

Abschlussarbeit der Ausbildung zum Systemischen Coach

von

Kirsten Haas

Dokumentation von zwei Coaching-Sitzungen mit einer Klientin



Oktober 2019

Name:	Frau B.
1. Termin	90 Minuten

AKQUISITION, EINSTIEG, VEREINBARUNG

Frau B. hat sich an mich gewandt, weil sie meinem Aufruf zur Suche von Coaching-Klienten zu Übungszwecken gefolgt ist. Bereits am Telefon konnten wir kurz klären, was ihr Anliegen ist und was Coaching generell leisten kann.

ANALYSE & DIAGNOSE

Die Situation:

Im ersten Termin lerne ich Frau B. genauer kennen. Sie ist Anfang 50, verheiratet und hat drei Kinder, von denen eines bereit zum Studium aus dem Haus ist und die anderen noch zur Schule gehen.

Seit ihrer Ausbildung vor über 25 Jahren ist Frau B. beim selben Arbeitgeber im kaufmännischen Bereich angestellt. Dort hat sie regelmäßig die Tätigkeit gewechselt, war aber in den vergangenen Jahren überwiegend im Verwaltungsbereich tätig. Durch ihre familiären Verpflichtungen war sie fast durchgehend in Teilzeit beschäftigt. Im vergangenen Jahr nahm sie aufgrund struktureller Umorganisation das Angebot ihres Arbeitgebers an und wechselte in eine Transfergesellschaft. In dieser befindet sie sich aktuell noch für mehrere Monate, danach ist sie arbeitslos.

Das Ziel:

Der (zunächst spontan formulierte) Auftrag: „Ich möchte wissen, wohin es danach gehen soll.“ (Anm.: nach der Zeit in der Transfergesellschaft)

Mit Hilfe des **Coaching-Hauses** hinterfragen wir gemeinsam das Ziel.

Die Klientin schildert ihr Anliegen. Sie erscheint sehr reflektiert, tendenziell pessimistisch, „warnt“ mich vor, sie sei ein schwieriger Fall und hätte schon alle Möglichkeiten durchdacht, käme aber zu keinem Ergebnis. Im Sinne eines guten Kontaktes würdige ich ihre Aktivitäten,

durch aktives Zuhören. Im Rahmen der Würdigung frage ich sie nach den Einzelheiten der Anstrengungen, die sie bereits unternommen hat. Sie hat über die Transfergesellschaft Unterstützung in Form einer externen Berufsberatung, das gestalte sich aber zäh. Bei allen bisher geschriebenen Bewerbungen hat sie von 75 Prozent positives Feedback erhalten und ist zu Gesprächen eingeladen worden. Diesen Erfolg würdige ich, auch wenn sie selber das eher als „geringe Leistung“ einschätzt. Drei aus den Gesprächen resultierende Angebote hat sie ihrerseits abgelehnt aus unterschiedlichen Gründen. Ihre Überzeugung ist, dass sie hätte noch mehr Bewerbungen schreiben sollen. Nach der Frage, was sie denn glaube, wofür das dient, nicht mehr Bewerbungen zu schreiben, sagte sie spontan: „Dass ich mich nicht auf die falschen Jobs bewerbe.“

Ich frage nach den Positionen und Unternehmen, bei denen sie sich beworben hat. Wir stellen fest: Ihr fehlt eine konkrete Vorstellung ihrer künftigen Tätigkeit, sie weiß nicht, auf welche Jobs sie sich gezielt bewerben soll.

Wir untersuchen die Systeme, in denen sie sich bewegt. Da ihr Mann gut verdient, befindet sie sich in der Situation, auf das Gehalt nicht angewiesen zu sein. Trotzdem ist die Geldfrage immer wieder präsent („ich will ja nicht weniger verdienen als vorher“). In ihrem Umfeld stocken viele Freundinnen ihre Arbeitszeiten nach Elternpausen gerade wieder auf, so dass es ihr „fast peinlich“ ist, quasi nichts zu machen. Da auch ein Sohn bereits das Haus verlassen hat, hätte sie ebenfalls mehr Zeit, auch mehr zu arbeiten.

Auf die Frage nach ihren Emotionen in ihrer Situation ist sie noch nicht klar sortiert. Sie erwähnt, dass es eigentlich ok sei, auch mal nicht zu arbeiten. Immerhin hätte sie in den vergangenen Jahren durchgehend und viel gearbeitet. Jetzt könnte es auch mal gut sein. Einen echten Zugang zu ihren Emotionen hat sie aber noch nicht, sie wägt immer wieder ab zwischen positiver und negativer Sichtweise ihrer Situation.

Das Ziel, das wir gemeinsam formulieren, lautet: „Ich möchte Klarheit gewinnen und sicherer werden, was ich demnächst tun möchte. Damit ich mich gezielter bewerben kann.“

Ob das Ziel trägt, überprüfe ich anhand des **SMART-Zieles**:

Das Ziel ist spezifisch-konkret: nein

Das Ziel ist messbar: nein

Das Ziel ist attraktiv: ja

Das Ziel ist realistisch: ja

Das Ziel ist terminiert: nein

Aufgrund des Ergebnisses schärfen wir noch einmal nach und entwickeln folgendes Ziel:

„Ich möchte eine Bewertungsskala für mich, anhand derer ich ab morgen Stellenanzeigen überprüfen kann, damit ich mich gezielter bewerben kann.“

Mit dem Ziel ist Frau B. zufrieden. Ich frage sie, woran sie nach unserem Termin merken würde, dass er erfolgreich war. Ihre Antwort: Sie würde mit Freude an die Jobsuche gehen.

Anmerkung: Ich hatte während der Zielsuche die Hypothese, dass Frau B. sich durch ihre nicht ganz freiwillige berufliche Veränderung vielleicht verletzt und nicht gewürdigt fühlt. Ich habe ihr hypothetische Fragen und Aussagen zur Verfügung gestellt, um zu schauen, ob meine Spekulation zutrifft. Auch mit dem **inneren Team** haben wir gearbeitet. Im Ergebnis fand hier aber keine Verletzung oder ein Identitätsverlust statt. Frau B. hatte sich freiwillig entschieden, weil ihr früherer Job ihr keinen Spaß mehr machte und auch die Zugehörigkeit zur Firma nicht mehr so intensiv war. Hier machte sie den Eindruck, dass sie sich diesen Schritt sehr wohl überlegt hat und damit nicht hadert.

LÖSUNGSENTWICKLUNG UND -GESTALTUNG

Die Lösungsfindung:

Um mit ihr gemeinsam ein Profil mit ihren Kompetenzen, Fähigkeiten, Stärken und Interessen zu erstellen, bearbeiten wir mit Hilfe systemischer Fragen auf dem Flipchart die folgenden Aspekte:

- Welche Aufgaben hatte sie in ihrem bisherigen Job? Welches davon sind Herzenthemata, welche möchten Sie nicht mehr in Ihrem Leben haben?
- Was sind die daraus resultierenden Kompetenzen, die man benötigt, um solche Aufgaben zu erledigen?

- Mit welchen Themen hat sie sich in ihrem bisherigen Job beschäftigt und welche Themen interessieren sie darüber hinaus?
- Welcher Rahmen ist für sie wichtig? (Voll-/Teilzeit, Geld, Entfernung etc.)
- Welche Werte spielen für sie eine Rolle? (gutes Betriebsklima, sinnhafte Tätigkeit...)
- Was möchte sie in ihrem Leben noch lernen?
- Wo sehen andere Menschen ihre Stärken?

Während Frau B. ihre Vorstellungen relativ gut benennen konnte, wusste sie beim letzten Punkt (wie sehen Andere Frau B.) nichts zu sagen, auch nicht auf hypothetischer Ebene. Sie fand die Frage aber hilfreich und spannend, so dass ich ihr die **Hausaufgabe** mitgegeben habe, andere Personen dazu zu befragen.

Bei der Diskussion der o.g. Punkte hat die Klientin über viele Möglichkeiten der Neuausrichtung reflektiert. Auffällig war, dass sie jede Idee sofort mit vielen Gegenargumenten selber wieder verwarf. Daraufhin habe ich mit ihr versucht, ihre Überlegungen analog zum **Tetralemma** einzusortieren in eine der vier Ausrichtungen:

- a) An Bewährtem festhalten (einen Job ähnlich ihrem alten suchen)
- b) Etwas völlig Neues machen (etwas ganz anderes in Erwägung ziehen)
- c) Eine Kombination aus a und b (bspw. bekannte Tätigkeit in völlig anderer Branche)
- d) Nichts von alledem

Wir haben dieses Modell nicht vertieft (und damit auch nicht die 5. Ebene – all dies nicht und selbst das nicht – angesprochen), sondern es lediglich zur Verdeutlichung und Strukturierung verwendet. Frau B. war sowohl mit den Kriterien auf dem Flipchart als auch mit der theoretischen Einsortierung ihrer Möglichkeiten sehr zufrieden und fühlte mehr Klarheit.

Neben der o.g. Aufgabe, andere Menschen zu befragen, wo Frau B. ihre Stärken habe, habe ich sie ermutigt, bis zum nächsten Treffen zu sammeln, welche Jobs theoretisch für sie infrage kommen. Dabei solle sie auch diejenigen berücksichtigen, bei denen sie selber sofort viele Gegenargumente findet. Beim nächsten Termin wollen wir die konkrete Bewertungsskala erstellen und mögliche Jobalternativen dort einsortieren.

ABSCHLUSS

Zum Abschluss habe ich die **Ergebnisse** zusammengefasst und sie mit unserem Ziel abgeglichen. Ich war der Meinung, dass wir das Ziel nicht erreicht haben, da wir noch keine Bewertungsskala erstellt hatten. Die Klientin fand die Ergebnisse aber als gut, und Termin hilfreich und angenehm. Das Flipchart hat sie sich ab fotografiert und stellte fest, dass ihr das schon sehr helfen würde. Sie freut sich auf den nächsten Termin (in 2 Wochen)

Reflektion und Ideen für die Folgesitzung:

- Fragen wie es ihr ergangen ist und ob sich irgend etwas getan hat.
- Fragen nach den „Hausaufgaben“.
- Mithilfe des Profils eine Nutzwerttabelle erstellen, in der die Kriterien gewichtet werden. Obwohl das ggf. keine reine Coaching-Aufgabe ist hat die Klientin mehrfach wiederholt, dass sie solch ein Werkzeug braucht, mithilfe dessen sie Stellenanzeigen oder Ideen bewerten kann.
- Noch mehr pacen und wertschätzen.

Name:	Sandra B.
2. Termin	120 Minuten

ANALYSE & DIAGNOSE

Die Situation:

Ich war sehr gespannt, was Frau B. zwei Wochen nach unserem Termin berichten würde. Auf meine Frage, was sich in der Zwischenzeit für sie verändert hat, lautete die Antwort: „Nichts.“ Sie hätte lediglich bei der Reflektion des bisher Erreichten nochmal überlegt, dass es ein Fehler war, eines der Jobangebote aufgrund des geringen Gehaltes abzulehnen. Sie bedauerte dies jetzt, da es vermeintlich sehr gut zu ihren erarbeiteten Kriterien gepasst hätte. Mittlerweile war ihr klargeworden, dass der Verdienst für sie nicht mehr so entscheidend ist.

Aber sie wisse immer noch nicht so recht wohin es gehen könnte. Gleichzeitig bekannte sie aber freimütig, eine große Aufschieberin zu sein. Die Hausaufgaben für diesen Termin hatte sie beispielsweise erst ganz kurz vor unserem Treffen erledigt.

Das Thema „Aufschieben“ nahm ich zum Anlass, weiter zu hinterfragen. Sie bestätigte mir, dass es eine ihrer üblichen Vorgehensweisen sei und obwohl sie sonst oft logisch und strukturiert ist, hat sie gleichzeitig auch eine chaotische Seite. Sie nannte verschiedene Beispiele und es wurde deutlich, dass das ein Teil ihres Problems ist. Fast jeder zweite ihrer Sätze begann mit „Ich müsste....“, „Ich wollte noch...“ und dem freimütigen Bekenntnis, dass der Tag auch so schnell vergehe. Innerlich sortierte ich Frau B. zum **Kliententyp** „Opfer“ ein, den es zu gewinnen gilt.

Ich habe mit Frau B. erörtert, dass es im Sinne der **Ambivalenz** richtig sei, beide Anteile zu würdigen. Was denn das Gute am Schlechten sei, wollte ich wissen. Das heißt, wofür es gut ist, dass sie „nicht in die Puschen kommt.“ Dabei konnten wir rausarbeiten, dass sie sich für die Zeit in der Transfargesellschaft viele Vorsätze genommen hat, die sie alle nicht realisiert hat und ihr das ein schlechtes Gewissen macht. Gleichzeitig betonte sie aber auch immer, dass sie nach so vielen Jahren des Arbeitens eine Auszeit auch verdient habe. Das alles zahlte

ein auf die Tatsache, dass sie alles aufschiebt und den „Pack-an“ nicht bekommt („ich bin ein Mensch der letzten Minute“).

Meine Hypothese dazu war, dass sie sich nicht traut, nichts zu tun, weil es gesellschaftlich nicht anerkannt ist. Hier kam sie ein wenig in Resonanz. Zwar sagte sie, dass das auf jeden Fall Plan B sei (quasi wenn ihr nichts anderes übrigbliebe, falls sie keinen Job bekommt). Ich schlug ihr die Möglichkeit vor, dass es nicht nur Plan B sondern eine echte, selbstgewählte Option sein könnte. Das hat sie etwas überrascht, konnte das aber in Betracht ziehen.

Das Ziel:

An dieser Stelle haben wir das Ziel für die aktuelle Coachingsitzung erarbeitet, das lautete: „Ich möchte einen Weg finden, meine Aufgaben/Jobsuche ab sofort regelmäßig anzugehen, um dann ohne schlechtes Gewissen die Freizeit genießen zu können.“

Das Ziel stand mit den SMART-Kriterien im Einklang. Auf meine Frage, was am Ende dieser Sitzung besser sein soll, sagte sie: Ich möchte meine Zeit mehr genießen können und trotzdem ernsthaft einen Job suchen.

LÖSUNGSENTWICKLUNG UND -GESTALTUNG

Die Lösungserarbeitung:

Um ihre großen Ansprüche in realistische Päckchen zu packen, haben wir eine Todo-Liste entwickelt, die ihr dazu dient, Dinge täglich strukturiert anzugehen. Dabei handelt es sich um Punkte wie 30 Minuten Jobbörsen scannen, Bürokräm sortieren, mögliche Fortbildung suchen. Dafür steht täglich exakt eine Stunde zur Verfügung, die Frau B. auch mit der Stoppuhr einhalten will. Dabei war es mir wichtig, möglichst kleine Einheiten mit ihr zu erarbeiten, damit die Liste ambitioniert, aber trotzdem umsetzbar wird. Für die Umsetzung habe ich angeregt, dass Frau B. sich dann mit Freizeit belohnen darf, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben. Im Gespräch kam gleichzeitig heraus, dass sie unter einem geringen Selbstwertgefühl leidet. Sie bedauert, nicht studiert zu haben und bewundert Menschen, die aus ihrer Sicht erfolgreich sind.

Mit Hilfe des **inneren Teams** haben wir erarbeitet, welche inneren Anteile sie zum Thema Selbstwert verspürt (s. Abbildung 1)

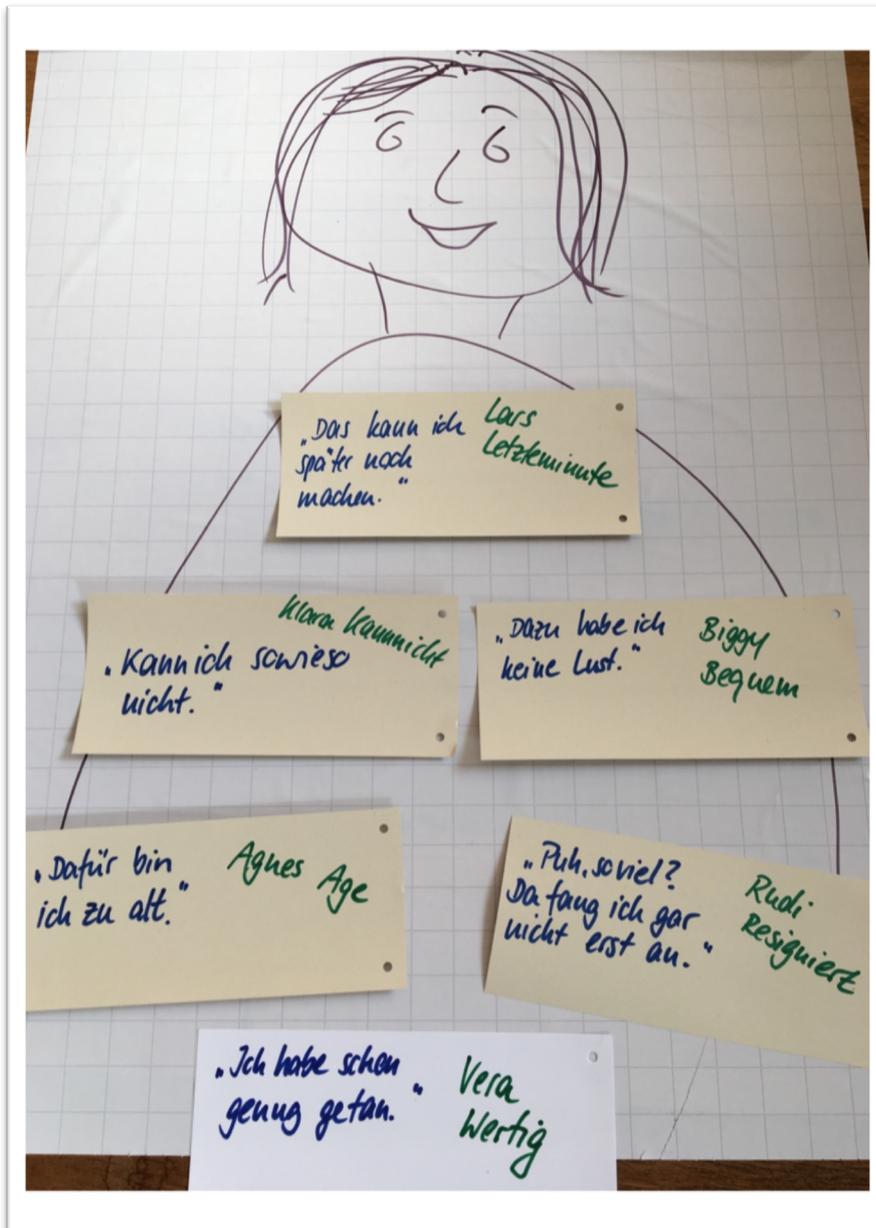


Abbildung 1: Inneres Team von Frau B.

- a) Zunächst haben wir die Anteile gesammelt und benannt. Hervorzuheben waren die folgenden Anteile:
- Kann ich sowieso nicht -> Klara Kannnicht
 - Das kann ich später noch machen -> Lars Letzterminute
 - Dazu habe ich keine Lust -> Biggy Bequem

- Dafür bin ich zu alt -> Agnes Age
- Das ist soviel, da fang ich gar nicht erst an -> Rudi Resigniert
- Ich habe schon genug getan -> Vera Wertig

b) Wir haben die positiven Absichten der Anteile ermittelt:

- Klara Kannicht -> Schutz, dann kann auch nichts schiefgehen, Energie sparen
- Lars Letzteminute -> passt auf, dass der Moment nicht überfrachtet wird
- Biggy Bequem -> ähnlich Klara, grenzt Risiko ein, aus der Komfortzone kommen zu müssen
- Agnes Age -> ähnlich Klara und Biggy, verhindert, dass Gefahr entsteht, instrumentalisiert ihr Alter als Entschuldigung
- Rudi -> achtet auf das Hier und jetzt, ähnlich wie Lars
- Vera Wertig -> möchte gewertschätzt werden, weil sie trotz Kindererziehung immer gearbeitet hat

c) Wir haben die Konstellation betrachtet:

Das Sagen haben Lars und Rudi. Die beiden stehen in Kooperation und sind sehr laut. Klara, Biggy und Agnes bilden ebenfalls eine Allianz. Sie passen auf, dass Frau B. sich nicht in die Gefahr begibt, zu scheitern. Sie halten an Bewährtem fest und wollen kein Risiko zulassen. Vera Wertig ist ganz leise. Sie vermisst Wertschätzung, und kommt nicht durch die anderen Stimmen durch.

d) Was brauchen die Anteile, um sich zu bewegen, sich abzumildern oder zu verstärken?

Lars und Rudi brauchen Struktur, um im Zaum gehalten zu werden.

Klara braucht ein passendes Ziel (Hinweis: hier haben wir über **Effectuation** gesprochen, d.h. darüber, was Frau B. an Ressourcen hat, damit sie sich nicht überfordert und ein passendes Ziel findet).

Biggy und Lars heiraten und haben durch ihre eigene neue Familie nur noch selten Gelegenheit, Frau B. zu beschwichtigen. ☺

Agnes braucht Mut.

Vera muss lauter werden. Dazu fehlt ihr ebenfalls der Mut.

Mut stellte sich als der generelle Gegenspieler zu den Anteilen in ihr heraus. Mit dem Thema Mut konnte Frau B. etwas anfangen.

- e) Auf die Frage, was im Hinblick auf ihr Thema jetzt anders sei, sagte Frau B., dass sie sich motiviert fühlt, ihren Alltag neu zu strukturieren und mutiger zu werden. Auf meine Frage, was sie braucht, um mutiger zu werden, war ihre Antwort: „Nichts. Ich muss nur loslegen.“

Auf die Frage nach dem „Wie“ kam Frau B. noch einmal auf das Ziel unseres ersten Treffens: Sie wolle nicht planlos Stellenanzeigen lesen. Daher erarbeiteten wir anhand des in der ersten Stunde entwickelten Profils (Aufgaben/Themen/Werte/Rahmenbedingungen etc.) eine **Nutzwert-Tabelle**, die ihre persönlichen Anforderungen an einen neuen Job abbildet. Jedes dieser Merkmale (zum Beispiel Wegzeiten (Regionalität), Gehalt, Arbeitszeit, Inhalte der Aufgabe, Nachhaltigkeit des AG) haben wir gemeinsam gewichtet von 1 (weniger wichtig) bis 5 (total wichtig, darf nicht fehlen). So hat sie die Möglichkeit, künftige Ideen oder Stellenanzeigen auf deren Erfüllung der Kriterien hin zu bewerten. Multipliziert mit der Gewichtung ergibt die Summe aller Punkte eine Zahl, die im Vergleich zu anderen Optionen aussagekräftig sein kann. (s. Abbildung 2) Nicht die Zahl ist aber entscheidend, sondern die Möglichkeit, eine strukturierte Entscheidung treffen zu können. Frau B. nahm dies dankend mit.

WERTE/INHALTE	Gewichtung	Bepunktung Job 1	Gesamtwert Job 1
Entfernung (max. 20 km)	5	4	20
Vollzeitstelle	5	5	25
Gutes Klima	5	3	15
Identifikation mit Produkt/DL	3	3	9
Option zur Selbstständigkeit	1	0	0
Bekannte Aufgaben und Inhalte	4	4	16
Kontakt mit Menschen	3	3	9
Nachhaltigkeit des Produktes/DL	3	0	0
Verwaltungsnaher Tätigkeit	4	3	12
Gute Einarbeitung	3	3	9
Reisebereitschaft	2	0	0
SUMME			123

Abbildung 2: Nutzwert-Tabelle mit beispielhaften Inhalten (lässt sich individuell anpassen)

ABSCHLUSS

Die Ergebnisse:

Die Erkenntnis, Struktur auch ohne Job im Alltag zu haben, kombiniert mit der Nutzwert-Tabelle haben Frau B. nach ihrer Aussage sehr weitergeholfen. Die „Erlaubnis“, nach getaner Arbeit die Freizeit zu genießen, haben sie sehr entspannt. Frau Bs. Fazit des Coachings war, dass es für sie hilfreich war, mit einer außenstehenden Person ihre Situation zu reflektieren und kritische Fragen gestellt zu bekommen. Sie geht jetzt mit neuem Elan an die Jobsuche und hat sich vorgenommen, die Zeit zu Hause bewusster zu genießen.

Reflektion:

Frau B. ist nach eigener Aussage mit vielen Anregungen nach Hause gegangen. Der Prozess der Zielfindung lief m. E. gut, die eigentlichen Lösungsansätze sind sicher noch ausbaufähig. Eine meiner Hypothesen ist, dass Frau B. starken Glaubenssätzen unterliegt, die man einmal anschauen könnte. Dafür hatte ich aber nicht den Auftrag, dieses Thema war für Frau B. kein Thema, dem sie sich nähern wollte.

Kirsten Haas
k.haas@mittelpunkt-ma.de