisch: Neuer Job, Problem gelöst! Um Zeit zu gewinnen, schlug ich zum Abschluss der zweiten Sitzung vor, das nächste nächste Treffen mit etwas größerem Abstand zu vereinbaren. Bis dahin würde die Coachee die ersten Wochen im

neuen Job absolviert haben und sehen, ob sie in alte Muster zurück verfallt, so meine Idee.

Rückblickend wird für mich deutlich, dass das unsichere Gefühl sowie die Irritation nicht nur auf meine Unerfahrenheit zurückzuführen waren, sondern auch darauf, dass wir zu dem Zeitpunkt des Coachings an Grenze zwei im Langzeitprozess der Coachee gearbeitet haben. Ich hatte die Erwartung, dass für mich als Coach während der gesamten Zeit absolute Klarheit bestehen würde. Erst im Verlauf der Ausbildung habe ich gelernt, dass das nicht unbedingt der Fall ist, ich aber unbedingt genau hinsehen, -hören und fühlen sollte, wenn ich so empfinde.

Während und nach dem zweiten Treffen beschäftigte mich weiterhin die Frage, wie und in welcher Form ich mit der Coachee weiterarbeiten könnte. Zwar wurde mir mit etwas Zeit nach der Sitzung nach und nach deutlicher, dass es kein rein berufliches, sondern höchst persönliches Thema ist. doch tauchte nun die Frage auf, wie ich konkret Vorgehen sollte. Hier halfen mir insbesondere die Inhalte des vierten Moduls weiter. Denn erst nach diesem Modul verstand ich: Mit dem neuen Job hatte zwar eine Veränderung bei der Coachee stattgefunden (Jobwechsel), aber der transformative Prozess wurde nicht durchlaufen. So konnte es nicht zu einer Veränderung in Bezug auf das Selbstkonzept der Coachee kommen und es war wahrscheinlich, dass die gleichen Probleme auch im neuen Job wieder auftreten würden. Bis zum dritten Treffen konzentrierte ich mich daher darauf zu erfassen, an welcher Grenze die Coachee sich in ihrem Langzeitprozess befand: Die Coachee hatte über einen längeren Zeitraum und mit zunehmender Deutlichkeit gemerkt, dass da „etwas ist“ und war nun auch zunehmend in der Lage, dieses „etwas“ in Worte zu fassen. Für das nächste Treffen nahm ich mir daher vor, gemeinsam mit der Coachee die nächsten Schritte zu gehen und die inneren Stimmen zu betrachten.

### *Sitzung3*

Zu Beginn der Sitzung stellte ich die Frage, wie es der Coachee seit unserem letzten Treffen ergangen sei. Sie berichtete von ihren Erfahrungen aus dem neuen Job und beschrieb, dass sie bereits innerhalb der ersten Wochen wieder in die Situation geraten sei, die Problemlöserin für andere zu sein bzw. als solche wahrgenommen zu werden: Während die eigentliche Chefin im Urlaub sei, werde sie von ihren Kolleg\*innen häufig um Rat gebeten, da ihre Meinung als (ge-)wichtig anerkannt werde. Die Coachee beschreibt weiterführend, dass hier ein Konflikt für sie bestehe, da sie von verschiedenen Stimmen getrieben werde: Einerseits biete die Coachee anderen gerne ihre Hilfe an, wolle hilfreich sein und unterstützen. Andererseits wolle sie sich nicht zu sehr in Themen reinhängen, die nicht ihrem Verantwortungsbereich zugehören, da sie Bedenken habe, wieder zu viel Arbeit anzunehmen und selbst zu kurz zu kommen. Die Coachee beschreibt, dass sie nicht wieder in den Teufelskreis aus „ich investiere zu viel in die Arbeit / zu viel in andere, und habe dadurch zu wenig Ressourcen für mich“ geraten wolle. Hierbei fiel mir auf, dass die Coachee sich stark dafür rechtfertigte, dass sie darauf achtet pünktlich Feierabend zu machen oder keine „fremden“ Projekte anzunehmen. Ich versuchte zunächst auf die verschiedenen Stimmen einzugehen, die Coachee bereits umschrieben hatte. Meine Frage nach den „inneren Stimmen“ schien die Coachee jedoch zu irritieren, wie ich anhand ihrer Antwort und Körpersprache interpretierte. Wir vertieften diesen Punkt vorerst nicht. Weiterhin erkundigte ich mich, ob die Coachee den Impuls habe, sich rechtfertigen zu müssen. Die Coachee antwortet darauf nur ausweichend und ich fand mich in dem Moment damit ab, offenbar auf der falschen Spur zu sein. Stattdessen sprachen wir darüber, wie es der Coachee persönlich gehe. Zum Zeitpunkt des Gesprächs gehe es der Coachee gut, was sie darauf zurück führe, dass sie mehr Zeit habe, die sie für sich und ihre Interessen nutzen könne.

Für mich wurde im Laufe des Gesprächs anhand verschiedener Aussagen deutlich, dass die

Coachee zwischen ihrem beruflichen und privaten Engagement unterscheidet: Privat bringt sie sich gerne ein, hilft anderen, misst dem Wohlergehen anderer viel Bedeutung bei. Beruflich will sie sich deutlicher abgrenzen und hat Bedenken, selbst zu kurz zu kommen. Aus diesem Ansatz ergab sich für mich der Impuls, der Coachee eine Hausaufgabe aufzugeben. Diese umfasste folgende Fragen:

- Welche verschiedenen Rollen hast du?
- Welche Erwartungen stellst du an die einzelnen Rollen?
- Welche Erwartungen, glaubst du, stellen andere an diese Rollen?

Mein Ziel war es, einen anderen Zugang zu den inneren Stimmen zu finden, die in der Coachee laut und leise sind bzw. zu verdeutlichen, was sie drängt, zieht und hindert und in welchem systemischen Kontext / Abhängigkeiten sie sich befindet bzw. glaubt zu befinden. Die Frage nach den Stimmen hatte ich bereits im Verlauf der Sitzung formuliert, jedoch hatte ich den Eindruck, dass die Coachee nicht direkt darauf angesprochen ist. Dabei bin ich an meine eigene Grenze gestoßen und habe gespürt, dass bei mir die Unsicherheit wächst. Ich habe mich nicht direkt getraut, die Irritation da sein zu lassen / auszuhalten / anzusprechen. Insgesamt ist bei mir das Bedürfnis sehr laut, es für die Coachee angenehm zu machen. Ich habe Bedenken, unangenehme Gefühle in ihr zu erzeugen, in dem ich vermeintlich unangenehme Fragen stelle. Da ich trotzdem wusste, dass die Arbeit mit den inneren Stimmen nach dieser Sitzung nahezu überfällig war, habe ich mit der Hausaufgabe einen Weg gefunden, die Thematik aufzugreifen. Die Coachee reagierte freudig auf die Hausaufgabe. Sie finde die Fragen spannend und äußerte, dass ich ihr insgesamt gerne „etwas zu tun“ geben könne. Ich war von dieser Reaktion irritiert / verunsichert und stellte mir die Frage, ob ich die Coachee zu wenig fordere bzw. ich in meiner Rolle als Coach zu wenig „performe“. Diese Situation war Auslöser dafür, dass ich direkt im Anschluss an die Sitzung eine Sprachnachricht an die Coaching-Gruppe geschickt habe und meinen Wunsch formulierte, regelmäßig in der Gruppe in den Austausch zu kommen, um genau solche Themen laut ansprechen zu können. Meine Unsicherheiten auszusprechen und mir Hilfe zu suchen war eine echte Überwindung für mich. Umso bekräftigender empfand ich die positiven Reaktionen der anderen Teilnehmerinnen: Wir vereinbarten Regeltermine und bereits im ersten Austausch merkte ich, dass es mir half, mit anderen zu sprechen. Mir wurde bewusst, dass es in den Coachings nicht darum geht eine krasse Performance hinzulegen, sondern es im ersten Schritt für die meisten Personen bereits ein Gewinn ist, dass ich aufmerksam zuhöre, den Raum schaffe, Fragen stelle und dabei begleite, wenn sich für die Coachees neue Perspektiven eröffnen.

Zu diesem Zeitpunkt des Übungs-Coachings nahm ich wahr, dass mir die Treffen mit der Coachee gewissermaßen bevorstehen. Es war kein richtiges Unwohlsein, denn während der Sitzungen und auch im Anschluss daran fühlte ich mich wohl und bekräftigt. Vielmehr kreisten meine Gedanken trotz der oben beschriebenen Erkenntnisse noch um die Frage, was die Coachee von mir erwarte und ob ich diesen Erwartungen gerecht werden könne. Das veranlasste mich zu dem Vorhaben mutiger zu werden. Weil ich aus dem dritten Modul wusste, wie viel Potenzial in der Körperarbeit steckt, nahm ich mir für die nächste Sitzung mindestens vor, dass die Coachee ihren Platz auf dem Stuhl mir gegenüber verlässt. Meine Idee war es, an die Hausaufgabe anzuknüpfen und mit den Rollen der Coachee weiterzuarbeiten. Hierfür wollte ich den vorhandenen Raum nutzen um die mitgebrachten Rollen / Teile auszubreiten, die Coachee sich auf die jeweiligen Karten stellen zu lassen und in die einzelnen Rollen reinspüren zu lassen. Das war für mich bereits eine kleine Herausforderung, aber ich wollte es der Coachee ermöglichen, ihre Rollen und damit verbunden ihre inneren Teile zu erkunden.

#### *Sitzung 4*

Mit einem guten Gefühl und meinem Plan im Hinterkopf, erkundige ich mich zu Beginn der Sitzung bei der Coachee, was seit unserem letzten Treffen passiert ist. Die Coachee berichtet daraufhin, dass sie in der Zwischenzeit die Kündigung von ihrem neuen Arbeitgeber erhalten habe. Wir sprachen über die neue Situation und ich erfuhr, dass die Coachee diese Veränderung verhältnismäßig entspannt sah. Sie sei der Auffassung, dass sie jetzt von der vielen Arbeit mit gutem Verdienst, die sie in ihrem vorherigen Job geleistet hat, profitiere, und wollte die neue Chance nutzen, jetzt wirklich das zu machen, was ihr entspräche. Ich höre der Coachee sehr aufmerksam zu und stelle Fragen, um ein Gefühl für die Verfassung der Coachee zu bekommen. Ich war überrascht über die Entwicklung und beeindruckt von der Ruhe der Coachee. Nach 15-20 Minuten machte ich den Vorschlag das Thema vorerst zu suspendieren. Schließlich haben wir ja noch etwas zu tun, so meine Gedanken. Auf meine Nachfrage bestätigte die Coachee, dass es für sie in Ordnung sei, nun über die Hausaufgabe zu sprechen. Die Coachee hatte ihre Aufgabe gemacht und ihre verschiedenen Rollen notiert. Auf meine Nachfrage, wie es der Coachee mit der Aufgabe ergangen sei, erzählte sie mir von ihrer Erkenntnis, dass die Rollen alle in eine ähnliche Richtung gehen würden. Mir fiel vor allem auf, dass die gewählten Bezeichnungen der Coachee sich vor allem auf „Funktionen“ bezogen, die sie in Bezug auf andere innehat, z. B. die Psychologin, die ZuhörerIn etc. Ich äußerte meine Beobachtung, dass für mich der Wert bzw. das Motiv „Fürsorge“ / „Fürsorglichkeit“ aus den Karten spreche. Die Coachee wirkte einen Moment nachdenklich und stimmte diesem Gedanken zu. In dem Moment freute ich mich über die Bestätigung, mit meinem Gedanken richtig gelegen zu haben und wir machten weiter, indem wir gemeinsam noch die offensichtlichen, systemischen Rollen wie zum Beispiel „Mutter“ und „Tochter“ ergänzten. Während dieser Arbeit äußerte die Coachee dann einen Gedanken, der ihr nicht zum ersten Mal komme: „Wenn ich das so sehe, denke ich: ich muss eigentlich etwas ganz anderes machen.“ Ich hörte diesen Satz, ging in dem Moment jedoch auch hierauf nicht vertiefend ein. Vermutlich war ich mit meiner Aufmerksamkeit gerade auf die Erledigung der Aufgabe fokussiert. Wir starteten anschließend damit, die einzelnen Rollen der Coachee zu besuchen, sprachen über die Erwartungen, über die Werte der Rolle und darüber, was noch zu kurz kam. Da wir im zeitlichen Rahmen der Sitzung nur zwei Rollen besuchen konnten, gab ich der Coachee erneut eine Hausaufgabe: Sie sollte selbstständig die verbleibenden Rollen besuchen und sich überlegen, welche Talente / Werte die jeweilige Rolle auszeichnen. Nach der Sitzung war ich zunächst positiv gestimmt. Ich spürte, dass die Überwindung sich gelohnt hatte und sich etwas in der Coachee regte. Einige Tage nach dem Treffen meldete sich jedoch eine Stimme in mir, die immer lauter wurde: Da war ein bedeutsamer Moment! Für mich ging es um den Satz „ich muss eigentlich etwas ganz anderes machen“. Ich war aufgeregt, stolz, beunruhigt und unsicher zu gleich. Da war etwas und ich habe es verpasst. Und ich dachte: „das kann ich nicht wieder gut machen.“ Ich behielt die Gedanken für mich und drehte sie im Kreis. Ich wollte den Moment unbedingt retten und dachte, dass ich dafür etwas „großartiges“ tun müsse. In der Supervision während der nächsten Präsenz / Modul 5 nahm ich meinen Mut zusammen und erzählte von meinem vermeintlichen Fehler. Neben wichtigen Erkenntnissen zu meinem eigenen Prozess, wird mir in diesem Rahmen vor allem bewusst, dass der Impuls da war und weiter in der Coachee gearbeitet haben wird, auch wenn ich nicht sofort und in dem Moment darauf eingegangen bin.

#### *Sitzung 5*

Den Erkenntnissen aus der Supervision folgend, eröffnete ich die fünfte Sitzung mit der Frage: Wie hat unser letztes Treffen in dir nachgewirkt? Was ganz besonders?  
Die Coachee berichtete ohne Umschweife, dass die Sitzung sie sehr stark beschäftigt habe und

dass die Arbeit mit ihren verschiedenen Rollen ihr die Erkenntnis gebracht habe, dass „Fürsorge“ das wesentliche Motiv für ihr Handeln sei. Die Coachee beschrieb, dass diese Erkenntnis stark in ihr resoniere und ihr helfe, rückblickend Frieden mit den Entscheidungen in ihrem Leben zu schließen: Es gab Gründe bzw. ein übergeordnetes Leitmotiv, aus denen sie so entschieden / gehandelt habe, wie sie es getan habe – auch in ihrem Job. Deswegen sei die Situation so wie sie jetzt ist, bezogen auf die Trennung von ihrem Ehemann bis hin zur Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse, in Ordnung, obwohl sie heute unter Umständen anders handeln würde. Die Worte der Coachee fesselten mich. Ich war glücklich und überrascht zugleich: Ich spürte, dass diese Erkenntnis wirklich bedeutsam für die Coachee war und bezogen auf den persönlichen Langzeitprozess der Coachee eine Grenze überschritten wurde: Informationen waren zu Bedeutung geworden. Gleichzeitig war ich überrascht, dass ein anderer Moment wesentlich war, als ich vermutet hatte.

Was ich allerdings auch wahrnahm, ist, dass die Coachee auf Grund ihrer Körpersprache einen angespannten Eindruck auf mich machte, während sie sprach. Das stand für mich in einem deutlichen Kontrast zu dem Gesagten, das mir eher befreiend erschien. Ich teilte meine Wahrnehmung und die Coachee antwortete darauf, dass sie normalerweise nie mit anderen über solche Themen spreche; sie sei eher diejenige, die anderen zuhört. Aus diesem Grund sei die Situation ungewohnt für sie, grundsätzlich. Und speziell auch, weil sie erstmalig mit ihren Erkenntnissen ins Außen trete die für sie selbst noch neu seien. Wir sprachen darüber, welche Bedeutung die Erkenntnis in Bezug auf die Frage „Was will ich in Zukunft wirklich tun?“ habe. Und weil ich das Gefühl hatte, dass neben dem Rückblick auf die „alten Muster“ auch ein Blick in die Zukunft lohnenswert sein könnte, fragte ich, welche Phantasien die Coachee für die Zukunft habe. Sie äußerte den Gedanken, dass sie, neben dem neuen Job, den sie in der Zwischenzeit gefunden habe, das Motiv „Fürsorge“ gerne mittelfristig ausbauen oder professionalisieren würde - zum Beispiel in Form einer Coaching-Ausbildung.

Daran anknüpfend bekam ich das Feedback von der Coachee, dass es mir gelungen sei, den Raum und das Vertrauen zu schaffen, dass sie sich so öffnen könne. Sie formuliert, dass sie in den letzten Monaten ohnehin viel über sich nachgedacht habe, unsere Treffen in diesem Prozess aber den Unterschied für sie gemacht hätten. Wir vereinbarten zum Abschluss des Gesprächs, die gemeinsamen Sitzungen zu beenden.

## **Coaching-Kompetenzen und Lernfelder**

Nach meiner Einschätzung und auch auf Grund des Feedbacks meiner Übungs-Coaches fühle ich mich sicher darin, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die Coachees wohl fühlen, sich auf mich einlassen können und sich mir anvertrauen. Das führe ich vor allem darauf zurück, dass ich in der Lage bin Ruhe auszustrahlen und zudem sehr aufmerksam und feinfühlig in meiner Wahrnehmung in Bezug auf mein Gegenüber bin. Das gibt mir ein grundlegend angenehmes, sicheres Gefühl in meiner Rolle als Coach, auf das ich mich verlassen kann. Gleichzeitig gelingt es mir allgemein auch, die Themen intellektuell zu erfassen. Ich habe meistens recht schnell eine Idee davon, worum es geht und wie ich den/die Coachee passend ansprechen kann, ohne mich darauf zu versteifen. Dies ist jedoch eine Kompetenz, auf die ich mich im direkten Kontakt mit den Coachees eher schwer besinnen kann. Hier sind Aufregung und Unsicherheit vorrangig. Unter anderem durch diese Reflektion habe ich aber gemerkt, dass mir insbesondere die Zeit zwischen den einzelnen Sitzungen hilft, meine Wahrnehmungen und Gedanken so zu verarbeiten, dass ich sie in der nächsten Sitzung erneut aufgreifen und sinnvolle Nachfragen stellen kann.

Lernfelder sehe ich vor allem noch darin, dass ich recht häufig den Impuls habe, es für den bzw. die Coachee „gut machen“ zu wollen und dem auch nachgehe. Insbesondere aus dem 5. Modul habe ich für mich mitgenommen, dass es sehr wichtig für den Prozess des Coachees bzw. der Coachee ist, dass Fäden lose bleiben und ich nicht versuche, die Themen „rund“ zu machen. Des Weiteren und auch damit einhergehend merke ich, dass es mir an verschiedenen Stellen noch an Mut fehlt: Stille zwischen dem/der Coachee und mir zulassen und aushalten / abwarten, bestimmte Körpersignale verstärken, verstören. Das sind Bereiche, in denen ich mich zwar ausprobieren, jedoch noch sehr zaghaft vorgehe – in der besten Absicht, behutsam mit dem / der Coachee zu sein, inzwischen jedoch wohl wissend, dass ich damit einige Chancen in der Zusammenarbeit außen vorlasse.

### **Meine Perspektive als Coach**

In Bezug auf die Frage wo, mit wem und zu welchen Themen ich arbeiten möchte, begleiten mich seit unterschiedlichen Zeitpunkten der Ausbildung einige grundlegende Gedanken: Bereits seit Beginn der Ausbildung habe ich die Idee, dass es insbesondere Frauen sein werden, mit denen ich arbeiten möchte. Dabei geht es mir nicht darum, jemanden auszuschließen. Vielmehr spüre ich, dass mir die Arbeit mit Frauen besonders am Herzen liegt. Im vierten Modul ist für mich zudem deutlich geworden, dass der Nachhaltigkeitsaspekt eine wesentliche Rolle für mich spielt. Zunächst dachte ich vorrangig an den ökologischen Aspekt, zunehmend wird mir jedoch auch bewusst, dass die soziale Nachhaltigkeit bedeutsam für mich ist. Hier kreisen meine Gedanken immer wieder um das Thema Bildung: Den grundsätzlichen Zugang, aber auch darum, dass Menschen mit ihren individuellen Fähigkeiten und Talenten Wertschätzung erfahren sollten – und zwar nicht nur die, die erfolgreich Abitur und Studium absolvieren. Ich merke während meiner Überlegungen auch, dass das Übergeordnete / große Ganze in meiner Vorstellung noch nicht vollkommen ausgereift ist. Die Frage, wo und wie ich meine ganz persönlichen Talente und Fähigkeiten einbringen möchte, hat in meinem eigenen Prozess gerade eine wesentliche Bedeutung inne.

Wenn ich aber zum jetzigen Zeitpunkt zusammenfasse, wo, mit wem und zu welchen Themen ich arbeiten möchte, lautet die Antwort etwa so: Ich möchte mit Menschen arbeiten, die spüren, dass „da noch mehr ist“ - in ihnen selbst und in ihrem Leben. Diese Menschen möchte ich ein Stück auf ihrem Weg begleiten, ihre Wirksamkeit in der Welt zu entfalten und ihre Talente dort einzubringen, wo sie einen echten Mehrwert bieten. „Einen echten Mehrwert“ - Das schreibe ich so explizit, weil es mir nicht darum geht, ihnen zu ermöglichen, besser in einem System zu funktionieren – insbesondere nicht in einem, in dem es um Bereicherung Weniger auf Kosten Vieler geht. Es wird vielmehr um Vertrauen in das Selbst, Entfaltung von Mut und Gewinnung von Freiheit gehen. Beispielhafte Situationen, in denen Menschen zu mir kommen werden, haben mir auch meine Übungs-Coachees gezeigt: Es könnten Personen sein, die in einem Job arbeiten, den sie zwar erfolgreich ausüben können, vom dem sie aber eigentlich wissen, dass dieser nicht ihren persönlichen Werten entspricht bzw. sie ihre Talente nicht mit einem echten Mehrwert einbringen / sich entfalten können. Oder es könnten Personen sein, die spüren, dass sie durch Erfahrung in ihrer Vergangenheit (Trennung der Eltern, eigene Trennung, Todesfall eines engen Vertrauten,...) immer wieder blockiert sind und diese Blockade überwinden möchten.

Es ist sehr spannend für mich, diese Frage zum jetzigen Zeitpunkt zu beantworten. Rainer hatte



mir bereits im dritten Modul signalisiert, dass die Erfahrungen, die ich in meinem persönlichen Langzeitprozess sammeln werde, später wertvoll für andere sein würden. Zu dem Zeitpunkt konnte ich mir nicht vorstellen, was damit gemeint sein könnte. Inzwischen ist aber eine ungefähre Vorstellung davon in mir herangewachsen und ich erkenne sehr eindeutig meine Themen in dem wieder, was ich in den vorangegangenen Zeilen geschrieben habe.