

Abschlussarbeit der Ausbildung ‚Systemisches Coaching‘ von Edna Gatzka

„Darlegung von drei Coaching Sitzungen mit der gleichen Coachee“

Thema: Berufliche Veränderung im sozial-kommunalen Bereich

Zeitraum: in Abständen von 3-4 Wochen, zu jeweils 90 Minuten in meinem Büro

Akquise der Coachee: Sie nahm mit mir Kontakt auf, als sie aus meinem weitläufigen Bekanntenkreis erfuhr, dass ich einen Probanden für drei Sitzungen suchte.

Coachee: 57 Jahre, selbsterziehende Mutter 2 erwachsener Töchter, älteste Tochter einer selbsterziehenden Mutter mit 4 Töchtern, arbeitet seit 15 Jahren als Schulsozialarbeiterin in einer Förderschule für emotionale und soziale Entwicklung und Lernen. Offiziell nahm sie eine Auszeit aufgrund der starken beruflichen Belastung, inoffiziell (ihr übergeordneter Vorgesetzte wusste davon) strebte sie nach der Auszeit eine berufliche Veränderung an. Sie hatte schon Beratungsangebote der Kommune wahrgenommen und eine neue Richtung identifizieren können. Jedoch quälte sie ein schlechtes Gewissen den Kollegen und Kindern gegenüber, sich diese Auszeit zu gönnen, zumal die Kollegen überarbeitet waren und die Kinder ihr Unterstützungsangebot vermissten. Dies erzeugte bei ihr Druck schnell eine Entscheidung zu fällen, zumal die direkte Vorgesetzte nichts von ihrem Wunsch zur Veränderung wusste.

ERSTKONTAKT

Erstdiagnose, Auftragsklärung und Vereinbarungen: In einem Telefongespräch von 30 Minuten erläuterte die Coachee ihr Anliegen. Daraufhin beschloss ich den Auftrag gemäß meiner Kompetenzen und Interesse annehmen zu können, wonach ich ihr meinen Ausbildungshintergrund, Coachingansatz und die Rahmenbedingungen inkl. Vertraulichkeitsverpflichtung schilderte. Wir einigten uns und vereinbarten einen Termin in meinem Büro.

1. SITZUNG – ANALYSE & DIAGNOSE

1. Einstieg: Pacen, einstimmen

2. Mit Blick auf die **Zielsetzung**, diente mir das **Coaching Haus** zusammen mit gezielten Fragen z.B. zirkulär, alternativ, systemisch, ihre Situation zu erfassen d.h. wie sie in ihrem organisatorischen Heimatsystem verortet ist (wer konkret von ihrer Auszeit wie betroffen ist und wie sie darüber denken) und ihre daraus resultierenden ungunstigen Gefühle. Sie fragte sich, wie sie die Schule loslassen und etwas Neues machen könnte.

Als es der Coachee schwer fiel, ein Ziel für die 3 Sitzungen zu formulieren, zeigte ich ihr ein großes Bild mit einem Waldweg, mit der Aufforderung sich vorstellen, wo sie heute steht und wo in Zukunft, was sie zurück lassen möchte, was sie sich zukünftig vorstellte. Dann skalierte ich die Situation von 1 (= sehr ungutes Gefühl bis 10= sehr gutes Gefühl) mit Bodenankern (Karten): wie wohl fühlte sie sich heute (auf 3) in der Auszeit und wo möchte sie am Ende der 3. Sitzung stehen (auf 10).

Wir schauten uns an, was sie getan hat, um auf 3 zu stehen und welche ihrer Ressourcen sie dabei unterstützt hatten. Gleichzeitig nach unten zu pendeln, was sie tun müsste, um auf 0 zu stehen. Mit Hilfe der **Wunderfrage** lud ich sie ein sich den Bestzustand 10 auf der Skala vorzustellen. Nach den gestellten Fragen zweifelte sie 10 zu erreichen, wogegen die 8 passte und sie konnte ein Ziel formulieren.

2.1 Hauptziel: Ihren Blick auf die Situation zu erweitern und mehr Selbstsicherheit zu ihrer Auszeit zu bekommen. Ihr formuliertes Ziel lautete „Ich stehe selbstsicher und Leichtigkeit zu meiner Auszeit.“

2.2 Das herausgearbeitete Teilziel der 1. Sitzung lautete: „Ich möchte meine Situation und Zerrissenheit besser verstehen.“

- **Meine Check-Frage** folgte: was sich für sie am Ende der Sitzung verändert hat und woran sie das merken würde.
- **Ihre Antwort:** sie sei beruhigt, was sich in weniger aufgewühlt sein zeigen würde; sie könnte die Situation erst einmal so akzeptieren.

3. PROBLEM bzw. LÖSUNGSBEARBEITUNG

- Meine Abfrage ihrer Entscheidungsstrategien bei anderen Jobwechselsituationen, ihre Erfolgskriterien („Bauch und Kopf; zu wissen: das will ich“), ihre Auswirkung auf die finale Entscheidung und woran sie gemerkt hat, dass es die richtige Entscheidung war. Welches positives Gefühl macht sich wo im Körper dabei bemerkbar.
Abfrage ihrer Ressourcen, um zu dem Punkt der Sicherheit und Überzeugung zu kommen.
- Als sich die kritische Stimme „aber jetzt ist es anders, ich müsste doch schon längst wissen, was als nächstes kommt“ meldete, erwähnte ich die unterschiedlichen Seiten in ihr: Sicherheit vs. Freiheit und Nicht-Wissen = keine Orientierung, Kontrolle. Dabei sträubte sich etwas in ihr. Ich teilte meine **Hypothese**, die sie dann bejahte: Keine Kontrolle zu haben ist manchmal nicht leicht zu akzeptieren, weil sie als selbständige Frau und Mutter in ihrem Familiensystem viel Verantwortung übernommen hat und das auch schon in jungen Jahren von ihrer Mutter in der Ursprungsfamilie vorgelebt bekommen hatte. Um sie aus einem Problemzustand eher in einen lösungsorientierten Zustand zu führen, stellte ich ihr eine **hypothetische Frage:** „Was wäre anders, wenn Sie überhaupt keine Vorstellung hätten, wie es weitergehen könnte?“ Da stutzte sie, meinte aber auch es könnte schon ein bisschen befreiend sein.
- Da die Coachee den kontrollierenden Teil an sich abwertete, schien mir die Intervention sinnvoll, sich die **andere Seite dieses Anteils** anzuschauen, um beide Seiten zu integrieren und eine Gleichwertigkeit zu erwirken; mit dem Ziel einer wohlwollenden Akzeptanz ihrer ganzen Person, was dazu beitragen könnte besser im Kontakt mit sich selbst zu sein und konstruktiv und selbstbewusst mit ihrer Situation umzugehen.
- Über diesen Weg, wurde sich die Coachee ihrer ‚natürlichen‘ Ambivalenzen bewusst, die sie und war nun bereit, einen Schritt weiterzugehen sich die unterschiedlichen Anteile genauer anzuschauen, die sie in der Auszeit oft verunsicherten und sie sich zerrissen fühlen ließen. Mit der **Methode des ‚Inneren Teams‘** konnte sie ‚Frieden‘ und die Vorteile mit den Anteilen finden, die sie vormals als mahnend, streng und abwertend empfand. Ihre Perspektive und innere Haltung hatten sich in dem Sinne geändert, dass sich neue Handlungsmöglichkeiten für sie auftaten.

4. ABSCHLUSS

- **Feedback:** Um den Prozess abzuschließen, fragte ich sie, was seit Anfang der Sitzung anders ist in ihrem Verständnis ihrer Situation; wo auf der Skala von 1 – 10 sie nun stehen würde; wie es ihr mit der heutigen Sitzung ging.
Ihre Antwort: Auf 5 und sie fühlte sich entspannt und konnte den unterschiedlichen Anteilen ihre Berechtigung lassen.
- **Hausaufgaben:** Ich bot ihr an, bis zur nächsten Sitzung einmal auf die inneren Stimmen zu achten und sich bei den lauten, negativen zu fragen, welche nützliche Botschaft sie in dem Moment vermitteln könnten und wie sie diese unterstützen könnten.

5. ERGEBNIS

5.1 Die Coachee:

- Erkannte ihre Entscheidungsstrategien und Ressourcen aus vorangegangenen Situationen
- Entwickelte einen positiven Blick nach vorne
- Erkannte Überverantwortlichkeit als ein Muster in ihren Familiensystemen
- Wurde sich ihrer anteiligen Stimmen bewusst und konnte sie auf Grund ihres Perspektivwechsels annehmen und daraus veränderte Verhaltensweisen für sich ableiten
- War erleichtert sich mit ihren gewonnenen Erkenntnissen besser zu verstehen

5.2 Worauf ich in der nächsten Sitzung achten wollte:

- die Auftragsklärung stringenter, fokussierter und gezielter anzugehen
- das ‚Schwimmen‘ d.h. meine Ungeduld und Unsicherheit nicht rascher klären zu können, mit Gelassenheit zu akzeptieren.
- Ihr die Auswirkung bzw. Befindlichkeit ihres Redeschwall auf mich, mitzuteilen/spiegeln oder zu ‚bremsen‘ durch paraphrasieren, um eine kurze Pause herbeizuführen, in der ich mich wieder sammeln kann.
- Ihre Gefühle öfters ansprechen
- Gelegentlich auf die verbleibende Zeit achten und ggf. gegen Ende darauf hinzuweisen.
- Mich an die vereinbarte Zeit zu halten, einen adäquaten Abschluss finden, selbst wenn mir die Sitzung nicht 100%ig abgerundet vorkommt.

2. SITZUNG

ABLAUF & DIAGNOSE

1. Pacen und Check-In (ich stellte die Fragen, die Coachee beantwortete sie in Stille): Auf körperlicher (Signale des Körpers, bei Spannung nachgeben, wo fühlt sich Körper gut an), emotionaler (Coachee ordnet ihrer Stimmung einer Farbe oder Metapher zu) und geistiger (welche Gedanken sind dominant) Ebene. Die Coachee begrüßte diese Art des Einstiegs, um sich nach der Anfahrt auf die Sitzung konzentrieren zu können.

Meine Reaktion: Unsicherheit, ob ich ihr die Wahl lassen sollte, im Stillen oder laut zu antworten. Ich entschied mich für die stille Variante, da ich befürchtete, sie würde in ihrem etwas aufgewühlten, unruhigen Zustand zu viele Themen auf einmal ansprechen würde, die ich schwierig gefunden hätte zu ordnen.

2. Anknüpfung an 1. Sitzung durch Rückblick, Auswirkung und aktueller Lage: Wie ist es ihr seitdem ergangen? Was hat sich in ihrem Alltag geändert? Was war ihr Beitrag? Wie bewertet sie die Veränderung? Wie sehen es andere? Gibt es Fragen?

3. Abfrage zu ihrem heutigen Anliegen / Themawunsch. Nachdem die Coachee einige Themenbereiche emotional und umfangreich dargestellt hat, unterbrach ich sie indem ich 3 Themen, die ich heraus gehört hatte, paraphrasierte und sie bat, diese zu priorisieren.

4. Die Methode des Coaching-Hauses half der Coachee zur **Zielformulierung** ihres heutigen wichtigsten Themas, welches war: "Ich möchte kein schlechtes Gewissen mehr haben, wenn ich mich in meiner Freizeit (während der Auszeit) in der Öffentlichkeit bewege." Ich lud sie zu einem positiven Reframing ein, was sie entwickelte: „Ich gehe meinen Freizeitaktivitäten in der Öffentlichkeit mit gutem Gewissen nach.“

4.1 Check zur Zielerreichung: Ich fragte sie, woran sie merken würde und wie es sich im Körper anfühlt, dieses Ziel am Sitzungsende erreicht zu haben. Spricht etwas dagegen ihr Ziel zu erreichen. **Ihre Antwort (verkürzt):** „Mich gedanklich auf die Aktivitäten zu freuen, mein Oberkörper und Hals sind freier, fühlen sich offener an. Meine Kollegen könnten hinter meinem Rücken reden, aber das wäre mir egal.“

5. ANALYSE DER SITUATION

Ich stellte gezielte **Fragen zur Ursache der Problemsituation und Verhalten** z.B. wann, wo und mit wem trat das schlechte Gewissen am häufigsten und schlimmsten auf, wenn sie sich wie verhielt und wie ihr Organismus dann reagierte. Bei der Schilderung ihrer unterdrückten Gefühle von Wut und Ärger, dem zugeschnürtem Hals und eingeengtem Brustkasten, trat bei mir das Bild einer geschlossenen Ritterrüstung auf, die dem Schutz vor Angreifern und Verletzung diene. Darauf entwickelte ich und teilte mit ihr **das Bild und Hypothese:** die Rüstung diene ihr einerseits als Schutz vor dem aggressiven Umgang und rauhen Ton zwischen den Schülern und teilweise unkollegialem Verhalten der Lehrerschaft, andererseits verhindert der geschlossene Schutzhelm Kommunikations- und Begegnungsmöglichkeiten ihrerseits. Das schlechte Gewissen stelle sich ein, wenn sie die Schüler und Kollegen in ihrer Rolle und Verantwortung doch engagiert unterstützen wolle, aber in der Rüstung gefangen war – zu ihrem eigenen Schutz. Sie stimmte dieser Hypothese zu. Ich zeigte ihr mein Verständnis ihrer Situation durch das **Kompliment**, daß sie in ihrer Lage gut für sich gesorgt hat, indem sie einfach dicht gemacht hat.

Ich fragte die Coachee, ob ihr ihre Reaktionsweise des ‚inneren‘ Rückzugs (aus der Öffentlichkeit) aufgrund ihres schlechten Gewissens bekannt vorkommt, was sie als ein bekanntes **Muster** bejahte. Da die Coachee in dieser Darstellungsphase sehr aufgewühlt mit dem Problem verstrickt schien, stellte ich ihr eine **dissoziierte Frage** z.B. ‚wie würde ein Außenstehender von der Straße das Problem schildern‘, damit sie etwas Abstand gewinnen und dadurch einen anderen Blick auf die Situation bekommen konnte.

Da sie an diesem Punkt eventuell aus der Negativschleife heraus, in einen ressourcenvollen Zustand gekommen sein konnte, fragte ich sie nach einer ähnlich fordernden Situation, in der sie es geschafft hat, sich nicht zurückzuziehen, zu schweigen und was ihr dabei geholfen hatte. Sich dann die positive **Ausnahme**, ihre **Ressourcenverfügbarkeit und die Auswirkung auf sie und ihr Umfeld** vor Augen zu halten, erlaubte es der Coachee sich bewusst zu werden, dass sie in unterschiedlichen Kontexten auch unterschiedlich agieren kann, aufgrund ihrer inneren Einstellung.

6. PROBLEM bzw. LÖSUNGSBEARBEITUNG

Um eine nachhaltige Veränderung auf einer tieferen Ebene – in der frühen Kindheit gelernte Verhaltensmuster, die zunächst als nicht förderlich erscheinen, jedoch konstruktiv zu nutzen- zu erzielen, schlug ich vor an den **inneren Antreibern** zu arbeiten. Nach einer kurzen Erläuterung der Antreiber Verhalten, verglich ich sie mit den Schilderungen der Coachee, die dann die Dominantesten in ihrer Situation identifizierte: nämlich ‚Sei perfekt‘ und ‚Sei stark‘. Daraufhin überlegten wir gemeinsam, was das Positive an den Beiden sein könnte und was genau die Antreiber erlaubten zu sein/tun. Für den Transfer in ihren Alltag entwickelte die Coachee einige Ideen, die sie in fordernden Situationen besonders bei Freizeitaktivitäten in der Öffentlichkeit, mit oder ohne schlechtes Gewissen, anwenden könnte.

Nach meiner Frage, welche **bestärkenden Geste** oder sonstige Erinnerung zur Umsetzung ihrer neuen Haltung sie zum Einsatz bringen könnte, probierte sie mehrere Gesten aus, bis sie sich für eine entschied.

Ich fragte die Coachee, welche **weiteren Ressourcen** sie für ihr Vorhaben einsetzen könnte, die sich vielleicht schon in der Vergangenheit bewährt haben.

7. ABSCHLUSS

Feedback: Ich fragte sie, wie es ihr aus der heutigen Sitzung geht. Ob sie das Ziel, das sie sich gesetzt hat, nach ihren Erfolgskriterien erreicht hat? Wie fühlt sich ihr Oberkörper und Hals an? Wo sie auf der Skala im Vergleich zu letzten Mal steht? Ob es irgendetwas gibt, was sie in unserer Zusammenarbeit stört oder gar vermisst?

Hausaufgabe: Sie berichtet mir in der nächsten Sitzung von den Erfahrungen ihrer umgesetzten Ideen, die wir überprüfen werden.

8. ERGEBNIS

8.1 Die Coachee erkannte:

- ihre kindliche Prägung (Verhaltensmuster) durch ihre Sozialisation und die Möglichkeit sie zu ihrem Vorteil und Entlastung positiv zu nutzen
- wie sehr sie das Nicht-Aussprechen von Wut körperlich manifestierte und verhinderte ihre Bedürfnisse zu vermitteln
- ihre ausgeprägte Bereitschaft Verantwortung für die Schulkinder und Kollegen aus einem tradierten Rollenbild von sich Mutter und Kollegin zu übernehmen, was ihr nicht immer gut tut
- Sich nicht die Erlaubnis zu geben auch anderen zu zeigen, dass sie Spaß und Freude hat
- Nicht zu realisieren, was ihr zusteht
- Ihren Selbstwert zu unterschätzen

8.2 Worauf ich in der nächsten Sitzung achten wollte:

- Das Gehörte zusammenzufassen, um die Coachee in ihrer Vermittlung etwas zu entschleunigen und somit differenzierter auf Details achten zu können
- Verstärkt ihre Gefühle / Organismus anzusprechen
- Eine neue Methode auszuprobieren, selbst wenn ich mir nicht 100% sicher bin
- Mein Thema zu erkennen, lieber auf Nummer sicher zu gehen, stand mir zu vertrauen, dass mir das ‚Richtige‘ im richtigen Moment einfallen wird.

3. SITZUNG

ABLAUF & INHALTE

1. Einstieg: Pacen

2. Check-In (ich stellte die Fragen, die Coach wählte sie in Stille zu beantworten): Auf körperlicher (Signale des Körpers, bei Spannung nachgeben, wo fühlt sich Körper gut an), emotionaler (Coachee ordnet ihre Stimmung einer Farbe oder Metapher zu) und geistiger (welche Gedanken sind dominant) Ebene. Die Coachee begrüßte diese Art des Einstiegs, um sich nach der Anfahrt auf die Sitzung konzentrieren zu können.

Meine Reaktion: Heute erschien sie mir viel ruhiger und gelassener als in der 2. Sitzungen, was sich auch auf mich beruhigend auswirkte. Sie nahm mein Angebot des Check-ins gerne an.

3. Anknüpfung an 2. Sitzung durch Rückblick, Auswirkungen auch der Hausaufgaben, und aktueller Lage:

(a) „Wie ist es Ihnen seitdem ergangen?“

Ihre Antwort: Sie ist öfters wieder gut gelaunt; fühlt sich sehr ausgeglichen und sei indifferent den Kollegen gegenüber, ob sie sie in ihrer Freizeit im Park sehen oder nicht. Ihr schlechtes Gewissen stand vor der 1. Sitzung auf der Skala auf 8 (hoch) und heute auf 2-3 (niedrig). Sie erklärt sich die Veränderung durch ihren emotionalen Abstand, den sie auch durch unsere Arbeit gewonnen hatte.

Meine Metapher der geschlossenen Rüstung hielt ihr noch einmal ihren belasteten Zustand vor Augen, die sie zu ihrem Schutz trug, um nicht mit vielen anderen Kindern und Kollegen (die sie als anstrengend empfand) und private Kontakten z.T. in Beziehung treten zu müssen. Heute dagegen pflegt und genießt sie ‚ohne Rüstung‘ gerne wieder soziale Kontakte.

(b) „Welche Erfahrungen haben Sie gemacht mit den Ideen / Maßnahmen entwickelt aufgrund der Hauptantreiber?“

Ihre Antwort: Da sie die Antreiber nur während ihrer Arbeitszeit oder der Kindererziehung empfand und jetzt in der Auszeit nicht, hatte sie auch nicht auf sie nach der 2. Sitzung darauf geachtet. In Zukunft würde sie die Maßnahme ergreifen, genau hinschauen und entscheiden, wo sie sich einbringen kann ohne sich zu verausgaben.

Meine Reaktion: Etwas überrascht und verunsichert, ob ich meine Hausaufgabe nicht klar genug formuliert hatte. Dann erinnerte ich mich jedoch an den Konstruktivismus: ‚Jedes Individuum erzeugt sich seine Wirklichkeit selbst.‘ Und: ‚mit dem zu arbeiten, was ist‘ und nicht mit dem, was ich, als Coach erwarte.

© „Wie haben Sie es mit welchen Ressourcen geschafft, heute da zu stehen, wo Sie stehen?“

Ihre Antwort: Ihre differenziertere Entscheidungsfähigkeit z.B. welcher Kontakt ihr gut tut; die Akzeptanz ihrer begrenzten Belastbarkeit; Flexibilität auch einen Job anzunehmen, der nicht ihrem akademischen Bildungshintergrund entspricht, dafür aber nicht so emotional belastend ist.

Meine Reaktion: obwohl mir die Frage nach den Ressourcen gewohnheitsgemäß vielleicht eher an den Abschluss gehörte, schien sie mir an dieser Stelle passend zeitnah. Die Coachee schien einen großen Sprung in ihrer Haltung bzw. ‚Selbsterhaltung‘ gemacht zu haben, dank ihrer Stärken und Entschiedenheit ihre Situation zu verändern. Und diese sich bewusst zu machen, schien mir für ihre nachhaltige Weiterentwicklung förderlich.

4. HEUTIGES THEMA & ZIEL

Obwohl sie kein konkretes Anliegen formulieren konnte, empfand sie bei der Schilderung neuer sozialer Begebenheiten, eine Unsicherheit sich von missmutigen Zeitgenossen nicht emotional vereinnahmen zu lassen. Wie sollte sie reagieren, um weiterhin ihren Spaß zu haben. Nach einigen Klärungsfragen, doppeln und zusammenfassen der Situation, stellte ich die **Hypothese:** als Amateurschauspielerin sei sie gewiss kreativ und besäße die Fähigkeit mit viel Fantasie in verschiedene Rollen zu schlüpfen. Das bestätigte sie. Ich fragte sie, ob sie in der verbleibenden Zeit daran arbeiten wolle und sie stimmte zu.

4.1 Zielklärung mit Coaching-Haus: Nach der Konkretisierung des Themas, Umfelds, Gefühls, entstand letztendlich das Ziel: „Ich trete selbstsicher in einer Gruppe mit einigen negativ-gestimmten Leuten auf, ohne mich emotional zu verstricken.“ Für die zweite Satzhälfte habe ich ein positives **Reframing** vorgeschlagen, was sie entwickelte zu: „ ... emotional bei mir zu bleiben.“

4.2 Check zur Zielerreichung: „Welche positiven Auswirkungen könnte die Zielerreichung haben? Was könnten Sie verlieren, wenn Sie das Ziel erreichen? Welche Ressourcen haben Sie schon?“

Ihre Antwort: „Ich fühle mich wohl; die negativ-gestimmten Leute wenden sich von mir ab; meine Überzeugung, dass ich auch ohne sie glücklich bin.“

5. PROBLEM bzw. LÖSUNGSBEARBEITUNG

Mein Grund die Intervention **Tetralemma** zu wählen: ihr Options- und Entscheidungsrepertoire zu erweitern mit Hilfe ihres natürlichen Kreativitätsvermögen und sie aus dem Kopf und in den Körper zu bewegen, damit sie ggf. einen leichteren Zugang zu ihren Gefühlen und Unbewussten bekommen könnte. Nachdem ich den Hintergrund und Vorgehensweise erklärt hatte, freute sie sich, sich darauf einzulassen.

Meine Reaktion: obwohl ich die für mich neue Methode noch nicht ganz verinnerlicht hatte, traute ich meiner (geringen) Vorerfahrung der Methode und meinem Kernwissen, worauf es in der Übung methodisch wie inhaltlich prinzipiell ankommt. Bei der Option ‚Beides‘ geriet ich allerdings methodisch etwas in Schwanken. Die durch nachfragen erhaltene Antwort verstand ich nach paraphrasieren immer noch nicht, akzeptierte sie aber schließlich.

Als Endergebnis („Es ist etwas anderes“) der Übung entdeckte die Coachee den spontanen, unkontrollierenden und unbewusst sprudelnden Anteil an sich, der sich offenbarte, wenn sie ihrem Gefühl folgt. Um diese Option zu verfestigen, lud ich sie zu einer Geste als Anker ein. Auch bei dieser letzten Option erfragte ich die von ihr genutzten Ressourcen und ihren gegenwärtigen Zustand nach der Übung.

Hausaufgabe: Bevor die Coach in eine für sie sozial-kritische Situation o.ä. hineingeht, sich die beschrifteten Karten der unterschiedlichen Entscheidungsoptionen anschauen und sich ihrer Wahlmöglichkeiten bewusst wird. Als Erinnerung könnte der Geste-Anker dienen.

6. ABSCHLUSS

6.1 Feedback der 3. Sitzung

Ich fragte sie, wie das heutige Thema mit dem Ausgangsziel zusammenhängen könnte; wie es ihr nach der heutigen Sitzung geht; ob sie das Ziel, das sie sich gesetzt hat, nach ihren Erfolgskriterien erreicht hat; woran sie das merkt; was sie für einen guten Abschluss der Sitzung noch gebrauchen könnte.

7. ERGEBNIS

7.1 Erkenntnisse der Coachee:

- Ihr schlechtes Gewissen ist auf einer Skala von 1 (sehr gering) – 10 (ausgeprägt) von 8 auf 2/3 gefallen.
- Das Thema ‚Schule‘ hielt sie nicht mehr gefangen. Sie fühlt sich frei und selbstbestimmt.
- Im nächsten Job würde sie von Anfang an an ihre Belastbarkeit denken und Grenzen setzen.
- Sie fühlte sich beflügelt bei dem Gedanken, eine Vielfalt an Wahlmöglichkeiten zu haben, dabei ‚neu‘ auf ihre berufliche Situation zu gucken.
- Sie empfand ganz viel Leichtigkeit das zu tun, was ihr Spaß macht.
- Ihr Selbstwertgefühl war gestärkt und ihre Selbstbestimmung wieder näher in den Vordergrund gerückt.

7.2 Meine Erkenntnisse

- Mir zu vertrauen, dass mein Ansatz des Tetralemmas, obwohl nicht ‚perfekt‘ auch für den Coachee förderliche Ergebnisse erzielen kann. Trotzdem an der Vermittlung der Methode zu feilen.
- Für die Transfersicherung, ist es erforderlich nach der Übung die Coachee zu fragen, wie und wo sie die neuen Erkenntnisse / Optionsverhalten demnächst einsetzen wird. Das hatte ich an diesem Punkt nicht gemacht, nehme es mir aber vor.
- Als die Coachee gen Ende der Sitzung wieder in eine Negativschleife bzgl. der Schulsituation gerutscht ist, war ich diesmal gelassener, habe empathisch und würdigend reagiert, aber das Thema bewusst nicht aufgegriffen.
- Obwohl ich bei dieser Sitzung nur 5 Minuten überzogen hatte, sollte ich in den unterschiedlichen Phasen mehr auf die Zeit achten, um pünktlich abzuschließen und/oder sanft zum Ende kommen, selbst wenn mir der Prozess nicht ‚ganz‘ abgerundet erscheint.

8. EVALUATION DES PROZESSES

Ich stellte der Coachee Fragen zu den folgenden Bereichen:

8.1 Überprüfung des Ziels und Vorhaben:

- (a) „Was hatten Sie sich vorgenommen und wo stehen Sie auf dem Weg zum Ziel?“
- (b) „Was haben Sie erreicht und was könnte noch weiterentwickelt werden?“
- © „Welche Auswirkungen stellen Sie sich vor, könnte das Erreichen Ihres Ziels haben?“

Ihre Antworten (verkürzt):

- (a) Heute fühlt sie sich freier, unbeschwerter auch z.B. wenn sie von Kollegen im Park gesehen wird. Auf der Skala steht sie heute auf 8 im Gegensatz zu 5 (in 2. Sitzung, und 3 in 1. Sitzung).
- (b) Um auf 10 zu stehen, möchte sie weiter an sich arbeiten; sie habe aber schon eine stabile Basis, auch Ressourcen entdeckt z.B. sie weiß, was für sie heilsam ist, sie fühlt sich frei zu entscheiden, sie ist neugierig für neue Lebensentwürfe.
- (c) Sie ist mit ihrer Entscheidung den Job zu wechseln überzeugter und zufriedener geworden; sie genießt ihr sozialen Kontakte mit Freude, Offenheit und ohne inneren Druck, ihr Vorgesetzter könnte sich freuen, dass sie mehr Klarheit für sich bekommen hat; ihre Kollegen könnten sich über ihr grenzsetzendes Verhalten wundern, was die Coachee akzeptieren würde.

8.2 Transfer der Ergebnisse in den Alltag:

(a) „Wie wollen Sie nun weiter vorgehen? Was sind Ihre nächsten Schritte?“

Ihre Antworten (gekürzt): Sich immer wieder ihrer Ressourcen ins Gedächtnis rufen und mit denen selbstbewusster in Abstand zu Menschen und Situationen zu gehen, die ihr nicht gut tun; ihre Freizeit mit Freunden oder alleine mit gutem Gewissen voll zu genießen; mit neuem Elan weitere Arbeitsmöglichkeiten in Betracht ziehen und Stellenangeboten recherchieren

(b) „Was würden Sie sich selbst empfehlen, woraus Sie achten könnten?“

Ihre Antwort (gekürzt): Bei sich zu bleiben; mit einem flexibleren Geist Wahlmöglichkeiten und Alternativen in Betracht nehmen; mehr auf ihre Gefühle als mögliche Wegweiser zu achten und sich dabei zu überraschen.

8.3 Reflexion über die Zusammenarbeit: „Wie haben wir beide die Zusammenarbeit erlebt?“; „Was hat Ihnen besonders geholfen?“

Ihre Antwort (gekürzt): Sehr vertrauensvoll und empathisch; sie hat sich verstanden gefühlt; entscheidend waren für sie die Fragestellungen und Stringenz, mit denen die Antworten aufgegriffen und dann weitergearbeitet wurden; ihr halfen die fokussierte, nicht verzettelnde Art und Weise, wie mit Leichtigkeit Lösungen erarbeitet wurden; dabei wurden auch die Gefühle entscheidend angesprochen.

Mein Feedback an sie (gekürzt): Ich bedanke mich bei ihr für ihr Vertrauen und Offenheit unserer wertschätzenden und verbindlichen Zusammenarbeit und Bereitschaft sich intensiv zu reflektieren. Sie zeigte in meinen Augen menschliche Größe die herausfordernde Arbeit so viele Jahre engagiert durchgeführt zu haben und nun mit Entschiedenheit einen neuen beruflichen Schritt zu wagen. Ich schätzte ihre Resilienz, Verbindlichkeit und Ehrlichkeit anderen und sich selbst gegenüber. Für ihre Zukunft wünschte ich ihr einerseits viele neue positive Erfahrungen und gleichzeitig ihren Gefühlen und Körpersignalen Aufmerksamkeit zu schenken, die ihr vielleicht eine wichtige Botschaft senden wollen: vielleicht etwas langsamer zu treten.

Verabschiedung

Ich wünschte ihr weiterhin viel Mut, Kraft und Leichtigkeit für ihre neuen beruflichen Vorhaben.

Köln, 9.3.2019

