

Abschlussarbeit
Systemische Coachinausbildung

Ausbilder: Timo Schlage, Manfred Wagner, Nadine Nierentz
InKonstellation, Köln

Yvonne Peglow

Köln, den 6. März 2019

Inhalt

1. Einleitung	2
Kontext	2
Coachee	2
2. Prozessbeschreibung	3
Erster Termin	3
Zweiter Termin	5
Dritter Termin	6
Was hat sich bisher konkret beim Coachee verändert?	7
Was ist gut gelungen?	8
3. Selbstreflexion	8

1. Einleitung

In dieser Arbeit wird der Prozess eines beruflichen Coachings beschrieben. Zwischen Januar und März 2019 sind maximal sechs Termine von jeweils ca. 2 Stunden geplant, davon haben bisher drei stattgefunden. Diese drei Sitzungen beschreibe ich in dieser Arbeit. Die Anfrage für dieses Coaching erreichte mich über einen Bildungsträger für den ich freiberuflich als Coach tätig bin.

Kontext

Der o.g. Bildungsträger bietet Coaching für Menschen an, die derzeit ohne Beschäftigung sind und eine Anstellung finden möchten bzw. sich nach einer längeren Auszeit vom Berufsleben neu orientieren wollen oder müssen. Gründe hierfür können z.B. eine Elternzeit, eine Krankheitsphase oder die lang andauernde Arbeitssuche bzw. Arbeitslosigkeit sein.

Die Kosten für das Coaching werden von der Jobbörse bzw. der Agentur für Arbeit getragen. Die Klienten bitten zum Teil aus eigener Motivation um ein solches Coaching und werden zum Teil von ihrem zuständigen Arbeitsvermittler zum Coaching ermutigt.

Vor dem ersten Termin findet keinerlei Kontakt oder Informationsaustausch statt. Die Termine sind zeitlich auf zwei Stunden begrenzt. Coachees werden generell mit „Sie“ angesprochen.

Räumlichkeit: Ein funktional eingerichteter und heller Raum beim o.g. Bildungsträger von ca. 9 qm mit vier Fenstern, drei Stühlen, einem Schreibtisch und einem Computer. Der Raum ist durch eine Tür schließbar, in der Tür befindet sich ein Glaselement, so dass der Raum einsehbar bleibt.

Coachee

Herr D ist 32 Jahre alt, hat keine Kinder und lebt mit seiner Verlobten in Köln. Er bezieht derzeit Leistungen vom Jobcenter mit denen er seinen Lebensunterhalt bestreitet. Hin und wieder arbeitet er als Taxifahrer im Taxi-Unternehmen seines Onkels, welches zuvor seinen Eltern gehörte.

Er kam als kleiner Junge mit seinen Eltern aus der Türkei nach Deutschland. Seine Eltern stammen ursprünglich aus der Türkei und leben aktuell wieder dort.

Sein Maschinenbau-Studium hat er aktuell unterbrochen. Ihm fehlt ein Semester bis zum Bachelor-Abschluss und die Bachelor-Arbeit. Er hat bisher 12 Semester absolviert. Die Unterbrechung erfolgte vor 1,5 Jahren. Zu der Zeit gingen seine Eltern in die Türkei zurück und konnten ihn nicht weiter finanziell unterstützen. Die Doppelbelastung aus Studium und dem Verdienen seines Lebensunterhaltes war für ihn nicht leistbar.

2. Prozessbeschreibung

Erster Termin

22. Januar 2019, Dauer: 1 Stunde 45 Minuten

Thema

Herr D nennt zu Beginn des Coachings sein Problem sei, dass er aktuell auf der Suche nach einem Job (Werkstudent oder Teilzeit-Tätigkeit) nur Absagen bekommen würde.

Im Verlauf des Gespräches entwickeln wir gemeinsam folgende zugehörige Aspekte:

- Selbstbewusstsein
- Selbstkenntnis
- eigene Fähigkeiten
- berufliche Perspektive
- Selbstwirksamkeit
- Optionen zur Finanzierung des Lebensunterhaltes
- Wissen Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsprozess

Ziel

Herr D möchte seinen beruflichen Standort inkl. seiner Stärken, Fähigkeiten, Wünsche und Ziele kennenlernen damit er hochwertige Bewerbungsunterlagen erstellen kann.

Inhalte

- Einleitung: Begrüßung, Vorstellung, erstes Kennenlernen
- Erläuterung der Vorgehensweise
- Erklärung der Rolle als Coach und Coachee
- Vertraulichkeit, Regeln für die Termine
- Metapher für Beginn der Auftragsklärung
- Auftragsklärung anhand des Coachinghauses
- Systemische Fragen
- aktives Zuhören, Spiegeln
- Reframing
- Zielformulierung
- Abschluss: Was war hilfreich am heutigen Termin?

Ich starte zum Kennenlernen mit einer Begrüßungsrunde in der zunächst ich mich vorstelle. Danach erläutere ich den Prozess und meine Rolle als Coach. Ich bitte Herrn D seine Situation zu beschreiben und zu nennen, wie ich ihn unterstützen kann.

Seine Stimmung ist zunächst vorsichtig und dennoch offen. Er schildert seine aktuelle Situation.

In dieser Phase des Gespräches halte ich Blickkontakt und nicke zur Zustimmung und zur Ermutigung. An einzelnen Stellen spiegele ich Gesagtes, damit sich Herr D gesehen und gehört fühlt. Zudem kann ich auf diese Weise vertiefte Informationen erhalten und Nachfragen platzieren. Herr D hat dadurch die Möglichkeit zur Reflexion. Es gelingt dabei, einen vertraulichen und sicheren Rahmen zu schaffen.

Zur Situation zeigt sich Folgendes:

- Herr D hat sich um die Möglichkeit für das Coaching bemüht, ist freiwillig da und möchte seine Situation verbessern.
- Er würde gern sein Studium wieder aufnehmen und seinen Bachelorabschluss machen.
- Er hat Zweifel, ob er einen Job finden würde, der ihm die Wiederaufnahme seines Studiums ermöglicht. Möchte dafür zunächst eine Stelle als Werkstudent oder in Teilzeit finden, in der das wöchentliche Arbeitspensum flexibel gestaltet werden kann.
- Er schreibt Bewerbungen an Firmen in Köln (Stellen als Werkstudent Maschinenbau, bisher ca. 20 Stück) und erhält überwiegend Absagen oder keine Rückmeldung, was ihn frustriert.
- Er hatte zwei Vorstellungsgespräche, welche er als „ganz gut gelaufen“ einstuft, die Stelle jedoch nicht erhielt.
- Herr D ist zu Beginn überzeugt, dass er aufgrund seines türkischen Namens und seiner Herkunft schlechte Chancen bei der Stellensuche hat und deswegen die Absagen erhält.
- Er ist zudem unsicher, ob seine Bewerbungsunterlagen gut genug sind für erfolgreiche Bewerbungen.
- Für nur drei der 20 Bewerbungen hat er überhaupt wirkliche individuelle Anschreiben verfasst, die anderen Stellen erhielten generische Anschreiben. Bei zwei dieser drei Unternehmen wurde er zum Gespräch eingeladen.

Zum Ende der Sitzung benennt er sein Ziel. Ich unterstütze ihn bei der Formulierung nach den ZIEL-Kriterien (Zeitbezogen in der Gegenwart, Ich-Form, Erfüllbar, Logisch-funktional).

Danach, es waren ca. 1,5 Stunden vergangen, wirkt Herr D auf ich etwas müde. Ich frage ihn wie er gerade da ist und er entgegnet, dass das Reflektieren für ihn ungewohnt ist und zunächst ausreichend gefördert und gefordert hat. Auf meine Frage, was es für heute noch braucht, entgegnet er, es sei für ihn bereits sehr hilfreich gewesen. Für den ersten Termin ist damit genug gearbeitet.

Diagnostik

Gespräch, Beobachtung und meine Präsenz.

Ergebnis und Vereinbarungen

Herr D schildert seine Bewerbungs-Situation zu Beginn als sehr problematisch und macht deutlich, dass die vielen Absagen ihn frustrieren, er aber auch nicht wirklich weiß, was er besser machen kann. Zudem bringt er die Absagen in Verbindung mit seiner türkischen Herkunft.

Er reflektiert über seine Situation und erkennt, dass die bisherigen Absagen bzw. ausbleibenden Rückmeldungen zu seinen Bewerbungen alle auf jene mit einem generischen Anschreiben erfolgten. Er entwickelt von sich aus die Idee, seine Unterlagen zu überarbeiten und wertiger zu gestalten. Dazu erscheint es ihm hilfreich, sich mit seiner Biografie, seinen Stärken und seiner beruflichen Vision zu befassen. Im Verlauf des Gesprächs hellt sich die Stimmung von Herrn D insgesamt auf.

Wir vereinbaren als kleine Hausaufgabe, dass Herr D bis zum nächsten Termin Situationen und Stationen aus seiner privaten und beruflichen Biographie (bisherige Praktika und Stellen als Werkstudent) sammelt, die für ihn in besonderer positiver Erinnerung geblieben sind.

Zweiter Termin

13. Februar 2019, Dauer: 2 Stunden

Thema

Herr D hat sich in der Zwischenzeit intensiv zum Thema Bewerbungen belesen, sagt aber, dass er nach wie vor nicht so richtig weiß, wie es um seine Stärken im beruflichen Kontext steht. Auch fühlt er sich noch nicht ganz wohl dabei, dazu viel in den Bewerbungen zu schreiben.

Ziel

Für diese Sitzung ist das Ziel, Stärken und Ressourcen zu reflektieren, damit Herr D sich ihrer bewusst wird und diese Informationen für das Schreiben der Bewerbungen nutzen kann.

Inhalte

- Kurzer Check-in zu Beginn
- Rückschau auf den vorherigen Termin
- Abholen der Hausaufgabe
- Erleben seit dem ersten Termin
- kurz: VAKOG-Test
- AI-Interview zu beruflichen Fähigkeiten und Stärken
- Wertequadrat an zwei Beispielen
- Rückmeldung und Reflexion der Ergebnisse des AI-Interviews
- Systemische Fragen
- aktives Zuhören, Spiegeln
- Abschluss und Vereinbarung einer Hausaufgabe

Ich begrüße Herrn D und ermutige ihn von den Nachwirkungen der letzten Sitzung zu berichten. Ich frage nach Gedanken, Erkenntnissen und Erlebnissen. Er erzählt er würde sich innerlich sicherer fühlen, hatte allerdings Mühe mit der vereinbarten Hausaufgabe.

Ihm fielen zwar Situationen ein, jedoch seien die doch „viel zu normal und nichts Besonderes“. Durch die beispielhafte Schilderung seiner Lerngewohnheiten an der Uni bewegt sich das Gespräch zu dem Thema der bevorzugt aktiven Sinneskanälen. Ich schlage

ihm vor, einen kleinen VAKOG-Test diesbzgl. zu machen. Vor dem Test erläutere ich kurz das Prinzip dahinter. Er kennt es noch nicht, ist neugierig und macht binnen 5 Minuten den Test.

Ausgehend von dem Ergebnis schildert er weitere dazu passende Beispielsituationen. Dies bildet einen Übergang zum AI-Interview zu Herrn Ds Ressourcen und Stärken. Anhand von insgesamt drei Beispielsituationen erforschen wir im Gespräch seine Fähigkeiten, Talente und Stärken. Hierbei biete ich durch Spiegeln und Reframing Möglichkeiten zur Erkenntnis. Durch zirkuläre Fragen werden zusätzliche Perspektiven (Bruder, letzter Vorgesetzter, alter Kollege) möglich. Ich versuche in der Sprache seine VAKOG-Präferenzen aufzugreifen. Ich notiere von ihm genannte bzw. von mir gehörte Stärken.

Herr D ist bei zwei Ressourcen zögerlich sie als reine Stärke zu sehen. Anhand des Wertequadrates erarbeiten wir den positiven Wert bzw. Gegenwert mit jeweiliger negativer Übertreibung. Dies ermöglicht Herrn D einen differenzierten Blick auf diese Eigenschaften und regt zum Reflektieren an.

Abschließend melde ich alle notierten Stärken rück. Ich gebe ihm das Blatt mit den notierten Stärken mit. Auch den VAKOG-Test und die Notizen zum Wertquadrat-Beispiel bekommt er.

Diagnostik

Gespräch, Beobachtung und meine Präsenz.

VAKOG-Test aus dem Buch Job-Coaching (A. Schlösser, K. Kiesele, Junfermann 2018). Ein Ankreuztest zur sinnesabhängigen Wahrnehmung von Objekten (z.B. Auto, Keks, Couch uvm).

Ergebnis und Vereinbarungen

Herr D ist begeistert von der Menge an gesammelten Stärken und sieht dies als sehr gute Ausgangslage für seine schriftlichen Bewerbungen. Er bringt von sich aus vor, seine bisherige Bewerbung anhand der Ergebnisse überarbeiten zu wollen. Er selbst nennt die Stärken, die aus seiner Sicht für eine Maschinenbau-Tätigkeit am wichtigsten sind. Aufgrund der Beispielsituationen hat er für sich genug Material um diese Stärken für seine Formulierungen praxisnah auszuformulieren.

Wir vereinbaren, dass er bis zum nächsten Termin entsprechende Formulierungen zu seinen Stärken für ein Anschreiben ausformuliert.

Dritter Termin

5. März 2019, Dauer: ca. 2 Stunden

Thema

Zu Beginn der Sitzung beschreibt Herr D, dass er zwar weiß, was die angestrebte Werkstudentenstelle inhaltlich bieten soll, er jedoch nicht recht weiß, wie er im Anschreiben seinen persönlichen Bezug zu dem Unternehmen ausdrücken kann. Auch erlebt er als schwierig, einen persönlichen Bezug für sich überhaupt zu finden.

Ziel

Standortbestimmung als Ausgang für die berufliche Perspektive und Vision, um davon ausgehend seine Motivation für die Bewerbung beim konkreten Unternehmen erkennen zu können.

Inhalt

- Kurzes Ankommen und Check-in zu Beginn, Skalenfrage
- Rückschau auf den vorherigen Termin und Stimmung seit dem zweiten Termin

- Abholen der Hausaufgabe
- Lebensuhr für Biografie und Visionsarbeit
- Systemische Fragen
- aktives Zuhören, Spiegeln
- Vereinbarung und Abschluss, Skalenfrage

Ich stelle zum Ankommen eine Frage zur momentanen Stimmung und nutze dafür die Skala von 1 bis 10. Nach dem Abholen der vereinbarten Hausaufgabe frage ich, was für heute wichtig ist. So kommen wir zum Thema und dem Ziel für diese Sitzung.

Ich schlage vor, etwas Visuelles zur Biografie und (beruflichen) Zukunft zu machen und erkläre kurz die Lebensuhr. Herr D ist offen für diese Methode. Ich stelle ihm Zettel und Stift zur Verfügung und bitte ihn zunächst still für sich seine Uhr mit Hoch-, Tief- und Wendepunkten von der Geburt bis heute zu zeichnen. Später stelle ich weitere Fragen zu vergangenen Ereignissen und vorhersehbaren Ereignissen in der Zukunft. Dann greifen wir Ziele und Veränderungen für die Zukunft auf.

Das Zeichnen geht ins Reflektieren über. Dabei nutze ich aktives Zuhören, Pacing, Spiegeln und verschiedene systemische Fragen.

Die Zeichnung bekommt Herr D mit.

Wir schließen den Termin mit einem Ausblick auf den nächsten Termin und mit der Skalenfrage.

Diagnostik

Gespräch, Beobachtung und meine Präsenz.

Ergebnis

Herr D macht die Arbeit mit der Lebensuhr Freude. Die Zeichnung hält wichtige vergangene Meilensteine und Ziele / Wünsche für die Zukunft fest. Herr D sieht für sich dadurch die Erleichterung mit der Frage „Wo soll es hingehen?“. Ihm fällt spontan ein für ihn interessantes Unternehmen ein, das zu den Vorstellungen seiner beruflichen Zukunft passen würde.

Wir vereinbaren, dass Herr D die Webseite des o.g. Unternehmens besucht und dort nach Stellen und der Möglichkeit von Initiativbewerbungen recherchiert. Zudem wird er bis zum nächsten Termin den Unternehmensbezug für sein Anschreiben ausformulieren.

Darüber hinaus fragt Herr D, was in den folgenden Sitzungen Inhalt sein würde. Wir besprechen, dass es nun konkreter um die Bewerbungsunterlagen gehen kann und wir auch die Strategie für eine erfolgreiche Bewerbung besprechen können. Sofern es für Herrn D wichtig ist, können wir auch alternative Optionen im Falle von zunächst nicht erfolgreichen Bewerbungen betrachten. Mein Vorschlag ist, beim nächsten Termin zu Beginn zu besprechen, was davon oder anderes wichtig ist.

Über die Skalenfrage erfahre ich, dass sich Herrn Ds Stimmung über den Termin und seit Beginn des Coachings allgemein positiv verändert hat.

Was hat sich bisher konkret beim Coachee verändert?

Herr D ...

- sieht seine Ressourcen bewusster und spricht selbstbewusster von seinen beruflichen Fähigkeiten und Stärken.
- kann für seine Bewerbungsunterlagen auf konkrete Beispielsituationen zurückgreifen, die seine Stärken belegen
- empfindet weniger Frustration und mehr Zuversicht beim Thema Bewerbungen.
- hat einen Überblick über seinen Standort und seine beruflichen Ziele gewinnen können, welcher zudem dabei hilft, gute Bewerbungsunterlagen mit individuellem Bezug zum Unternehmen zu erstellen.

Was ist gut gelungen?

- Der Kontakt zu Herrn D ist gelungen, so dass er offen reflektiert und erzählt.
- Es ist gelungen Herrn D in Hinblick auf seine Persönlichkeitsentwicklung mit dem konkreten Ziel einer erfolgreichen Bewerbung zu unterstützen.
- Bei seiner Sicht auf das Erstellen von Bewerbungen und erfolgreichen Bewerbungsprozessen konnte ich mehrere Aha-Momente beobachten.
- Herr D ist motiviert, allein und selbstverantwortlich gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.
- Herr D äußerte mehrfach seine Zufriedenheit mit den vielen mitgenommenen Impulsen.

3. Selbstreflexion

Ich beziehe meine Selbstreflexion auf diesen Prozess und auf andere Prozesse, die im Rahmen meiner Arbeit bei diesem Bildungsträger stattfinden oder bereits stattgefunden haben.

- Ich habe Freude an den Sitzungen und am Kontakt zu Klienten.
- Es fällt mir leicht eine vertrauensvolle Atmosphäre aufzubauen, in der Klienten von sich aus erzählen. Ich höre dabei aktiv zu.
- Ich erlebe, dass aktives Zuhören, Spiegeln, Reframing und das Stellen systemischer Fragen oft schon zur erheblichen Klärung oder Verbesserung der Situation beiträgt.
- Es fällt mir generell leicht nicht in einer arbeitenden oder lösungssuchenden Haltung zu sein.
- Besondere Freude bereitet mir, Klienten Ressourcen aufzuzeigen, die sie selbst gerade noch nicht als solche erkennen und sie damit zu stärken.
- Mein Lohn ist das Feedback der Klienten, wenn sie berichten, dass die Coachings hilfreich für sie sind. Diese Wirksamkeit rückgemeldet zu bekommen, erfüllt mich.
- Ich neige dazu, die zur Verfügung stehende Zeit voll auszuschöpfen und beende eher wenige Sitzungen vor dem offiziellen Ende des Termins.

- Ein Lernfeld ist möglicherweise noch aktiver Methoden / Interventionen in meine Prozesse einzubeziehen. Von meinem Gemüt neige ich dazu im Gesprächscharakter zu bleiben.
- Ein weiteres Lernfeld könnte sein, Klienten noch proaktiver zur Reflexion und zu Interventionen zu bewegen, auch wenn sie zunächst Widerstand zeigen. Bisher bleibe ich dann am sachlichen Auftrag ohne die Klienten zu „pieksen“.
- Ich empfinde es in dem Kontext generell als schwierig, die Balance zwischen inhaltlicher Hilfe beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen und allgemeinerer Unterstützung beim Erkunden persönlicher Stärken, Ziele und Wünsche zu halten. Je nach Klient ist die Arbeit auf der persönlichen Ebene in anderer Tiefe möglich. Manchmal steht das Funktionale Arbeiten an Bewerbungen sehr im Vordergrund und erschwert mir einen Wechsel zu größeren systemischen Interventionen.
- Es gibt Klienten mit denen die Auftragsklärung deutlich schwierig ist. Ich vermeide es, Hypothesen zu Themen hinter dem Thema zu bilden, weil das Coaching dann zu sehr in eine psychologische Richtung gehen könnte. Ich orientiere mich mit Klienten dieser Art mehr am konkreten Erstellen hochwertiger Bewerbungsunterlagen, was oft einen überwiegend beratenden Charakter hat.
- Gern möchte ich genauer bei der Auftragsklärung vorgehen und mir sowie den Klienten mehr Raum für die Themen zur Persönlichkeitsentwicklung geben.