



18. JULI 2025

# VERTRAUEN

SONJA WIEßMANN



## #Vertrauen

Im Laufe meiner Coaching Ausbildung ist mir immer wieder bewusst geworden, wie wichtig „Vertrauen“ als Basis für jegliche Beziehungen ist und ich möchte diesen Wert und dieses Bedürfnis auf verschiedenste Weisen beleuchten- im Coaching Kontext sowie auch in meinem generellen beruflichen Umfeld.

Vertrauen ist ein wichtiger Wert und gleichzeitig auch ein Grundbedürfnis aller Menschen.

Im Duden wird es wie folgt definiert:

*in jemanden, etwas sein Vertrauen setzen; auf jemanden, etwas bauen (6); sicher sein, dass man sich auf jemanden, etwas verlassen kann*

### Vertrauen als Grundbedürfnis<sup>1</sup>

Auf dem „Bedürfnisfinder für Therapie und Coaching“ findet sich das „Vertrauen“ im Bereich des Grundbedürfnisses nach „Sicherheit“. Andere damit verwandte Bedürfnisse sind u.a. Achtsamkeit, Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Diskretion, Geborgenheit, Verbindlichkeit, Orientierung, Privatsphäre, Vertraulichkeit, Ordnung und Klarheit – sicherlich auch alle Bedürfnisse, welche für einen erfolgreichen Coaching Prozess erfüllt werden sollten:

- Achtsamkeit des Coaches mit Neugier und Demut die Insel des Coachees zu erkunden.
- Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit auf beiden Seiten, um ein wirkungsvolles Coaching zu ermöglichen und damit auch mögliche Themen hinter dem Thema zu entdecken.
- Diskretion und Privatsphäre- ein „Safe Space“, der dem Coachee den nötigen Rahmen gibt, um sich selbst, dem Coach und dem Prozess gegenüber öffnen zu können.
- Vertraulichkeit als Basis für die Beziehung zwischen Coach und Coachee.
- Orientierung, Ordnung und Klarheit, die der Coachee über seine Prozesssteuerung herstellt, so dass sich für den Coachee neue Denkräume eröffnen können und er dadurch neue Erkenntnisse gewinnen kann.

### Grundhaltung des Coaches

Auch bei der grundsätzlichen Haltung eines systemischen Coaches geht es unter anderem um Vertrauen- Vertrauen darauf, dass der Coachee der Experte für sein Problem ist und gleichzeitig auch der Experte für die für ihn richtige Lösung. Demütiges Vertrauen darauf, dass er die für seine individuelle Lösung benötigen

---

<sup>1</sup> Vgl. „Bedürfnisfinder für Therapie und Coaching

Kompetenzen bereits in sich trägt und sich auf dieser Basis eine Lösung immer finden wird.

### **Haltung Berater vs. Coach**

„Beratung ohne Ratschlag“ – für mich mit die größte Herausforderung, da ich bisher die meiste berufliche Zeit als Beraterin gearbeitet habe. Daher war es für mich auch eine bereichernde Erfahrung zu erleben, was passiert, wenn man sich selbst zurücknimmt und „nur“ rein die Verantwortung für den Prozess an sich übernimmt. Es ist erleichternd, die Verantwortung für die richtige Lösung abzugeben und darauf zu vertrauen, dass der Coachee diese – durch eine gute Prozessführung und geeignete Interventionen – selbst finden wird. Mein Beraterhirn hat am Anfang immer sofort einen großen Blumenstrauß an Hypothesen für die geeignete Lösung gebildet und mit die schönsten Erfahrungen beim Coaching waren, wenn ich mich zurücknehmen konnte und dann der Coachee eine für ihn passende Lösung gefunden hat, die ich vorher absolut nicht vorhersehen konnte. Das ist magisch!

### **Coaching Kontaktaufbau**

Manfred Prior beschreibt in seinem Buch „Beratung und Therapie optimal vorbereiten“ wie der Coaching Prozess bereits beim allerersten Kontakt mit dem Coachee optimal vorbereitet werden kann. Die von ihm empfohlenen Interventionen dienen dabei auch dem Aufbau von Vertrauen als Basis für einen erfolgreichen und effizienten Coaching-Prozess. Der Coachee baut Vertrauen zu dem Coach auf- Vertrauen darauf, dass er und sein Problem ernst genommen wird, dass der Coach genügend Kompetenzen hat, um ihn bei der Problemlösung zu unterstützen und vor allem auch das Vertrauen darauf, dass es eine Lösung für das aktuell sehr übermächtig gefühlte Problem gibt.

Durch die von Manfred Prior im Erstkontakt angewandten Interventionen baut er eine vertrauensvolle Basis auf, so dass er im ersten Coaching-Termin bereits effizient mit dem Coachee an einer Lösung seines Problems arbeiten kann.

Die Interventionen sind so angelegt, dass diese sogar bereits zwischen dem ersten Kontakt und dem ersten Termin ihre Wirkung zeigen – auf Basis des im ersten kurzen Telefonat aufgebauten Vertrauens. Der Coachee lenkt seinen Fokus weg von dem Problem auf die von ihm angestrebten Ziele und Lösungen. In der Reflektion darüber erweitert sich bereits sein Lösungshorizont und es erfolgt bereits eine Besserung

seines Problem-Empfindens. Ohne Vertrauen auf den Coach, dessen Kompetenz ihm zu helfen und das Vertrauen in die eigenen Ressourcen wäre dies nicht möglich<sup>2</sup>.

### **Vertrauen im Coaching Prozess**

Vertrauen ist auch im weiteren Verlauf des Coaching Prozesses unerlässlich. In der Phase des Kontaktaufbaus muss eine vertrauensvolle Basis zwischen Coach und Coachee entstehen, so dass die grundsätzliche Entscheidung für eine Zusammenarbeit getroffen werden kann- wie in allen Anfangsphasen einer Kundenbeziehung.

Bei den Rahmenbedingungen des Coachings ist Verschwiegenheit eine logische und klar nachvollziehbare Voraussetzung für den Aufbau von Vertrauen im Coaching Prozess<sup>3</sup>. Vor allem im Business Coaching, in welchem häufig Auftraggeber und Coachee nicht die gleiche Person sind, muss für den Coachee vom Coach aus auch gegenüber dem Auftraggeber (z.B. der Führungskraft) absolute Verschwiegenheit in Bezug auf Abläufe und Ergebnisse des Coaching-Prozesses gelten. Nur so kann ein vertrauensvoller Rahmen für das Coaching hergestellt werden, in welchem sich der Coachee für neue Denkräume und Erkenntnisse öffnen kann.

Im Laufe des Prozesses muss der Coachee genügend Vertrauen in die Prozesssteuerung des Coaches haben- der die aus seiner Sicht passenden Interventionen für einen effizienten Lösungsprozess auswählt.

Der Coachee benötigt hierbei Vertrauen in die Coaching-Kompetenz des Coaches sowie auch einen vertrauensvollen Rahmen innerhalb des Coachings, um sich vollumfänglich auf die Interventionen einlassen zu können. Nur so kann der Coachee neue und hilfreiche Erkenntnisse für seine Lösung erlangen.

Für die Umsetzung Richtung Lösung erarbeitet der Coachee geeignete Maßnahmen und nächste Schritte. Der vor Abschluss erfolgende Öko-Check ist aus meiner Sicht eine wichtige Maßnahme, um auch das Vertrauen in die Umsetzung der nächsten Schritte nochmals zu festigen und damit die konkrete Umsetzung auch zu ermöglichen.

Durch das systematische Abklären der möglichen Auswirkungen der Maßnahmen und möglicher externer Stolpersteine wie auch potenzieller innere Widerstände bei der Umsetzung erarbeitet sich der Coachee die nötigen zusätzlichen Ressourcen und stärkt somit sein Selbst-Vertrauen in und seine Kompetenzen für die Umsetzung.

---

<sup>2</sup> Vgl. Prior, 2022, S. 102

<sup>3</sup> Vgl. Radatz, 2023, S. 115

## **Vertrauen im Business Kontext**

### Change und Entwicklungsprozesse

Für erfolgreiche Change- und Entwicklungsprozesse ist es notwendig, dass die beteiligten Personen als Ausgangsbasis Vertrauen haben in einen erfolgreichen Change-Prozess.

Auch für eine positive Team-Entwicklung ist Vertrauen unerlässlich, da es die Basis bildet. Bei den 5 (Dys)funktionen eines Teams von Patrick Lencioni<sup>4</sup> bildet Vertrauen auf der Pyramide die breite Basis gefolgt von Konfliktbereitschaft, Selbstverpflichtung, gegenseitige Verantwortlichkeit und Ziel-Orientierung in der Pyramiden-Spitze. Bei fehlendem Vertrauen und damit dysfunktional fehlender Offenheit ist eine positive Team-Entwicklung nicht möglich.

### Kommunikation und Marketing

Im Bereich Kommunikation und Marketing bildet Vertrauen ebenfalls wieder eine grundlegende Basis. Vertrauen in eine ehrliche Kommunikation (intern wie extern) und keine „fake news“; Vertrauen darauf, dass das angebotene Produkt die Erwartungen erfüllt.

### Fundraising

Fundraising ist eine freiwillige Leistung- Menschen unterstützen soziale Projekte mit Geld- und/oder Sachmitteln sowie auch Zeitspenden in Form von ehrenamtlichem Engagement auf einer rein freiwilligen Basis. Damit ist dies eine sehr sensible Beziehung und die Basis auch hierfür ist wiederum Vertrauen.

Nur wenn der Spender oder Förderer darauf vertraut, dass das soziale Unternehmen in seinem Sinne mit den von ihm zur Verfügung gestellten Mitteln umgeht, wird er seine Mittel hierfür zur Verfügung stellen.

Bei Fördermittelanträgen wird in vielen vorgegebenen Formularen am Anfang durch Fragen nach einer Vorstellung des sozialen Unternehmens und bisherige Erfahrungen in ähnlichen Projekten oder mit ähnlichen Fördermittelgebern auch indirekt die „Vertrauensfrage“ gestellt. Kann der Fördermittelgeber dem sozialen Träger vertrauensvoll seine Mittel zur Verfügung stellen und darauf vertrauen, dass diese in seinem Sinne die Wirkung erzielen, für die er sie zur Verfügung stellt? Nur wenn der potenzielle Fördermittelgeber diese Frage für sich bejaht, wird er seine Mittel für das soziale Projekt zur Verfügung stellen.

Bei einem längerfristigen Beziehungsaufbau mit z.B. Stiftungen ermöglicht die entwickelte vertrauensvolle Basis eine längerfristige und unkomplizierte Zusammenarbeit. Die Bearbeitung der Anträge beschleunigt sich potenziell (wenn es

---

<sup>4</sup> Vgl. Lutz, Script Senior Business Coach Upgrade, Modul Systemische Teamentwicklung, 28.-30.03.2025

hierfür keine festen vorgegebenen Zeiträume gibt) - die Chance auf eine erneute Bewilligung bei einem neuen Projekt steigt.

Spendersiegel wie das DZI, das Siegel des dt. Spenderrates oder das TZI-Siegel (transparente Zivilgesellschaft) zielen darauf ab, das Bedürfnis der SpenderInnen nach einem vertrauensvollen Umgang mit ihren Spenden zu erfüllen.

Jegliche Siegel und Zertifikate sollen in einer geschäftlichen Beziehung eine vertrauensvolle Basis zu schaffen- in professionelle Prozesse, Qualität und die Kompetenzen desjenigen, der das Siegel oder das Zertifikat erhalten hat.

### **Vertrauensbildende Intervention**

Eine speziell für das Thema Vertrauen entwickelte Intervention ist die „Landkarte des Vertrauens“<sup>5</sup>:

Die Methode lässt sich sowohl im Einzel- wie auch im Gruppencoaching einsetzen und eignet sich, wenn in Beziehungen die Kommunikation gestört ist und/oder von Misstrauen geprägt ist. Mit Hilfe der Entwicklung einer mentalen Landkarte des Vertrauens werden die komplexen Vorgänge beim Vertrauensaufbau verständlicher und konkrete Handlungsoptionen für eine positive Veränderung können leichter entwickelt werden.

In dem Modell gibt es vier Ebenen der Vertrauensbildung und die konkrete Situation wird für jeden dieser vier Bereiche angeschaut, mit einer Beschreibung des aktuellen Standes sowie Fragen nach der Entstehung und Entwicklung, um darauf aufbauend dann Veränderungspotentiale auszuloten:

1. Positionssicherheit => In dieser Ebene kann der Coachee sein Vertrauen auf- und ausbauen, wenn er sich sicher an seinem Platz fühlt; seine Position nicht in Frage gestellt wird; er die Position der anderen respektiert und er sich anerkannt fühlt
2. Handlungssicherheit => In dieser Ebene kann der Coachee sein Vertrauen auf- und ausbauen, wenn er weiß, was auf ihn zukommt; er weiß, was die anderen denken, die anderen für ihn berechenbar sind; es klare Regeln gibt (die auch eingehalten werden)
3. Wertschätzung und Respekt => In dieser Ebene kann der Coachee sein Vertrauen auf- und ausbauen, wenn sich alle Beteiligten mögen oder zumindest respektieren; wenn sich die Beteiligten füreinander viel Zeit nehmen; wenn sie sich gegenseitig echte Wertschätzung zeigen; wenn sie sich

---

<sup>5</sup> Vgl. Rauen, 2024, S. 128-131

auch kritisches Feedback offen geben können und sich dadurch immer besser kennenlernen

4. Gemeinsame Werte => In dieser Ebene kann der Coachee sein Vertrauen weiter auf- und ausbauen, wenn er seine eigenen Werte kennt; wenn er ihm grundlegenden Werte der anderen Beteiligten bekannt sind; wenn sich alle Beteiligten darüber austauschen und genügend Gemeinsamkeiten finden; wenn alle Beteiligten wissen, was ihnen die Unterschiedlichkeit auch nützt

Wichtig für diese Methode ist eine Umgebung, in der auch sehr intensive Gefühle z.B. wie Enttäuschung, Wut und Trauer ungehindert und in einem geschützten Rahmen auftreten können, da dies häufig begleitende Emotionen sind. Zusätzlich benötigt diese sehr intensive Methode dann auch einen angemessenen zeitlichen Rahmen und kann sich sogar über mehrere Sitzungen strecken.

### **Vertrauen im Emotions-Coaching**

Das Emotions-Coaching basiert auf einer Entwicklung für die Traumatherapie und neurowissenschaftlichen Erkenntnissen. Mit dem Myostatik-Test ist es möglich direkt mit dem Unterbewusstsein zu arbeiten und hierüber neuer Erkenntnisse ins Bewusstsein zu holen. Auch die Interventionen arbeiten mit dem Unterbewusstsein. Speziell für sehr kognitiv-lastige Coachees ist dies sicherlich am Anfang nicht einfach. Eine fundierte fachliche Erklärung und Einführung der Methode sowie des neurobiologischen Hintergrundes sind hilfreich als vertrauensbildende Maßnahmen für die Interventionen in der Emotions-Regulierung.

### **Vertrauen in die Magie der offenen Fragen**

Die verschiedenen systemischen Fragetechniken als Kern des Coachings haben für mich eine ganz neue Schatzkiste eröffnet. Als Beraterin habe ich bisher – unbewusst – hauptsächlich mit geschlossenen Fragen gearbeitet. Auch in einer sehr lösungsorientierten Haltung, aber mit einer klaren und möglichst effizienten Zielorientierung. Geschlossene Fragen haben bisher gefühlt das Tempo in der Kommunikation erhöht. Bewusst neu ist für mich die Erkenntnis und auch die Reflektion, dass geschlossene Fragen kaum neue Erkenntnisse ermöglichen und sogenannte „kommunikationsschließende Fragen“ sind<sup>6</sup>. Dies war eine meiner persönlichen Aha-Momente – vor allem auch als Kommunikatorin, für den ich sehr dankbar bin.

---

<sup>6</sup> Radatz, 2023, S. 169/170

In der Coaching-Ausbildung durfte ich nun die Magie der offenen Fragen kennenlernen: Wenn man diese mit genügend Geduld, Neugier auf die Insel des Coachees, und Raum für den Coachee vermischt, passieren magische Dinge.

Eine wichtige Erkenntnis und sehr beruhigend war die folgende „Faustregel“ von Sonja Radatz<sup>7</sup>: „Je länger der Kunde braucht, um Ihre Frage zu beantworten, desto einschneidender war die Frage“. Danach braucht es die Geduld, dem Coachee den Raum zu geben, über die Frage nachzudenken und die Wirkung der Frage auch zuzulassen, so dass sich neue Denkräume öffnen können und neue Erkenntnisse möglich werden.

Wichtig für mich war auch die dezidierte Unterscheidung zwischen sogenannten Reporterfragen und den „Ampel-auf-gelb-Denkfragen“<sup>8</sup>: Reporterfragen, die nur meine Neugier als Coach stillen, die der Coachee sofort beantworten kann und die gleichzeitig für ihn selbst keine neuen Erkenntnisse ermöglichen. „Ampel-auf-gelb-Fragen“, bei deren Antwort „keine Ahnung“ oder „Das weiß ich wirklich nicht“ ich ursprünglich total nervös geworden bin.

Nun weiß ich, dass es in diesem Moment „nur“ die Geduld des Coaches braucht, die Frage wirken zu lassen und dem Coachee den Raum und die Zeit zu geben, über eine Frage nachzudenken, die er so für sich noch nie beantwortet hat. Das ist für den Coachee anstrengend und erfordert absolute Konzentration, da sich in diesem Moment neue Denkräume öffnen und neue neuronale Vernetzungen entstehen.

Inzwischen kann ich mich entspannter zurücklehnen und die Wirkung einer offenen Denkfrage genießen- ich bin nicht mehr nervös, wenn vom Coachee keine Antwort kommt, sondern freue mich, dass eine Nudel an der Wand kleben geblieben ist und ich eine gute Denkfrage für den Coachee gefunden habe, die ihm wiederum neue Denkräume eröffnet. Ich höre aktiv zu, um zu verstehen und nicht, um zu antworten und nutze mein Nicht-Wissen als meine Superpower.

Besonders spannend finde ich dabei die Magie von sehr offenen gestellten Fragen, die nochmal eine ganz eigene Art der Inselerkundung des Coachees ermöglichen und bei denen mein Beraterhirn definitiv keine Vorab-Hypothesen bilden kann und ich mich neugierig von der Antwort überraschen lassen kann. Solche Fragen sind zum Beispiel:

- Welche Frage wäre jetzt noch hilfreich, die ich noch nicht gestellt habe?
- Was ist vielleicht noch wichtig, was ich noch nicht gefragt habe?
- Was ist Deine Erwartung an mich?
- Wofür ist das wichtig?
- Was wäre dann anders?

---

<sup>7</sup> Radatz, 2023, S. 167

<sup>8</sup> Radatz, 2023, S. 173/174



- Woran würdest Du merken, dass Du Dein Ziel erreicht hast?
- Was passiert, wenn Du nichts änderst? Wie kannst Du das Problem behalten?
- Welches Bild fällt Dir dazu ein?
- Was würde ein für Dich wichtiger Mensch dazu sagen?
- Was könntest Du machen, damit die Situation noch schlimmer wird?
- Was macht das mit Dir?
- Was noch? Und was noch? Und was noch?..
- Was passiert gerade mit Dir?
- Stell Dir vor, Du hättest einen Zauberstab... ?
- Was gibt es noch, was wichtig ist, und was Du mir noch dazu sagen möchtest?
- Was hindert Dich bisher?
- Was ist die positive Absicht dahinter?
- Wozu ist das auch gut?
- Was genau kann das sein?

## **Ressourcenstärkende Interventionen**

Erleben wird erzeugt durch Aufmerksamkeitsfokussierung- „Attention goes, where energy flows“. Indem man den Fokus verändert, wird auch das Erleben verändert durch die Musterunterbrechung und die daraus folgende Unterschiedsbildung zu dem vorherigen Erleben.

Aus meiner Sicht sind alle Interventionen, die die Ressourcen des Coachees stärken auch vertrauensbildend. Der Fokus des Coachees ändert sich durch die Besinnung auf seine Stärken und er gewinnt (Selbst-)Vertrauen, sein Problem selbstwirksam lösen zu können. Sein (Problem-)Erleben verändert sich und er kann gestärkt agieren.

### Ressourcen-Dusche<sup>9</sup>

Die Ressourcen-Dusche ist eine schöne Intervention, mit der Coach und Coachee im Dialog z.B. auf Moderationskarten sehr strukturiert und achtsam Ressourcen für den Coachee sammeln können:

- Akzeptanz: 4 Dinge, die Dir Ruhe geben
- Optimismus: 4 Dinge, die Dich glücklich machen / für die Du dankbar bist
- Netzwerkorientierung: 4 Menschen, die Dir Kraft geben
- Verantwortungsübernahme: 4 Dinge, die Du gerne selber machst
- Selbstwirksamkeit: 4 Dinge, die Du besonders gut kannst
- Lösungsorientierung: 4 Dinge, die Dich begeistern
- Zukunftsplanung: 4 Dinge, die Dir Mut machen / Hoffnung geben
- Improvisationsvermögen: 4 Dinge, die Du sofort ändern kannst

---

<sup>9</sup> Vgl. Schönfelder, Script Modul Anwendungen, 11.-13.07.2025

Weiterführend kann man mit dem Coachee eine kleine „Wohlfühlliste“ erstellen für das sogenannte „Wohlfühlglück“. Auf dieser Liste sammelt der Coachee Dinge, die er kurzfristig aktivieren kann, rund um die Leitfrage „wann geht es mir gut?“ und getreu dem Motto: „Wenn ich wieder tue, was ich getan habe, als ich glücklich war, kann ich auch wieder glücklich sein“.

#### 16-Felder-Tafel Selbstfürsorge<sup>10</sup>

Diese Intervention ist nicht nur für den Coachee, sondern auch sehr gut als Selbstfürsorge für den Coach anwendbar-ganz unter der Prämisse, dass ein Coach nur gut coachen kann, wenn es ihm selbst auch gut geht:

- Hierfür wird zunächst ein Blatt 4x gefaltet, so dass insgesamt 16 Felder entstehen.
- Danach wird in jedes Feld eine (kleine) Sache reingeschrieben, die zu folgenden Fragen passt: Was tut mir gut? Was brauche ich, um mich gut zu fühlen?
- Im nächsten Schritt wird der aktuelle Sättigungsgrad für jedes Feld bewertet - auf einer Skala von 0-10 (0 = Mangel, 10 = gesättigt/erfüllt), wobei jede Zahl mindestens 1x verwendet werden soll, mit folgenden möglichen Leitfragen: Wie geht es mir damit? Wie sehr ist das erfüllt?
- Im letzten Schritt folgt eine Analyse der mit 0-4 bewerteten Felder („Worst first“), um diese mit folgenden Schritten und in folgender Reihenfolge zuerst anzugehen, und eine Veränderung des aktuellen Sättigungsgrades zu erzielen:
  1. Umsetzen: Einfach machen und ernst nehmen
  2. Planen: Planen, wann ich das machen kann (organisieren, terminieren..)
  3. Substituieren: Kann ich das mit irgendetwas ersetzen? Was ist das Bedürfnis dahinter, welches ich eventuell anders erfüllen kann?
  4. Haltung ändern: Wenn all das (Schritte 1-3) aktuell nicht möglich ist, kann ich das anders angehen? Kann ich akzeptieren, dass ich das gerade nicht haben kann?

#### Kraftanker setzen – kinästhetisch<sup>11</sup>

Kraftanker zu setzen, finde ich eine wunderbare Intervention, die man in jedem Coaching einbauen kann. Als Unterstützung für die Umsetzung der nächsten Schritte kann man die hierfür benötigten Ressourcen verankern und der Coachee kann diese dann bei Bedarf abrufen, um gestärkt seine Ziele zu erreichen.

Äußere Sinnesreize (VAKOG) lösen Erinnerungen und damit verbundene Emotionen aus. Diese unterbewusste Reaktion wird beim Kraftanker setzen bewusst genutzt:

1. Der Coachee wählt die für ihn benötigte Ressource aus
2. Der Coachee wählt eine Stelle an seinem Körper aus, an der er den kinästhetischen Anker setzen möchte

---

<sup>10</sup> Vgl. Fachinger, Script Modul Anwendungen, 11.-13.07.2025

<sup>11</sup> Blessing und Geißler, 2016, S. 118/119

3. Der Coach führt den Coachee in eine Situation, in der er die benötigte Ressource intensiv erlebt hat und lässt ihn diese Situation über seine Erlebnisswelten nochmal intensiv erleben und die Ressource intensiv spüren
4. Danach bittet der Coach den Coachee die vorher ausgesuchte Körperstelle zu berühren, um den Anker zu setzen
5. Der Coach bittet den Coachee wieder in die Gegenwart zurück
6. Der Anker wird getestet: Der Coachee berührt die Körperstelle, um die Wirkung zu überprüfen; bei Bedarf die Schritte 3-5 wiederholen

### **„Trust the process“**

Eine Aussage unserer Mentor-Trainerin Sylvia hat mich durch unsere Ausbildung getragen: „Trust the process...“ – vertraue auf den Prozess.

- Vertraue darauf, dass sich am Ende alle Einzelteile zu einem sinnvollen Ganzen zusammenfügen.
- Vertraue darauf, dass sich die Verwirrung löst und das, was am Anfang noch anstrengend kognitiv im PFC abgerufen werden muss, nach und nach „automatisch“ abgerufen werden kann- wie beim Autofahren lernen.
- Vertraue darauf, dass wir am Ende sehr gut ausgebildete Coaches sein werden, die ihre zukünftigen Coachees kompetent zu den für sie passenden Lösungen begleiten können.
- Es ist auch ein Vertrauen in unsere eigenen Kompetenzen und darauf, dass wir mit diesen unseren ganz eigenen und individuellen Coaching-Stil entwickeln.

### **Vertrauen auf den Weg, der vor mir liegt**

Am Anfang der Coaching Ausbildung habe ich für mich als Ziel für die Ausbildung folgendes formuliert:

„Meinen Weg zu gehen und zu finden, was mir wirklich Spaß macht!“

Coaching macht mir sehr viel Spaß- da ich andere Menschen sehr gerne darin unterstütze, die für sie passenden Lösungen zu finden. Das mache ich bisher schon auf einer rein fachlichen Ebene und freue mich nun über eine ganz neue Werkzeugkiste, die ich zusätzlich hierfür einsetzen kann.

In Bezug auf dieses Thema „Vertrauen“ hat mir die gesamte Ausbildung zusätzlich selbst Vertrauen gegeben:

- Vertrauen auf den Weg, der vor mir liegt und diesen auch aus einer zurückgelehnten Haltung anzugehen.

- Vertrauen darauf, dass sich auch die für mich beste Lösung und der beste Weg weiter zeigen wird.
- Neugier und Vorfreude darauf, wie sich alles entwickeln wird und Freude darüber, meine neu erworbene Coaching-Schatzkiste aus der Coaching Grundausbildung und der Senior-Business-Coach Ausbildung in meine zukünftige Arbeit für meine Kunden in der Sozialbranche mit einfließen zu lassen.

Ich freue mich auf mein bereits gebuchtes Emotions-Upgrade im nächsten Frühjahr und auf sicherlich noch weitere Fortbildungen in diesem Bereich. Ich bin „Coaching-infiziert“ und es gibt inzwischen sehr viele Tage, an denen ich in meiner inzwischen schönen kleinen Coaching-Bibliothek – angereicht mit vielen Büchern von Bücher-Uwe - stöbere. Mein Tag startet mit einem Kaffee und etwas Zeit zum Stöbern und Lesen in einem Buch, welches mich an diesem Morgen anlacht. Das empfinde ich als sehr bereichernd und bin dankbar für diese Entwicklung und die schönen Impulse jeden Morgen.

## Literaturverzeichnis

Blessing, I. u. Geißler, P. (2016). *Coaching leicht und locker*. Graben-Neudorf: Geißler & Blessing GbR.

Fachinger, H. (11.-13.07.2025). Script Modul Anwendungen.

Lutz, B. (28.-30.03.2025). Script Senior Business Coach Upgrade, Modul Systemische Teamentwicklung.

Pior, M. (2022). *Beratung und Therapie optimal vorbereiten*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag und Verlagsbuchhandlung GmbH.

Radatz, S. (2023). *Beratung ohne Ratschlag*. Wolkersdorf: literatur-vsm.

Rauen, C. (2024). *Coaching-Tools III*. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.

Schönfelder, P. (11.-13.07.2025). Script Modul Anwendungen.