



# **ABSCHLUSSARBEIT ZUR AUSBILDUNG „SYSTEMISCHER COACH“**

**Beschreibung eines Coaching-Prozesses**

08.03.2019

**Marc Kükenshöner**

Wilhelmstr. 8  
35792 Löhnberg

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Charakterisierung der Coaching-Tätigkeit</b> .....	2
1.1	<i>Coaching-Verständnis</i> .....	2
1.2	<i>Tätigkeit als Coach</i> .....	3
<b>2</b>	<b>Beschreibung von durchgeführten Coaching-Sitzungen</b> .....	4
2.1	<i>Beispiel einer Coaching-Sitzung</i> .....	4
2.2	<i>Detaillierte Durchführungsbeschreibung 1. Sitzung</i> .....	5
2.3	<i>Detaillierte Durchführungsbeschreibung 2. Sitzung</i> .....	7
2.4	<i>Detaillierte Durchführungsbeschreibung 3. Sitzung</i> .....	9
<b>3</b>	<b>Herausforderungen während der beschriebenen Coaching-Sitzungen</b> .....	10
<b>4</b>	<b>Entwicklung als Coach</b> .....	11

# 1 Charakterisierung der Coaching-Tätigkeit

## 1.1 Coaching-Verständnis

Coaching ist für mich eine Mischung aus dem gezielten „Anstupsen“ und der Unterstützung des Klienten. Während meiner Ausbildung hat mich das systemische Bild eines Mobiles nachhaltig geprägt. Als Coach verstehe ich jeden Klienten immer als Teil eines kontextbedingten Mobiles. Sobald sich ein Teil des Mobiles verändert, schwingen alle anderen Teile mit, bis sich das System wieder beruhigt und eine Balance gefunden hat.

Durch gezielte Fragestellungen und die Nutzung von Interventionen und Methoden verstehe ich Coaching als eine Möglichkeit, einzelne Teile (Klienten) des Mobiles „anzustupsen“ und bei der Findung einer neuen Balance zu unterstützen.

Dabei ist für mich in einem Coaching-Prozess die Befähigung zur Handlungskompetenz und die Stärkung der Selbstkompetenz des Klienten der maßgebliche Ansatz. Hierzu gehört auch meine Annahme, dass ein Coaching nur dann erfolgreich sein kann, wenn die Klienten zu einer gemeinsamen Zusammenarbeit bereit sind.

### **Restriktionen beim Coaching**

Bei meiner Arbeit als Coach treffe ich folgende Annahmen und gehe u.a. von folgenden Restriktionen aus:

1. Coaching ersetzt zu keinem Zeitpunkt therapeutische Maßnahmen. Bei pathologischem Verhalten des Klienten wie Phobien, Süchten und Depressionen oder Anzeichen von Persönlichkeitsstörungen (z.B. Borderline) ist dem Klienten eine therapeutische Betreuung anzuraten und der Coachee bei der Suche nach Therapeuten und Psychologen zu unterstützen.
2. Coaching kann nur dann zielführend sein, wenn die Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei dem Klienten gegeben ist. Eine oktroyierte Verhaltensänderung durch Dritte (Auftraggeber, Kollegen, Vorgesetzte, Mitmenschen etc.) ist meines Erachtens nicht zielführend. Daher ist mein Ansatz in einem Coaching die Bereitschaft zur Zusammenarbeit abzufragen bzw. sicherzustellen. Dieses gewährleiste ich unter anderem dadurch, zu Beginn einer jeden Sitzung das Thema abzufragen, an dem der Klient arbeiten möchte. Themenänderungen in einem Prozess sind möglich und auf diese einzugehen ist mein Verständnis von einer Sicherstellung der Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

## Chancen des Coachings

Durch meine Erfahrungen als Coach und insbesondere als Klient in einem Coaching-Prozess sehe ich vielerlei Chancen für alle Beteiligten:

### 1. *Klient*

Dem Klienten wird ermöglicht die eigene Handlungskompetenz in bestimmten Situation zu erlangen bzw. zurückzugewinnen. Hierbei treffe ich die Annahme, dass jeder Klient die Kompetenz hat, Situationen für sich zu bewerten und Handlungsoptionen abzuleiten und durchzuführen. Die Stärkung dieser Selbstkompetenz ist eine wesentliche Chance für den Klienten.

### 2. *Auftraggeber*

Der Auftraggeber verfolgt das Ziel, die Klienten oder den Klienten zu befähigen, Situationen selbstständig und in eigener Kompetenz zu bewerten und mit diesen umzugehen. Hier soll im Beispiel ein Coaching als Teambildende Maßnahme dienen. Der Auftraggeber (z.B. Vorgesetzte oder Personalbereich) hat hier die Chance, das Team zu einer effizienten Arbeitsweise zu befähigen. Der Coach kann potentielle Konfliktsituationen begleiten aber auch persönliche Ziele einzelner Mitglieder in den Gesamtkontext einbeziehen.

### 3. *Kollegen und Mitarbeiter*

Bleiben wir bei dem Beispiel eines Team-Coachings. Kollegen und Mitarbeiter innerhalb des Teams haben die Chance, eine schnelle Findung eines Teams zu erzielen und die „Balance des Mobiles“ schnell herzustellen. Externe Kollegen und Mitarbeiter hingegen haben die Chance durch die schnelle Findung der beschriebenen Balance effiziente und gezielte Ergebnisse in Zusammenarbeit mit dem Team zu erzielen.

### 4. *Vorgesetzte*

Der Vorgesetzte hat in dieser Situation einen wesentlichen Vorteil darin, dass jedes Teammitglied befähigt wird zu einem Gelingen der Teamarbeit mit den individuellen Kompetenzen und Ressourcen beizutragen. Hier könnte z.B. auch das Thema „Feedback“ eine wesentliche Rolle spielen, die die Arbeit des Vorgesetzten des Teams im Idealfall erleichtert.

## 1.2 Tätigkeit als Coach

Meine Rolle als Coach verstehe ich wie oben beschrieben als „Anstupser“ und Unterstützer. Ich verstehe meine Aufgabe darin, durch die Verwendung von Frage- und Interventionstechniken sowie Methoden den Klienten bei der Stärkung seiner Selbstkompetenz zu unterstützen.

Das „Anstupsen“ beziehe ich vor allem auf die Fragetechniken. Hier kann beispielsweise die zirkuläre Frage genannt werden, die dazu dient, dass der Klient dazu befähigt wird andere Sichtweisen und Positionen einzunehmen.

Die Unterstützung kann sich z.B. auf Entscheidungscoachings beziehen, bei denen wiederum meine Rolle ist, den Klienten dazu zu befähigen eigenständige und nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Aber auch in Team- und oder Konfliktsituationen sicherzustellen, dass alle Beteiligten das gleiche sachliche Verständnis von den einzelnen Positionen haben, ist eine meiner Aufgaben als Coach.

In Zukunft möchte ich mich auf die Themen Teamcoaching, Kommunikation und Führung sowie berufliche Entwicklungen konzentrieren. Ich sehe hier meine Stärke in meinen Erfahrungen als Führungskraft und Projektleitung, in denen Führung und Teambildung eine wesentliche Rolle spielten. Zudem habe ich Erfahrungen im Bereich Kommunikation gesammelt, die mir inzwischen zu einer Herzensangelegenheit wurden.

## 2 Beschreibung von durchgeführten Coaching-Sitzungen

### *2.1 Beispiel einer Coaching-Sitzung*

#### **Wie kam es zu dem Coaching-Auftrag?**

Der Klient kam durch persönliche Beziehungen auf mich zu und sprach mich bezüglich eines Coachings im beruflichen Neuorientierungsprozess an. Die Ansprache fand persönlich in einem persönlichen Rahmen statt. Daraus resultierte ein weiteres persönliches Gespräch, in dem die Coaching-Sitzungen vereinbart wurden.

#### **Wie viele Coaching-Sitzungen haben insgesamt zu diesem Thema des Coachees stattgefunden?**

Insgesamt wurden fünf Sitzungen á 90 Minuten Coaching vereinbart, stattgefunden haben bis zum jetzigen Zeitpunkt vier der Sitzungen.

#### **Was sind die Hauptthemen in diesem Coaching-Prozess?**

Ausschlaggebend für meine Beauftragung als Coach war die fehlende bzw. schwindende Motivation bei der Arbeit und eine situativ bedingte Überlastung durch Teilaufgaben. Daraus resultierte die Infragestellung der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Zentrale Frage des Klienten war: „Ich weiß nicht, ob ich diesen Beruf mein Leben lang ausüben bzw. was ich an Stelle meiner jetzigen Tätigkeit machen möchte?“

#### **Welche dieser Sitzungen werden beschrieben?**

Beschrieben werden hier die ersten drei Sitzungen inkl. Auftragsklärung. Wie erläutert fanden vorher zwei kurze persönliche Gespräche statt die jedoch nur eine kurze Situationsbeschreibung des Klienten beinhalteten.

### **Welche/s Ziel/e wurde/n in dieser Sitzung verfolgt?**

In den, hier im Folgenden beschriebenen, Sitzungen stand zu Beginn eine Auftragsklärung und im weiteren Verlauf eine Unterstützung bei der Karriereplanung des Klienten mit Hilfe eines Entscheidungscoachings im Vordergrund.

Während der vier Sitzungen ergaben sich weitere bzw. anderweitige Ziele für den Klienten.

### **Welche Intervention/en wurde/n in dieser Sitzung durchgeführt?**

In den beschriebenen Sitzungen wurden u.a. Skalierungsfrage, Externalisierung, Ressourcenarbeit, Timeline sowie Bodenanker genutzt.

### **Wie werden die Coaching-Sitzungen dokumentiert?**

Zu den Coaching-Sitzungen wurden nur stichpunktartige Notizen gemacht, um während des Gesprächsverlaufs Formulierungen und Themen zu dokumentieren. Eine Archivierung der Notizen findet nicht statt. Personenbezogene Daten werden darauf nicht vermerkt, um datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten.

## *2.2 Detaillierte Durchführungsbeschreibung 1. Sitzung*

### **Zeitlicher Rahmen und Ort des Coachings**

Die Sitzung wurde mit 90 Minuten anberaumt, tatsächliche Dauer waren dann ca. 100 Minuten. Das Coaching fand in gemieteten Räumlichkeiten (Bibliothek) eines Hotels statt.

### **Thema**

Wie in Punkt 2.1 beschrieben, kam der Klient mit fehlender bzw. schwindender Motivation bei der Arbeit und einer situativ bedingten Überlastung durch Teilaufgaben zu mir. Die zentrale Frage des Klienten war zu Beginn der Sitzung: „Ich weiß nicht, ob ich diesen Beruf mein Leben lang ausüben bzw. was ich an Stelle meiner jetzigen Tätigkeit machen möchte?“ Im Zuge der Auftragsklärung und Zielsetzung für die Coaching-Reihe stellte sich heraus, dass eine situationsbedingt empfundene Überlastung bzw. eine in diesen Situationen empfundene Hilflosigkeit sowie der Umgang mit diesen Situationen Thema für die kommende Sitzung sein soll.

### **Ziel**

Das für die Sitzung und die Folgesitzung schriftlich fixierte Ziel war: „Ich möchte in *[beschriebene Situation]* souverän und selbstbewusst agieren.“

## Sitzungsverlauf

### 1. *Auftragsklärung*

Die Auftragsklärung nahm etwas mehr als die Hälfte der Sitzung in Anspruch. Hierbei zeigte sich, dass sich das anfängliche Ziel der Sitzung in das o.g. änderte. Während der Klient mit dem Ziel zu mir kam, eine Entscheidung zu seiner beruflichen Weiterentwicklung treffen zu können, hatte ich durch eine immer wieder beschriebene Situation das Gefühl, es gehe eher um eben diese. Nach meinen Bedenken den Prozess zu sehr zu lenken, entschied ich mich, mein Dilemma transparent zu verbalisieren und meinen Eindruck als Wahrnehmung anzubieten. Dieses Angebot wurde von dem Klienten angenommen und aufgegriffen.

### 2. *Zielformulierung*

Es wurde das o.g. Ziel durch den Klienten erarbeitet und schriftlich auf einem FlipChart festgehalten.

Unterstützende Fragen waren hierbei u.a.:

- Was soll sich nach unserer heutigen Sitzung verändert haben?
- Wenn dieses Coaching erfolgreich war, was hat sich dann an deinem Verhalten in *[beschriebene Situation]* verändert?
- Woran merken deine Kollegen, dass du dein Ziel erreicht hast?

### 3. *Verlauf*

Aufgrund der plastischen und körpersprachlich sehr betonten Schilderung des Erlebens (Druck) seiner Situation, entschied ich mich für die Methode der Externalisierung.

Hierbei halfen mir u.a. folgende Fragen:

- Wo empfindest du den Druck?
- Kommt dieser Druck von Innen oder Außen?
- Ist dieser Druck stetig oder schwankend?
- Wer drückt da?
- Angenommen du könntest *[druckgebende Person]* hier platzieren, wo wäre diese Person dann?
- Was würdest du dieser Person sagen in dem Moment wo sie den Druck ausübt.

Die Methode der Externalisierung kombinierte ich mit der Skalierungsfrage. Folgende Fragen nutze ich:

- Auf einer Skala von 1 bis 10, bei dem 1 wenig Druck bedeutet und 10 viel Druck, wo würdest du den empfundenen Druck einordnen?
- Wo müsste der Druck auf dieser Skala sein, damit es dir in der beschriebenen Situation besser ergeht?

#### 4. *Abschluss der Sitzung*

Aufgrund der zeitlich anspruchsvollen Auftragsklärung blieb nach diesem Verlauf keine weitere Zeit für Maßnahmen oder Methoden. Beim Abschluss erkundigte ich mich nach dem Befinden des Klienten. Interessant fand ich persönlich, wie sich seine Körperhaltung entspannte, als er die druckgebende Person im Raum platziert hatte. Dieses Empfinden verbalisierte er in der Abschlussrunde und bestätigte meinen Eindruck. Abschließend erarbeitete sich der Klient einen Weg, wie er bei dem Empfinden des Druckes die „druckgebende Person“ gedanklich neu positionieren kann.

#### **Ergebnis und weitere Vereinbarungen**

Ergebnis dieser Sitzung war die Festlegung eines Coachingziels sowie die Beschreibung des Erlebens der Situationen. Hierbei wurde vereinbart, dass der Klient in den Tagen bis zur zweiten Sitzung den erarbeiteten Weg zur Neupositionierung der druckgebenden Person in der beschriebenen Situation ausprobiert. Ebenfalls wurde ein Termin für die zweite Sitzung vereinbart.

### *2.3 Detaillierte Durchführungsbeschreibung 2. Sitzung*

#### **Zeitlicher Rahmen und Ort des Coachings**

Die zweite Sitzung fand vier Wochen nach dem ersten oben beschriebenen Coaching statt und wurde ebenfalls mit 90 Minuten anberaumt. Die tatsächliche Dauer waren ca. 85 Minuten, da nach der Ressourcenarbeit ein „rundes Ende“ gefunden werden konnte. Das Coaching fand in gemieteten Räumlichkeiten (Bibliothek) eines Hotels statt.

#### **Thema**

Nach der ersten Sitzung und der Zielfindung für die kommenden Prozesse kam der Klient mit dem gleichen Thema in die zweite Sitzung.

#### **Ziel**

Das für die Sitzung und die Folgesitzung schriftlich fixierte Ziel war: „Ich möchte in *[beschriebene Situation]* souverän und selbstbewusst agieren.“ Zu Beginn der Sitzung fragte ich ab, ob dies noch das aktuelle Ziel sei, an dem der Klient arbeiten wolle oder sich dieses geändert habe. Der Klient bestätigte das Ziel.



## Sitzungsverlauf

### 1. *Einstieg*

Vereinbarung aus dem letzten Coaching war, dass der Klient beobachtet, wie er sich in der für ihn problematischen Situation fühlt und ob die druckgebende Person gedanklich durch ihn externalisiert werden kann, um sein Erleben anzupassen.

Der Klient beschrieb, dass diese Situation geplant wiederkehrte und er zu Beginn die Externalisierung versuchte, dieses aber nur bedingt half sich in dieser Situation souverän und selbstbewusst zu verhalten.

### 2. *Verlauf*

Nachdem der Klient erneut seine Hilflosigkeit in dieser Situation beschrieb, äußerte er sich ärgerlich, weil er sich in anderen Situationen souverän und selbstbewusst verhalten könne. Aufgrund dieser Äußerung entschied ich mich für Ressourcenarbeit und die Frage nach Ausnahmen. Ich befragte den Klienten zu Situationen, in denen er das Verhalten zeigen konnte, welches er sich in der beschriebenen Situation für sich wünschte.

Folgende Fragen waren hierzu u.a. hilfreich:

- Wann empfindest du nicht diesen Druck und die Hilflosigkeit?
- In welchen Situationen fühlst du dich selbstsicher?
- Was ist in diesen Situationen anders als in *[beschriebene Situation]*?

Im weiteren Verlauf erarbeiteten wir die Ressourcen und Stärken, die der Klient für sich erkennt und welche er von diesen für die Situation nutzen kann. Hierzu arbeiteten wir mit Moderationskarten, eine für jede Ressource. Diese Moderationskarten dienten im Verlauf der Sitzung als Bodenanker. Der Klient wurde eingeladen die Bodenanker im Raum zu verteilen. Im Folgenden bot ich dem Klienten an, sich in die beschriebene problematische Situation zu versetzen und bei Bedarf die Ressourcenkarte zu betreten um sie gedanklich in der Situation zu nutzen.

### 3. *Abschluss der Sitzung*

Nachdem der Klient die Situation nachempfunden und die für ihn notwendigen und hilfreichen Ressourcenkarten betreten und in die Situation eingebracht hatte, beendeten wir das Coaching.

Auch hier diente die Frage nach dem derzeitigen Empfinden und nach eventuell offenen Themen für diese Sitzung als Abschluss.

## Ergebnis und weitere Vereinbarungen

Der Klient berichtete, dass die als problematische Situation bis zur nächsten Sitzung erneut auftreten werde. Der Klient beabsichtigte die Nutzung der Ressourcen in der Situation.

Ebenfalls wurde ein Termin für die dritte Sitzung vereinbart.

## *2.4 Detaillierte Durchführungsbeschreibung 3. Sitzung*

### **Zeitlicher Rahmen und Ort des Coachings**

Die dritte Sitzung mit dem Klienten fand fünfeinhalb Wochen nach dem zweiten oben beschriebenen Coaching statt und wurde ebenfalls mit 90 Minuten anberaumt. Die tatsächliche Dauer waren ca. 75 Minuten. Dies lag vor allem darin begründet, dass auch hier die Zielsetzung für den Tag aus Sicht des Klienten erreicht war. Das Coaching fand in gemieteten Räumlichkeiten (Bibliothek) eines Hotels statt.

### **Thema**

Nach der zweiten Sitzung und der Ressourcenarbeit berichtete der Klient die Situation souveräner und selbstbewusster gemeistert zu haben als zuvor. Ich erfragte erneut durch die Skalierungsfrage, ob der Druck bei dem damaligen Ausgangswert lag oder besser war. Der Klient beschrieb den Druck als weniger unangenehm jedoch noch nicht auf dem Zielwert.

### **Ziel**

Auf meine Frage zu Beginn der dritten Sitzung, ob das Ziel immer noch das gleiche sei, wünschte sich der Klient eine Änderung des Ziels da er zu diesem Zeitpunkt das Ziel für sich als eigenständig realisierbar sah und bis auf Weiteres keine zusätzliche Unterstützung benötigte. Als Ziel für die dritte Sitzung wurde festgehalten, die Motivation für die derzeitige Tätigkeit zurückzuerlangen.

### **Sitzungsverlauf**

#### *1. Auftragsklärung und Zielfindung*

Wie oben beschrieben, nutzte ich den Einstieg ins Gespräch zur Zielevaluierung und Zielneudefinition. In Form von einer Auftragsklärung erarbeiteten wir das neue o.g. Ziel.

#### *2. Verlauf*

Da das Thema der fehlenden bzw. schwindenden Motivation im Berufskontext bereits in der ersten Sitzung besprochen wurde, sich aber zu dem Zeitpunkt nicht als finales Zielthema herausstellte, war die Auftragsklärung und Zielsetzung in dieser Sitzung deutlich kürzer.

Aus der Situationsklärung und Zieldefinition heraus bot sich im weiteren Verlauf eine Timeline an. Hierzu bot ich dem Klienten an, seine derzeitige Situation im Berufsleben zu benennen und schrieb diese nach Absprache auf eine Moderationskarte. Danach bat ich den Klienten die Zielkarte zu formulieren. Ebenso leitete ich ihn an,

wesentliche Stationen seines Lebens zu benennen, welche ihn zu dem heutigen Tag und der beruflichen Position befähigt hatten und gleichzeitig zukünftige Meilensteine zu benennen.

Alle Karten konnten von dem Klienten im Raum verteilt werden und stellten somit die Timeline dar.

Ich führte den Klienten durch die Timeline, wobei ich zunächst vergaß, dem Klienten auch Zwischenschritte anzubieten. Dieses hatte zur Folge, dass der Timeline-Prozess gefühlt zu schnell verlief. Ich korrigierte dieses Vorgehen, wie in Punkt 3 beschrieben, und führte den Prozess der Timeline fort.

### 3. *Abschluss der Sitzung*

Nach Abschluss der Timeline befragte ich den Klienten nach weiteren Themen für die heutige Sitzung. Er verwies darauf, keine weiteren Themen für den heutigen Tag zu haben.

#### **Ergebnis und weitere Vereinbarungen**

Vereinbart wurde, dass der Klient aktiv an den definierten Meilensteinen seiner Timeline arbeiten werde. Ebenfalls wurde ein Termin für die vierte Sitzung vereinbart.

## 3 Herausforderungen während der beschriebenen Coaching-Sitzungen

**Welche Herausforderungen gab es bei den beschriebenen Coaching-Sitzungen zu bewältigen und wie wurde damit umgegangen?**

1. Im Verlauf der ersten Sitzung des Coaching-Prozesses war die Auftragsklärung lange Zeit nicht klar und definiert. Das mutmaßliche Ziel der Sitzung, eine Entscheidung für die zukünftige Karriereplanung herbeiführen zu können, war in meinem persönlichen Empfinden ein oberflächliches Ziel.

Erst zu einem verhältnismäßig späten Zeitpunkt habe ich auf mein persönliches Dilemma verwiesen, dass ich noch ein anderes Thema vermute und damit Transparenz geschaffen. Konkret habe ich ein Gefühl meinerseits angeboten, welches ich im Prozess der Auftragsklärung hatte. Diese Transparenz und das Angebot meines Gefühls eröffnete dem Klienten neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten, die dazu führten, dass nicht der Entscheidungsmangel, sondern der Umgang mit den unüberwindbar empfundenen Situationen Ziel und Thema der Sitzung werden sollte.

2. Im Verlauf der dritten Sitzung fand eine Timeline statt. Während der Durchführung dieser Methode musste ich konstatieren, dass meine Methodenkompetenz noch nicht final gefestigt ist. Konkret habe ich vergessen Zwischenschritte anzubieten. Der Klient „hasstete“ durch den Prozess ehe ich interveniert habe.

Auch in diesem Fall bot ich dem Klienten mein Gefühl der „Gehetztheit“ an und spiegelte seine Artikulation und Körpersprache. Gleichzeitig bot ich im weiteren Verlauf Zwischenschritte zwischen den einzelnen Bodenankern an, die der Klient auch wahrnahm. Dies führte letztendlich zu einer Verlangsamung und damit einem gefühlt größeren Mehrwert dieser Methode.

Gleichzeitig erkannte ich, dass die Eile mutmaßlich von mir ausging und sich auf den Klienten übertrug. Die Verlangsamung der Methode verhalf mir gleichermaßen mich in eine entspanntere Grundhaltung zu bringen.

#### **Welche Erkenntnisse wurden für die Tätigkeit als Coach daraus erzielt?**

Die Erfahrungen und Interventionen haben mir bei beiden Fällen gezeigt, dass eine frühzeitige Schaffung von Transparenz dazu verhilft, Methoden und Interventionen zielführender einzusetzen. Ich habe erkennen können, dass es mir in einigen Situationen widerfährt, dass ich in meiner Rolle als Coach einen Zugzwang fühle, dem ich dann fälschlicherweise nachgebe. Diese Erkenntnis verhilft mir bei aktuellen und zukünftigen Sitzungen kompetenter mit diesen Situationen umzugehen.

## **4 Entwicklung als Coach**

#### **Wo sehen Sie Ihre persönlichen Lernfelder als Coach?**

Wie beschrieben sehe ich für mich ein Entwicklungsfeld im Bereich der Auftragsklärung. Hier ist mein Vorhaben gezielt und transparent an der Findung eines Ziels für die Coaching-Sitzung zu arbeiten. Frühzeitig auf mein inneres Dilemma zu vertrauen und dieses zu verbalisieren ist für mich ein derzeit noch mit Unsicherheit verbundenes Thema, welches ich aktiv in den aktuellen und zukünftigen Sitzungen bei mir beobachte.

Auch nehme ich noch gelegentlich das Gefühl wahr, dass ich (alleine) für das Gelingen eines Coachings verantwortlich bin. Dieses Gefühl zu erkennen und damit adäquat umzugehen ist mein Lernziel für die kommenden Sitzungen.

## Was sind für Sie dabei die nächsten Schritte?

Folgende Maßnahmen habe ich für mich ergriffen, um o.g. Lernfelder zu nutzen:

### 1. *Struktur zur Auftragsklärung schaffen (schriftlich)*

Ich werde zukünftig mit einem strukturierten Vorgehen, welches schriftlich festgehalten wird, an der Auftragsklärung arbeiten. Diese Struktur soll mich auch visuell unterstützen den „roten Faden“ zu erkennen und mir dabei behilflich sein, eine vom Klienten zu formulierende und für ihn oder sie zufriedenstellende Zielsetzung festzuhalten.

### 2. *Medium zur Erinnerung an Transparenz*

Aus meiner Erfahrung gehe ich derzeit noch zögerlich mit der Schaffung von Transparenz um, da ich stellenweise befürchte, dass dieses als Inkompetenz meiner Arbeit ausgelegt wird. Zu jedem zukünftigen Coaching gibt es in dem jeweiligen Raum, in dem die Coaching-Sitzung stattfinden soll ein Medium, welches mich an die Transparenz erinnern soll.

Auch konnte ich in den von mir durchgeführten Sitzungen lernen, dass eben die Verbalisierung eines Dilemmas und Schaffung von Transparenz, ganz im Gegenteil zu meinen situativen Befürchtungen, Kompetenz und Selbstsicherheit vermitteln und für ein Gelingen eines Coaching-Prozesses zielführend sein können.

### 3. *Vorbereitung und Planung Termin*

Im Vorlauf des hier beschriebenen dritten Coachings mit dem Klienten habe ich nicht darauf geachtet, mich persönlich vorzubereiten und in einen ressourcenvollen Zustand zu kommen. Gegenteilig war ich selber gehetzt und habe dieses Gefühl unterbewusst mit in den Coaching-Prozess genommen.

Zukünftig werde ich mindestens 30 Minuten vor dem Termin damit beginnen, mich auf den Klienten einzustellen und mich in einen Zustand der Entspannung und Selbstkompetenz zu versetzen.

### 4. *Nachbereitung Termin*

Mir ist im Verlauf der durchgeführten Coachings bewusst geworden, dass eine konsequente Nachbereitung der Sitzungen hilfreich ist, um meine Stärken und Lernfelder zu identifizieren. Mich nach einem Coaching ganz bewusst abgrenzen zu können, ist eine Möglichkeit, welche ich in meiner Ausbildung erfahren durfte und welche mir hilft meine persönlichen Ressourcen gezielt einzusetzen. Hierzu plane ich nach jedem Coaching Zeit für mich, ehe ich an andere Aufgaben oder Coachings herangehe.