

„Im eigenen Rhythmus schwimmen – Selbstentwicklung durch Coaching“

von

Natalie Zalewski

Kurs: Systematische Coaching Ausbildung (CA-O25/JAN)

Abschlussarbeit bei der INKONSTELLATION GmbH

27.08.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Mein Sprung ins kalte Wasser	1
2. Ausnahmezustand als Normalität	2
2.1. Einstieg in das Chaos	2
2.2. Dauerfeuer im Alltag	2
2.3. Warum ich blieb	3
3. Motivation für die Coachinausbildung	3
3.1. Der Wunsch nach Veränderung	3
3.2. Grenzen des Coachings	3
3.3. Von der Business- zur systematischen Coachin	4
4. Erste Schritte im Coaching: Zwischen Selbstzweifel und Inspiration	4
4.1. Unsicherheit im ersten Modul	4
4.2. Erste Öffnung	5
4.3. Erste Coaching-Erfahrung	5
5. Krise und Transformation	5
5.1. Eskalation im Job	5
5.2. Persönliche Verluste	6
5.3. Enttäuschungen und Rückschläge	6
6. Der Wendepunkt im 5. Modul	6
7. Neustart am Meer	7
8. Vertiefung und Vision im 6. Modul	8
8.1. Mehr Sicherheit und mehr Tiefe	8
8.2. Meine berufliche Vision	8
8.3. Der besondere Moment im Coaching	8
9. Das Innere Team: Meine Methode der Wahl	9
10. Fazit: Die Reise geht weiter	10

1. Einleitung: Mein Sprung ins kalte Wasser

Vor der Coachinausbildung fühlte ich mich, als würde ich mit nur einem Arm schwimmen. In meinem inneren Bild sehe ich mich in einem riesigen Becken: Die Wasseroberfläche ist unruhig, um mich herum ziehen andere scheinbar mühelos Bahn um Bahn und ich bewege mich nur mühsam vorwärts. Nicht, weil ich nicht schwimmen kann, sondern weil ich ständig gegen die Wellen ankämpfen muss. Ich kam zwar voran, aber schleppend. Ohne Rhythmus. Ohne Balance. Mit dem ständigen Gefühl, dass es nicht reicht.

Ich hatte nie den Anspruch, eine Leistungsschwimmerin zu werden. Was ich wollte, war, mich gleichmäßig durch das Wasser zu bewegen – Zug für Zug, ohne das Gefühl, auf der Stelle zu treten. In meinem inneren Bild standen Coaching und Psychotherapie für den zweiten Arm: eine Unterstützung, die mir helfen würde, in einer gesunden Balance durchs Wasser zu gleiten.

Mein beruflicher Alltag war damals allerdings alles andere als harmonisch. Ich war seit wenigen Monaten in meiner ersten Führungsposition, ohne jegliche Vorbereitung. Keine Führungskräfte-schulung, keine Einarbeitung, kein Mentor. Ich wurde ins kalte Wasser geworfen, und das Becken, in dem ich schwamm, war alles andere als ruhig. Es war eher ein Becken, in dem regelmäßig jemand von außen Wellen schlug, um zu testen, ob man schwimmen konnte – ein Unternehmen, geprägt von Misstrauen, cholerischem Verhalten und fehlender Wertschätzung.

Genau in dieser Situation begann ich, über Coaching nachzudenken. Ich ahnte, wenn ich so weitermache, werde ich irgendwann untergehen. Gleichzeitig wusste ich: In mir steckt die Kraft und ich möchte lernen, wie ich sie gezielter einsetzen kann. Die Coachinausbildung war für mich wie ein gedanklicher Rettungsring – ein Werkzeug, um nicht nur in diesem Arbeitsumfeld zu bestehen und anderen zu helfen, sondern vielleicht auch, um mir selbst wieder näherzukommen.

2. Ausnahmezustand als Normalität

2.1. Einstieg in das Chaos

Mein Beginn in dem Unternehmen war ein Paradebeispiel dafür, wie man Menschen ins Chaos schickt und hofft, dass sie es richten. Ursprünglich wurde ich als HR-Managerin für das Prozessmanagement eingestellt. Keine fünf Monate später übernahm ich plötzlich die Leitung der Personalabteilung – ohne offizielle Übergabe, ohne konkrete Strukturen, die es ohnehin kaum gab.

Die Abteilung war in einem Zustand, der an eine Baustelle erinnerte, bei der die Baupläne verloren gegangen waren. Vor meinem Einstieg hatte man die gesamte Abteilung gekündigt, Monate lang war sie unbesetzt. Rückstände und Fehler hatten sich angesammelt. Mein Team bestand zunächst aus zwei Quereinsteigerinnen, die weder eine Umschulung erhalten hatten noch in Vollzeit arbeiteten. Wir waren unterbesetzt, unerfahren und gleichzeitig verantwortlich für die Personalprozesse eines wachsenden Unternehmens mit damals zehn Gesellschaften. Neben dem Tagesgeschäft sollten wir Rückstände aufarbeiten, Strukturen schaffen und das Unternehmen auf Konzernniveau bringen.

2.2. Dauerfeuer im Alltag

Während meiner ca. 1,5 Jahre wuchs die Firma von 10 auf 14 Gesellschaften und von 70 auf 110 Mitarbeitende. Für ein stabiles, eingespieltes HR-Team wäre das schon eine Herausforderung gewesen – für uns war es ein Dauerfeuer. Ich baute parallel eine Payroll im europäischen Ausland auf, führte Feedbackgespräche ein, etablierte Zielvereinbarungen, erweiterte das Team und stellte mein Wissen so gut wie möglich allen zur Verfügung.

Die größte Belastung kam jedoch nicht aus der Arbeit selbst, sondern aus der Art, wie im Unternehmen *Führung* verstanden wurde. Korruption, Frauendiskriminierung und cholerische Ausbrüche waren Teil meines Alltags. Innerhalb von 9 Monaten hatte ich drei verschiedene Vorstände, die jeweils ihre eigenen Prioritäten setzten, aber keine Fachkompetenz im Bereich Personal mitbrachten. Vertrauen zwischen Geschäftsführung und Belegschaft gab es nicht.

Die offiziell proklamierte *Fehlerkultur* war in Wirklichkeit eine *Schuldzuweisungskultur*. Fehler wurden nicht analysiert, sondern als Munition genutzt, um Menschen niederzumachen. Ich erinnere mich an Meetings, in denen Vorgesetzte lauter wurden, Menschen beschimpften oder mit aggressiven Gesten auftraten. Das Gefühl, jederzeit dran sein zu können, erzeugte eine ständige innere Anspannung – vergleichbar mit dem Warten auf einen lauten Knall.

2.3. Warum ich blieb

Und dennoch: Die Belegschaft und mein Team waren großartig. Oft waren sie einer der wichtigsten Gründe, warum ich blieb. Hinzu kam mein eigener Anspruch, alles zu geben und durchzuhalten. Ich hoffte, durch meinen Einsatz die Situation für die Mitarbeitenden zu verbessern. Doch der ständige Druck, die fehlende Anerkennung und die nur begrenzten Verbesserungen ließen mich erkennen, dass ich so nicht weitermachen konnte, ohne selbst Schaden zu nehmen.

3. Motivation für die Coachinausbildung

3.1. Der Wunsch nach Veränderung

Mit der Zeit wurde mir klar: Ich kann das Umfeld nicht komplett verändern. Aber vielleicht kann ich mich verändern. Vielleicht kann ich lernen, anders zu reagieren, Gespräche konstruktiver zu führen, Konflikte zu entschärfen.

Ich begann, mich mit systemischem Coaching zu beschäftigen. Der Ansatz faszinierte mich: Die Idee, dass man nicht den Menschen repariert, sondern ihm hilft, neue Sichtweisen und Lösungen zu finden. Als jemand mit ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung) und einem ausgeprägten Helferdrang sprach mich das sofort an.

Meine ursprünglichen Ziele waren klar:

- **Besser zuhören** – nicht nur hören, was gesagt wird, sondern auch, was zwischen den Zeilen mitschwingt.
- **Fragen stellen, die bewegen** – um Menschen zur Selbstreflexion anzuregen.
- **Konflikte professioneller handhaben** – gerade in schwierigen Machtkonstellationen.
- **Selbstwirksamkeit spüren** – nicht nur reagieren, sondern agieren.

Ich stellte mir vor, diese Techniken im Arbeitsalltag anzuwenden: Kolleg:innen in schwierigen Situationen begleiten, das Team unterstützen, vielleicht sogar die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung verbessern.

3.2. Grenzen des Coachings

Was ich damals jedoch völlig unterschätzte: Coaching setzt voraus, dass die andere Seite bereit ist, sich zu öffnen. Wenn jemand tief in destruktive Verhaltensmuster verstrickt ist, etwa bei einer cholerischen Veranlagung, stößt man schnell an Grenzen. In solchen

Fällen liegt das Thema oft eher im psychotherapeutischen Bereich. Diese Erkenntnis stellte sich leider schon früh ein und machte mir bewusst, dass mich dieser Ansatz in diesem Fall wohl nicht weiterbringen würde.

3.3. Von der Business- zur systematischen Coachin

Interessanterweise hatte ich ursprünglich gar nicht die Ausbildung zur systemischen Coachin gebucht. Mein Plan war, Business Coach zu werden. Doch durch ein Versehen oder, wie ich heute lieber sage, eine Fügung des Schicksals, landete ich im systemischen Programm von Inkonstellation GmbH. Schon während meiner Recherche hatte mich der Bereich Hypno- und Emotionscoaching besonders angezogen, fast so, als ob diese Themen einen Ruf an mich richteten.

Im Rückblick glaube ich, dass genau dieser Weg richtig für mich war. Die noch kommenden Module wie Hypnocoaching und Emotionscoaching klingen wie Antworten auf Fragen, die ich mir damals noch gar nicht bewusst gestellt hatte. Ich spüre, dass diese Themen nur darauf gewartet haben, bis ich mich emotional öffne. Vielleicht ist es kein Zufall, dass sie erst gegen Ende der Ausbildung stehen – in einer Phase, in der ich mutiger, weicher und verbundener mit mir selbst bin. Meine Intuition sagt mir, dass hier mein Schwerpunkt liegen könnte – und meine Intuition täuscht mich selten.

So begann meine Ausbildung nicht nur als Werkzeugkoffer für andere, sondern zunehmend auch als Spiegel für mich selbst. Ein Spiegel, in dem ich nicht nur meine Stärken sah, sondern auch meine Verletzlichkeit, meine Grenzen und meine Verantwortung, gut für mich zu sorgen.

4. Erste Schritte im Coaching: Zwischen Selbstzweifel und Inspiration

4.1. Unsicherheit im ersten Modul

Das erste Modul der Ausbildung im Januar fühlte sich für mich an wie der erste Tag an einer neuen Schule. Man kennt niemanden, alle scheinen schon Freundschaften zu schließen und man selbst steht etwas verloren am Rand.

Ich saß in diesem digitalen Seminarraum, umgeben von Menschen, die auf mich unglaublich souverän und erfahren wirkten. Einige führten schon lange Teams, andere waren bereits selbstständig als Coaches tätig. In meinem Kopf lief sofort ein Vergleichsfilm: Die sind alle viel besser als ich. Was habe ich hier überhaupt verloren?

Mein Selbstwertgefühl, ohnehin durch meine Arbeitssituation angeschlagen, meldete sich sofort. Ich zog mich innerlich zurück und sagte nur das Nötigste. Während andere offen ihre Geschichten teilten, saß ich eher still da, hörte zu, machte Notizen. Es war, als hätte ich eine unsichtbare Glasscheibe hochgezogen: Ich konnte die anderen sehen, aber nicht wirklich teilnehmen.

4.2. Erste Öffnung

Und gleichzeitig spürte ich: Diese Menschen waren anders als der Großteil meines Umfeldes, das ich bisher um mich hatte. Sie waren reflektiert, wertschätzend, offen, emotional intelligent. Sie hörten wirklich zu. Diese Erfahrung allein bewegte schon etwas in mir. Trotz meiner Unsicherheit entstand Neugier und ein kleiner Funke, mich zu öffnen.

4.3. Erste Coaching-Erfahrung

Mein erster praktischer Coaching-Einsatz kam im dritten Modul. Ich sollte eine Sitzung mit einer Teilnehmerin durchführen, während unsere Trainerin Christina zusah. Meine Hände waren schwitzig, mein Herz schlug bis zum Hals. Innerlich dachte ich: Bitte merkt niemand, wie unsicher ich bin.

Doch sobald wir begannen, war ich im Fluss. Ich war ganz bei meiner Coachee, aufmerksam, neugierig. Die Fragen kamen intuitiv, nicht aus einem festen Plan. Meine Unsicherheit war da, aber mein Wunsch zu helfen war größer.

Christinas Feedback danach war ein weiterer Wendepunkt. Sie lobte meine Präsenz, meine Offenheit und meine Fähigkeit, Raum zu halten. Gleichzeitig gab sie konkrete Verbesserungsvorschläge, wie ich strukturierter arbeiten könne. Für mich war das kein Schlag, sondern ein Geschenk. Schon in meiner ersten Agenturarbeit hatte ich gelernt, Feedback anzunehmen. Hier bedeutete es: Ich kann wachsen.

5. Krise und Transformation

5.1. Eskalation im Job

Während ich in der Ausbildung erste Fortschritte machte, eskalierte meine Arbeitssituation. Ein Wutanfall meines Chefs – laut, aggressiv, verletzend – löste in mir eine tiefe Hilflosigkeit aus, die alte Kindheitserfahrungen berührte. Danach sprachen wir sieben Wochen lang kein Wort miteinander. Kommunikation lief nur über E-Mails oder

Dritte. Diese Distanz war keine Lösung, sondern eine graue Wolke, die jeden Arbeitstag überschattete.

In dieser Zeit begann mein Chef, mich aktiv zu schikanieren: abfällige Bemerkungen, Unterstellungen, ständiges Kontrollieren. Für mich stand fest: Auf ihn zuzugehen hieße, sein Verhalten zu legitimieren – also hielt ich Distanz.

5.2. Persönliche Verluste

Etwa eine Woche nach dem Vorfall bewarb ich mich auf neue Positionen an der Ostsee. Nur einen Tag später kam die Nachricht vom Tod meiner Oma. Sie war mir sehr wichtig und dieser Verlust traf mich tief. Ich war erschöpft, leer, gleichzeitig wütend über so viel Kälte in meinem beruflichen Umfeld.

In dieser Phase meldete sich mein heutiger Arbeitgeber. Im Vorstellungsgespräch mit meinem potenziellen neuen Chef erlebte ich etwas völlig Neues: Empathie, Offenheit, Nahbarkeit. Schon während des Gesprächs wusste ich: Das passt. Er bot mir die Stelle an – unter Vorbehalt der Zustimmung des Betriebsrats.

Zurück in meinem alten Job erlebte ich das Gegenteil: Statt Beileid zu erhalten, musste ich mir anhören, dass es keine Zukunft für mich gäbe, wenn ich weiterhin so viel krank sei. Diese Nachricht kam nicht einmal direkt von meinem Vorgesetzten, sondern übermittelt über unsere externe Personalberaterin. Das verletzte mich zutiefst.

5.3. Enttäuschungen und Rückschläge

Dann der nächste Schlag: Der Betriebsrat lehnte die Einstellung ab. Interne Bewerber, Einstellungsstopp. Drei Wochen später kam die endgültige Absage.

In kurzer Zeit erlebte ich massive Verluste: den Tod meiner Oma, die Absage des Traumjobs, private Pläne, die zerplatzten und selbst die Partnerkatze, die schon fast eingezogen wäre, bekam ich nicht. Ich fühlte mich, als würde ich im Wasser treiben, ohne zu wissen, ob ich jemals das Ufer erreiche. Alles fühlte sich zu viel an.

6. Der Wendepunkt im 5. Modul

Als ich ins fünfte Modul ging, war ich erschöpft – emotional, mental, körperlich. Schon in der Vorstellungsrunde, als wir über unseren Zustand sprachen, kamen mir die Tränen. Ich erzählte kurz von den letzten Wochen und merkte, wie sehr mich Trauer und Frust noch immer lähmten.

Dann passierte etwas Unerwartetes: Ich durfte einen kompletten Coachingprozess mit einer Teilnehmerin durchführen. Ohne große Vorbereitung, intuitiv und im Fluss. Ich stellte Fragen, hörte zu, ließ Pausen zu. Ich achtete auf Nuancen in Stimme und Körpersprache. Irgendwann kam sie zu zwei zentralen Erkenntnissen und man konnte sehen, wie der Knoten platzte. Tränen flossen, ihre Haltung veränderte sich.

Das Feedback der Gruppe war überwältigend. Mehrere sagten, sie fänden meine Entwicklung inspirierend. Sie beschrieben, dass ich Menschen tief in sich selbst hineinführen könne, ohne zu drängen. Für mich war das ein riesiger Perspektivwechsel: Weg von dem, was nicht klappt – hin zu dem, was ich kann.

Zum ersten Mal seit Wochen spürte ich wieder Stolz. Nicht laut, nicht prahlerisch – aber einfach echt.

Kurz danach meldete sich mein potenzieller neuer Chef erneut: Er hatte weiter für mich gekämpft und nun konnte er mir die Stelle endgültig zusagen. Ich war unfassbar glücklich. In meinem Kündigungsgespräch entschuldigte sich mein bisheriger Vorgesetzter sogar für sein Verhalten und würdigte meine Arbeit. Das gab mir Genugtuung und half, innerlich abzuschließen.

7. Neustart am Meer

Der Anruf von meinem zukünftigen Chef fühlte sich an wie ein warmer Sommerwind nach einem langen Winter. Ich saß am Küchentisch, Laptop und To-do-Liste vor mir, als er sagte: Wenn Sie noch frei sind, würde ich Sie sehr gern in unserem Team willkommen heißen. Ich musste nicht nachdenken. Ja. Sofort.

Damit begann mein Aufbruch. Ich kündigte und suchte eine Wohnung an der Ostsee. Für viele wäre das ein Hindernis gewesen, für mich war es die Erfüllung eines lang gehegten Wunsches. Schon als Kind hatte ich das Meer geliebt: die Weite, den Geruch, das Rauschen der Wellen. Für mich war es immer Sinnbild für Freiheit und Klarheit.

Vielleicht spielte auch meine Erfahrung im Januar eine Rolle, als ich das erste Coachingwochenende digital von Fuerteventura aus erlebte – mit Blick aufs Meer. Diese Verbindung von Weiterentwicklung und Meeresrauschen hatte sich tief eingebrannt.

Der Umzug bedeutete mehr als nur einen Tapetenwechsel. Es war eine Entscheidung für mein Wohlbefinden: mehr Work-Life-Balance, weniger Arbeitsstunden, mehr Selbstfürsorge. Und vielleicht auch der Mut, meinen Traum zu leben, bevor alles perfekt ist.

8. Vertiefung und Vision im 6. Modul

8.1. Mehr Sicherheit und mehr Tiefe

Mit dem sechsten Modul kam eine neue Klarheit. Inzwischen fühlte ich mich in der Gruppe sicher, traute mich, mich zu öffnen und meine Themen tiefer anzusehen. In einer Übung führte ich ein Coaching, bei dem ich merkte, wie sehr es mich erfüllt, Menschen nicht nur bei der Lösung aktueller Probleme zu helfen, sondern ihnen einen Zugang zu sich selbst zu ermöglichen – zu Gefühlen, zu inneren Ressourcen, die sie vielleicht lange nicht wahrgenommen hatten.

8.2. Meine berufliche Vision

In diesem Modul kristallisierte sich auch meine berufliche Vision heraus: Unternehmen im Bereich Neurodiversität beraten und coachen, insbesondere mit dem Fokus auf ADHS. Das Thema begleitet mich sowohl persönlich als auch fachlich. Meine Masterarbeit in Wirtschaftspsychologie schrieb ich über die Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten von Menschen mit ADHS im Arbeitsumfeld.

Ich habe mir viele Strategien, Umgangsweisen und Wissen selbst angeeignet – oft, weil ich es für mich brauchte, um im Beruf bestehen zu können. Heute kann ich sagen: Dieses Wissen ist nicht nur für mich wertvoll, sondern kann auch anderen helfen.

In meiner Vorstellung gibt es zwei Zielgruppen:

1. Menschen mit ADHS – ihnen helfen, ihre Stärken zu sehen, ihre Arbeitsumgebung passend zu gestalten, sie in Bewerbungssituationen zu unterstützen und langfristig im Job erfolgreich zu sein.
2. Unternehmen und Führungskräfte – ihnen zeigen, wie sie neurodiverse Teams besser verstehen, fördern und integrieren können, um Potenziale zu entfalten und Arbeitskraft zu erhalten.

8.3. Der besondere Moment im Coaching

Am meisten berührt mich in der Ausbildung der Moment, wenn jemand im Coaching plötzlich innehält, nachdenkt und man spürt, wie etwas innerlich einrastet. Wenn neue Gedankenräume entstehen und der Blick auf die eigene Situation weicher, klarer oder mutiger wird. Genau diese Momente sind für mich der Grund, warum ich diesen Weg weitergehen möchte.

9. Das Innere Team: Meine Methode der Wahl

Eine Methode, die mich im systemischen Coaching besonders geprägt hat, ist das Innere Team nach Friedemann Schulz von Thun (1998). Dieses Modell geht davon aus, dass wir Menschen nicht nur eine Stimme in uns tragen, sondern viele verschiedene. Jeder Anteil vertritt eine bestimmte Haltung, ein Bedürfnis oder eine Überzeugung. Manchmal arbeiten diese Anteile Hand in Hand, manchmal scheinen sie sich gegenseitig zu blockieren.¹

Im Coaching zeigt sich das oft in Sätzen wie: *Ein Teil von mir will ..., aber ein anderer Teil sagt* Genau dort setzt die Arbeit mit dem Inneren Team an: Diese Stimmen werden sichtbar gemacht – sei es durch Worte, durch Visualisierung oder sogar durch das Einnehmen verschiedener Stühle. Der Coach lädt die Anteile ein, sich zu äußern. Ziel ist dabei nicht, eine Stimme zu verdrängen, sondern Verständigung und Integration zu schaffen. Jede Stimme darf einen Platz haben.

Für mich ist das Innere Team die beste Methode, um unentdeckte Bereiche eines Menschen zugänglich zu machen. Ich habe selbst mehrfach die Erfahrung gemacht, wie wirksam diese Arbeit ist – auch an mir selbst. Besonders berührt hat mich die Erkenntnis, dass auch die Stimmen, die ich lange als störend empfunden habe, wie mein innerer Kritiker oder eine ängstliche Seite, letztlich wichtige Schutzfunktionen übernommen haben.

Anstatt diese Anteile wegzudrücken, konnte ich lernen, ihnen zuzuhören und ihre Botschaften zu würdigen. Wenn ich mit Klient:innen mit dieser Methode arbeite, erlebe ich immer wieder einen besonderen Moment: Sobald klar wird, dass all diese Stimmen Teil von ihnen selbst sind und alle etwas Gutes im Sinn haben, fällt spürbar Anspannung ab. Aus dem Gefühl, zerrissen zu sein, entsteht eine neue Klarheit: Das sind meine Anteile und ich kann sie führen wie ein Team.

Für mich persönlich ist das Innere Team deshalb mehr als nur eine Methode. Es ist ein Schlüssel, sowohl zu meiner eigenen Selbstreflexion als auch zu meiner Arbeit mit Menschen. Es hilft, innere Konflikte zu entwirren, Selbstakzeptanz zu fördern und Ressourcen zugänglich zu machen, die sonst verborgen geblieben wären.

¹ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 23

10. Fazit: Die Reise geht weiter

Als ich die Coachinausbildung begann, war mein Blick stark auf andere gerichtet. Ich wollte Menschen helfen, ihre Probleme zu lösen, ihre Perspektiven zu erweitern. Ich dachte, das sei der Kern von Coaching. Heute weiß ich: Die wichtigste Reise war meine eigene.

Ich habe gelernt, dass nicht jede Situation veränderbar ist und nicht jeder Mensch bereit für Reflexion ist. Es gehört zu meiner Verantwortung, zu erkennen, wann meine Unterstützung Sinn macht und wann nicht. Ebenso habe ich gelernt, Grenzen zu ziehen, ohne mein Mitgefühl zu verlieren.

Mein Selbstwertgefühl hat sich spürbar verändert. Ich sehe meine Kompetenzen klarer, kann positives Feedback annehmen und in mir verankern. Ich vertraue meiner Intuition mehr und habe verstanden, dass Selbstfürsorge keine Nebensache ist, sondern die Grundlage für alles andere.

Die Metapher vom Schwimmen passt heute besser denn je: Aus dem einarmigen Strampeln ist ein gleichmäßiger, kraftvoller Zug geworden. Ich halte meinen Rhythmus, auch wenn die Wellen höherschlagen. Und ich weiß: Ich schwimme nicht mehr nur, um nicht unterzugehen – ich steuere meinen Kurs bewusst an.

Mein Weg als Coachin steht noch am Anfang. Doch ich stehe nun an einem Ort, der mir Kraft gibt, mit einer Vision, die mich antreibt. Ich möchte Unternehmen dabei unterstützen, neurodiverse Talente zu sehen und zu fördern. Ich möchte Menschen helfen, sich selbst besser zu verstehen und ihre Potenziale zu leben.

Die Reise geht weiter. Das Meer liegt vor mir, und ich bin bereit, neue Strecken zu schwimmen – in meinem Tempo, mit beiden Armen, Zug für Zug. Und wenn ich kann, nehme ich andere gern mit auf meine Welle, damit auch sie ihre Träume und ihr inneres Selbst verwirklichen können.

Literaturverzeichnis

Schulz von Thun, Friedemann (1998): *Miteinander reden 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.