



Mein Weg

„Dem Gehenden schiebt sich der Weg
unter die Füße.“ (Martin Walser)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Hauptteil	2
2.1 Willkommens - Modul	2-3
2.2 Grundlagen - Modul	4
2.3 Fragen - Modul	4-5
2.4 Methoden - Modul	5-6
2.5 Konflikte - Modul	6-7
2.6 Hypnosystemik - Modul	7-
2.7 Anwendung - Modul	9
3. Fazit	9-11
Anhang	
Flipchart zu meinem Weg	12

1. Einleitung

Das Zitat von Martin Walser „Dem Gehenden schiebt sich der Weg unter die Füße“ habe ich im Zuge der Ausbildung zum ersten Mal gehört und trifft auf mich und meine Entwicklung in den letzten 7 Monaten absolut zu.

Ich habe lange überlegt welches Thema ich in meiner Abschlussarbeit aufgreifen und vertiefen möchte. Dabei lernte ich, auf meine Intuition zu hören, denn irgendwann wusste ich, dass sich die Fragestellung für mich mit dem weiteren „Gehen“ klären wird. Ich möchte in dieser Arbeit meine persönliche und berufliche Entwicklungsreise reflektieren, denn es sind viele Methoden und Tools die mich in dieser Zeit sehr beeindruckt und geprägt haben. Für mich, fühlte es sich jedoch nicht richtig an, mich in dieser Arbeit nur mit z.B. einer Methode auseinander zu setzen, denn diese Ausbildung ist weitaus mehr als das Vermitteln von Inhalten und Methoden. Es ist vielmehr eine Persönlichkeitsentwicklung, die durch das Erlernen dieser beeindruckenden Methoden mit einhergeht.

2. Hauptteil

2.1 Willkommens-Modul

„Es gibt Berge, über die man hinüber muss, sonst geht der Weg nicht weiter.“
(Ludwik Thoma)

Meine Reise begann als ungeduldige Person, die zudem gerne ihre nächsten Schritte plant. Ich mochte Kontrolle und die Gewissheit darüber, was ich machen möchte. Als ich mich jedoch für diese Ausbildung entschieden habe, stand ich schon eine Weile auf einem Wegabschnitt und wusste nicht wie mein Weg weitergeht. In dieser Zeit begleitete mich folgendes Zitat „Es gibt Berge, über die man hinüber muss, sonst geht der Weg nicht weiter.“ (Ludwik Thoma) Genau so war es auch für mich. Die letzten 7 Monate bin ich Stück für Stück den Berg aufwärts gegangen. Meine ersten Schritte begannen während des Willkommens-Moduls, wo wir uns unter anderem mit der Frage beschäftigt haben, was ist Systemisches Coaching - und was nicht? Für mich waren folgende Inhalte sehr prägend:

- Bedeutung von Systemen
- Insel-Modell
- Timeline
- VAKOG

Es war großartig zu verstehen, wie viele **Systeme** zu einer Person gehören und welche Reaktion entsteht, wenn sich etwas in einem System verändert. Da

alles miteinander in Verbindung steht verändert sich sowohl mein eigenes System, als auch die damit verbundenen Systeme. Es ist jedoch sehr individuell zu betrachten. Für mich ist dies auch retrospektiv sehr beeindruckend, denn diese Prozesse benötigen Zeit, da sich das System neu sortiert.

Eine große Entlastung brachte mir das **Insel-Modell**, da ich immer versucht habe die Probleme meines Gegenübers in Gänze zu verstehen und nachvollziehen zu wollen. Doch das muss ich tatsächlich nicht. Sicherlich begeben sich in einem Coachingprozess auf die Insel des Anderen, um das Ziel und das Anliegen verstehen zu können, aber ich muss es nicht im Einzelnen nachvollziehen. Ich muss auch nicht das Verhalten und die Sichtweisen gut finden, sondern es in voller Demut akzeptieren, um den Coachee gut durch den Prozess begleiten zu können. Das ist für mich eine komplett neue Herangehensweise und entlastet mich ungemein. Es ist zudem sehr gewinnbringend, seine eigene Insel zu erkunden, sich ihrer bewusst zu werden und sie zu akzeptieren.

Die Methode **Timeline** finde ich sehr bereichernd, da sie sich gut für das Kennenlernen eines Coachees eignet. Es können prägende Ereignisse aus der Vergangenheit beschrieben werden. Diese können sowohl den privaten als auch beruflichen Kontext betreffen. Zudem kann es hervorragend als Meilenstein - Planung genutzt werden, um die Erreichung des Zieles zu planen. Verstärkt wird diese Methode durch die Bodenanker, um jeden Meilenstein zu würdigen und um spüren zu können, welche Wichtigkeit und Bedeutung jeder Meilenstein hat. Diese Methode ist flexibel und auf die Bedürfnisse des Coachees ausgelegt, da der Coachee selbst die Abstände und die einzelnen Meilensteine selbst auf dem Boden positionieren kann und sich diese Position je nach Erspüren auch nochmal verändern kann.

Die Bedeutung des **VAKOG-Modells** habe ich tatsächlich erst recht spät nachvollziehen können. Ich habe bei mir während eigener Coachingprozesse wahrgenommen, dass ich ein visueller Mensch bin. Mir hilft es Strukturen und Themen sichtbar zu machen. Dennoch durfte ich die Erfahrung machen, dass wenn es um das Bewusstwerden des Unterbewussten geht, es für mich völlig unwichtig ist die Themen zu visualisieren und es da viel wichtiger ist, ins Fühlen zu kommen, um die Kognition mit dem Gefühl zu verbinden. Bis zur Coachinausbildung habe ich gedacht, dass ich leicht ablenkbar bin und es mir schwer fällt einem Gespräch in Gänze zu folgen. Es hat sich herausgestellt, dass ich hochkonzentriert in einem Coachingsprozess sein kann und das auch über einen langen Zeitraum, um den Prozess gut im Blick zu behalten und um komplett bei meinem Coachee zu sein. Das ist definitiv für mich eine sehr wertvolle Erfahrung.

2.2 Grundlagen - Modul

Für mich und meine weitere Entwicklungsreise war tatsächlich das zweite Modul „Grundlagen“ ein großer Schritt den Berg hinauf. Der Grund für einen weiteren großen Schritt war folgender:

- Coachinghaus (erstes Übungssetting) - Ziel & Auftragsklärung

Das Modul war mit vielen spannenden Inhalten gefüllt. Für mich war jedoch das **Coachinghaus** das Modell, welches mir zu mehr Klarheit verholfen hat. Wir durften schon in kleinen Settings ein Thema bearbeiten und mit Hilfe des Coachinghauses in Richtung Zielformulierung und Auftragsklärung gelangen. Ich hatte an dem Tag das Glück einen für den Zeitpunkt langen Coachingprozess mit Hilfe des Coachinghauses zu durchlaufen. Das Feedback meines Coachees und mein Gefühl während dieses Settings haben mir gezeigt, dass ich die richtige Ausbildung für mich gefunden habe. Es nahm mir die Befürchtung, dass ich es evtl. gar nicht könnte. Im Nachhinein war das mein Schlüsselmoment für meinen weiteren Weg. Es hat mir sinnbildlich die Tür zum Coachen aufgeschlossen.

2.3 Fragen - Modul

Ich war gestärkt durch mein positives Erlebnis, dennoch merkte ich in dem oben beschriebenen Prozess, dass es mir unheimlich schwer fiel schnell die geeigneten Fragen zu stellen. Daher war ich sehr erleichtert, dass das dritte Modul, sich genau diesem Thema widmete. In diesem Modul war für mich herausragend:

- Unterschiedliche Fragetechniken
- Auftragsklärung
- „Repariere nichts, was nicht kaputt ist.“
- „Ich bin für den Prozess verantwortlich und der Coachee für die Lösung.“
- Ziel kleiner machen

Für mich persönlich sind die **Fragen** das Herzstück des gesamten Coachingprozesses. Im beruflichen Kontext hatte ich schon oft die Situation, dass ich im Nachgang eines Gesprächs gedacht habe, warum ich gewisse Fragen nicht gestellt habe, da ich dann zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre. Ich fand es daher großartig unterschiedliche Fragetechniken kennenzulernen, um gewisse Reaktionen herbeiführen zu können. Dabei verfolgt man als Coach immer das Ziel, das Anliegen des Coachees besser verstehen zu können bis hin für den Coachee Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Da ich mittlerweile viele Fragetechniken anwende und diese bewusst einsetze, möchte ich gar keine Fragetechnik in den Vordergrund stellen.

Eine Frage jedoch hat sich nachhaltig für mich eingeprägt um die **Auftragsklärung** gut lösen zu können. Für mich war da die entscheidende Frage: „Wie kann ich dich dabei unterstützen, damit du dein Ziel erreichen kannst.“

Zwei weitere für mich wichtige Leitsätze möchte ich sehr gerne teilen. Mich prägte der Satz „**Repariere nichts, was nicht kaputt ist.**“ Ich verlasse mich darauf, dass der Coachee für sich weiß, was er lösen möchte, auch wenn ich andere Themen sehe. Dann kann ich ein Angebot machen, dass ich noch etwas anderes wahrgenommen habe und der Coachee kann dann entscheiden, ob es wichtig für ihn ist.

Der Leitsatz „**Ich bin für den Prozess verantwortlich und der Coachee für die Lösung**“ hat mir geholfen meine Rolle als Coach besser zu verstehen. Für mich war es nun klar, dass die erarbeitete Lösung des Coachees nicht unbedingt die für mich passende Lösung sein muss. Wichtig ist, dass sich der Coachee damit identifizieren kann und der Ökocheck gegeben ist – also die Umsetzung für den Coachee realistisch ist. Auch hier kann es mit dem Insel-Modell begründet werden: Es muss nicht unbedingt meine passende Lösung, also auf meine Insel bezogen sein, sondern die Lösung, die zum Coachee und dessen Insel passt.

Ein weiterer wichtiger Punkt war für mich, dass ich das **Ziel möglichst klein formulieren** lasse durch den Coachee. Wenn es nicht auf Anhieb klappt, kann auch innerhalb des Coachingprozesses das Ziel angepasst und auch nochmal grundsätzlich neu verfasst werden. Falls durch ein groß formuliertes Ziel dann nicht alle Themenbereiche besprochen werden können, kann ich darauf hinweisen, dass wir dies gerne in einem weiteren Treffen thematisieren können. Das bringt sowohl für mich als auch für den Coachee eine Entlastung und einen möglichen Ausblick.

2.4 Methoden – Modul

Aus dem vierten Modul habe ich drei Methoden für mich mitgenommen, die ich gerne künftig anwenden möchte:

- Grow-Modell
- Affektbilanz
- Tetralemma

Das **Grow-Modell** hat das Coachinghaus nochmal erweitert und den Coaching-Prozess für mich ganzheitlich gemacht. Die ersten beiden Steps kann ich gut mit dem Coachinghaus vergleichen, wohingegen bei dem 3. Step „Options“ mit dem Coachee neue oder bereits bekannte Optionen erarbeitet werden. Zudem wird geschaut, welche denkbaren Hilfsangebote passend sein

könnten. Der letzte Step „Way forward“ macht die aus dem Prozess resultierenden Optionen nachhaltig, indem gezielt erarbeitet wird, was die nächsten Schritte sein können und wer den Coachee evtl. unterstützen kann.

Häufig geht es in den Coachingsitzungen darum, dass der Coachee eine Entscheidung treffen möchte. Manchmal kommen die Coachees mit dem eindeutigen Anliegen, dass sie Unterstützung bei einer bestimmten Entscheidung benötigen. Wenn die beiden Themen, die es zu entscheiden gilt schon sehr klar zu benennen sind, bietet sich in meinen Augen sehr gut das **Tetralemma** an. Dieses Modell ist zeitlich etwas umfangreicher, kann aber sehr gut angewendet werden, um bei der Entscheidungsfindung zu helfen. Hier wird in unterschiedliche Richtungen gefragt, um möglichst viele Seiten beleuchten zu können. Zudem wird mit Bodenankern gearbeitet, um sich in die einzelnen Optionen rein zu fühlen. Auch ich durfte im Übungskoaching eine lehrreiche Erfahrung machen mit dieser Methode. Ich war begeistert, wie stark diese sein kann. Auch hier wird das Unterbewusstsein durch die Bodenanker aktiviert und durch das Benennen des Coaches von Mimik und Gestik des Coachees, werden weitere Denkanstöße gegeben, die ggf. zu einem Erkenntnisgewinn in Richtung Klärung führen können.

Wenn sich erst im laufenden Gespräch herauskristallisiert, dass eine Entscheidung zu treffen ist, kann sehr gut die **Affektbilanz** angewendet werden. Die Antworten des Coachees sollen möglichst schnell gegeben werden, so dass die Antworten eher mit dem „Bauchgefühl- dem Unterbewussten“ beantwortet werden, als mit dem „Kopf- dem Bewussten“. Durch die Skalierung bei dieser Methode wird das „Gefühlte“ sichtbar und es kann dadurch zur Entscheidungsfindung beitragen.

Mein Weg war bis hier hin schon sehr ereignisreich und spannend. Die Erfahrungen, die ich als Coachee in den Übungssettings machen durfte, haben mich in meiner Persönlichkeitsbildung unheimlich bereichert und wachsen lassen. Auch als Coach konnte ich in jedem Übungssetting von meinem Coachee lernen, da auch sie schon sehr kreative Lösungen für sich gefunden haben, die mich inspiriert haben. Mittlerweile war ich schon sehr begeistert vom Coachen und somit freute ich mich auf die weiteren Steps auf meinem Berg.

2.5 Konflikte - Modul

Das fünfte Modul befasste sich mit dem Thema Konflikte. Wir setzten uns mit unterschiedlichen Modellen auseinander, die dabei halfen die Bedürfnisse einzelner Personen deutlicher zu machen. Aus den Bedürfnissen konnten wir dann das Verhalten und dessen Taten ableiten und konnten Konflikte somit besser beleuchten und nachvollziehbarer machen. Folgende Modelle waren da für mich sehr hilfreich:

- Riemann-Thomann-Modell
- Inneres Team

Das **Riemann-Thomann-Modell** veranschaulichte für mich die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen und wie diese wiederum in Verbindung oder Gegensätzen stehen können. Ich vermute, dass es durchaus hilft mit Coachees darüber ins Gespräch zu gehen, falls ein Konflikt mit jemandem besteht. Letztendlich habe ich für mich daraus entnommen, dass es meist am effektivsten ist, einen für beide Seiten passenden Kompromiss zu finden. Dies scheint nachhaltiger zu sein, als wenn man „komplett“ gegen seine eigenen Bedürfnisse agiert.

Ein weiteres für mich fast wichtigstes und stärkstes Tool scheint aktuell das Innere Team zu sein. Durch meine externen Trainingscoachings habe ich jetzt schon häufig das **Innere Team** angewandt. Jeder Coachingprozess sah anders aus, d.h. sehr individuell auf die Coachees bezogen. Ich finde es faszinierend, welche Kräfte bei dem Coachee entstehen und welche Beschreibungen für die einzelnen Stimmen oder Anteile gewählt werden. Dem Coachee wird häufig sehr schnell bewusst, was für Ressourcen in ihm stecken und was vielleicht in manchen Situationen eher etwas störend erscheint. Jedoch waren bei jedem Coachee auch die Stimmen/Anteile wichtig, die evtl. vorher als eher negativ konnotiert wurden. Das ist einfach sehr beeindruckend, dass das Resultat des Prozesses ein Annehmen dieser Anteile und das absolute Wertschätzen und Würdigen dieser beinhaltete.

In meinen bisherigen Sitzungen war es so, dass nicht direkt klar war, dass wir mit dem Inneren Team arbeiten würden. Es war zunächst ein Anliegen, welches erst mit einigen Umwegen einherging. Zurückblickend waren diese „Umwege“ wichtig, um die Gänge des Inneren Teams erfassen zu können. Ich vermute jedoch, dass durch mehr Erfahrung im Coachen von mir einzelne Seiten/Anteile schneller durch gezielte Fragen sichtbar gemacht werden können. Für meinen Erfahrungsstand bis jetzt, bin ich ganz zuversichtlich, dass dies auch künftig routinierter gehen wird.

Das Gefühl zu haben, den Coachees schon zu diesem Zeitpunkt geholfen zu haben, indem sie sich selbst besser kennen lernen konnten, finde ich einfach faszinierend.

2.6 Hypnosystemik - Modul

Durch den Hypno-Systemischen Ansatz, der im sechsten Modul vermittelt wurde, rundete sich das Coachingsbild für mich gut ab. Zu diesem Modul kann ich gar kein bestimmtes Modell nennen, sondern nur die wichtigsten Erkenntnisse für mich beschreiben:

- Gefühl im Körper verorten (Hypno)
- „Ambivalenz ist eine Kompetenz kein Problem.“
- Muster des Gelingens – Verstärken – neue Bahnen im Gehirn schaffen
- Anteile/Muster würdigen

Mein Verstehen von dem Hypno-Systemischen Ansatz ist, dass Erfahrungen und eingeübte Verhaltens- und Denkmuster im Stamm- und Mittelhirn im sogenannten limbischen System verankert sind. Kommen wir z.B. in gefährliche Situationen, weiss unser Unterbewusstsein, dass wir uns in Sicherheit bringen müssen, wir werden quasi gewarnt. Das passiert alles ungeplant. Handeln, welches wir bewusst steuern wird in der Großhirnrinde im äußeren Bereich des Gehirns gesteuert. Das sind dann geplante Handlungen. Um nun mit einem Coachee neue noch **unbekannte vom Coachee gewünschte Verhaltensmuster** zu kreieren, müssen wir mit den bekannten Denk- und Gefühlsmustern arbeiten. Dabei versuchen wir die Unterschiede von dem gewünschten Verhalten zu dem bereits bekannten Verhalten zu verdeutlichen und ggf. umzudeuten. Wichtig dabei ist es, die alten bekannten **Muster zu würdigen** und vielleicht mit bekannten gut gelingenden Mustern zu verbinden (**Muster des Gelingens**). Es ist gut, dass sie da sind und sie haben bis jetzt auch immer ihren Zweck erfüllt, dennoch besteht bei dem Coachee das Bedürfnis eine Änderung herbeizuführen. Dabei kann die Frage – „Wofür ist das gut?“ helfen, um eine Abgrenzung zu dem bisher Bekannten bis hin zur positiven Konnotation des Verhaltens herbei zu führen. Den Leitsatz **„Ambivalenz ist eine Kompetenz kein Problem“** habe ich mir in diesem Zusammenhang als Veranschaulichung gemerkt. Es ist gut, dass wir ambivalent sind, somit haben wir die Chance zu wachsen und weitere Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen. Um zum Unterbewussten zu gelangen hilft es das **Gefühl zu der Situation im Körper verorten** zu lassen. Auch hier verbinden wir das Gefühl mit der Kognition, wir wollen neue Verknüpfungen herstellen und durch gezielte Fragen ein positives Gefühl mit dem neu geknüpften Lösungsansatz verbinden.

Prägend für dieses Modul und wirklich ausschlaggebend für meinen weiteren Weg war an diesem Modulwochenende mein Übungscoaching, welches ich als Coach machen durfte. Ich habe eingangs schon meine sehr kognitive Art beschrieben. Für mich war es bis zu diesem Zeitpunkt immer sehr wichtig viel mitzuschreiben, um möglichst genau den Coachee wiederholen zu können. In diesem Übungssetting, habe ich nicht ein Wort aufgeschrieben. Ich war ganz beim Coachee und konnte ganz einfach die Zielformierung und Auftragsklärung herbeiführen und mir auch merken. Die Coachee konnte sich sehr gut mit ihrem Unterbewusstsein verbinden - es war ein langer sehr schöner Prozess. Wir haben uns überwiegend mit dem Ziel, dem Positiven befasst und konnten im Unterbewusstsein schon eine Klärung herbeiführen. Es ging darum eine Entscheidung zu treffen, bzw. ein Abwägen verschiedener Optionen. Als die Coachee im Hier und Jetzt war mit Augen auf, war ganz klar zu spüren, dass

die Ratio – die Vernunft ansprang. So deutlich wie in diesem Prozess ist es mir noch nie bewusst geworden. Genau da spürte ich die Ambivalenz der Coachee und konnte gut damit weiterarbeiten. Ich kann mich an einen Satz von mir erinnern: „Oh weisst du, was ich wahrnehme? Dein Unterbewusstsein hat schon zugestimmt, jetzt müssen wir noch dein Bewusstsein überzeugen.“ Wir mussten beide lachen und es brachte uns nochmal einen Schritt weiter. Ich war selbst beeindruckt, mit was für einer Leichtigkeit ich gecoacht habe und was für ein positives Feedback ich von der Coachee und den beiden Beobachtern erhalten habe. Dieses Wochenende hat mich in meinem künftigen Arbeiten als Coach sehr bestärkt und einfach nur glücklich gemacht.

2.7 Anwendung - Modul

Im siebten Modul – Anwendung haben wir die Möglichkeit erhalten für uns noch offene Themen anzusprechen oder Unklarheiten anführen zu können.

Herausragend habe ich die Aufstellungsarbeit empfunden. Ich war überrascht, wie stark diese Methode ist und wie emotional es sowohl für die Stellvertreter als auch für die Beobachter war. Für diese Erfahrung bin ich sehr dankbar.

Zudem habe ich an einem Democoaching teilgenommen, welches für mich persönlich auch sehr bewegend war. Zu Anfang der Coachingausbildung fiel es mir sehr schwer mich selbst auf einen Coachingprozess einzulassen. Ich hatte einige Themen, die mir jedoch zu groß schienen. Im Zuge der Ausbildung habe ich selbst mehrere Übungscoachings erhalten und aus jedem Prozess konnte ich etwas für mich mitnehmen. Den Tiefgang habe ich allerdings erst in dem Democoaching spüren dürfen. Das war für mich in diesem Umfang eine neue Erfahrung und sehr berührend. Ich war beeindruckt, welches magische Zusammenspiel mit dem Coach entstehen kann.

3. Fazit

Es liegen nun 7 Monate Persönlichkeitsentwicklung hinter mir. In dieser Zeit gab es sowohl Höhen als auch Tiefen, die ich durchlebte. Manchmal hat es einen Schritt zurück benötigt, um dann die Reise fortzuführen.

Eins meiner wirklich prägenden Erfahrungen war es, dass ich mein erstes externes Übungscoaching bei mir zu Hause hatte. Meine Coachee war eine sehr wissbegierige, gestandene Frau, die mir sehr viel bei unserem ersten Treffen mitteilte. Ich habe mehrere Schleifen gezogen, um das Anliegen greifbarer zu machen. Die Coachee formulierte ein Ziel, welches durch eine weitere Frage schnell beantwortbar war, so dass uns bewusst wurde, dass es sich nicht wirklich darum handelte. Sie hielt dennoch an dem Anliegen, welches sich etwas abgeändert hatte fest. In dem weiteren Verlauf näherten wir uns

dem Ziel indem ich eine Timeline mit ihr bearbeitete. Da mein Coachee sehr kognitiv agiert und sich viel und ausgiebig mit Geschehnisse beschäftigt, war es für sie sehr spannend, die Gedanken mal visualisiert und geordnet zu bekommen. In dem Prozess zeigte sich dann, dass sie das Besprochene erstmal „sacken lassen“ und drei Tage darüber nachdenken müsse.

Wir vereinbarten dann einen weiteren Termin nach vier Tagen, der dann nochmal verschoben wurde, so dass wir uns nach sieben Tagen wieder getroffen haben. Diese Woche fühlte sich für mich sehr lang an. Ich konnte überhaupt nicht greifen, wie meine Coachee es empfunden hat. Das erste Setting belief sich ca. auf 2,5 Stunden. Für mich hatte ich das Gefühl gescheitert zu sein, da ich auf jeden Fall schon das Thema hinter dem Thema erkannt hatte, aber jedes Angebot, welches ihr gemacht habe, wurde nicht angenommen.

Wir trafen uns nun ein weiteres Mal und die Rückmeldung war durchaus positiv. Ein gezieltes Anliegen hatte sie allerdings wohl nicht für das zweite Treffen. Sie war jedoch so begeistert und interessiert an dem Thema Coaching, so dass sie mir gerne eine Chance zum Üben geben wollte. Sie war offen für alles. Ich habe ihr dann mitgeteilt, dass ich tatsächlich noch einige Dinge hätte, die ich gerne üben würde, mir jedoch auch das ein oder andere vom letzten Coaching präsent wäre. Thematisch ging es um Stresssituationen versus Langeweile (hoch und tief). Sie sagte eingangs, dass sie froh gewesen wäre, dass wir uns an einem anderen Tag getroffen hatten als ursprünglich geplant. Sie sagte: „Sei froh, dass wir uns nicht Montag getroffen haben, da war ich ganz schön geladen.“

Das war für mich direkt mein Anknüpfungspunkt. „Was war denn los?“ - war meine Frage und schon waren wir in einem Coachingprozess. „Magst du da vielleicht mit mir mal drauf schauen?“ Es war super spannend, wir haben dann das Innere Team aufgestellt mit Symbolen und die Symbole sprachen miteinander. Zum Ende hin kam ein weiteres Symbol hinzu welches für sie eine gute Lösungsstrategie für solche Situationen war. Das fand ich dann schon sehr beeindruckend. Dann kamen wir noch auf das Thema Hoch und Tief zu sprechen, welches die Coachee dann eigenständig in einem weiteren Bild malend aufnahm. Sie malte quasi eine Welle, die Berg und Tal zeigte. Durch das Visualisieren konnte sie klar im Bild verorten, in welchem Stresslevel sie sich wohlfühlt und hat dort dann ihr Inneres Team von der anderen Skizze reingezeichnet. Der gesamte Prozess war unheimlich spannend und wir konnten sogar Ideen für das Tal erarbeiten, welches es schafft keine Langeweile aufkommen zu lassen. Das war für mich eine absolute Bestätigung darin, dass die Arbeit mit dem Inneren Team wichtig war und sie es bereits in Kürze für sich als sehr positiv umgesetzt hat.

Beide Coachingprozesse waren sehr umfangreich und gingen ca. 2,5 Stunden. Für mich blieb dennoch eine gewisse Unzufriedenheit, auch wenn ich weiss,

dass beide Prozesse genau dieses Maß benötigen haben, um weiter zu kommen. Als ich mein weiteres Coachingwochenende hatte und samstags abends nach Hause kam stand dort ein großer Blumenstrauß auf dem Esstisch, der mit einem Lieferdienst zugestellt wurde. Er war von dieser Coachee. Eine Karte mit folgenden Worten war dabei „Liebe Silvia, ganz herzlichen Dank für deine Unterstützung. Ich habe tatsächlich heute schon begonnen, einiges umzusetzen. Ich drücke dir die Daumen für die laufende Weiterbildung und die Prüfung. Herzliche Grüße ...“

Ich war gerührt und glücklich. Es machte mir bewusst, dass ich in Zukunft auf jeden Fall coachen möchte. Das Gefühl jemanden geholfen zu haben sich selbst etwas besser kennengelernt zu haben, war und ist auch weiterhin ein magisches Gefühl.

In den letzten Monaten durfte auch ich eine Persönlichkeitsentwicklung durchlaufen. Meine berufliche Ausrichtung (Erzieherausbildung, Studium zur Sozialen Arbeit, Zertifizierung als Kinderschutzfachkraft) war meist aus Vernunftgründen gewählt. Es bot sich einfach so an. Die systemische Coach Ausbildung war das Erste, was ich gezielt und aus Interesse ausgesucht habe und das mich wirklich glücklich macht. Es hat mir bereits so viel Positives in den letzten 7 Monaten gebracht und die Reise ist nicht vorbei und ich bin noch nicht ganz über den Berg gekommen, aber bin mittlerweile schon sehr weit oben. Ich hätte mir auch keinen anderen Anbieter vorstellen können, da ich für mich diesen nahen Praxisbezug absolut hilfreich fand und der Aufbau der Wochenenden und die Art des leicht vermittelten Inputs einfach überragend für mich ist. Diese schriftliche Arbeit zeigt mir, wie sehr ich mich mit dem systemischen Ansatz und dem Coachen identifiziere, denn der gesamte Inhalt ist von mir rein aus meinen Erfahrungen und dem was ich aus den Wochenenden mitgenommen habe.

Ich bin einfach nur begeistert und bin unendlich dankbar für diese Reise, die wertschätzenden Menschen, die ich kennenlernen durfte und für das Vertrauen, was von vorn herein durch die Trainer in uns gesteckt wurde. Sie ließen uns wirklich in Ruhe und Geduld groß werden.

Ein absolutes Learning, welches ich mitnehme ist, dass ich auf mich und mein Können vertrauen darf und manches bedarf einfach Zeit und das ist auch gut so. Ich habe durch das Erklimmen meines Berges eine wirkliche Ruhe und eine gewisse Gelassenheit erlernt.

Danke!

