

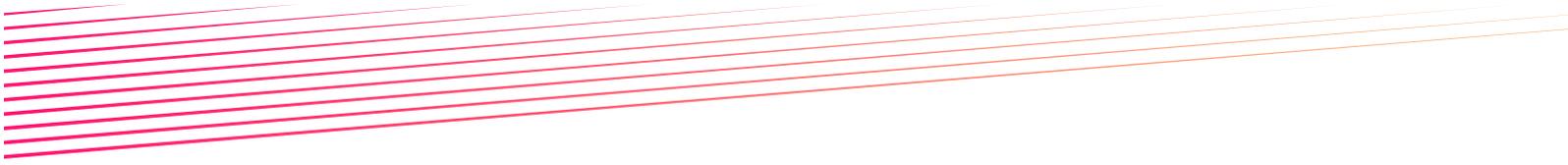
# Coach werden:

## „Wer bin ich und wenn ja wie viele?“

Februar 25  
Systemische Coaching Ausbildung

Alina Orasanu





## **Inhaltsverzeichnis**

Coach Werden: „Wer bin ich und wenn ja wie viele?“ .....	1
3.1 Einleitung.....	3
3.2 1 Das Gehirn.....	4
3.3 2 Gewaltfreie Kommunikation.....	5
3.4 3 Tetralemma – drei Perspektiven .....	7
3.5 FAZIT .....	12

# EINLEITUNG

Ich werde dieses Jahr 50.

Wie kam ich auf die Entscheidung eine Coaching Ausbildung zu starten?

Was bewegt mich?

Was sind meine Überzeugungen?

Wo stehe ich im Leben?

Was sollen die Ziele für die nächsten 10 Jahre sein?

Wo soll mit der Arbeit hingehen?

Was will ich noch erreichen?

Diese Fragen beschäftigen mich ständig seit ich mein Studium beendet habe, immer mit unterschiedlicher Intensität.

Ich habe für mich immer schnell ein Ziel festgelegt und dieses konsequent verfolgt.

Das ist jetzt anders! Ich lass mich seit einem Jahr auf mich ein und überrasche mich selbst. Ich dachte, dass die Coaching Ausbildung ein Geschenk an mich selbst ist, nun merke ich, dass es mehr ist. Es ist ein Geschenk an mich, dass ich teilen möchte!

Bild 1 – Der Kleine Prinz – Kalender arsEdition Verlag 2025



In dieser Abschlussarbeit werde ich den Weg, den ich in den letzten Monaten gegangen bin, beschreiben.

Es ist der Weg einer kopfgesteuerten Projektmanagerin, die in ihrem Berufsleben basierend auf Vernunft, Fakten und Zahlen agiert hat. Es ist die Transformation einer Führungskraft, die in erster Linie die Arbeitnehmer und nicht die Menschen gesehen hat.

# 1 Das Gehirn

Wie kann man mit der Philosophie und der Gehirnforschung die Theorie des Elefanten und des Reiters begründen?

„Was ist die komplizierteste Sache der Welt? Eine schwierige Frage, aber die Naturwissenschaft ist die Antwort eigentlich klar. Sie lautet: das menschliche Gehirn!“<sup>\*1</sup>

Was wir gewiss mit der Hilfe der Gehirnforschung heute über unser Gehirn wissen, ist der chemische und physische Zusammenbau, wir können elektrische Ströme messen, aber wir rätseln immer noch über die Zutaten des Bewusstseins und den einzelnen ganz subjektiven Erlebnissen.

Der Elefant und der Reiter sind in Coaching die Symbole für „Bewusst“ und „Unterbewusst“ und deren Interaktion.

Unser Subjektives Erlebniss „der Elefant“ wird langsam und sehr energieaufwendig von dem Bewusstsein „dem Reiter“ gesteuert.

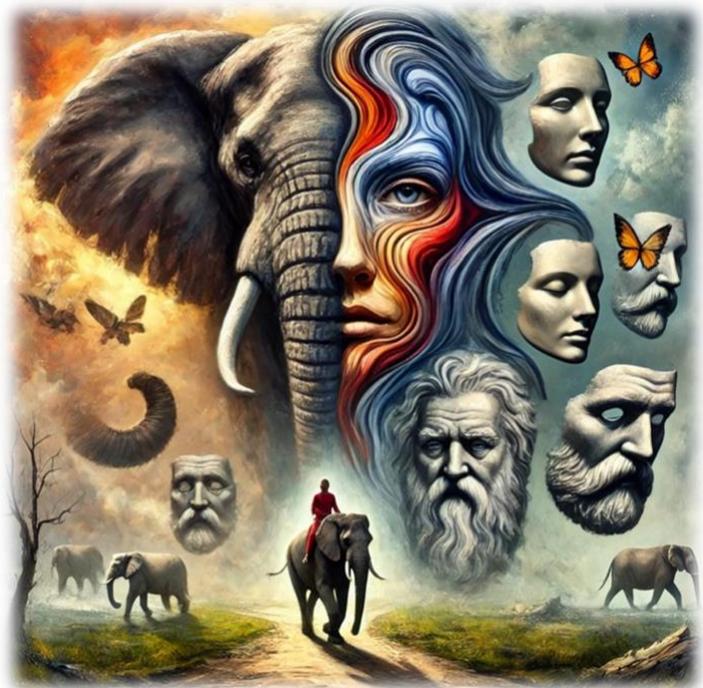
Der Philosoph Schopenhauer fragt sich als erster „Kann ich wollen, was ich will?“ also steuert der Wille die Vernunft? Wenn der Wille die Form des Elefanten hat und die Vernunft die Form des Reiters, verstehen wir besser seine philosophische Theorie. Inwieweit lassen wir uns von unserer sogenannten Intuition steuern? Warum gewinnt nicht immer die Vernunft?

Es wurde tatsächlich in der Gehirnforschung im Libet-Experiment demonstriert, dass im Gehirn elektrische Ströme entstehen bevor wir eine Entscheidung oder einen Gedanken bewusst wahrnehmen.

Bei dem Experiment wurde eine Patientin gebeten in einem vom Arzt bestimmten fixen Moment die Hand zu heben. Eine halbe Sekunde vor dem Zeitpunkt, in dem die Patientin die Hand hob feuerten die Elektroden schon die kommende Bewegung ab. Dann folgte die Wahrnehmung der Entscheidung und erst etwa 0,2 Sekunden nach der Wahrnehmung der Entscheidung ist die Handbewegung gefolgt.

Als ich 2008 das Buch „Wer bin ich und wenn ja wie Viele?“ von Richard David Precht gelesen habe, hatte ich die erste innere Auseinandersetzung mit ‚den Großen existenziellen Fragen‘. Damals habe ich mir nicht so viele Gedanken über das Experiment gemacht, aber jetzt sehe ich es als ‚faktischen Beweis‘ für die Handlungen die zuerst im Unterbewusstsein entstehen und sich dann erst als bewusste Entscheidung an die Oberfläche wagen. Das Buch zu lesen war für mich bestimmt ein erster wichtiger ‚unbewusster‘ Schritt in die heute ‚bewusst‘ gegangene Richtung.

Bild 2:  
Vermischung der Theorien -  
Gedanke  
Quelle: Prompt in ChatGPT



\* | Precht 2007 S.40 und S. 149-152

## 2 Gewaltfreie Kommunikation

Was hat Corona, außer mir Sorgen um die Gesundheit meiner Familie zu machen, mir gebracht?

Viel Ruhe, die Zeit nachzudenken und aus dem Gedankenkarussell der Arbeit auszusteigen, viel mehr Zeit mit der Familie zu verbringen und...

Ich hatte während der Corona Zeit das Glück von meinem Arbeitgeber einen Resilienzkurs zu bekommen. Das war meine erste Auseinandersetzung mit der Gewaltfreien Kommunikation. Das Thema hat mich fasziniert und danach habe ich sowohl das Buch gelesen als auch die Hörbücher dazu gehört.

Die Grundlage der Gewaltfreien Kommunikation ist sehr einfach. Es gibt 4 Komponenten die berücksichtigt werden sollen. Die 4 richtigen Schritte in einem Prozess der Kommunikation mit dem Herzen sehen folgendermaßen aus:

1. **Beobachtung** -> Konkrete Handlungen, die wir beobachten und unser Wohlbefinden beeinträchtigen.
2. **Gefühle** -> Wie wir uns fühlen in Verbindung mit dem was wir beobachten.
3. **Bedürfnisse** -> Werte und Wünsche aus denen die Gefühle entstehen.
4. **Bitten** -> Die konkrete Handlung die wir erbitten, damit unser Leben reicher wird.

\*2

Was so einfach klingt ist in der Realität leider für mich ziemlich schwer umzusetzen. Ich habe es lange versucht, war aber leider nur ein ‚Wolf‘ in einem ‚Giraffenfell‘.

Sich an den Kommunikationsprozess mit den 4 Komponenten zu halten und emphatisch zuzuhören klingt leicht, ist es aber nicht, wenn dir eine wichtige Komponente nicht klar ist:

Was sind meine Bedürfnisse? Was will mir meine Ungeduld und Nervosität sagen? Bin ich bereit, das zu analysieren und zu verstehen? Und noch schwerer, kann ich als Beobachter ohne zu bewerten kommunizieren?

Direkt im Coaching Grundlagen Modul habe ich gelernt, dass es die Grundhaltung beim Coaching ist, ohne Wertung zuzuhören! Ich muss gestehen, dass es mir am schwersten fällt genau das zu tun: das Gehörte zu würdigen, auch wenn das meiner Werte und Weltanschauung nicht entspricht.

Der indische Philosoph J Krishnamurti hat geschrieben, dass die höchste Form menschlicher Intelligenz ist „zu beobachten ohne zu bewerten“<sup>\*3</sup>. Rosenberg selbst beschreibt seine Reaktion dazu als bewertend und gibt zahlreiche Beispiele in seinem Buch, die genau das zeigen: in unserer westlichen Welt fällt es uns schwer aktiv zuzuhören und dann emphatisch und wertfrei zu reagieren.

Erst nach dem Konflikt Modul und nachdem ich in diesen fünf Monaten seit Anfang der Ausbildung mich mit meinen Gefühlen und Gefühlsausdrücken beschäftigt habe, bin ich soweit zu verstehen und zu verinnerlichen was ‚Pseudo‘ Gefühle und ‚echte Gefühle‘ sind.

Die ‚Pseudo‘ Gefühle sind eher unsere *Interpretation* auf anderen und wie sie auf uns reagieren z.B. *ignorierend* oder *missverstanden*.

Die ‚echten‘ Gefühle kommen von innen heraus, aus unseren eigenen Insel. Sie sind Ausdrücke von erfülltem z.B. *angenehm* oder unerfülltem z.B. *überwältigende Bedürfnisse*. Die Insel steht symbolisch für die eigene Wahrnehmung der Welt und die persönliche Interpretation der Wirklichkeit.

Es stärkt mich, mich mit meinen Bedürfnissen auseinanderzusetzen und was sie für mich in meinem Wertesystem bedeuten: die Autonomie (Träume, Ziele, Werte), das Feiern (das Leben genießen), die Integrität (Authentizität, Kreativität, Sinn, Selbstwert), die Interdependenz (Akzeptanz, Wertschätzung, Nähe, Liebe, Respekt, Empathie, Zugehörigkeit) die physische Existenz (Nahrung, Körperkontakt, Ruhe, Gesundheit, Sexualität), das Spiel (Freude und Lachen) und die Spiritualität und Verbundenheit (Harmonie, Frieden, Inspiration).

Rosenberg schreibt: „Wenn wir unsere Bedürfnisse aussprechen, dann steigt unsere Chance, dass sie erfüllt werden.“<sup>\*4</sup>

Ich muss noch lernen meine Bedürfnisse zu erkennen, damit ich meinem Gegenüber gerechtes Feedback darüber geben kann, was ich mir als Änderung wünsche. Ich muss mich auch als Führungskraft immer noch daran erinnern, dass nicht jedes Feedback, auch wenn das perfekt nach GFK formuliert ist, von meinen gegenüber akzeptiert und umgesetzt wird. Es gibt immer noch den freien Willen und nicht nur die Vernunft.

BILD 3 <https://karrierebibel.de/gewaltfreie-kommunikation/> | 16.02.2025



\*2 Rosenberg 2016 S21-22 Zusammenfassung GLK 4 Schritte und Prozesse

\*3 Rosenberg 2016 S.40 Zusammenfassung.

\*4 Rosenberg 2016 S.62 Zitat..

## 3 Tetralemma – drei Perspektiven

### 3.1 Tetralemma als Coachee

Ich wurde von einer Kollegin gefragt, ob ich Lust habe als Coachee mit ihr zu der Abschlussprüfung ihrer Coaching Ausbildung zu kommen. Sie hat mir nur kurz erklärt, dass ich ein Thema mitbringen muss und das ich mir einen der zukünftigen Coaches aussuchen kann.

So habe ich meine ersten Kontakt mit InKonstellation gehabt.

Eine sehr junge Teilnehmerin war mein Coach. Es wurde uns gesagt, dass wir eine Stunde bis maximal 90 Minuten für das Coaching haben und das die Supervision vorbeischauen wird und ich mich dabei nicht stören lassen soll.

Das ist nicht mein erstes Coaching gewesen. Ich hatte in der Arbeit schon Coachings als Führungskraft in einer Konfliktsituation und in einem Mobbing Fall. Ich war aber sehr gespannt auf das Gespräch mit einem ‚frischen‘ Coach.

Ich hatte das Thema „ich möchte mich zwischen zwei Richtungen im Beruf entscheiden“ mitgebracht. Der Coach hat mir genug Zeit gelassen über meiner Thema zu reden. Es war nicht schwer, das Ziel zu formulieren und wir haben zwei Optionen als Bodenanker auf Karten aufgeschrieben. Ich habe sie sehr zugewandt und ein wenig aufgeregt wahrgenommen, aber das war für mich normal und verständlich, insbesondere als die Supervision dabei war.

Ich hatte keine Ahnung wohin es führt und hatte nicht das Gefühl, dass es mir bei der Entscheidung hilft. Auf einmal hat sie mich gebeten aufzustehen und auf einer der Karten mit den Optionen aufzusteigen und die Augen zuzumachen. Danach war die Situation ganz anders. Ich dachte, dass ich ein nicht emotionales Thema mitgebracht habe... es hat mich jedoch überwältigt, mit wie viel Kraft sie mich in das Gefühl, was richtig für mich ist, gebracht hat!

Beide Karten haben sich auf eine andere Art und Weise richtig für mich angefühlt. Befand ich mich in einer Patt Situation? Wir haben über das Beste aus beiden Jobs gesprochen und dabei ist mir noch klarer geworden, dass ich keine Entscheidung treffen soll, zumindest noch nicht. Danach haben wir über was wäre wenn gesprochen. Ich hatte mich in der Arbeit für eine Agile Coach Ausbildung angemeldet und hatte gehofft, dass ich es als Weiterbildung von meinem Chef genehmigt bekomme. Ich war sehr enttäuscht, dass es nicht geklappt hat. Darüber zu reden hat mir nur noch klarer gemacht, dass für mich Coach werden sehr wichtig ist. Ich kann nicht sagen, dass ich die Entscheidung Systemischer Coach zu werden da gleich getroffen habe, aber der Samen ist gepflanzt worden. Ich habe meine junge Coach sehr bewundert für die Methode und wie sie die Methoden angewendet hat. Ich war sehr erstaunt, mit wie viel Kraft es auf mich eingewirkt hat! Ich wusste direkt am selben Tag, dass ich das ‚können‘ möchte! Ich habe direkt auch Vertrauen in das Coaching Institut gehabt, dass so einen jungen Menschen so viel Können geben kann.

Gibt es Zufällen? Vielleicht, oder doch nicht! Sylvia Buble, die ich als Supervisorin kennengelernt habe, hat auch den Info Abend für die Systemische Coaching Ausbildung geführt und sie wird später auch meine Grundlagen Modul Leiterin sein. Danke an meine Kollegin, dass sie die Idee hatte mich zu fragen, ob ich Lust auf ein kostenloses Coaching habe. Danke auch an meine sehr junge, sympathische und kompetente Coach bei ihrer Abschlussprüfung! Ich danke auch Sylvia, für einen Überzeugenden und sehr guten Info-Abend, ohne den ich mich nicht bei der Systemischen Coaching Ausbildung angemeldet hätte.

Danke Sylvia auch für einen beeindruckenden ersten Kontakt mit der ‚Magic des Coaching‘ im ersten ‚Demo Coaching‘ Grundlagen Modul!

## 3.2 Tetralemma als Coach

### Zusammenfassung zur Tetralemma Methode im Coaching

**Ursprung & Urheber:** Das Tetralemma stammt aus der indischen Philosophie und wurde besonders in der buddhistischen Madhyamaka-Schule durch Nāgārjuna (ca. 2. Jh. n. Chr.) weiterentwickelt. Es wurde ursprünglich genutzt, um logische Widersprüche aufzulösen und rigide Denkstrukturen zu hinterfragen. Im Coaching wurde das Tetralemma als Modell von systemischen Ansätzen übernommen, insbesondere durch Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer in der systemischen Strukturaufstellung. Sie adaptierten das Tetralemma zur Lösung von Entscheidungsblockaden und zur Förderung neuer Perspektiven.

### Das Tetralemma-Modell

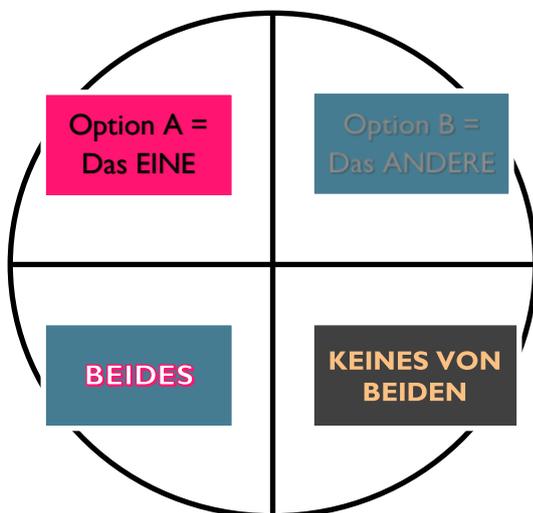
Das Tetralemma beschreibt vier logische Alternativen zu einer Aussage und geht über das klassische Entweder-Oder-Denken hinaus:

1. These (A): Eine Aussage ist wahr.
2. Antithese ( $\neg A$ ): Die gegenteilige Aussage ist wahr.
3. Beides ( $A \wedge \neg A$ ): Beide Aussagen sind zugleich wahr.
4. Weder noch ( $\neg(A \vee \neg A)$ ): Keine der beiden Aussagen trifft zu.

### Tetralemma Model in Coaching:

Das Tetralemma ist ein kraftvolles Coaching-Tool, das über klassische Entweder-Oder-Entscheidungen hinausgeht. Es eröffnet neue Denk- und Handlungsspielräume, fördert kreative Lösungsansätze und hilft Klienten, mehr Klarheit in komplexen Situationen zu gewinnen.

Bild 4



### Anwendungsbereiche im Coaching:

1. Entscheidungsfindung & Perspektivwechsel:
  - Hilft Klienten, starre Denkweisen zu überwinden
  - Unterstützt bei schwierigen Entscheidungen mit scheinbar nur zwei Alternativen
2. Auflösung von Blockaden & Ambivalenzen:
  - Klienten können widersprüchliche Gefühle oder Bedürfnisse akzeptieren.
  - Fördert Flexibilität und kreative Lösungsfindung.
3. Konfliktlösung & Mediation:
  - Erlaubt neue Sichtweisen auf Konflikte und alternative Lösungen.
  - Reflexion über mehrdeutige oder widersprüchliche Situationen
4. Förderung von Teamdynamiken und Innovationsprozessen.
  - Hilft, festgefahrene Positionen zu lockern.
  - Systemische Aufstellungen & Teamentwicklung
  - Anwendung in Strukturaufstellungen zur Visualisierung von Entscheidungsprozessen.

## Fragen

Nachdem die ‚Anker‘ – Karten mit Wörter, Bilder oder Symbole auf dem Boden gestellt sind, können folgenden Fragen die Erkennung unterstützen:

- Wie fühlt es sich an, an ‚das EINE‘ zu gehen?
- Welche Empfindungen, Bilder entstehen wenn Sie auf ‚das EINE‘ stehen?
- Wie fühlt sich an, wenn Sie hier stehen und zu ‚das ANDERE‘ schauen?

Beim Position wechseln auf die anderen Karten:

- Welche neue Empfindungen, Bilder entstehen?
- Was ist anders an dieser Stelle?
- Was ist Besser oder Schlechter?

Fragen für ‚Beides‘:

- Hypothetische Frage: Wenn beides möglich wäre, welche Möglichkeiten könnte die Position mit sich bringen?
- Welche Ideen kommen jetzt wenn sie beiden anderen „das EINE“ und „das Andere“ im Blick haben?

Fragen für „Keines von beiden“:

- Wie ist die Sicht aus der Perspektive?
- Was ist neu?
- Gibt es jetzt Tendenzen?

Fragen von der fünfte Position. Der Coachee geht aus den Tetralemma aus, setzt sich hin oder nimmt eine erhobene Vogelperspektive:

- Gibt es eine neue Perspektive von Außen?
- Was ist der emotionale Gewinn des Gewählten?
- Was ist die Stärke des Nichtgewählten?
- Gibt es eine Möglichkeit die Stärke des Nichtgewählten ins Gewählte einzubringen?

Es muss am Ende keiner Entscheidung getroffen werden. Das wichtigste ist dass man sich bewusst mit den Optionen auseinander gesetzt hat. Das Einfühlen kann zu neuen Erkenntnissen führen. Dadurch könne der Elefant mit dem Reiter besser interagieren, neue Möglichkeiten, kreative Lösungen sich als neue Optionen entwickeln. Die Gedanken können dabei sacken und eine Entscheidung wird getroffen.

## Erste Tetralemma Übung als Coach:

Ich habe während des Methoden Modul mit einer Ausbildungs-Kollegin das Tetralemma Model geübt. Es wird in der Ausbildung immer wiederholt: „Von Fehlern in Coaching Übungen lernt man am besten.“ Bei der Übung habe ich am besten die vorherige Affirmation auf eigener Haut gespürt..

Kurz vor der Übung, als wir uns noch Tee geholt haben fiel der Satz: „Ich muss heute die Entscheidung treffen. Morgen müssen wir eine Antwort haben!“. Das ist die Macht der Wörter. Danach habe ich den ganzen Prozess unter Druck geführt. Wir haben die Alternativen aufgeschrieben, dabei hat die Coachee auch neue Alternativen für sich entdeckt. Ich habe die Coachee gebeten für sich die Karten auf den Boden zu legen, auf die Karten zu gehen und für sich wahrzunehmen was sie fühlt. Wir sind damit in die VAKOG<sup>5</sup> Erlebnisse reingegangen. Es war schwer die Coachee aus ihrem Kopf zu bekommen. Die Spiegelung der Reaktionen ist im Erkennungsprozess fördernd. Egal ob Bilder, Gerüche, Klänge oder Körperwahrnehmungen, es ist sehr wichtig, dass der Coachee darüber reflektiert, laut oder leise. Bei einer „leisen“ Reflexion ist es sehr wichtig, dass der Coach dem Coachee die Körpersignale spiegelt: z.B ein Lächeln oder die Schulter gehen nach oben.

※5 VAKOG ist ein Modell aus der Neurolinguistischen Programmierung (NLP) und bedeutet: Visuell (Sehen), Auditiv (Hören) Kinästhetisch (Fühlen, Bewegung),

Olfaktorisch (Riechen), Gustatorisch (Schmecken)

Ich habe danach gelesen, dass die Position der Coachee und Coach in Raum sehr wichtig ist. Der Coach soll ständig die Reaktionen des Körpers beobachten und wenn angebracht, dem Coachee diese spiegeln. Ich habe bei der Übung gesessen und beobachtet. Das war ein Fehler, ich würde das definitiv nächstes mal anders tun. Ich weiß jetzt, dass die Bewegungen der Coachee und des Coach im Einklang sein sollen. Also wenn der Coachee auf die Karten geht, soll der Coach die Bewegung begleiten.

Ich habe mich trotzdem ständig unter Druck gefühlt, die Entscheidung rauszukitzeln. Es hat sich nicht wie einen richtigen Prozess steuern angefühlt. Ich habe ständig Fragen gestellt und mich erwischt, zwei Fragen hintereinander zu stellen. Das verwirrt und setzt auch den Coachee unter Druck. Dadurch habe ich dem Coachee auch nicht viel Zeit gelassen, ins ‚Gefühl‘ zu kommen.

Ich merke jetzt nach ein paar ‚externen‘ Coachingübungen, dass es einen Unterschied macht, ob der Coachee die Methode kennt und beide Perspektiven während des Coachings im Kopf hat. Es ist tatsächlich manchmal schwieriger die Steuerung zu halten, wenn der Coachee mitwirkt, als in der normalen Coaching Situation.

Als wir uns wieder getroffen haben, hat meine Kollegin mir erzählt, dass ihr der ganze Prozess sehr geholfen hat an dem Abend eine Entscheidung zu treffen, die sich für sie immer noch richtig anfühlt. Die selbe Entscheidung, die sich beim Coaching kristallisiert hat. Das Ziel des Coachings ist erreicht worden. Die Coachee konnte nach dem Coaching die Entscheidung treffen.

Für mich hat sich dieses Coaching trotzdem als nicht gelungen angefühlt.

**Fazit:** Ein Coach darf sich durch keine Aussage unter Druck setzen lassen. Die Feedback Runden nach einer Coaching Übung sind sehr wertvoll und ich bin sehr dankbar, dass die Ausbildung so ‚praktisch‘, also sehr viele Übungsmöglichkeiten anbietet.

### **3.3 Die Macht des Tetralemma wieder spüren, auch wenn man die Methode kennt!**

Da stehen wir wieder am Anfang diese Jahres, meine Coaching Kollegin und ich und haben uns vorgenommen, noch mal die Tetralemma Methode zu üben. Dieses Mal, werde ich Coachee sein und meine Kollegin ist der Coach.

Sie hat sich gut vorbereitet und ich beobachte jeden Schritt und jede Emotion, die mein Coach ausstrahlt.

Ich habe das Thema, das mich zu der Coaching Ausbildung gebracht hat wieder gewählt. Ich habe damals eine Entscheidung getroffen: egal welchen Karrierenweg ich wähle, die Coaching Ausbildung ist mir wichtig und ich mache es! Ich bin aber in der tatsächlichen Jobsuche nicht weitergekommen und möchte mehr Klarheit darüber haben.

Jetzt kenne ich die Methode und erhoffe mir neue kreative Perspektiven.

Ich war die ganze Zeit sehr in meinem Kopf gefangen. Ich habe sehr stark beobachtet, wie sie die Methode angewandt hat, welche Fragen gestellt werden, wie die Aufstellung der Karten ist...

Es wurde die Skalierungsfrage genutzt, weil ‚die Klarheit‘ sehr schwer zu quantifizieren ist.. Mein Coach hat sehr gut die Ressourcen mit mir erarbeitet und mir mehr Vertrauen wiedergegeben! Sie hat sehr gut das System, in dem ich mich bewege mit mir erarbeitet, z.B die Unterstützung



von meinem Mann. Sie hat auch die nächsten Schritte mit mir gut ausgearbeitet: Was wird demnächst passieren? Ich habe ein sehr gut strukturiertes und gesteuertes Coaching erlebt.

Obwohl ich so sehr in meinem Kopf gefangen und bei der Analyse wie sie den Prozess steuert konzentriert war, ist das Wunder des Coaching passiert.

Mir ist es klarer geworden, dass ich die Ausbildung als Tool für meine Weiterentwicklung zuerst in der Arbeit und dann als Mensch gesehen habe. Für mich! Die Perspektive hat sich während der Ausbildung weiterentwickelt. Was neu dabei entstanden ist? Ich würde gerne auch coachen! Ich habe jetzt angefangen, mir die Frage zu stellen: Wie kann ich tatsächlich weiter als Coach arbeiten? Wie kann ich das Wunder weitergeben?

## FAZIT

Ich bin noch nicht soweit, dass ich zu allen offenen Fragen zu dem Thema: „Wie kann ich in einem Umfang Coachen, von z.B 20% meiner Arbeitszeit?“ eine Antwort geben kann.

Ich habe jetzt schon gelernt, mir Zeit für die Reifung der Antworten zu geben um das Richtige zu tun.

## ZITAT

*„Es ist nicht genug zu wissen,  
man muss es auch anwenden.  
Es ist nicht genug zu wollen,  
man muss es auch tun.“*

Johann Wolfgang von Goethe

## **Literatur:**

Precht, Richard David (2007): Wer bin ich und wenn ja wie Viele? -10. Aufl., München, Deutschland, (Wilhelm Goldmann Verlag)

Rosenberg, Marshall B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation - 12 Aufl., Paderborn (Junfermann Verlag)

Sinek, Simon (2019) The infinit Game – I Edition, USA (PORTFOLIO/PENGUIN)

## **Abbildungsverzeichnis:**

Bild 1 – Der Kleine Prinz – Kalender arsEdition Verlag 2025

Bild 2 - Vermischung der Theorien - Gedanke- Prompt in ChatGPT

Bild 3 - BILD 3 <https://karrierebibel.de/gewaltfreie-kommunikation/> 16.02.2025

Bild 4 - Eigenbild