

## Meine ersten Schritte im Coaching

*Schriftliche Ausarbeitung zur Prüfung zum systemischen Coach von Marie Christin Kerkloh*

*Verfassungsdatum: 22.05.2019*

In dieser Arbeit werde ich anhand meiner ersten allein durchgeführten Coachings meine Entwicklung darlegen, die ich im Rahmen dieses Prozesses als Coach durchgemacht habe.

### 1) Erste Session mit Frau K. - Beobachterrolle

Meine allererste Coaching-Erfahrung fand im Rahmen unseres Peergroup-Treffens statt. In der ersten Session mit Frau K. als Coachee befand ich mich in der Beobachterrolle, eine Mitauszubildende übernahm die Rolle des Coaches.

#### Anliegen Frau K.s:

Frau K. möchte ihre unkontrollierten Wutausbrüche in den Griff bekommen.

#### Hintergründe:

Das Thema, mit dem Frau K. zu uns kam, wurde von ihr folgendermaßen beschrieben:

In bestimmten Situationen im privaten Umfeld werde sie wiederkehrend unkontrolliert und schnell rasend, könne sich nicht zurückhalten und habe eine Art Wutausbruch. In solchen Momenten sprudeln auch durchaus Dinge aus ihr heraus, die für ihr Gegenüber schnell verletzend werden kann. Auslöser sind meist Situationen, in denen ihr Partner oder ihre Familienmitglieder entgegen Frau K.s eigenen Plänen und Ideen handeln. Ein konkretes Beispiel wurde geschildert anhand einer Situation, in der Frau K. nach Hause kommt und ihr Partner in der gemeinsamen Wohnung nicht aufgeräumt habe, obwohl es für Frau K. offensichtlich dreckig und unordentlich war, z.B. war die Spülmaschine nicht ausgeräumt. In einem solchen Moment reagiere Frau K. mit einem Wutausbruch, der dann - wie bereits erwähnt - für den Partner sehr persönlich und verletzend werden kann, da sie sich nicht nur auf das aktuelle Thema beziehe, sondern auch andere Themenbereiche kritisiere und sich in solchen Situationen nicht besonders sensibel ausdrücke.

Im Nachhinein sei ihr die Situation stets unangenehm und tue ihr leid, aber in dem Moment an sich könne sie einfach nichts ändern, sich nicht beherrschen. Sie habe dann keine Kontrolle.

Im beruflichen Kontext komme so ein Wutausbruch nicht vor.

Bei Fragen nach ähnlichen Verhaltensmustern im Bekannten- oder Verwandtenkreis beschreibt Frau K., dass ihre Eltern oft in einem Stil kommunizieren, in dem sie sich gegenseitig Vorwürfe machten und sich auch teilweise verletzende Dinge an den Kopf warfen.

#### Hypothesen:

1) Frau K. hat ein tiefer liegendes Problem mit ihrem Freund und ihrer Familie und dieses kann nicht direkt thematisiert werden. Stattdessen führen „Kleinigkeiten“ den Wutausbruch herbei.

- Argument für die Hypothese: die Wutausbrüche geschehen vor allem im engen/familiären Kreis, nicht auf der Arbeit, sondern ausschließlich bei Partner und Familie.

- Argument gegen die Hypothese: Es wurde kein konkretes Problem benannt, weder in Hinblick auf den Partner, noch in Hinblick auf die Familie.

2) Frau K. hat insgesamt zu viel Stress und zu wenig Ruhepausen und in solchen Momenten reicht ein kleiner Tropfen aus, um das Fass zum Überlaufen zu bringen.

- Argument für die Hypothese: es fiel immer wieder der Begriff, dass bei ihr „zu viel Druck auf dem Kessel“ sei.
- Argument gegen die Hypothese: Es erscheint wahrscheinlicher, dass Frau K. bei einer Überlastung dann auch mal in einem anderen Rahmen Wutausbrüche bekommt, z.B. auch auf der Arbeit.

#### Intervention: Wunderfrage

Was passiert, wenn Frau K. einschläft und am nächsten Morgen aufwacht und über Nacht ist das besagte Problem verschwunden?

Antwort: Frau K. ist sehr entspannt und verbringt einen entspannten Tag mit ihrem Freund.

Nächste Frage: Gab es eine Situation, in der das schon mal so was?

Antwort: Ja, an einem Wochenendtag.

Nächste Frage: Was war an diesem Tag anders als sonst?

Antwort: Pläne wurden zusammen geschmiedet, der Partner wurde in die Pläne mit einbezogen.

#### Ergebnis und Reflexion:

Die Wunderfrage hat zum einen die entscheidende Erkenntnis gebracht, dass Frau K. sich mehr entspannen muss. Zum anderen hat Frau K. erkannt, dass sie die Pläne, die sie schmiedet, notwendigerweise ihrem Umfeld und vor allem ihrem Partner mitteilen muss, um sicherzustellen, dass diese erfüllt und mitgetragen werden können. Vor allem, wenn ihr Pläne die anderen Personen mit beinhalten.

Obwohl ich mich nur in der Beobachterrolle befunden habe, fiel es mir extrem schwer, nicht in die Falle zu tappen, die Lösung selbst darlegen zu müssen. Ich habe mich zu sehr in der Verantwortung gefühlt, die Lösung für das Problem selbst finden zu müssen anstatt die Verantwortung beim Coachee zu lassen. Während der Coaching-Session habe ich innerlich stets versucht eine Lösung zu finden und habe mir auch im Nachhinein noch viele Gedanken zu dem Thema von Frau K. gemacht.

Meine eigene Interventionsidee in diesem Fall wäre gewesen, das „Innere Team“ aufzustellen. Das heißt, die inneren Anteile darzulegen, die in den Situationen der Wutausbrüche beteiligt sind und was die Bedürfnisse dieser Anteile sind. Hierbei die Anteile wertschätzen und schauen, wie die einzelnen Anteile vielleicht noch besser gesteuert werden und miteinander interagieren können. In diesem Fall könnte man beispielsweise schauen, welcher Anteil in den Situationen des Wutausbruchs die „Chefrolle“ im Team übernimmt und wie es den anderen Teammitgliedern (inneren Anteilen) dabei geht. Im Folgenden kann man fragen, was eine Möglichkeit wäre, in dem Team wieder einen Zusammenhalt herzustellen und sicherzustellen, dass alle Teammitglieder zusammenarbeiten und alle zufrieden sind.

Man erzeugt eine Dissoziation von der Situation und seinen Emotionen durch die Verbildlichung der inneren Anteile und kann dadurch aus einem anderen Blickwinkel auf die Situation blicken. Zudem fällt es den Klienten oft leichter von sich in Anteilen zu sprechen und sich nicht als ganze Person mit dem eigenen Verhalten identifizieren zu müssen. Zudem wird so auch den anderen inneren Anteilen Raum gegeben, die auch zu der Person gehören und die Person ausmachen. Der Klient wird also nicht nur auf sein als negativ empfundenen Verhalten reduziert, sondern es wird zudem auch Platz für

seine Ressourcen geschaffen.

Ein Augenmerk sollte bei der Intervention auch darauf gelegt werden, was der Anteil, der die als störend oder unangenehm empfundene Verhaltensweise dominiert, für positive Absichten hat und wofür er auch gut und wichtig sein kann.

Bei weiterem Interesse an der Intervention „Inneres Team“ verweise ich an das Buch von Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation“. <sup>1</sup>

#### „Lessons learned“:

- Es soll mir als Coach es am besten gehen im Raum

- Ich bin lediglich die „Hebamme“, die hilft das Kind (die Lösung) zu gebären, aber ich kann das Kind nie selbst gebären (also die Lösung nicht selbst finden). Das ist die Aufgabe des Coachees, die Verantwortung der Lösung liegt bei ihm. Ich trage die Verantwortung der Führung und Steuerung des Prozesses.

---

<sup>1</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation“, Seite 35; 24. Auflage Januar 2016

## **2) zweite Session mit Frau K.**

Beim zweiten Treffen mit Frau K. waren wir zu zweit und ich als alleiniger Coach am Werke. Meine Einstiegsfrage war, was sie von der letzten Session mitgenommen hatte und was sich in Hinblick auf ihr Anliegen geändert hatte.

Ergebnisse aus der ersten Sitzung:

Frau K. hatte erkannt, dass sie ihre Pläne und Gedanken an ihren Partner und ihre nähere Umgebung (die Betroffenen der gelegentlichen Wutausbrüche) mitteilen muss, transparenter zu werden. Diese Transparenz konnte sie inzwischen auch schon so umsetzen, dass sie seit längerer Zeit keinen Wutausbruch mehr gehabt hat. Der letzte war so lange her, dass sie sich nicht mal mehr daran erinnern konnte. Somit hatte sie in diese Richtung kein Drang mehr für eine weitere Bearbeitung des Themas.

Anliegen der zweiten Session:

Frau K. möchte sich abgrenzen gegenüber Job, Freunden und Familie.

Hintergründe:

Frau K. beschreibt ein „Leben in 2 Welten“ und die Schwierigkeit sich gegenüber den verschiedenen Anforderungen der beiden Welten abzugrenzen. Auf der einen Seite habe sie in H. ihre alten Schulfreunde und ihre Familie, zudem ihren Nebenjob, in dem sie schon lange und gerne arbeitete. Auf der anderen Seite stehe das Leben in D., wo sie aktuell studiere und wohne. Die Zerrissenheit entstehe dadurch, beidem nicht gerecht werden zu können und das Gefühl zu haben, auf einer der beiden Seiten Abstriche machen zu müssen.

In H. verbringe sie sehr gerne Zeit mit ihren Freunden und die Treffen mit diesen wolle sie nicht absagen, zudem wolle sie gerne ihren Job weiter ausführen und sich engagieren, um dort ihre Stellung als Werksstudentin nicht zu verlieren. Bei anderen Werksstudenten habe sie gesehen, dass diese schnell wieder aus dem Unternehmen gingen, weil deren Vertrag nicht verlängert wurde. Im Vergleich dazu habe sie den Job nun schon seit ca. 7 Jahren und verschreibe dies der Tatsache, dass sie zeitlich flexibel war und immer wieder für andere einsprang, wenn sie gefragt wurde. Sollte sie dieses Engagement reduzieren, sehe sie die Gefahr, dass ihr Vertrag ebenfalls nicht verlängert wurde. Auf der anderen Seite stehe das Leben in D., wo aktuell ihr Studium und die damit auch verbundenen Pflichten stattfanden. Eigentlich wolle sie gerne das Studium an die erste Stelle stellen, um hier schnell und zielorientiert einen Abschluss zu machen, aber aktuell bekomme sie dies noch nicht hin.

Hypothesen:

- 1) Frau K. möchte den anderen (ihren Freunden, den Mitarbeitern, etc.) gefallen und kann sich daher nicht abgrenzen oder „nein“ sagen. Mehr Selbstbewusstsein wäre hilfreich für sie, um sich gut abzugrenzen.
- 2) Frau K. hat Angst davor, egoistisch zu sein und hat daher Schwierigkeiten, sich in gesundem Maße abzugrenzen.
- 3) Es handelt sich um ein Muster, das Frau K. daran hindert, sich in verschiedenen Lebensbereichen abzugrenzen.

## Intervention: Inneres Team<sup>2</sup>

Warum?

Da eine innere Zerrissenheit bestand und Frau K. in sich einen Konflikt führte, war meine Intention durch die Aufstellung des „Inneres Teams“ die beiden Seiten zu benennen und im Nachfolgenden eine Einigung zwischen den beiden Seiten zu bewirken.

Weitere Interventionsidee: Werte- und Entwicklungsquadrat<sup>3</sup>  
(hier nicht durchgeführt)

Warum?

Frau K. betone immer wieder, dass sie in ihrem Handeln nicht egoistisch sein möchte und sie beispielsweise den Egoismus ihrer Freundin nicht gutheißen könne. Zudem sagte sie von sich, dass sie genau das Gegenteil von egoistisch sei.

Das Wertequadrat hätte ihr vielleicht die positiven Anteile eines gesunden Egoismus näherbringen können und ihr gleichzeitig zeigen können, dass es „normal“ ist, vor der Entwicklung zum gefühlten Gegenteil Angst zu haben, hier aber auch das Potential zur Entwicklung liegt. Zur weiteren Erklärung des Wertequadrats bitte den Anhang beachten.

## Ergebnis und Reflexion:

Im Folgenden haben wir das Innere Team aufgestellt. Die Schwierigkeit für mich war, Frau K. an ihre Anteile zu führen. Sie bezog die Anteile oft sehr stark auf die Situation und die Außenwelt und beschrieb z.B. als einen Anteil als „Freundin im Studium“ oder ihren Freund. Auf einige Zettel schrieb sie als innere Anteile aber auch beispielsweise „Socialising“ und meinte damit ihre Freunde in H.. Im Rückblick hätte ich sie noch mehr an die inneren Anteile führen können und die Anteile wirklich von der Außenwelt lösen müssen. In dem Moment habe ich mich in der Zwickmühle gesehen, ihr nicht zu viel vorgeben zu wollen und nicht die Arbeit für sie zu machen, also ihre eigenen Gedanken nicht zu sehr zu lenken. Im Nachhinein gestaltete sich die Arbeit mit ihren inneren Anteilen allerdings als sehr schwierig, vermutlich aus dem Grund, dass Frau K. keine Steuerung über die Anteile übernehmen konnte und ihre Anteile auch nicht für sich sprechen lassen konnte.

Bei der Aufstellung der aktuellen Situation mit den 2 Seiten (ihre „2 Leben“) und Gewichtung in Hinblick auf „Wer/Was steht für sie weiter oben auf der Prioritätenliste?“ und „Wer hat in den beiden Leben jeweils das Sagen?“ wurden zuerst 2 Zettel eliminiert, da sie nicht mehr relevant für die Situation waren. An oberster Stelle auf der einen Seite stand dann „die Strebsame“, die ihr Studium schnell und mit guten Noten abschließen möchte und auf der anderen Seite standen „Socialising, also Freunde und Familie“ und „Treue und Loyalität“, für sie v.a. auf den Beruf bezogen.

Hier wäre es noch schön gewesen, die positiven Eigenschaften der jeweiligen Zettel herauszuarbeiten und zu würdigen. Ich hatte in dem Moment allerdings nicht das Bedürfnis, weil für mich nichts davon offensichtlich negativ behaftet war. Möglicherweise hätte aber eine Würdigung der einen Seite einen Unterschied gemacht, weil sie dann vielleicht nicht mehr das Gefühl gehabt hätte, diesen halten und

---

<sup>2</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation“; 24. Auflage Januar 2016

<sup>3</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung“, S. 43-51; 35. Auflage März 2016

verteidigen zu müssen. In diesem Fall die Seite in H., wo ihre Freunde und Familie waren, der nun aber erstmal hinter das Studium angestellt werden sollte.

Im Weiteren haben wir geschaut, wie Frau K. das Innere Team umgestalten möchte, sodass es für sie stimmiger ist, also einen Konsens zwischen beiden Parteien/Welten zu bilden.

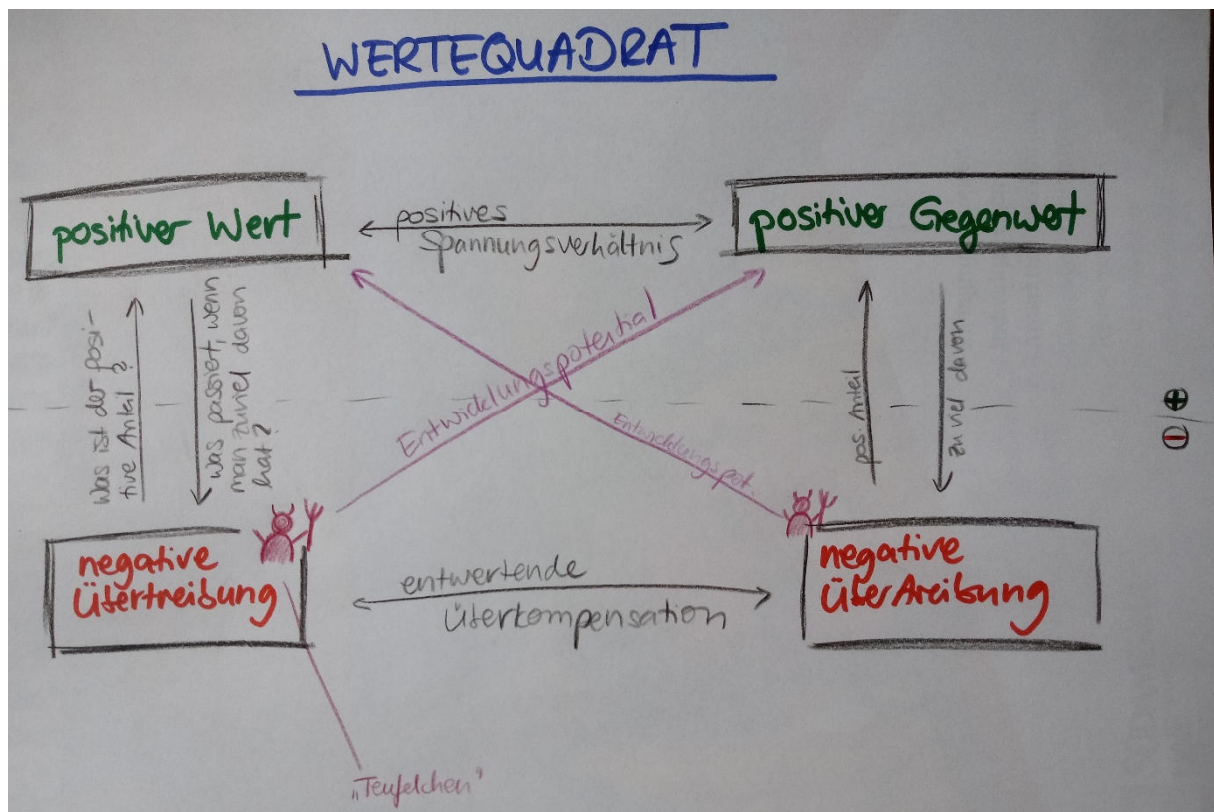
Ich habe dann auch gefragt, was sie noch benötigen könnte und ob für sie noch etwas/jemand im Team fehlt, um ihr zu helfen zu einer Einigung zu kommen. Hier kam die „Ich-Bestimmtheit“ als weiterer Anteil noch mit ins Spiel. Wir haben dann geschaut, wie das Innere Team gut miteinander arbeiten kann und wer der neue Chef des Teams sein soll, wie die Teamsituation jeweils für den Chef und für die einzelnen Teammitglieder ist und ob es mit der Hinzunahme der „Ich-Bestimmtheit“ eine Einigung im Team gibt.

Bei diesen und den weiteren Fragen und Schritten wurde es für mich schwierig, weil ich das Gefühl hatte, dass sich Frau K. nicht von der Situation distanzieren konnte und sich auf die Anteile einlassen konnte, sondern sie mehr die Außenwelt und nicht ihre inneren Anteile sah. Es fand keine wirkliche Dissoziation von dem Thema statt. Für sie war das Ganze noch sehr stark auf die Situation bezogen und sie konnte nicht ihre inneren Anteile für sich sprechen lassen oder sich mit diesen identifizieren, sondern hat immer wieder geschaut, wie es für die anderen (Freunde, Arbeit, Umgebung) wäre, wenn sich die Situation so oder so verändern würde.

#### „Lessons learned“:

- Mehr Zeit mit einer klaren Auftragsklärung verbringen, d.h. wirklich einen genauen Auftrag formulieren und aufschreiben lassen.
- Skalieren kann helfen: Wo befindest du dich aktuell in Hinblick auf das Ziel und wo willst du hin?
- Sobald sich ein Handlungsmuster herausstellt, lohnt sich die Nachfrage, in welchen Situationen das Muster durchbrochen wird und was die Person in diesen konkreten Situationen anders macht.
- Bei Pausen (die während der Session immer wieder entstanden sind und teilweise von mir als unangenehm empfunden wurden): nochmal zusammenfassen und fragen, ob noch was vergessen wurde. Gegebenenfalls fragen, wie nah man dem Ziel inzwischen gekommen ist.
- Wenn eine Intervention nicht klappt, den Mut haben die Intervention zu wechseln, bzw. nochmals zurücklehnen und überlegen, woran es liegen könnte.
- Bei der konkreten Intervention des „Inneren Teams“ macht es Sinn, die Anteile des inneren Teams noch konkreter als „innere“ Anteile zu benennen und keine äußerlichen Faktoren zuzulassen, da sonst die weitere Arbeit mit den Anteilen sehr schwierig wird.
- Ich möchte mich mehr von meinem Gefühl, meinen Impulsen und meiner Intuition leiten lassen, nicht an einen vorgefertigten Plan halten, sondern flexibel bleiben. (Ich hatte mir schon im Voraus überlegt, das Innere Team aufzustellen, aber eigentlich nur, weil ich dachte, wir arbeiten noch an dem Thema aus der ersten Session).
- Immer darauf vorbereitet sein, dass sich in der Welt des Coachees mehr getan hat, als man selbst denkt. Neugierig bleiben, immer davon ausgehen, dass man nie alles weiß.

## Anhang: Werte- und Entwicklungsquadrat<sup>4</sup>



Beispiel:

positiver Wert: sparsam,

negative Übertreibung des positiven Wertes: geizig,

positiver Gegenwert: großzügig,

negative Übertreibung des positiven Gegenwertes: verschwenderisch

Erklärung des Werte- und Entwicklungsquadrats:

Positiver Wert ist ein Wert, der insgesamt als positiv gilt, z.B. „sparsam“. Als „Gegenteil“ wird oft die negative Übertreibung des Gegenwertes gesehen, wie in diesem Fall dann „verschwenderisch“. Der positive Gegenwert aber wäre „großzügig“.

Das Ziel sollte eine Balance zwischen beiden positiven Werten (Wert und Gegenwert) sein, ohne durch Übertreibung ins Negative zu geraten.

Das Wertequadrat kann helfen, das Positive in einer bestimmten Eigenschaft zu erkennen.

Oft ist der Zusammenhang folgendermaßen:

Eine Eigenschaft am anderen stört mich, weil ich mich als „Gegenteil“ sehe. Um bei dem Beispiel zu bleiben: Wenn ich sparsam bin, stören mich Leute, die verschwenderisch sind. Ich kann also nur schwer das Positive am Verschwenderischen sehen. Gleichzeitig steckt oft eine geheime Sehnsucht dahinter, mehr in die Richtung des positiven Gegenwerts zu gehen, in diesem Fall großzügiger zu sein.

<sup>4</sup> Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung“, S. 43-51; 35. Auflage März 2016

Das Entwicklungspotential ist immer diagonal zu finden mit Ausgang bei der negativen Übertreibung. Die Beispielperson hält sich also für sparsam, ist aber vielleicht schon mehr als das, nämlich geizig. Das Entwicklungspotential geht dann von der negativen Übertreibung hin zum positiven Gegenwert, also zu „großzügig“. Aber genau auf dem Weg der potentiellen Entwicklung ist die Herausforderung zu finden. Das „Teufelchen“ symbolisiert diese Herausforderung. Hintergrund ist, dass die betroffene Person Angst vor der Entwicklung zur Gegenseite hat, da sie die negative Übertreibung fürchtet. In diesem Fall ist die größte Angst einer sparsamen (vielleicht schon geizigen) Person, verschwenderisch zu werden.



## Literaturverzeichnis

Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung“, S. 43-51; 35. Auflage März 2016

Friedemann Schulz von Thun: „Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation“, Seite 35; 24. Auflage Januar 2016