

Coaching – Luxusgut für Warmduscher?

Meine persönliche Entwicklung als Coach

Einleitung

Hallo und willkommen. Irgendwas hat dich bewogen, auf meine Arbeit zu klicken. Anlesen, weiterlesen oder aufhören – das ist jetzt die Frage. Was erwartet dich? Auf jeden Fall meine Antwort auf die Frage im Titel. Und ein wenig dokumentierte „Aufräumarbeit“.

Kennst du die japanische Aufräumexpertin Marie Kondo? Sie schreibt in ihrem Buch „The Life-Changing Magic of Tidying“: „The true goal should be to establish the lifestyle you want most once your house has been put in order“ (2014, S. 24). Darum geht’s, im übertragenen Sinn. Mein inneres Coaching-Haus aufräumen. Mit dem Ziel zu wissen, welchen „Coaching-Style“ ich leben will. Kurz: welcher Coach will ich sein?

Dabei wirst du einiges lesen, von dem du denkst: Was ist daran neu? Für dich vielleicht nichts. Oder auch doch. Eines ist sicher: für mich vieles.

Starten wir einfach mal hier...

Luxus, was ist das?

Wikipedia definiert Luxus so: (von lateinisch *luxus* ‚Verschwendung‘, ‚Liederlichkeit‘, eigentlich ‚üppige Fruchtbarkeit‘) bezeichnet Verhaltensweisen, Aufwendungen oder Ausstattungen, welche weit über den durchschnittlichen Lebensstandard einer Gesellschaft hinausgehen. Luxus fasst Phänomene zusammen, die weit über die Bezugsgruppe hinweg als erstrebenswert gelten. Aber nur die Bezugsgruppe kann sich Luxusgüter leisten. Eine luxuriöse Lebensweise zeigt sich unter anderem in erlesenen Speisen und Getränken sowie in teurer Kleidung, in Schmuck, teuren Autos und exklusiven Domizilen.

Die 10 beliebtesten Luxusgüter der Welt gemäß Luxusranking vom 21. Dezember 2015 der Wirtschaftswoche reichen von Luxus-Autos über Delikatessen, Kunst bis zu Luxus-Kreuzfahrten.

Als Luxusgut bezeichnet man umgangssprachlich eine Klasse von Gütern, die von einem Konsumenten als Luxus wahrgenommen werden. (...) Als Haupteigenschaft der ersten Luxusgüter der Antike galt ihre natürliche Knappheit (Wikipedia). Dazu gehörten z.B. Edelmetalle, Gewürze, Öle, Seide.

Ausgehend von dem in der Antike definierten Gedanken „ein knappes Gut ist ein Luxusgut“ – kann Coaching dann ein Luxusgut sein? Coaching – eine Mangelware?

In Deutschland gibt es nach Schätzungen etwa 9.000 Business-Coaches (Stephan & Rötze, 2018) (Rauen-Group, Der Coaching-Markt) und über zehn Coachingverbände. Wer also hier und heute einen Coach sucht, hat gute Chancen, ihn zu finden. Angenommen Coaching ist ein Luxusgut, dann ist es nicht die Knappheit, die es dazu macht.

Was ist Coaching?

Auf diese Frage als Coach eine Antwort zu haben, ist eine gute Idee. Ich dachte, ich hätte sie. Bis, ja bis sie mir direkt gestellt wurde und ich mich selbst erlebte, wie ich viel und gleichzeitig wenig sagte.

Was war passiert? Ich hatte die ersten vier Module meiner Coachausbildung absolviert. Viel gehört, gelesen und geübt. Und dann stand an, externe Coaches zu coachen. Dazu habe ich mit Familie, Freunden und Arbeitskollegen über meine Ausbildung gesprochen mit dem Ziel,

Coachees für mich und die anderen angehenden Coaches in unserer Ausbildung zu rekrutieren. Ich war überrascht, wie viele in meinem Umfeld noch nie Kontakt mit Coaching hatten. Und da war sie, die Frage: „Coaching, was ist das eigentlich?“

Auf der Suche nach meiner ganz persönlichen Antwort habe ich zunächst nochmal genauer recherchiert und Puzzleteile aus den Denkansätzen anderer gesammelt.

InKonstellation z. B. startet im Skript zur Systemischen Coachinausbildung (2022, S.12) so: „Im Gegensatz zur Psychotherapie hat das Coaching nicht zum Ziel, den Klienten von psychischen Erkrankungen zu heilen, ...“ Interessant. Das war auch mein erster Erklärungsansatz. Sagen, was Coaching nicht ist. Gleichzeitig, es bleibt die Frage, was es ist?

Dazu schreibt InKonstellation u.a. „Coaching ist ein auf die individuellen Bedürfnisse des Klienten abgestimmter Beratungsprozess, der ergebnisorientiert im Sinne des Erhalts der Leistungsfähigkeit, der Förderung von Selbstführung und einer gesunden Work-Life-Balance arbeitet. Coaching unterstützt individuell die Veränderungsaktivität von Menschen...“

Ich sammle

- „individuelle Bedürfnisse, Selbstführung und Veränderungsaktivität“.

Sabine Asgodom, die mit der Methode des lösungsorientierten Kurzcoachings (LOKC) arbeitet, schreibt in ihrem Buch „So coache ich“: „Coaching... ist die moderne Methode, Menschen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Kräfte zu aktivieren, um sich selbst zu helfen und auf ganz eigene Lösungen zu kommen.“ (2012, S. 7) Und weiter: „Coaching ist ... die Möglichkeit, im Gespräch mit einem anderen zu Klarheit und Entscheidungen zu kommen.“ (ebd., S. 17) Und: „Deshalb ist eine Stärke des Coachings der Dialog, das Aussprechenkönnen von Dingen. Und die kluge Nachfrage.“ (ebd., S. 26) Das gefällt mir.

Ich sammle

- „Menschen unterstützen, sich selbst zu helfen. Eigene Lösungen finden. Zu Klarheit und Entscheidungen kommen. Dialog und kluge Nachfrage.“

Was meint „systemisch“?

So weit, so gut. Jetzt machen wir nicht irgendeine, sondern eine systemische Coachausbildung. „Was genau ist mit „systemisch“ gemeint?“, das war schnell die zweite Frage, die mir gestellt wurde.

Dazu schreibt InKonstellation im Skript (2022, S. 18): „Das Besondere am Systemischen Ansatz ist, dass ein ganzes System mit allen seinen Einzelementen in Augenschein genommen wird, in dem sich ein Mensch bewegt. (...) Systemisches Coachen bedeutet, dass der Coach den Kontext, in dem das Problem des Klienten angesiedelt ist, mitberücksichtigt. Dem geht die Annahme voraus, dass es wichtig für den Klienten ist, zu verstehen, durch welche kontextuellen Umstände die Problemstellung beeinflusst und bedingt wird, um eine Lösung herbeizuführen.“

Ich sammle

- „Den Kontext des Klienten mitberücksichtigen. Wie beeinflusst der Kontext das Problem des Klienten?“

Oder in meinen Worten formuliert: Welche Bedeutung hat der Kontext für die Lösung des Anliegens, mit dem der Coachee kommt?

Und das Besondere am Systemischen Coaching heißt, dass der Kunde immer in der Verantwortung für die Lösung seiner Fragestellung bleibt. Das bedeutet, dass der systemisch arbeitende Coach sich klar abgrenzt von einer Ratgeber-/Expertenrolle.

Sonja Radatz beschreibt es so: „Systemisches Coaching ist (...) eine Beziehung zwischen Coach und Coachee, in der der Coach die Verantwortung für die Gestaltung des Coachingprozesses und der Coachee die inhaltliche Verantwortung übernimmt – also die Verantwortung dafür, an seinem Problem zu arbeiten.“ (2010, S. 16) Diese Probleme können, so Sonja Radatz, unterschiedlichen Lebensbereichen entspringen: den Spannungsfeldern Beruf, Organisation, Privatleben bzw. Selbstmanagement. Oder sie sind zwischen diesen Spannungsfeldern angesiedelt.

„Damit geht es im systemischen Coaching darum, maßgeschneidert Menschen zu helfen (...), indem man sich ihrer eigenen Problemlösungsfähigkeit bedient.“ (ebd., S. 17)

Ich sammle

- die verschiedenen Anwendungsbereiche für systemisches Coaching und „maßgeschneidert helfen mit der eigenen Problemlösungsfähigkeit der Menschen“.

Meine Antwort auf beide Fragen:

Füge ich all diese Puzzleteile zusammen, lautet meine Antwort so:

Coaching bedeutet, im Dialog mit einem Coach einen Blick auf ein persönliches Anliegen zu werfen. Mit dem Ziel, für sich selbst Klarheit zu gewinnen und in die Lösungskompetenz zu kommen. Um dann Entscheidungen zu treffen. Als Coach begleite ich meine/n Coachee in dem Prozess, ihre/seine Ziele zu erreichen und Veränderungen zu meistern. „Systemisch“ bedeutet, dass wir dabei die Kontexte berücksichtigen, die das Anliegen des Coachees beeinflussen.

Mögliche Anliegen, die im Rahmen von Coaching bearbeitet werden können, sind z.B.:

In welche Richtung möchte ich mich beruflich entwickeln? Wie gelingt es mir, ein erfülltes Leben/eine erfüllte Partnerschaft zu führen? Wie vereinbare ich Beruf und Familie erfolgreich? Was ist nötig, um eine mich nicht zufrieden stellende Situation zu verändern? Welche Werte sind mir dabei wichtig?

Also Fragestellungen, die deutlich machen, dass nur der Coachee die für ihn passende Lösung kennt.

Wird in diesem Zusammenhang der Kontext einbezogen, dann könnten Fragen des Coaches lauten:

Für wen außer Ihnen selbst ist es wichtig, dass Sie sich beruflich weiterentwickeln? Wie würden Ihre Freunde/Eltern/Kollegen das sehen? Gibt es in Ihrer Herkunftsfamilie einen Auftrag, beruflich eine bestimmte Position zu erreichen? Z.B.: Wie wichtig ist es Ihrem Vater/Ihrer Mutter, dass ...?

An diesem kleinen Beispiel wird deutlich, dass das Systemische mehr ist als die alleinige Fokussierung auf die Person des Coachees. Der Blick auf die sozialen Kontexte ermöglicht es

dem Coachee bisher unbekannte Zwänge und innere Aufträge zu erkennen und ggf. damit anders/neu umzugehen.

Was mich antreibt

Das ist einfach. Das sind die Menschen. Und meine eigenen, positiven Erfahrungen, die ich mit Coaching gemacht habe.

Vor einigen Jahren erlebte ich einen für mich elementaren Bruch in meinem Leben. Sozusagen von jetzt auf gleich Kopf stand alles Kopf. Nichts war mehr wie vorher. Ich hatte das Gefühl, den Boden unter den Füßen zu verlieren. Diese Veränderung erschien mir unüberwindbar.

Ich entschloss mich, Hilfe in Anspruch zu nehmen durch Coaching. Teilweise erinnere ich diese Gespräche bis heute. Manche Gedanken, Sätze sind für mich zu einer Art Leitlinie in meinem Leben geworden. So etwas wie eine feste Bank, an die ich mich heute in herausfordernden Situationen erinnere und die mir unverändert hilft.

Im Coaching habe ich viel über meine damalige Lebenssituation gelernt, meinen Kontext. Und über mich - meine Gefühle, meine Stärken, meine Vorlieben, meine Ressourcen – kurz, über all das, was mich ausmacht. Am Ende des Coachingprozesses hatte ich eine neue Sicht auf meine Situation gewonnen und war wieder handlungsfähig. Und, und daran hatte ich anfangs wirklich nicht geglaubt, zufrieden. Mit mir und meinem Leben.

Gleichzeitig passierte etwas Spannendes. Je mehr ich mit mir und meinem Leben „in Klausur“ ging, umso mehr vertrauten andere mir ihre persönlichen Herausforderungen an. Zuzuhören und ihnen auf der Suche nach Lösungen zu helfen, habe ich gerne gemacht. Ich spürte, dass ich mit meiner Lebens- und Coachingerfahrung hilfreich und unterstützend für andere sein kann.

In dieser Zeit orientierte ich mich auch beruflich neu. Ich bewarb mich erfolgreich als Quereinsteigerin auf eine Stelle als Kommunikationstrainerin. Ich absolvierte eine einjährige Ausbildung zur Businessstrainerin und parallel eine erste Coachausbildung. Und wurde was?

Neugierig! Auf Wissen und auf Menschen.

Dies sind genau die Gründe, warum ich diese Coachausbildung mache.

Sabine Asgodom schreibt: „Stellen Sie sich vor, da sind Menschen, die mögen andere Menschen, interessieren sich für andere Menschen, engagieren sich für andere Menschen. Und wie fantastisch wäre es, wenn diese Menschen, die ein Talent für Menschen haben, nun auch noch den Geist des Coachings und einige praktische Tools kennen! Sie könnten dann mehr sein als Zuhörer, Berater, Tröster, Warner oder Bestärker. Sie hätten ein Gefühl fürs Coachen und fünf oder 25 gute Werkzeuge an der Hand, mit denen sie anderen helfen könnten, über das Verständnis hinaus Lösungen für ihre Probleme zu finden, zu Handelnden in ihrem Leben zu werden“ (2012, S. 34).

Das ist es, was ich will.

Ich möchte Menschen im privaten Kontext unterstützen und begleiten als Coach.

Mein Ziel ist es, mir ein zweites, berufliches Standbein aufzubauen, neben meiner Angestelltentätigkeit als Kommunikationscoach. Ich bin überzeugt davon, dass in unserer

immer komplexer werdenden Welt, Unterstützung und Begleitung hilfreich sind, um die Herausforderungen des täglichen Lebens zu meistern.

Dafür möchte ich meinen Methodenkoffer erweitern und mich während der Ausbildung so viel wie möglich ausprobieren, um das Gelernte anzuwenden.

Und die gute Nachricht ist, ich fange nicht bei Null an.

Was ich mitbringe

Begeisterung und Leidenschaft. Ich möchte coachen!

Meinen Klientinnen und Klienten einen geschützten Raum geben, in dem sie sich öffnen und reflektieren können, das ist es, was ich tun möchte. Ihnen damit die Möglichkeit geben zu erkennen, worum es ihnen bei ihrem Anliegen wirklich geht. Klarheit zu gewinnen über ihre Sichtweisen und mögliche Veränderungen. Und über deren Bedeutung und Auswirkungen. Ziele mit meinen Coachees erarbeiten und sie in deren Umsetzung begleiten.

Kurz: Menschen die Chance geben, sich weiter zu entwickeln. Das ist für mich eine zutiefst erfüllende Aufgabe. Da erlebe ich mich wirksam.

Ich habe selbst die Erfahrung gemacht, dass persönliche Weiterentwicklung nie endet. In den vergangenen Jahren habe ich viele Fortbildungen absolviert, in denen es immer auch um mich ging und in denen ich bereits einiges für meine Rolle als Coach gelernt habe.

Selbstreflektion und Selbsterfahrung

So z.B. in dem Seminar „Das Kind in dir muss Heimat finden“ von Stefanie Stahl.

Dort habe ich verstanden, warum es wichtig ist, dem Kind in mir Heimat zu geben und wie mir das gelingt. Denn, so sagt Stefanie Stahl, „Wer keine innere Heimat hat, wird sie im Außen nicht finden.“ (...) „Das innere Kind ist sozusagen die Summe unserer kindlichen Prägungen – guter wie schlechter, die wir durch unsere Eltern und andere wichtige Bezugspersonen erfahren haben“ (2012, S. 14).

Im intensiven Auseinandersetzen mit mir und meiner Vergangenheit habe ich verstanden, dass meine Eltern ganz sicher das Beste für mich gewollt haben und in ihrer Zeit und mit ihren Möglichkeiten, ihr Bestes für mich gegeben haben. Was ich auch verstanden habe, ist, dass es keine „perfekten“ Kindheiten gibt. Das stimmt mich bis heute sehr versöhnlich mit meiner eigenen Kindheit. Ich habe erkannt, dass es meine Aufgabe ist und nicht mehr die meiner Eltern, für das Kind in mir gut zu sorgen.

Stefanie Stahl arbeitet mit den Begriffen „Schattenkind“ und „Sonnenkind“. Das Schattenkind steht für unsere negativen Glaubenssätze, das Sonnenkind für unsere positiven Prägungen und Gefühle. Als Ergebnis der Arbeit im Seminar kenne ich mein Schattenkind und weiß um die Schutzstrategien, die es entwickelt hat. Das hilft mir im Hier und Jetzt in Situationen, in denen andere durch ihr Verhalten mein Schattenkind triggern.

Für meine Arbeit als Coach denke ich, ist diese intensive Arbeit mit Glaubenssätzen und den nicht erfüllten Bedürfnissen, aus denen sie resultieren, wertvoll.

Reflektion vom Handeln als Trainerin

„Achte auf die drei Köpfe der Trainerin.“, so lautet ein Satz, den ich in meiner Ausbildung zur Business-Trainerin gelernt habe. Diesen Gedanken finde ich auch hilfreich für meine Rolle als Coach.

Was ist damit gemeint?

In einer intensiven Ausbildung trainiert man permanent die eigenen Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Denkmuster. In Gedanken geht man das Erlernete durch und überlegt, was man wie wo anwendet und was es braucht, um möglichst viel „richtig“ zu machen. Irgendwann, nach viel Üben und einem Zuwachs an Erfahrung, wende ich mein Wissen sicher an.

Was tut man auf dem Weg zur professionellen Trainerin? Genau, man gibt Trainings. Und da ist eines richtig wichtig. In dem Moment, in dem mein Seminar beginnt, handle ich. Denn auf einmal trage ich statt eines Kopfes drei. Und jeder hat seine eigene Aufgabe.

Der erste beschäftigt sich während der ganzen Zeit mit dem Inhalt des Seminars. Wo bin ich gerade? Was sage ich? Und wie sage ich es? Der Zweite beschäftigt sich mit mir selbst in meiner Rolle als Trainerin. Wie wirke ich? Stehe oder sitze ich? Wie moduliere ich meine Stimme? Als wären die beiden Köpfe nicht genug, gibt es noch den Dritten nicht minder wichtigen. Und der ist bei meinen Teilnehmenden und beobachtet sie individuell und als Gruppe. Wie kommt das, was ich sage, bei meinen Teilnehmern an? Wie aktiviert sind sie? Und wie viel Energie haben sie gerade noch? Erlebe ich Widerstände? Und wenn ja, kann ich sie auflösen?

Wenn man mit Anlauf als Trainerin scheitern will, versucht man einfach nur diese drei Köpfe im Training bewusst und aktiv zu berücksichtigen und zu steuern – und zwar alle gleichzeitig. Und merkt was? Plötzlich geht gar nichts mehr. Was hilft? Handeln. Und zwar nur handeln. Schnell, authentisch und intuitiv. Nicht grübeln, sondern einfach tun. Die richtige Zeit zum Nachdenken und Reflektieren ist vor und nach dem Training.

Die Idee der drei Köpfe ist für mich auch anwendbar auf Coaching. Welches sind die drei Köpfe des Coaches?

Der Erste kümmert sich um den Prozess. Was braucht es wann? Welche Frage oder Methode ist hilfreich?

Der Zweite beschäftigt sich mit mir in meiner Rolle als Coach. Wie werde ich wahrgenommen? Sicher oder unsicher? Wertend oder wertschätzend? Schaffe ich es, Distanz zu wahren?

Und der Dritte ist ganz und gar bei meinem Coachee. Wie nehme ich ihn wahr? Wie verändern sich Mimik und Gestik? Was macht wann für ihn einen Unterschied? Arbeitet er gerne mit Bildern? Welchen Zugang hat er zu seinen Emotionen und seinem Körpergefühl? Die Liste dieser Fragen ließe sich lang fortführen.

Auch hier gilt es, während des Coachings zu handeln und meiner Intuition zu folgen. Nach dem Coaching reflektieren und ein Resümee ziehen. Und das nächste Coaching bestmöglich gedanklich vorbereiten.

Wichtig ist im Coaching, um die drei Köpfe zu wissen und im Hier und Jetzt zu entscheiden, welchen ich gerade brauche, um dem Coachee Erkenntnisse und Entwicklung zu ermöglichen.

Erleben der Bedeutung von Zuwendungen

Ein weiteres wichtiges Seminar, aus dem ich einiges für meine Rolle als Coach mitgenommen habe, ist die „Transaktionsanalyse“ bei Team Rosenkranz. Hier ganz besonders zwei Themen: die inneren Antreiber und die Bedeutung von Zuwendungen.

Die inneren Antreiber und ihre jeweiligen Botschaften zu kennen, hilft mir, Situationen zu erkennen, wo sie möglicherweise für meinen Coachee eine Rolle spielen. Für einen meiner eigenen inneren Antreiber habe ich einen kindlichen „Erlaubersatz“ erarbeitet und formuliert. Das stützt mich mit der Erfahrung aus, dass Verhaltensveränderungen möglich sind, wenn ich mir der Ursache bewusst bin.

Fast noch wichtiger sind für mich die sog. Strokes = Streicheleinheiten, die wir während der Seminarwoche „Transaktionsanalyse“ erlebt haben. Strokes sind eines unserer psychologischen Grundbedürfnisse und stärken unsere Motivation. Zuwendung und Anerkennung zu erfahren, stimuliert Hormone, die uns leistungsbereit machen.

Eine Übung war z.B. diese an Tag vier des Trainings:

Alle Teilnehmenden stellen sich im Kreis auf. Eine/r betritt für jeweils eine Minute den Innenkreis und schweigt während dieser Zeit. Die Außenstehenden sprechen ihm/ihr positive Dinge zu, die sie an dieser Person schätzen.

Diese Übung habe ich im doppelten Sinn als wertschätzend erlebt. Zum einen weil sie mir Gelegenheit gab, jeden einzelnen mit seinen Stärken konkret in den Blick zu nehmen und diese auszusprechen. Mal ehrlich, wann machen wir das so konzentriert und hochdosiert? Manchen Teilnehmenden im Innenkreis fiel es erkennbar schwer, diese eine Minute auszuhalten. Sie fanden das Gesagte „drüber“, konnten es kaum annehmen. Andere wieder waren zu Tränen gerührt, weil ihnen das noch niemand so gesagt hat. Und wieder andere haben sich einfach nur gefreut. Das zeigt, wir alle haben unseren ganz eigenen Umgang mit Strokes.

Ich selbst habe es so erlebt: Ich habe Dinge gehört, die ich gut mit mir in Einklang bringen konnte und mich gefreut und bestärkt gefühlt, dass andere mich auch so wahrnehmen. Und gleichzeitig war auch richtig viel Überraschendes dabei. Dinge, die ich selbst so noch nie gesehen habe. Das hat mich zutiefst berührt. In Summe haben wir diese Übung als „warme Dusche“ titulierte.

Was hat das mit Coaching zu tun? Viel. Richtig viel!

Nicht umsonst beinhaltet auch die Coachausbildung bei InKonstellation solche „warmen Duschen“. Und zwar immer wieder in einzelnen Modulen. Besonders erinnere ich die „Laden-Übung“, eine wunderbare Kombination aus Imaginationskraft und dem Verschenken von Wertschätzung.

Coaching – Luxusgut für Warmduscher? Yes! Unbedingt!

Nochmal, was hat das mit Coaching zu tun?

Sabine Asgodom schreibt: „Coaching ist eine Kunst, die vor allem mit Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Mitmenschlichkeit zu tun hat“ (2014, S. 20).

Das erlebe ich sowohl in meinem dienstlichen Kontext als auch in den Coachings, die ich im Rahmen der Ausbildung bisher absolviert habe. Stärken stärken. Den Blick auf die eigenen Ressourcen lenken. Sich selbst überhaupt einmal wahrnehmen. Das alles ermöglicht Coaching. Wann immer das gelingt, erlebe ich viele meiner Coachees ähnlich berührt und bewegt, wie ich es im Training „Transaktionsanalyse“ war. Damit ist Coaching für mich eine gute Gelegenheit, um „warm zu duschen“. Und es ist immer auch eines: eine selbst verordnete Zeit, um mit 100% meiner Aufmerksamkeit und der des Coaches bei mir zu sein. Ein Akt des Innehaltens, um wieder mit mir selbst und allem, was mir wichtig ist, in Kontakt zu sein.

Und das, genau das, macht es für mich in der Hektik unserer Zeit zu einem Luxusgut!

Mein Profil als Coach

Demut, Haltung und Kontakt sind die elementaren Säulen meiner Coachingarbeit.

Welche Methoden liegen mir?

Lebensrad, Timeline, Inneres Team, Tetralemma, Appreciative Inquiry, Ressourcendusche. Und Fragen. Gute Fragen. Richtig gute Fragen. Und, nicht zu vergessen: Schweigen.

Aktuell coache ich vier Coachees in laufenden Coachingprozessen. Dies sind ihre Themen:

Eine junge Frau, die ihre Rolle als Führende von älteren Mitarbeitenden findet.

Ein Abteilungsleiter und Familienvater, der in einem Konflikt zu den Werten des Firmeninhabers steht.

Eine Versicherungsfachfrau, die mit hohem Expertenstatus lernen will, sich beruflich mehr abzugrenzen, um ihre gewünschte Work-Life-Balance mehr leben zu können.

Eine junge Frau und Mutter mit Migrationshintergrund, die im Ausland lebt und arbeitet, die ihre Kommunikation mit ihrem Partner verändern will.

Mich freut, mit diesen Coachingerfahrungen meiner Neugier auf Menschen in anderen Lebenssituationen Raum geben zu können. Und damit sind wir bei einem sehr zentralen, mir eigenen Thema: Meinen Raum finden und gestalten.

Quellenverzeichnis

Bücher

Marie Kondo. The Life-Changing magic of Tidying. UK: A Random Housegroup Company, 2014.

Sonja Radatz. Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Carl Auer-Verlag, 2010.

Skript zur systemischen Coachinausbildung der Ausbildungsakademie InKonstellation. 2022.

Sabine Asgodom. So coache ich. München: Kösel-Verlag, 2012.

Stefanie Stahl. Das Kind in dir muss Heimat finden. München: Verlagsgruppe Random House GmbH, 2015.

Internetquellen

- <https://www.bing.com/search?q=luxus+definition+duden&gs=UT&pg=luxus+definition+duden&sc=9-22&cvid=E871381B7B624892AABB1A22F016DCFC&FORM=QBRE&sp=1&ghc=1&lq=0>, 15.04.2023
- <https://de.wikipedia.org/wiki/Luxus>, 15.04.2023
- <https://de.wikipedia.org/wiki/Luxusgut>, 15.04.2023
- <https://www.rauen.de/coaching-report/coaching-markt.html>, 15.04.2023
- <https://www.wiwo.de/unternehmen/handel/luxusranking-die-10-beliebtsten-luxusgueter-der-welt-/12727738.html>, 15.04.2023