

Abschlussarbeit im Rahmen der Coaching-Ausbildung

zum Thema

**„Meine persönliche Wachstumsreise im Rahmen der
Coaching-Ausbildung“**



GLIEDERUNG

Abbildungsverzeichnis	I
1 Einleitung.....	1
2 Ankommen	2
3 Aushalten	4
4 Erkennen.....	7
5 Vertrauen	9
6 Fazit	13
Literaturverzeichnis	14

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1- Trainingssituation vs. Coachingssituation	5
Abbildung 2 - Werte- und Entwicklungsquadrat.....	9
Abbildung 3 - Interventionsspirale	11

Vorbemerkung

In dieser Arbeit wird aus Gründen der Lesefreundlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1 Einleitung

Lange Zeit schlummerte in mir schon der Gedanke eine Coaching-Ausbildung zu absolvieren. Ein Gedanke, der erstmals nur zaghaft aufblitzte und von der rationalen Vernunft im Hinblick auf die Bewältigung der bereits existierenden, vielfältigen Alltagsherausforderungen schnell beiseitegeschoben wurde. Doch der Gedanke kam immer wieder hervor, stieg Stufe um Stufe die Treppe hinauf und klopfte beharrlich an die Tür der rationalen Vernunft.

Die rationale Vernunft öffnete genervt des sich schon wiedererscheinenden Gedankens die Tür und schenkte ihm schließlich aufgrund seiner Beharrlichkeit Gehör. Die rationale Vernunft erkannte, dass hinter dem Gedanken das Bedürfnis nach Wachstum, Neugier und Sinn sowie der Wunsch sich selbst und die Mitmenschen besser zu verstehen, steckte.

Von dem Gedanken inspiriert, entschied sich die rationale Vernunft ihm Raum zu schenken. Sie öffnete also die Tür, schob einige Zweifel beiseite und ließ den Gedanken eintreten.

Was folgte, war der Einstieg in die Coaching-Ausbildung. Eine Reise über mehrere Monate in verschiedenen Etappen. Sie war nicht nur ein Lernprozess, sondern zugleich eine innere Reise zu mir. Die einzelnen Etappen dieser Reise spiegeln dabei meine innere Bewegung wider. Die theoretischen Inhalte der Coaching-Ausbildung dienten für mich als Wegweiser. Sie boten Anknüpfungspunkte und Einladung für die eigene Reflexion und das Erleben ließ mich wachsen. Mit dieser Abschlussarbeit möchte ich meine persönlichen Wachstumserfahrungen auf den verschiedenen Reiseetappen dieser Coaching-Ausbildung zum Ausdruck bringen.

Die Reise beginnt mit der Phase des Ankommens. Obwohl sie normalerweise das Ende oder den Schlusspunkt einer Reise markiert, steht sie hier für das Bewusstwerden einer neuen Rolle, einer neuen Haltung und als Beginn von Integration. An das Ankommen schließt sich die Phase des Aushaltens an. Sie charakterisiert sinnbildlich den Bergaufstieg und soll das Durchleben einer gewissen Spannung aus Unklarheit, Unsicherheit – aber auch Möglichkeit zum Ausdruck bringen. Die Phase des Aushaltens gipfelt in der Phase des Erkennens. Das tiefere Selbstverständnis und Begreifen von Mustern und Dynamiken prägen diese Phase. Sie wird umrahmt von der Phase des Vertrauens – in den eigenen Weg und die zukünftige Rolle als Coach.

Nach diesem Überblick möchte ich nun tiefer auf die einzelnen Etappen eingehen und meine persönliche Wachstumserfahrungen beginnend mit der Phase des Ankommens vorstellen:

2 Ankommen

„Man reist ja nicht um anzukommen, sondern um zu reisen.“ (Johann Wolfgang von Goethe 1749-1832, Klassikstiftung Weimar 2025). Doch genau das Ankommen, erlaubt mir, das Reisen zu verstehen.

So beginne ich die erste Etappe meiner Reflexion genau in dieser Phase des Ankommens und dem, was sich in mir geordnet, gesetzt und gefestigt hat, um in meiner gewünschten Rolle als Coach reisen zu können.

Zunächst war für mich die Erkenntnis prägend, was das Verständnis von Coaching konkret ausmacht. Christopher Rauen beschreibt Coaching als „absichtsvoll herbeigeführte Arbeitsbeziehung, deren Qualität durch Freiwilligkeit, gegenseitige Akzeptanz, Vertrauen, Diskretion zwischen den beteiligten Personen bestimmt wird“ (Rauen 2014: 2). Dabei führt er als Zielstellung des Coaches aus, den Klienten so zu unterstützen, dass er neue Möglichkeiten erkennt und anwendet, um die Wahrnehmung, das Erleben und Verhalten des Klienten zu verbessern und zu erweitern (ebd).

Die Frage nach dem „Wie“ war für mich in diesem Zusammenhang vor allem in zweierlei Hinsicht bedeutend:

- Wie gestalte ich diese Beziehungsebene zu dem Klienten und wie gehe ich in der zielführenden Unterstützung vor?

Rückblickend kann ich für mich reflektieren, dass mich die Antworten auf diese Fragen im Rahmen der Coachingsausbildung am stärksten in meiner Rolle als Coach geprägt haben.

Die Beziehung wird durch das System geprägt, das sich durch die Interaktion und Wechselwirkungen zwischen den Menschen bildet (Richter: Kap. 4.1). Der Coach nimmt im Rahmen dieses systemischen Ansatzes eine entscheidende und wegweisende Rolle ein, indem seine menschliche Integrität, Beziehungsfähigkeit und Selbstreflexion wichtige Interventionsmittel im Prozess mit dem Coachee darstellen (Richter: Kap. 4.2). Die Beziehung beeinflusst maßgeblich, ob sich der Coachee auf Veränderungsprozesse einlassen kann (ebd.).

Dabei ist das Stichwort „Augenhöhe“ im interaktiven Austausch eines der für mich relevantesten Schlagwörter in der Beziehungsgestaltung. Denn Coaching ist keine Dienstleistung, die am Klienten vollzogen wird, sondern Coach und Klient arbeiten auf gleicher Augenhöhe zusammen. Ein Beziehungsgefälle ist dabei unerwünscht (Rauen 2014: 2).

Wie ein Mantra zog es sich für mich im Rahmen dessen durch die Ausbildung und jede Übungseinheit in dem Zusammenhang meine eigene Haltung zu reflektieren. „Eine Haltung ist gekennzeichnet durch grundlegende Überzeugungen und Annahmen darüber, was und wie Menschen sind, wie sie zu Erkenntnissen gelangen und wie sich sie verändern und entwickeln können.“ (Jonas et al. 2024: 103). Als zukünftige Coach bin ich mir bewusst, dass ich mit meiner Haltung aktiv auf das Beziehungssystem einwirke. Das Modell des Konstruktivismus beschreibt dahingehend sehr einprägend, dass wir alle unsere eigene Wirklichkeit und Sicht der Dinge konstruieren (Pörksen 2011). Der konstruktivistische Blick fordert mich als Coach heraus, eigene Deutungsmuster zurückzustellen, nicht in Bewertungen und vorschneile Lösungen zu verfallen, sondern stattdessen in Resonanz mit dem System des Gegenübers zu gehen. Neugier, Respekt und Offenheit helfen mir dadurch einen Raum zu eröffnen, in dem Entwicklung möglich wird.

Wesentlich für die Gestaltung des Lösungsprozesses ist dabei, dass Coach und Klient gleichermaßen gefordert sind, d.h. dem Klienten wird keine Verantwortung abgenommen. Lösungsvorschläge des Coaches sind dabei unangebracht, vielmehr nimmt der Coach die Rolle des Prozessbegleiters ein und hilft dem Coachee eigene Lösungswege zu ermitteln (Rauen 2014: 3).

Rückblickend war die Erkenntnis, dass die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee einen so erheblichen Teil zur Wirksamkeit des Coachings beiträgt, nicht nur überraschend, sondern gleichzeitig äußerst bestärkend für mich. Zu Beginn meiner Ausbildung war ich noch von der Überzeugung ausgegangen, dass das gezielte Anwenden von Tools und Techniken den Coachingprozess erst erfolgreich macht. Im Verlauf der Coaching-Ausbildung wurde für mich durch verschiedene Übungen und eigene Erfahrungen in der Rolle als Coach jedoch deutlich, wie zentral eine tragfähige, vertrauensvolle Beziehung ist. Dies hat mir Sicherheit dahingehend gegeben, dass ich nicht alles „wissen“ und „können“ muss. Gleichzeitig habe ich eine gewisse Entlastung in dem Loslassen der Verantwortung hinsichtlich des Lösungsprozesses gespürt.

Als persönliche Lernerfahrung und Fazit dieses Etappenziels ziehe ich somit die Bilanz:

Ich verstehe die Rolle als Coach nicht als Wegweiserin mit fertiger Karte, sondern als jemand, der die Bedingungen für eine gute Reise mitgestaltet - durch Präsenz, Vertrauen und eine gute Beziehungsqualität.

3 Aushalten

Nach dem ersten Ankommen in meiner Rolle als Coach begann eine Phase, die für mich den Aufstieg auf den Berg symbolisierte. Damit verbunden waren natürlich Anstrengungen, die ausgehalten werden mussten, um den Berg zu erklimmen. Mit dem Coaching-Rucksack gerüstet und das Ziel klar vor Augen, galt es die unsichereren Wege zu erkunden und mich in der teilweise noch vernebelten Umgebung zu orientieren. Rückblickend würde ich diese Etappe als Phase des Aushaltens beschreiben.

Vom Willen und Ehrgeiz gepackt und von den Democoachings inspiriert, startete ich in die ersten Übungssessions in meiner Coaching-Rolle und hatte zunächst sehr viele Fragezeichen im Sinne von Unklarheiten und Unsicherheiten im Kopf, die sich auf verschiedenen Ebenen einordnen lassen:

Persönlich:

- Wie gehe ich mit Emotionen des Coachees während des Coachings um?
- Wie messe ich den Erfolg meiner Arbeit?

Fachlich:

- Setze ich die passenden Methoden und Interventionen ein?
- Wie stelle ich möglichst zielführende Fragen?

Beziehungsbezogen:

- Wie bleibe ich neutral und urteilsfrei?
- Kann ich genug Vertrauen zum Coachee aufbauen?
- Was, wenn der Coachee unzufrieden ist?
- Wie halte ich die Balance zwischen Steuerung und Offenheit?

Prozessbezogen:

- Habe ich einen klaren Coachingrahmen geschaffen (Ziel, Auftrag, Struktur, Zeit)?
- Ist der Coaching-Prozess wirksam?

Doch beim Sprung ins kalte Wasser galt die Devise, dass es auch als Coach wichtig ist, „sich den Problemen und Herausforderungen (...) zu stellen und dabei Unsicherheiten und Chaos eben auch mal aushalten zu lernen“ (Jonas et al. 2024: 7). Dabei half mir das Übungssetting sehr.



Abbildung 1- Trainingssituation vs. Coachingsituation

(Quelle: Klenner (2016): 273).

Entsprechend der in der Abbildung dargestellten Situationen konnte ich mich in den Trainingssituationen zunächst auf die Anwendung der zuvor erlernten Tools bzw. Methoden konzentrieren. Dies schenkte mir einen gewissen Rahmen zur Orientierung, der mir wiederum das Gefühl von Sicherheit und Kontrolle gab. Durch diese gezielte Fokussierung gelang es mir in den fortlaufenden Übungseinheiten immer besser, sich im gesetzten Rahmen auch mal auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Ich konnte somit eine Routinisierung für mich feststellen sowie in ersten Ansätzen bewusst erleben, dass ich durch meine eigenen Handlungen bewusst Einfluss nehmen kann. Die Fokussierung auf mich selbst in dieser Rolle als Coach half mir, die Klientenzentrierung im weiteren Verlauf der Ausbildung stärker in den Blick nehmen zu können.

Im bildlichen Sinne konnte ich durch das Halten der Wanderkarte also meine Route erkennen und mich in dieser Phase des Aufstiegs ein wenig entspannen. Schilder am Wegesrand gaben mir immer wieder Hinweise und die Sicherheit, dass ich mich auf dem einem richtigen Weg

befinde. Auf dem Weg durch tiefes Dickicht konnte ich mir die Sicht durch das Halten des Kompasses, der mir die Richtung symbolisierte, immer wieder freischaufeln. Denn ich verstand mit weiterer Routinisierung, dass Unsicherheiten und das Aushalten ebendieser dazugehören. Ich hatte also die Möglichkeit mir den Raum zu nehmen, diese Unklarheiten und Unsicherheiten anzuschauen sowie ihnen zu begegnen.

So haben sich meine anfänglichen fachlichen Unsicherheiten, etwa bei der Methodenauswahl und Fragestellung, als auch meine prozessbezogenen Unsicherheiten – hinsichtlich der Gestaltung eines klaren Coachingrahmens und der Wirksamkeit des Prozesses – durch die Praxis- und Trainingserfahrungen deutlich reduziert. Auch die beziehungsbezogenen Unsicherheiten im Coachingprozess begangen sich zu lösen, einerseits, weil ich in der Übungspraxis gespürt habe, wie ich bei den Coachees ankomme, andererseits erhielt ich durch die positiven Selbsterfahrungen im Rahmen der Ausbildung mehr Sicherheit.

Der Einsatz bewusster Musterformulierungen hat mir beispielsweise geholfen, einen souveräneren Umgang mit meiner anfänglichen persönlichen Unsicherheit im Hinblick auf den Umgang von Emotionen des Coachees zu finden. So halfen mir Formulierungen wie etwa: „Ich sehe, das bewegt dich“ oder „nimm dir den Raum, den du brauchst“ in dem ersten Ansatz der Begegnung beim Aufkommen von Emotionen.

Des Weiteren haben der Austausch in der Peergroup, sowie im fortlaufenden Prozess die Möglichkeit der Supervision dazu beigetragen, meine Haltung gegenüber Unklarheiten und Unsicherheiten zu reflektieren:

„Was uns aber Halt geben kann, ist eine Haltung, die das Aushalten von Unsicherheiten ermöglicht, ja, die gerade in dem Durchhalten einen Wert sieht, in dem Handlungsfähigkeit in unsicheren Zeiten enthalten ist (Buer 2007: 163).

Die daraus gezogene Erkenntnis und das Etappenfazit für den Reiseabschnitts des Aushaltens lauten: Ich darf die unsicheren Wege mit Neugier betreten und sie annehmen, denn gerade in dem Aushalten dieser augenscheinlichen Unwegbarkeiten liegt eine Kraft.

Die Kraft rührte im Wesentlichen daraus, dass das bewusste Aushalten für mich zu einem Nährboden für das Erkennen vor allem im Hinblick auf meine persönliche Unsicherheit wurde. So entstanden während des Aushaltens von inneren Spannungen und Unsicherheiten, gleichzeitig erste wichtige Einsichten, die ich im folgenden Kapitel deutlich machen möchte.

4 Erkennen

Die Phase des Erkennens öffnete sich einhergehend mit der Phase des Aushaltens in einem parallelen Prozess. Die vermittelten Coaching-Inhalte während der Ausbildung waren dabei nicht nur für mein Verständnis und das Erkennen von Dynamiken im System des Coachees wertvoll. Sie gaben mir zugleich wichtige Impulse, um meine eigenen Trigger und wiederkehrenden Muster zu identifizieren und in Teilen zu transformieren. Aus diesem Grund möchte ich im Rahmen der Selbstreflexion vor allem die theoretischen Inhalte benennen, die für mir persönlich bedeutend waren.

Eine für mich im Rahmen der Coaching-Ausbildung wertvolle Erkenntnis -vor allem in den Anfängen der Übungcoachings- war, dass ich mit einem überhöhten Anspruchsdenken in meine Rolle als Coachin gegangen bin. So hatte ich vor allem zu Beginn ein erhöhtes Druckempfinden im Hinblick darauf, im fachlichen-, prozess- und beziehungsorientierten Handeln alles richtig machen zu wollen. Dabei habe ich mich sehr stark am Prozess orientiert, versucht jede Einzelheit durch aktives Zuhören zu erfassen. Ich hatte zudem eine sehr hohe Erwartungshaltung an mich in Bezug auf das Ergebnis des Coachings, weil ich das starke Bedürfnis verspürte, meinem Coachees unbedingt helfen zu wollen.

Ich erinnere mich an ein Übungcoaching, in dem die Coachee bei meinen Fragen immer wieder entgegnete, „das habe ich doch schon gesagt“. Jedoch wusste ich nicht, was sie damit meinte. Ich wurde unruhig: „hatte ich etwa nicht richtig zugehört und sie hatte es tatsächlich schon gesagt“. Ich merkte, dass die Verbindung zu meiner Coachee immer mehr kappte und ich einfach nicht mehr wusste, wie ich weiter machen sollte. Ausgerechnet in diesem Trainingsfall hatte ich eine Trainerin als Beobachterin dabei, würde mein perfektionistischer Anteil jetzt sagen. Doch das Durchatmen half mir in diesem Moment mich wieder zu besinnen und mit anderen Fragen weiterzumachen, sodass ich die Verbindung zu meiner Coachee wieder aufnehmen konnte.

Wir hatten das Coaching im Rahmen der angesetzten Übungszeit nicht zu Ende führen können, sodass sich in mir das Gefühl der Unzufriedenheit breit machte. Nicht nur war der Prozess nicht meinen Vorstellungen entsprechend verlaufen, auch das für die Session gesetzte Ziel meiner Coachee konnten wir nicht erreichen.

Das anschließende Feedback insbesondere der Trainerin half mir, zu erkennen, dass es normal ist keinen gradlinigen Coachingprozess zu durchlaufen. Dabei die Ruhe zu bewahren,

dem Coachee offen das Nichtverstehen zu spiegeln sowie zum Verständnis nochmal nachzufragen, sind nicht als Zeichen der Schwäche zu deuten. Im Gegenteil – die Coachee gab schließlich im Feedback an, dass sie für sich spürte, dass genau in den Fragen, auf die sie die o.g. Antwort gab, ihr Triggerpunkt lag und ich ihr damit bereits weitergeholfen hatte.

Dieser für mich holprige Prozess hatte mich stark gefordert, doch aus dem Aushalten der persönlichen Unsicherheit zog ich die wertvolle Erkenntnis, dass nicht alles „perfekt“ laufen muss. Ich empfand es als bereichernd zu sehen, dass das Coaching dennoch für meine Coachee einen positiven Effekt hatte. Diese Erfahrung hat mir verdeutlicht, dass ich immer den Nutzen für den Coachee in den Mittelpunkt stellen muss und mir den Wert einer ergebnisoffenen Haltung im Coaching vor Augen halten darf. Zudem verinnerlichte ich mir durch das Feedback nochmal, dass die Verantwortung für eine Lösung beim Coachee liegt und ich in der Rolle des Coaches „lediglich“ die Aufgabe habe, einen geeigneten Reflexions- und Denkraum für den Lösungsprozess zu gestalten. Dies half mir vor allem eine andere Haltung gegenüber meinem erhöhten Anspruchsdenken einzunehmen.

Mir persönlich wurde mit dem Modell der Antreiber aus der Transaktionsanalyse nach Taibi Kaber (Weigel 2025) bewusst, dass in mir der innere Antreiber „Sei perfekt“ aktiv ist. Diese Antreiber sind als „Leitsätze, die unseren Rollenmustern und Transaktionen eine Richtung geben“ (Lindemann 2023: 331), zu verstehen. Gerade in schwierigen Situationen oder bei Stress bestimmen die Antreiber dann unser Verhalten (Schumacher 2022: 161). In meinem Fall war mein Verhalten geprägt von Kontrollwahrung und Fehlerlosigkeit. Doch entsprechend der Transaktionsanalyse machen es die Erlauber auch möglich, aus den Antreibern auszusteigen und einen angemesseneren Umgang zu finden. (ebd. 162). So sieht es im Fall des Antreibers „Sei perfekt“ der Erlauber vor, indem Fehler akzeptiert, sie als Lernchancen gesehen und nach dem Pareto-Prinzip verfahren wird (ebd. 163).

Mit Hilfe des Werte- und Entwicklungsdreiecks nach Schulz von Thun verstand ich für mich in dem Zusammenhang zudem, dass „Perfektionismus“ nicht per se als gut oder schlecht einzuordnen ist, sondern dass sich die Ausprägung immer in dynamischer Balance zwischen Wert und Gegenwert bewegen sollte, um in konstruktiver Weise wirksam sein zu können (Schulz von Thun: 2025).

Konkret bedeutet das:

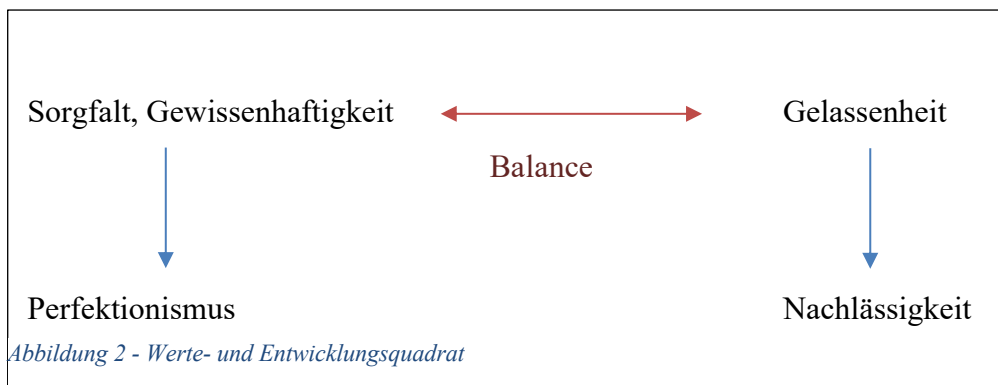


Abbildung 2 - Werte- und Entwicklungsquadrat

(Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schulz von Thun: 2025).

Das Spannungsfeld sollte sich also für mich in der Balance zwischen Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und als positiven Gegenwert Gelassenheit bewegen. Bei einer Dysbalance rutsche ich sonst in den ausschließlichen Perfektionismus ab.

Durch die Auseinandersetzung mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat wurde mir bewusst, dass eine Balance zwischen Sorgfalt und Gelassenheit nicht nur zu einem stimmigeren Coachingprozess beiträgt, sondern auch mein eigenes Handeln erleichtert. In diesem Ausgleich habe ich die Erkenntnis gewonnen, stärker mein Bauchgefühl mit einzubinden. Anstatt Situationen ausschließlich kognitiv zu analysieren, möchte ich meinen Kopf in bestimmten Momenten „zurücknehmen“ und mehr aus der Intuition heraus handeln und vertrauen.

Als Fazit dieses Reiseabschnitts kann ich für mich auf dem Aussichtspunkt des Erkennens sehen, wer ich als Coach auf dieser Reise bin. Ich erkenne meine Muster, meine Stärken, meine Grenzen und meine Verantwortung, die ich für mich als Impulse trage. Sie dienen mir auf meiner Reise als Landkarte, die mir Orientierung schenkt.

5 Vertrauen

In dieser letzten Phase meines Lern- und Entwicklungsprozesses in meiner Rolle als Coach konnte ich für mich die Erfahrung machen, wie entscheidend Vertrauen ist. Dabei ist nicht nur Vertrauen in mich selbst, um in meiner neuen Rolle aufzugehen und Unsicherheiten

loszulassen, entscheidend. Gleichzeitig spielt das Vertrauen in den Coaching-Prozess und die Beziehung zu meinen Coachees eine wesentliche Rolle.

Dieses Vertrauen hat für mich vor allem die Bedeutung, den Drang nach kognitiver Kontrolle etwas leiser werden zu lassen und stattdessen meiner Intuition und der Prozessdynamik mehr Raum zu schenken.

Im Anwendungsmodul hatte ich dazu den Tipp bekommen, im Coachingprozess einfach mal auszuprobieren, keine Mitschriften von den Inhalten zu machen, sondern in der direkten Präsenz beim Coachee zu sein. Obwohl dieses bewusste Loslassen von der sonst üblichen Mitschrift in mir ein etwas mulmiges Gefühl auslöste, so erkannte ich schon nach kurzer Zeit, welche Wirksamkeit damit verbunden sein kann.

Ich habe für mich eine viel stärkere Verbindung zum Coachee durch die stärkere Wahrnehmungspräsenz gespürt. Durch das Aufschreiben konzentriere ich mich zwar auf das Festhalten der Inhalte und bin gedanklich im Coachingprozess, jedoch nehme ich in dem Moment des Schreibens wichtige Körpersignale in der Mimik oder Gestik des Gegenübers nur eingeschränkt wahr. Die uneingeschränkte Aufmerksamkeit eröffnete mir neue Möglichkeiten der Intervention, z.B. durch spontanes Aufgreifen nonverbaler Signale und deren Spiegelung oder durch vertiefte Nachfragen im richtigen Moment.

In diesem Zusammenhang begann ich gleichzeitig weniger aus reiner Kontrolle heraus zu handeln, sondern stärker auf meine Intuition zu hören. Mir blieb ein Übungscoaching in Erinnerung, in dem ich meinem Coachee aufgrund einer gemachten Beobachtung spontan eine Frage eher aus dem Bauch heraus als aus einer vorbereiteten Überlegung stellte. Genau diese Frage löste bei ihm ein Aha-Moment aus. Diese Erfahrung hat mich darin bestärkt meiner Intuition mehr Raum zu schenken und sie als wertvolle Ressource zu nutzen. So konnte ich im Laufe meiner Übungspraxis erleben, wie sehr die Intuition den Coachingprozess bereichern kann, indem die aus der Wahrnehmung heraus entstehenden Impulse unmittelbar in Form von Hypothesen in das Gespräch einfließen und den Coachee zur Reflexion anregen können.

Die Interventionsspirale verdeutlicht den Prozess im folgenden Schaubild anschaulich:

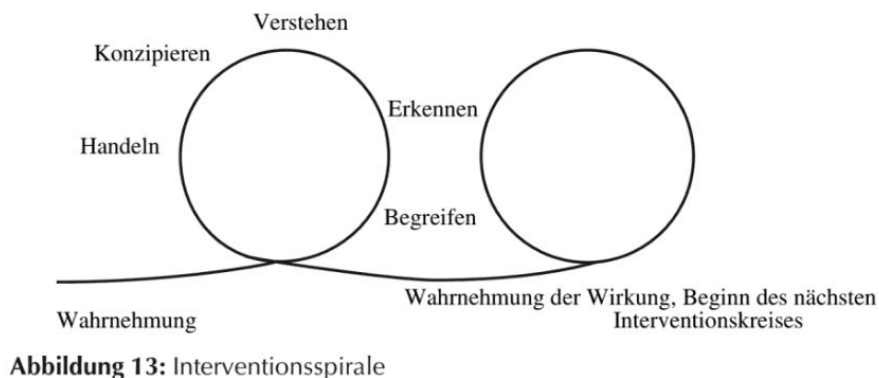


Abbildung 3 - Interventionsspirale

(Quelle: Richter 2015: 156)

Die Wahrnehmung beeinflusst die Aufmerksamkeit des Coaches. Entsprechend versucht er/sie zu begreifen, was sich beim Coachee abspielen könnte. Beispielsweise wird eine Widersprüchlichkeit im Verhalten des Coachees erkannt. Auf Grundlage seiner Vermutung stellt der Coach eine Hypothese auf und wählt eine dazu passende Intervention aus, die dem Coachee angeboten wird. Der Coachee reagiert entsprechend und die Spirale beginnt von Neuem (Richter 2015: 156).

In den Anfängen der Ausbildung hatte ich eine kritische Distanz gegenüber Hypothesen aus dem Bewusstsein heraus eingenommen, dass sie als subjektives Produkt meiner eigenen Realitätskonstruktion entspringen und nicht die Sichtweise oder Realität des Coachees widerspiegeln (ebd. 157). Doch ich erkannte, dass Hypothesen als Arbeitshilfen zu verstehen sind, die Orientierung schenken, den Prozess strukturieren und Komplexität reduzieren können. Zudem ermöglichen sie vertiefte Fragen und eröffnen neue Perspektiven als handlungsleitende Ideen (ebd.). Hypothesen sind somit nicht als Störfaktor, sondern vielmehr als Arbeitsmaterial zu verstehen, das den Dialog ermöglicht und Reflexion anstößt. Sie bilden damit das Fundament im Coachingprozess.

Im Rückblick wurde mir deutlich, dass sich meine Entwicklung im Coaching auf die Metapher des „Elefanten und Reiters“ übertragen lässt. Diese wurde uns als theoretischer Input, für das Bewusste und Unbewusste vorgestellt und geht auf den Psychologen John Haidt zurück (Grab 2025). Der Elefant steht dabei für die intuitive, emotionale Ebene, während der Reiter die kognitive, reflektierte Steuerung übernimmt. In meiner anfänglichen Haltung habe

ich den Reiter stark eingenommen. Ich wollte meine Wahrnehmungen kontrollieren, Hypothesen kritisch prüfen und mich nicht von subjektiven Eindrücken leiten lassen.

Im Laufe der Übungen habe ich jedoch gelernt, dem „Elefanten“ – meiner Intuition – mehr Raum zu geben. Gerade in der Wahrnehmungsphase des Coachingkreislaufs liefert die Intuition wertvolle Impulse, die sich nicht immer rational erklären lassen, aber dennoch bedeutsam sind. Der Reiter – mein reflektiertes Bewusstsein – übernimmt dann die Aufgabe, diese Eindrücke in Hypothesen zu übersetzen, sie transparent zu machen und gemeinsam mit dem Coachee zu überprüfen.

Durch dieses Zusammenspiel des Elefanten und Reiters habe ich ein stärkeres Vertrauen in meine Intuition entwickeln können. Als Erkenntnis aus dem letzten Abschnitt meiner Coaching-Reise nehme ich mit, dass ich den Kompass meiner Intuition bewusst nutzen kann. Beim Wahrnehmen war meine Intuition für mich ein Schlüssel und ich habe gelernt ihr zu vertrauen.

6 Fazit

Meine persönliche Reise durch die Coaching-Ausbildung begann mit einem Rucksack voller Neugier, Vorfreude, dem Willen und dem Ehrgeiz gepackt. Vorsichtig betrat ich den mir unbekannten Pfad. Im Ankommen nahm ich meine ersten Schritte bewusst wahr, justierte meine Haltung und packte meinen Rucksack nochmal reisetauglicher. Damit öffnete sich mir ein Raum voller Begegnung.

Es folgte das Aushalten, im stetigen Durchwandern von Unsicherheit, Stille und der noch unklaren Wegführung. Eine Wanderung auf der Geduld und Präsenz gefragt war. Mit dem Erkennen entzifferte ich die Landkarte aus inneren Mustern und Triggern und ich entdeckte die Möglichkeiten der Wegführung. Dies schenkte mir Klarheit und Orientierung.

Schließlich führte mich das Vertrauen und Loslassen der Kontrolle zu meiner Intuition. Ich folgte meinem inneren Kompass und spürte, wie sich der Nebel lichtete und sich der Weg und die Begegnung vor mir selbst entfalteten.

Jede Etappe war eine Station, auf der ich mich besinnen und vielleicht auch mal nach der ein oder anderen Anstrengung stärken konnte. Jede Etappe hat mich weitergebracht, nicht nur zum Ziel, sondern auch zu mir selbst.

Die rationale Vernunft lauschte aufmerksam dem Reisebericht des Gedankens, sie ließ sich von den aufkommenden Bildern und Erfahrungen tragen und entgegnete dem Gedanken lächelnd: „Was für eine schöne Reise. Ich bin froh, dass ich dir mit dem Eintritt in meinen Raum erlaubt habe, diese Geschichte zu entfalten.“

Im Nachgang spürte die rationale Vernunft, dass sie selbst reicher, weiter und stiller geworden ist. Aus dem vorsichtigen Miteinander ist eine gemeinsame Stimme gewachsen, die Vernunft und Intuition miteinander verbindet.

Literaturverzeichnis

Buer, Ferdinand (2007): Unsicherheiten im Beratungsdiskurs. Wozu Berater und Beraterinnen Philosophie brauchen – Pragmatismus zum Beispiel. In: Schreyögg, A. / Schmidt-Leliek, Ch. (Hg.): Konzepte des Coaching. Wiesbaden, 163-188.

Grab, Sebastian (2025): <https://mychange.solutions/toolbox/elefant-reiter/> (Abrufdatum 25.08.2025).

Jonas, Eva; Braumadl, Isabell; Mühlberger, Christina; Zerle, Georg (2024): Selbstführung durch Coaching, Ein psychologisches Konzept zur Unterstützung von Coaching-Prozessen, Springer, Wiesbaden.

Klassik Stiftung Weimar (2025): <https://blog-archiv.klassik-stiftung.de/man-reist-ja-nicht-um-anzukommen/> (Abrufdatum 25.08.2025).

Klenner, Denise (2016): Die Übungspraxis in Coachingweiterbildungen, Strukturevaluation eines ausgewählten Formats, Springer, Wiesbaden.

Lindemann, Holger (2023): Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung in Beratung, Coaching, Supervision und Therapie, Ein Lehr-, Lern- und Arbeitsbuch für Ausbildung und Praxis, Vandenhoeck und Ruprecht Verlage, Göttingen.

Pörksen, Dr. Bernhard (2011): <https://www.coaching-magazin.de/philosophie-ethik/wie-wirklich-ist-die-wirklichkeit> (Abrufdatum 03.08.2025).

Rauen, Christopher (2014): Praxis der Personalpsychologie -Coaching, 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Richter, Kurt F. (2015): Coaching als kreativer Prozess, Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System, Vandenhoeck und Ruprecht Verlage, Göttingen.

Schulz von Thun, Friedemann (2025): <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat> (Abrufdatum: 15.08.2025).

Schumacher, Eva-Maria (2022): Schwierige Situationen in der Lehre, Methoden der Kommunikation und Didaktik für die Lehrpraxis mit Hinweisen zur Online-Lehre, 2. Auflage, Verlag Barbara Budrich GmbH, Leverkusen.

Weigel, Sascha (2025): <https://inkovema.de/blog/das-antreiber-konzept-der-transaktions-analyse-als-diagnose-und-interventionskonzept-fuer-die-mediation/> (Abrufdatum 28.08.2025).