

Abschlussarbeit zur Ausbildung „Systemisches Coaching“
von Irene Schulz

Dokumentation und Reflexion
eines Coaching-Prozesses
zum Thema
„Berufliche (Neu)Ausrichtung“

Verfasserin:

Irene Schulz
info@ireneschulz.com
www.ireneschulz.com

57299 Burbach, 04.11.19

Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt steht vor einem großen Wandel. Globalisierung und Digitalisierung unsere Berufswelt neu. Wirtschafts- und Arbeitsmarktexperten berichten, dass ein Großteil heute noch bestehender Berufe aufgrund der digitalen Transformation in 10 – 20 Jahren sich radikal verändern oder gar wegbrechen werden. In Zeiten von Technisierung und rasanten Veränderungen, begeben sich zunehmend mehr Menschen auf den Weg der beruflichen Neu(Orientierung). Arbeit dient schon lange nicht nur zur alleinigen Existenzsicherung.

Mit der eigenen Arbeit einen Sinn und Mehrwert zu stiften und sich auch im Beruf selbst zu verwirklichen zu können, sind die Anzeichen des aktuellen Wertewandels am Arbeitsmarkt (Stichwort Generation Y/Z). Diese Entwicklung bietet Menschen jede Menge neue Chancen und fordert sie zugleich im Beruf als auch im privaten Leben jeden Tag aufs Neue heraus. Den Überblick über viele parallel ablaufende Prozesse zu behalten, Entscheidungen schneller zu treffen und bei all dem gleichzeitig sich selbst und die eigenen Bedürfnisse, Werte und Lebensziele zu kennen und nicht aus den Augen zu verlieren.

Aus diesem Grund wird Coaching in Zukunft eine immer wichtigere Rolle für die berufliche (Neu)Ausrichtung spielen.

In der folgenden Ausarbeitung wird ein praktisch durchgeführter Coaching-Prozess zum Thema „Berufliche (Neu)Ausrichtung“ niedergelegt.

Unter der Zielüberschrift „Ich möchte meine berufliche Selbstverwirklichung finden.“ habe ich meine Klientin (w / 35 Jahre) im Coachingprozess begleitet (drei von sieben Sitzungen). Die Kombination aus dem Modell „Effectuation“ und „5-Säulen der Identität“ bieten einen guten Ansatz für Übergangsprozesse im Berufsleben und in Zeiten von dynamischen Arbeitsmarktsituationen.

Inhalt

Zusammenfassung

1. Einleitung & meine Rolle als Coach	3
2. Coaching-Prozess	3
2.1 Erstkontakt	3
2.2 Auftragsklärung, Analyse, Zielklärung.....	3
2.3 Methodische Einordnung des zu erarbeitenden Zieles	6
2.4 Coaching-Sitzungen 1 – 3	7
2.4.1 Erste Coaching Sitzung	7
2.4.2 Zweite Coaching Sitzung	10
2.4.3 Dritte Coaching Sitzung	11
3. Prozess-Reflexion und Ausblick	14
Quellen.....	16

1. Einleitung & meine Rolle als Coach

Bewusstsein und Perspektiven zu erweitern. Fähigkeiten und Stärken zu entwickeln. Veränderungen und Chancen zu erkennen und ergreifen. Den Menschen bei persönlichen und beruflichen Veränderungsprozessen zu begleiten ist mir eine Herzensangelegenheit und erfüllt mich persönlich.

Nach dem systemischen Ansatz betrachte ich den/die Klientin als Experte/in sowohl des eigenen Problems als auch der eigenen Lösung. Er/sie trägt auf seine/ihre Fragen auch die für ihn/sie richtigen Antworten, für seine/ihre Probleme die passenden Lösungen und für jeden Veränderungsprozess die optimalen Ressourcen schon in sich. Davon bin ich ebenfalls fest überzeugt!

Im Folgenden wird der Prozess eines beruflichen Coachings über vier Sitzungen (einschließlich Auftragsklärung) beschrieben.

2. Coaching-Prozess

Thema: Berufliche Neuorientierung bzw. berufliche Selbstverwirklichung
Zeitraum / Ort: im Rhythmus von 3 - 5 Wochen, à 90 - 120 Minuten,
in meinem Büro

2.1 Erstkontakt

Die Klientin kontaktierte mich über meine Homepage (www.ireneschulz.com) für ein Erstgespräch. In dem kurzen Telefonat erläuterte sie mir grob ihr Anliegen und ihren Wunsch mit meiner Hilfe sich tiefgründiger mit ihrer zukünftigen beruflichen Ausrichtung zu beschäftigen. Zum Zeitpunkt des Erstgespräches (Anfang August) befindet sich die Klientin bereits in einer beruflichen Umbruchsituation. Sie steht vor einem Wechsel in ein neues Arbeitsverhältnis (Anfang Oktober). Um Missverständnisse zum Thema Coaching im Vorfeld ausschließen zu können, erkundigte ich mich bei der Klientin, warum sie ausgerechnet Coaching für sich als nützlich ansieht und ob sie persönliche Erfahrungen mit Coaching hatte. Coaching als Entwicklungsmaßnahme wurde der Klientin von einer ehemaligen Arbeitskollegin empfohlen. Um das Vertrauen der Klientin zu mir zu fördern, klärte ich die Klientin bereits an dieser Stelle über meine Arbeitsweise, den Ablauf eines Coaching-Prozesses, die Vertraulichkeitsverpflichtung (inkl. Coaching-Vertrag) auf. Die Klientin stimmte dem Prozess motiviert zu und wir vereinbarten einen passenden Termin für die Auftragsklärung.

2.2 Auftragsklärung, Analyse, Zielklärung

Informationen zur Klientin und ihrer Situation

Die Klientin (35 Jahre, ledig, keine Kinder) beschreibt mit Hilfe meiner Fragen ihren beruflichen Werdegang (Ausbildung & mehrjährige Beschäftigung zur

Tierpflegerin, Quereinstieg als Verkäuferin im Einzelhandel für Tierbedarf, zuletzt Quereinstieg als Küchenplanerin/-beraterin). Die kreative, organisatorische und zeitgleich kundennahe & kundenorientierte Arbeit zuletzt als Küchenplanerin/-beraterin hat ihr viel Freude bereitet und die Motivation und den Wunsch in ihr geweckt sich beruflich und persönlich im Betrieb weiterzuentwickeln. Weil ihr jedoch das eher kleine Unternehmen weder Chancen für eine berufliche Weiterentwicklung noch Entwicklungsperspektiven im Unternehmen geben konnte, entschied sich die Klientin dafür selbstverantwortlich beruflich weiterzuentwickeln. Sie absolvierte auf eigene Kosten eine Fortbildung im Bereich Küchenplanung/-beratung mit der Intention sich bei anderen Unternehmen zu bewerben und eine passende Arbeitsstelle zu finden. Zusätzlich bewarb sie sich aus Interesse auf die Stelle als „Mediaberaterin“ in einem erneut branchenfremden Zweig und erhielt tatsächlich für diese Stelle eine Zusage, mit der Aussicht bereits im Oktober die Funktion als Mediaberaterin zu besetzen.

In der arbeitsfreien Übergangsphase hatte die Klientin sich viel Raum und Zeit gegeben, um sich mit sich selbst, ihren persönlichen Bedürfnissen und Wünschen zu beschäftigen und sich einen ihrer Lebensträume (alleine eine Fernreise zu machen) zu verwirklichen.

Die Klientin schätzte jede der bisher ausgeübten Arbeitstätigkeiten und die damit erworbenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen wert.

Sie war jedoch leicht frustriert, dass sie sich bisher in keinem der Jobs wirklich beruflich ausleben konnte und angekommen gefühlt habe. Die neue Stelle als Mediaberaterin habe sie spannend gefunden und konnte sich gut vorstellen, sich mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen. Sie stellte vorsichtig infrage, ob sie im neuen Beruf ihre Erfüllung finden wird und gab zu, dass ihr seit ca. 3 Jahren die Orientierung und Klarheit darüber fehle, in welche Richtung ihre berufliche Reise langfristig hingehen soll (Funktion, Rolle, Tätigkeiten, Angestelltenverhältnis oder Selbstständigkeit) damit sie in ihrem Berufsleben erfüllt und zufrieden sein kann. Diese Erkenntnis habe sie dazu bewegt sich mit Hilfe eines Coaches noch mal grundlegend mit ihren persönlichen Bedürfnissen und Vorstellungen hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Ausrichtung zu beschäftigen.

Einstieg & Kontakt: Pacen, Spiegeln, Doppeln

Innerhalb kurzer Zeit nahm ich wahr, dass die Klientin sowohl auf verbaler als auch nonverbaler Ebene über eine sehr lebhaft Kommunikation verfügt. Besonders die emotionale Ausprägung ihrer Mimik und die Tonalität ihrer Stimme konnte ich hervorragend zum *Pacen* nutzen und somit eine vertrauensfördernde Beziehungsebene zur Klientin aufbauen.

Verlauf der Auftragsklärung

Für ein besseres Verständnis der Situation und des Systemkonstrukts meiner Klientin, ließ ich mir ihre Ausgangssituation noch konkreter beschreiben. Währenddessen gab mir das „**Coaching-Haus**“ eine gute und sichere Orientierung. Ein wechselseitiges Beziehen auf die einzelnen Ebenen (Thema, Organigramm bzw. berufliches & privates Umfeld, Situations- und Gefühlsbeschreibung) erleichterten mir ihr Thema, System (und die Wechselwirkungen zu bestehenden Systemen) genauer zu erfassen. Hierfür waren

vor allem *beschreibende, erklärende Fragen* und *Fragen nach dem bisherigen Verhalten* hilfreich.

Für die Zielklärung und Zielfestsetzung des weiteren Coaching-Prozesses bediente ich mich vorwiegend *ziel-, lösungsorientierter, hypothetischer, zirkulärer Fragen* und *Umkehrfragen*, wie z.B.

- Was genau möchten Sie mit Hilfe des Coachings verändern bzw. erreichen?
- Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben den Coaching-Prozess abgeschlossen, woran erkennen Sie, dass es für Sie erfolgreich war? (Methode: Future Pace)
 - o Was hat sich dann in Ihrem Denken, Fühlen und Handeln bei Ihnen verändert?
 - o Woran merken z.B. ihre Freunde, Familienmitglieder, dass das Coaching für Sie erfolgreich war?
 - o Woran werden Sie merken, dass Sie das Ziel nicht erreicht haben?

Nach einer ausführlichen Auftragsklärung wurde folgendes Ziel für den weiteren Coaching-Prozess festgehalten:

„Ich möchte meine berufliche Selbstverwirklichung finden.“

Zusätzlich fragte ich ihre **Erwartungshaltung** an mich als Coach ab. Sie wünschte sich, dass ich ihr als Coach im Laufe des Prozesses dabei helfe den „**Nebel zu lichten**“, sodass sie für sich mehr **Klarheit und Orientierung** hinsichtlich ihrer zukünftigen beruflichen Ausrichtung gewinnen kann.

Beide Punkte notierte ich auf zwei Moderationskarten und platzierte diese sichtbar vor der Klientin auf dem Boden. Ich bat die Klientin sich einen Moment Zeit zu nehmen und sich einzufühlen, wie stimmig sich das formulierte Ziel für sie anfühlte und ob es von ihrer Seite her noch einer Ergänzung bzw. Änderung bedurfte. Die Klientin bekräftigte die Zielformulierung.

Um für mich (und auch für die Klientin) noch mehr Klarheit zu erhalten, wo meine Klientin aktuell auf ihrem beruflichen Orientierungsweg steht, stellte ich ihr zusätzlich zwei **Skalierungsfragen**. Den Skalierungsrahmen setzte ich von „1= Ich habe überhaupt keine Vorstellung, was ich beruflich machen möchte und kann.“ bis „10 = Ich habe eine sehr genaue Vorstellung von dem, was ich beruflich machen möchte und wie ich mich darin verwirklichen kann.“ mit Bodenankern (Karten).

Auf die Frage...

- a) „Wieviel Klarheit hast du bereits heute darüber wie, womit und in welchem Bereich du dich beruflich selbstverwirklichen könntest bzw. möchtest?“ und „Was hat dazu beigetragen, dass du gerade hier stehst? Warum stehst du nicht auf der 3 oder 2?“

stufte sich die Klientin auf der 5 ein und berichtete, dass sie vor ein paar Jahren begonnen habe sich selbstständig mit Themen wie z.B. Stärken, Schwächen, Lebenswerte und Persönlichkeitsentwicklung allgemein auseinanderzusetzen. Ich ließ mir genauer von ihr erklären, welche Erkenntnisse sie bisher über sich gewonnen hatte und fokussierte dann erneut zu ihrem Ziel mit der Frage

b) "Wie viel Klarheit möchtest du darüber gewinnen, wie, womit und in welchem Bereich du dich zukünftig beruflich selbstverwirklichen kannst? Und bis wann soll das geschehen?"

Die Klientin steuerte motiviert auf die 9 zu und setzte sich einen zeitlichen Rahmen bis spätestens März 2020 fest.

Ich nutze die Intervention der Ambivalenz und gab ihr zu verstehen, dass ich einerseits ihre Ungeduld bzw. Motivation „beruflich endlich anzukommen“ sehr gut nachempfinden kann und andererseits es bemerkenswert finde, dass sich trotz ihrer Ungeduld, noch ausreichend Zeit für den Findungsprozess nehmen möchte.

Abschluss & Ausblick:

Ich erkundigte mich, wie es der Klientin in diesem Gespräch ergangen ist, und bedankte mich für ihr bisher entgegengebrachtes Vertrauen. Wir vereinbarten einen Termin für die 1. Coaching-Sitzung.

Dauer: 1,75 Stunden

Verwendete Methoden, Modelle, Tools:

- Aktives Zuhören, Spiegeln
- Pacing
- Nutzung der Ambivalenz
- Coaching-Haus zur Auftragsklärung inkl. Zielsetzung
- Ziel-, lösungsorientierte, hypothetische, zirkuläre, skalierende Fragen und Umkehrfrage, Future Pace Frage, Gefühlsfragen

2.3 Methodische Einordnung des zu erarbeitenden Zieles

Das von der Klientin gesetzte Ziel hat mich im Nachgang an die Auftragsklärung dazu bewegt, mich noch mal genauer mit dem Thema der „beruflichen Selbstverwirklichung“ zu beschäftigen und zu reflektieren, welches Modell bzw. welche Methoden dem bevorstehenden Coaching-Prozess einen passenden und zielführenden Rahmen geben können.

Zur Erreichung bzw. Verwirklichung beruflicher Ziele kommen generell verschiedene Modellansätze in Frage. Da es sich bei der Klientin um ein bisher noch *unspezifisches, unbewusstes und wenig planbares Ziel* handelt (In welcher Funktion möchte ich arbeiten? Angestelltenverhältnis oder ggf. Selbstständigkeit?), entschied ich den Prozess nach den **Effectuation-Prinzipen** auszurichten. Effectuation bietet einen guten Ansatz für Übergangsprozesse im Berufsleben und in Zeiten von dynamischen Arbeitsmarktsituationen. Er fokussiert stark auf innere Ressourcen und Stärken, die bereits zur Verfügung stehen (Basis), empfiehlt in kleinen regelmäßigen Schritten vorzugehen und dabei ungeplante Umstände, Zufälle und Partnerschaften als Chance für die weitere berufliche Entwicklung und Zielerreichung zu nutzen.

Der Effectuation-Ansatz im Überblick für berufliche Veränderungsprozesse

1. Mittelorientierung (Bestandsaufnahme vorhandener Kompetenzen, Fähigkeiten und weiterer Ressourcen (u.a. Kontakte, Netzwerke)).
2. Umstände & Zufälle (bewusst als Gelegenheit und Chancen nutzen).

3. Leistbarer Invest (Was kann eingebracht werden, ohne dass es die Existenz gefährdet?).
4. Vereinbarungen & Partnerschaften (mit denen bilden, die bereit sind mitzuwirken, stattdessen sich abzugrenzen oder nach „perfekten“ Partnern zu suchen).

Dieser Ansatz kann zusätzlich ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit beim Klienten erzeugen.

2.4 Sitzungsverlauf Coaching 1 – 3

Vor dem Einstieg in die Problem- bzw. Lösungsbearbeitung händigte ich der Klientin den Coaching-Vertrag aus und besprach mit ihr diesen gemeinsam. Ich wies die Klientin darauf hin, dass sich durchaus das Ziel während des Coaching-Prozesses verändern kann und die Coaching-Interventionen und die Anzahl der Sitzungen nach Rücksprache mit der Klientin dann dementsprechend flexibel angepasst werden können. Als zeitlicher Rahmen wurden vorerst ca. 6-7 Sitzungen vereinbart in einem Zeitabstand von 3-5 Wochen.

2.4.1 Erste Coaching Sitzung (1 Woche später)

Einstieg & Anknüpfen an Termin 1 (Auftragsklärung)

Nach der Begrüßung bot ich der Klientin an den Einstieg mit der „Landkarte der Befindlichkeiten“ in die erste Coaching-Sitzung etwas spielerischer und phantasievoller zu gestalten. Die Klientin ließ sich auf meinen Vorschlag neugierig ein. Das Ziel dieser Intervention war es, dass die Klientin über ihre „reale“ Problemstellung, die aktuelle Gefühlslage von einer abstrakteren Ebene reflektieren und das für den Coaching-Prozess gesetzte Ziel erneut für sich überprüfen konnte.

Ich bat die Klientin sich eine Figur auszusuchen und diese unter der Fragestellung „Wo stehe ich momentan im Leben?“ an einem Platz auf der Landkarte zu platzieren. Sie entschied sich für die Schildkröte und stellte die Figur auf der Landkarte auf dem „Sonnenplatz“ ab. Als nächstes fragte ich sie, wo sie ihre Zielkarte („Ich möchte meine berufliche Selbstverwirklichung finden.“) auf der Landkarte platzieren würde. Sie legte die Zielkarte im Bereich „Aufwind & Gipfelsturm zum Ziel“ ab.

Um den Assoziationsprozess bei meiner Klientin anzustoßen, stellte ich der Klientin nach und nach verschiedene Fragen, wie z.B.

- a) wie es dazu kommt, dass sie sich momentan auf dem „Sonnenplatz“ befindet,
- b) warum sie sich ausgerechnet für die Schildkröte als Figur entschieden hat, was sie mit dem Tier persönlich verbindet und
- c) ob sich ihr Ziel für sie nach wie vor stimmig anfühlt.

Sie antwortete wie folgt:

- a) Ist-Situation: Sonnenplatz: Sie genießt momentan die berufliche Auszeit, Zeit für sich, Freunde und Hobbys zu nutzen, bevorstehende Reise, neue

Erfahrungen im neuen Job zu sammeln und freut sich ihren beruflichen Weg zu gestalten.

- b) Bedeutung der Figur: Die Schildkröte habe sie intuitiv angesprochen. Sie erinnerte sich an eine inspirierende Kurzgeschichte über das Wesen der Schildkröte und die damit verbundene lehrreiche Botschaft („es okay, sich auf dem Weg zu ihrer beruflichen Selbstverwirklichung (Berggipfel) Zeit zu geben, und dabei den „positiven Flow, unvorhergesehene Chancen und Ereignisse zu erkennen und nutzen zu können“ (so wie die Schildkröte den Flow der Meereswellen zum Vorankommen nutzt) um dann evtl. wieder schubweise schneller an ihr Ziel zu gelangen). Weil die Klientin diese Erkenntnis als sehr relevant für ihren Prozess empfand, frage ich sie, ob es für sie hilfreich sei, die gewonnene Erkenntnis ebenfalls auf eine Moderationskarte zu schreiben und diese auf der Landkarte zu platzieren. Die Klientin hieß diese Idee willkommen.
- c) Soll-Situation „Aufwind & Gipfelsturm zum Ziel“: Das Ziel ist für sie nach wie vor stimmig und motiviert sie ihren eigenen Weg in Richtung berufliche Selbstverwirklichung zu beschreiten.

Nach dieser kurzen, aber wichtigen Intervention nahm ich wahr, dass die Klientin zwar nach wie vor die Wichtigkeit ihrer Thematik im Fokus hatte, sich jedoch die Dringlichkeit im Vergleich zum ersten Treffen relativierte und sich bei ihr eine deutlich stärkere Gelassenheit und Freude auf den weiteren Prozess einstellte. Ich empfand es als wichtig ihr meine Wahrnehmung zu spiegeln und sie bestätigte diese.

Thema, Ziel, Sitzungsverlauf

Erarbeitung der persönlichen Ressourcen (Stärken, Talente, Erfolgserlebnisse & -ergebnisse) und Abgleich mit ihren (Lebens)Werten.

In der fortlaufenden Sitzung stellte ich der Klientin, hauptsächlich ressourcenorientierte, beschreibende, zirkuläre Fragen und Fragen nach Mustern um ihre Stärken, Talente und bisherige Erfolgserlebnisse zu identifizieren. Fragen, die sich auf Erfahrungen in der Kindheit bezogen, waren ebenfalls wichtige Indikatoren für verborgene Talente und noch unbewusste bzw. ungelebte Leidenschaften.

Folgende Fragen waren z.B. hilfreich:

- Welche Fähigkeiten, Stärken und Talente haben Sie in der Schulzeit, in Jobs, bei Hobbys oder anderen Tätigkeiten erworben?
- Was gelingt Ihnen besser als anderen?
- Welche ungewöhnlichen Fähigkeiten („Superkräfte“) können Sie vorweisen?
- Wofür bekamen bzw. bekommen Sie von Kollegen, Freunden, Familienmitgliedern häufig positives Feedback?
- Was können Sie unendlich lange tun, ohne müde zu werden? Bei welchen Tätigkeiten sind Sie im Flow?
- Womit haben Sie als Kind am liebsten Ihre Freizeit verbracht?
- Wer oder was gibt Ihnen Kraft und Energie?

Alle Antworten und Ergebnisse wurden auf einem Whiteboard notiert. Inhalte, die sie mit sehr viel Energie, Freude und ausdrucksvoller Körpersprache (strahlende Augen, Lächeln, aktiver Gestik) ausdrückte, griff ich bewusst erneut auf und vertiefte diese mit weiteren Fragen.

Ich ließ die erarbeiteten Ergebnisse auf die Klientin noch eine Weile wirken und fragte sie, was sie auf dem „Whiteboard“ noch ergänzen möchte? Ihr fielen vorerst keine weiteren Punkte mehr ein. Abschließend drückte ich der Klientin einen roten Stift in die Hand und bat sie, die Punkte einzukreisen oder zu unterstreichen, die ihr Herz höherschlagen lassen und bei denen sie mehr Energie im Körper verspürte.

Wichtige Erkenntnisse konnte die Klientin in der 1. Coaching-Sitzung für sich gewinnen und diese mit ihren (Lebens)Werten abgleichen:

- Ihre Arbeitstätigkeiten unter einem gegebenen Rahmen selbstständig planen und organisieren zu können, u.a. auch im Job unterwegs zu sein, Freizeit haben für Kontakte, Hobbys, ist ihr wichtig. Sofern sie gewisse Freiräume und Mitbestimmungsrechte als Angestellte hat, verspürt sie nicht den Wunsch in sich, sich mit ihrer selbstständig zu machen.
- Bei der Zusammenarbeit mit Menschen empfindet sie große Freude. Als empathischer und einfühlsamer Mensch fällt es ihr leicht, sich auf die individuellen Bedürfnisse verschiedener Menschentypen (Kudentypen) einzustellen.
- Sie liebt es ihre Ideen zu präsentieren bzw. vorzustellen und andere damit zu begeistern und zu bereichern (beide Wörter wurden von der Klientin mit dem roten Stift dick unterstrichen).
- Sie legt großen Wert darauf Menschen bzw. Kunden etwas zu „verkaufen“ (bzw. von etwas zu überzeugen) das den Bedürfnissen und Wünschen der Kunden entspricht und nicht nur des Umsatzes wegen („Verkaufen“ mit Verantwortung und Haltung).

Abschluss

Die Sitzung wurde mit der Frage, wie es der Klientin mit den gewonnenen Erkenntnissen ergangen sei, geschlossen. Die Klientin war mit den erarbeiteten Ergebnissen zufrieden. Sie erkannte erneut für sich, dass ihr die Arbeit mit Menschen, trotz der Auszeit, die ihr zum damaligen Zeitpunkt guttat, fehlte. Diese Erkenntnis nahm ich als wichtigen Hinweis für die nächste Coaching-Sitzung mit auf.

Abschließend wurde ein Termin für die 2. Coaching-Sitzung vereinbart und ich gab ihr die Hausaufgabe, bis zur kommenden Sitzung im Alltag darauf zu achten, ob ihr noch weitere wichtige Ressourcen bewusst werden. Ich bat sie, diese schriftlich festzuhalten und in der nächsten Sitzung zu besprechen.

Die Klientin begrüßte die Idee, da sie bisher gerne Tagebuch schrieb, um ihre Erlebnisse und Gedanken zu reflektieren. Zusätzlich äußerte sie den Wunsch nach weiteren vertiefenden Fragen zur Reflexion und ihrer beruflichen Ausrichtung, mit denen sie sich zum Beispiel gerne während ihrer Reise beschäftigen wollte. Unter der Voraussetzung, dass wir die gewonnenen Erkenntnisse im kommenden Termin nach ihrer Reiserückkehr gemeinsam näher unter die Lupe nehmen, stimmte ich ihrem Vorschlag zu.

Dauer: 2,5 Stunden

Übersicht der verwendeten Methoden, Modelle, Tools:

- Landkarte der Befindlichkeiten & Tierfiguren zur Positionierung (Ziel: Externalisierung des eigentlichen Problems auf einer abstrakten Ebene)
- Ressourcenorientierte, beschreibende, zirkuläre Fragen und Fragen nach Mustern
- Hausaufgabe: „Schriftliche Beantwortung weiterer Fragen zur Reflexion weiterer Stärken & Ressourcen“.

2.4.2 Zweite Coaching-Sitzung 2 (3 Wochen später)

Einstieg & Anknüpfen an 1. Coaching-Sitzung

Ich erkundigte mich nach dem Befinden der Klientin und nach zwischenzeitlichen Veränderungen. Die Klientin berichtete voller Begeisterung über ihre Reise und über einige Erkenntnisse. In ihrer Erzählung vielen wiederholt Begriffe wie „Mut“, „Angst“, „Vertrauen“. Ich nahm wahr, dass sie sich sowohl kognitiv als auch emotional noch stark mit den Reiseerlebnissen auseinandersetzte. In mir kam die Resonanz auf, dass einige der Erfahrungen für sie und evtl. auch für ihre persönliche und berufliche Entwicklung bedeutsam sein könnten und evtl. noch mal von ihr bewusster reflektiert werden wollen. Ich schilderte meiner Klientin dieses Gefühl und fragte sie, an welchem Thema sie in der 2. Sitzung arbeiten möchte.

Die Klientin äußerte ihr Bedürfnis, dass es hilfreich sein könnte, die prägenden Reiseerlebnisse im Hinblick auf neu gewonnene Stärken, in dieser Coaching-Sitzung für sich zu erarbeiten. Damit wurde das Ziel für die 2. Coaching-Sitzung festgelegt.

Die Haltung „Der/die Coachee ist Experte/in sowohl seines/ihrer Problems als auch seiner/ihrer Lösung.“ half mir dabei mich von dem ursprünglichen Zielvorhaben (die Hausaufgaben aus der 1. Sitzung mit der Klientin zu besprechen) und weitere Ressourcen zu erarbeiten, freizumachen und mich flexibel und intuitiv auf den neuen Impuls bzw. das neue Ziel für diese Sitzung einzulassen.

Thema, Ziel, Sitzungsverlauf

Unter den übergeordneten Fragen „Was habe ich während meiner Reise über mich selbst gelernt?“ und „Welche Erkenntnisse sind für meine berufliche Ausrichtung hilfreich?“ leitete ich die Reflexionsrunde ein. Ich bat die Klientin von ihrer prägendsten Reiseerfahrung zu berichten. Die Klientin erzählte z.B. von einem aufregenden Wandererlebnis, bei dem sie sich ihren persönlichen Ängsten (z.B. Höhenangst) stellen musste. Anhand dieses Erfolgsbeispiels, entschied ich mich das Thema Angst („normale Angst!“) mit Hilfe des positiven Konnotierens und der Fragestellung „Welche Qualität kann die Angst für dich haben?“ genauer zu beleuchten und die Lernerkenntnisse auf zukünftige Situationen zu übertragen.

Folgende Erkenntnisse und Ergebnisse, die auf Moderationskarten schriftlich festgehalten wurden, konnte die Klientin in der 2. Coaching-Sitzung für sich erschließen:

- Ich kann mich meiner Angst stellen und somit über mich hinauswaschen, gewinne Selbstvertrauen und kann alles im Leben erreichen.

- Ich habe gelernt, öfters und schneller meine Komfortzone zu verlassen.
- In Gruppen kann ich mir selber und meinen Bedürfnissen treu bleiben.
- Ich komme auch in fremden Kulturen und auf Reisen gut alleine zurecht – ich kann mich auf mich selbst und meine Intuition verlassen.

In der 2. Sitzung äußerte die Klientin auch einen ersten wichtigen Anhaltspunkt zu einer beruflichen Vorstellung. Während ihrer Reise bot sich der Klientin die Möglichkeit, eine Reisegruppe anzuführen. Diese Erfahrung, Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und zu motivieren, bereicherte sie und trug dazu bei, dass sie sich vorstellen konnte zukünftig evtl. eine Führungsfunktion auszuüben. Wir einigten uns darauf, dass wir das Thema „Führungsfunktion“ und „Zusammenarbeit mit Menschen“ (wurde von ihr in der 1. Sitzung emotional thematisiert) genauer hinzuschauen. Bis dahin gab ich der Klientin die Hausaufgabe mit, sich mit dem Thema Führung und Führungsverhalten (Literatur, Reportagen, Arbeitsalltag) ein wenig mehr zu beschäftigen und zu schauen inwieweit sie sich in dieser Rolle wiederfindet.

Abschluss:

Ich erkundigte mich nach dem Befinden und der Zufriedenheit der Klientin mit der 2. Sitzung. Abschließend würdigte ich die gut ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstreflexion der Klientin, ihre erarbeiteten Ergebnisse und wünschte ihr einen guten und erfolgreichen Berufsstart.

Dauer: 2 Stunden

Übersicht der verwendeten Methoden, Modelle, Tools:

- Aktives Zuhören & Spiegeln
- Pacing
- Ressourcenorientierte Fragen
- Systemische Fragen
- Positives Konnotieren (z.B. Thema Angst)
- Visualisierung mit Karten

2.4.3 Dritte Coaching-Sitzung (5 Wochen später)

Einstieg & Anknüpfen an 2. Coaching-Sitzung

Zum Zeitpunkt der 3. Coaching-Sitzung befand sich die Klientin seit vier Wochen in ihrem neuen Beschäftigungsverhältnis. Ich erkundigte mich, nach ihrer neuen Arbeitsstelle, welche neuen Erkenntnisse sie seit der 2. Coaching-Sitzung in der Zwischenzeit für sich gewinnen konnte und wie sie vom aktuellen Standpunkt aus auf ihr übergeordnetes Coaching-Ziel blickt.

Folgendes Feedback erhielt ich von der Klientin:

Im neuen Job bereitet ihr die abwechslungsreiche Arbeit (im Büro und im Außendienst) mit unterschiedlichen Kundenzielgruppen am meisten Freude. Hier kann sie erneut ihre Fähigkeiten, sich auf die Bedürfnisse der Kunden einzuspielen, sehr gut einsetzen (Empathie, Verkaufstalent).

Sie findet es spannend ihre Teamleiterin bei der Führung des Teams zu beobachten. Ihr Interesse für das Thema „Führung“ hat weiterhin zugenommen.

Herausforderungen zum damaligen Zeitpunkt waren für die Klientin,

- Flut an Informationen und der Umgang mit neuen technischen Medien: Hierbei zeigte sich die Klientin zuversichtlich lernfähig und konnte eine gute Beziehung zu ihren Arbeitskollegen aufbauen können, die ihr bisher immer weitergeholfen haben.
- Führungsverhalten der Teamleiterin: die Rückmeldungsprozesse zu wichtigen Entscheidungen und Ergebnissen dauern sehr lange. Dies wirkt sich auf das gesamte Team demotivierend aus. Mit Hilfe einer Skalierungsfrage erkundigte ich mich bei der Klientin, wie sehr sie das Thema belastet, wie sie persönlich damit umgeht und ob Bedarf besteht, das Thema im Coaching zu behandeln. Aufgrund der erst kurzen Beschäftigungszeit stufte sie das Thema für sich als nicht „coachingbedürftig“ ein und wollte die Situation vorerst im Arbeitsalltag weiter beobachten.

Nach der 2. Coaching-Sitzung sei der Klientin noch mal mehr bewusst geworden, wie wichtig für sie nicht nur die Erarbeitung ihrer persönlichen Ressourcen, sondern auch ihrer Werte & Motive und eine Klärung darüber, was sie als Person ausmacht, ist. Gerade dann, wenn sie sich zukünftig in einer Führungsrolle oder einer ähnlichen Funktion sieht, erschien es ihr umso wichtiger sich erst einmal selbst besser zu kennen. Für Ihren Berufsweg zog sie das Bild einer „Reisenden mit einem Rucksack und Kompass“ heran und stellte ihre Ressourcen, Werte etc. mit „Schätzen“ gleich, die sie in ihrem „Reiserucksack“ mit sich trägt, die sie stärken und ihr wie ein Kompass den Weg auf ihrer beruflichen „Entwicklungsreise“ weisen.

Zur Überleitung stellte ich der Klientin dar, dass aus den letzten beiden Coaching-Sitzungen noch zwei wichtige Themen bislang noch nicht ausführlicher thematisiert wurden (Hausaufgaben zur Reflexion weiterer Stärken & Ressourcen und die Führungsrolle). Ich stellte in Frage, welche Relevanz diese beiden Punkte für das heutige Coaching haben. Bei der schriftlichen Reflexion der Hausaufgaben zweifelte die Klientin zwei Punkte als Stärken an und hinterfragte, ob diese Eigenschaften sie eventuell nicht sogar in einer Führungsrolle blockieren würden. Die Klientin erklärte, dass sie sich in den letzten Wochen nebenberuflich mit dem Thema „Führung“ auseinandergesetzt hat (Literatur gelesen) und sich dabei mit typischen Eigenschaften einer guten Führungskraft beschäftigt habe.

Thema, Ziel, Sitzungsverlauf

Erkennen & Kennenlernen persönlicher (Lebens-)Werte und Vision im Hinblick auf die berufliche Selbstverwirklichung

Zur Erarbeitung der persönlichen Werte und Berufsvision bediente ich mich verschiedener Ressourcenfragen in Anlehnung an das 5-Säulen-Modell der Identität (nach Hilarion Petzold) – hier insbesondere an der Säule „Werte und Normen“. Nützliche Fragen waren an dieser Stelle, z.B.:

- Was erfüllt mich mit Sinn (im Beruf & anderen Lebensbereichen)?
- Wofür engagiere ich mich? Wofür stehe ich?
- Zu welchen Vorbildern schaue ich auf? Was spricht mich an diesen Menschen besonders an? Welche Werte & Grundhaltung verkörpern diese Menschen?

- Welchen persönlichen „Abdruck“ (Mehrwert) möchte ich auf dieser Erde hinterlassen?
- etc.

Hierdurch konnte die Klientin für sich fünf persönliche Werte (Beziehungen, Vertrauen, Mut, Verantwortung und Freiheit) identifizieren, die sie auch überwiegend für eine Führungsfunktion auszeichneten.

Bei dem Wert „freiheitsliebend“ stellten sich bei ihr Zweifel ein, ob sie den Wert als Führungskraft auch tatsächlich ausleben könne, da man sich zwischen Geschäftsführung und seinen Mitarbeitern in einer „Sandwich-Position“ befinde. Mit Hilfe des Wertequadrates und lösungsorientierten Fragen erarbeiteten wir differenzierte Wertabstufungen. Dadurch konnte die Klientin für sich den Blickwinkel erweitern und erkennen, dass sie diesen Wert im Arbeitskontext auf verschiedene Ebenen ausleben und den fehlenden Ausgleich in ihrer Freizeit (Hobbies) finden kann.

Folgende Erkenntnisse und Ergebnisse, die auf Moderationskarten schriftlich festgehalten wurden, konnte die Klientin in der 3. Coaching-Sitzung für sich erschließen:

- Ermittlung ihrer fünf wichtigsten Werte
- Auflösung eines inneren Wertekonflikts (Wert Freiheit)
- Entwicklung persönlichen Berufsvision „Menschen im Berufsleben begleiten, ermutigen und wachsen sehen“
- Mehr Verantwortung im Berufsleben übernehmen (sich langfristig von einer Fach- in eine Führungsfunktion entwickeln)

Zur Überprüfung des gesamten Prozessfortschritts zog ich zum Ende der 3. Coaching-Sitzung erneut die Skalierungsfrage „Wie viel Klarheit hast du bereits heute darüber wie, womit und in welchem Bereich du dich beruflich selbstverwirklichen könntest bzw. möchtest?“ (vgl. Auftragsklärung) heran. Die Klientin positionierte sich auf der 7 (vorher 5) und war, nach ihrem persönlichen Empfinden nach, nur noch 2 Stufen von ihrer angestrebten Zielposition (9) entfernt. Nach bereits drei Coaching-Sitzungen hat die Klientin mehr Klarheit gewinnen und erste für sich passende Vorstellungen entwickeln können, in denen sie eine Chance sah, sich langfristig beruflich verwirklichen zu können.

Abschluss & Ausblick

Ich würdigte erneut ihren Ergebnisfortschritt, erkundigte mich, wie es der Klientin in diesem Gespräch ergangen ist. Der Einsatz dieser Coaching-Ziel-Überprüfung motivierte sie umso mehr mit Hilfe des Coachings an ihrem Ziel weiterzuarbeiten. Die Klientin war mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen sehr zufrieden.

Ich bedankte mich für ihr entgegengebrachtes Vertrauen. Wir vereinbarten einen Termin für die 4. Coaching-Sitzung in 4 Wochen.

Dauer: 2,5 Stunden

Übersicht der verwendeten Methoden, Modelle, Tools:

- Aktives Zuhören, Spiegeln
- 5 Säulen der Identität
- Werte- und Entwicklungsquadrat
- Ressourcenorientierte, hypothetische, dissozierende Fragen
- Fragen nach Mustern, Reframing-Frage, Gefühlsfragen

- Festhalten der Ergebnisse aus den Hausaufgaben
- Skalierungsfrage mit Bodenankern

3 Prozess-Reflexion und Ausblick

Was hat sich bei der Klientin bisher verändert?

Die Klientin ...

- hat weitere persönliche Ressourcen kennengelernt und spricht selbstbewusster von ihren beruflichen Fähigkeiten und Stärken
- hat ihre persönlichen Werte kennengelernt und kann diese als ihren inneren Kompass für zukünftige Veränderungsprozesse einsetzen
- hat in beruflicher Hinsicht für sich persönliche Vorlieben identifiziert und erste Ideen zur beruflichen Ausrichtung (Führungs- bzw. Leitungsfunktion) gewinnen können

Wo befinden wir uns im Prozess nach der 3. Coaching-Sitzung und wie geht es weiter?

Unter Betrachtung des Effectuation-Ansatzes hat es einschließlich der 3. Coaching-Sitzung dafür gebraucht die (Ermittlung diverser nützlicher Ressourcen für die berufliche Neuausrichtung) der Klientin zu erarbeiten. Hier konnte die Klientin bereits erste Ideen hinsichtlich einer neuen beruflichen Rolle, in der sie sich gut vorstellen kann, gewinnen.

In den folgenden Sitzungen sehe ich es als meine Verantwortung die Klientin gut durch den Prozess der Punkte 2-4 zu begleiten (vgl. Effectuation-Stufen, S. 5-6) und konkret zu schauen, welche Gelegenheiten, Chancen, Netzwerke und Partnerschaften sie evtl. jetzt in ihrer aktuellen Firma oder ggf. auch in ihrem privaten Bereich für sich nutzen kann, um mittelfristig in eine Führungsposition besetzen zu können. Auch in diesem Rahmen würde sich die Chance ergeben das Effectuation-Modell mit Fragen aus dem Modell „5-Säulen der Identität“ anzureichern (z.B. Fragen zum sozialen & beruflichen Netzwerk und zur materiellen Sicherheit).

Reflektion meiner Rolle als Coach in Prozess

Persönliche Entwicklung

- + ausführliche Auftragsklärung mit Hilfe des Coaching-Hauses, es aushalten zu können mehrere Klärungsrunden zu führen bis zur konkreten Zielsetzung.
- + Zieldefinition und Erwartungshaltung verschriftlicht (auf Karten) und in jeder weiteren Sitzung visualisiert, überprüft und bei Bedarf angepasst
- + nonverbale Kommunikation der Klientin (Mimik, Gestik, Emotionen, Energie) genutzt, ihr damit wichtige Themen zu spiegeln empfand ich bisher als eine große Bereicherung für den gesamten Coaching Prozess
- + coachen mit Hilfe von Bildern (Metaphern) direkt aus dem Gespräch oder durch Einsatz von Tools (Figuren, Landkarte d. Befindlichkeit)

- + die Supervision mit Coaching-Kollegen war hilfreich, um meine Bedenken zu klären und eine vertretbare Lösung für die Klientin und mich als Coach zu schaffen
- + kleine Erfolgsschritte der Klientin in und nach der Sitzung anzuerkennen und zu ermutigen

Lernfelder

- Gedanklich ertappte ich mich während der Coaching-Sitzungen dabei, ob ich methodisch richtig vorgehe. Dies löste teilweise Unsicherheit aus. Die Worte meiner Ausbilder „Solange ich Demut, Kontakt und Haltung bewahre, kann ich nicht viel falsch machen.“ halfen mir, mich wieder zu zentrieren und mich auf die Klientin und den Prozess und vollständig einzulassen.
- Dokumentation: den „Spagat“ zwischen wenig bis gar keine Notizen machen zu schlagen, um einerseits den Kontakt zum/r Coachee zu halten und andererseits, um alle wesentlichen Informationen für die Nachbereitung bzw. Vorbereitung auf den nächsten Termin zu erfassen.

Quellen:

Effectuation

<https://www.effectuation.at>

Ausbildungsunterlagen/-inhalte von

<https://www.in-konstellation.de>