



Abschlussarbeit

Ausbildung zum zertifizierten Positive Psychology Coach

Praxisnachweis über 2 Falldokumentationen a 5 Stunden

Inntal Institut
Bad Aibling
Oktober 2021

Tim Ong
Mail: ooh.tim@gmx.de

Inhaltsverzeichnis

1. Falldokumentationen	1
1.1 Falldokumentation 1.....	1
1.1.1 Rahmendaten des Coachings.....	1
1.1.1.1 Warum kam Herr Sy. ins Coaching?	1
1.1.1.2 Erstgespräch (Themen, Hypothesen, Ziele).....	1
1.1.1.3 Coachingübersicht der Sitzungen.....	2
1.1.2 Coachingbeschreibung der Einzelsitzungen im Detail inkl. Reflexion.....	2
1.1.3 Gesamt-Ergebnis/-Rückblick.....	14
1.2 Falldokumentation 2.....	16
1.2.1 Rahmendaten des Coachings.....	16
1.2.1.1 Warum kam Herr Pr. ins Coaching?	16
1.2.2.1 Erstgespräch (Themen, Hypothesen, Ziele).....	16
1.2.1.3 Coachingübersicht der Sitzungen.....	17
1.2.2 Coachingbeschreibung der Einzelsitzungen im Detail inkl. Reflexion	17
1.2.3 Gesamt-Ergebnis/-Rückblick.....	30
2. Theoretische Grundlagen: Positive Psychologie und Coaching.....	31
3. Quellen	35

1. Falldokumentationen

1.1 Falldokumentation 1

Kürzel für Klient: Se. Sy.

Alter des Klienten: 29

Beruf: Online-Unternehmer

Beginn: 21.12.2020

Anzahl Sitzungen: 5

Datum der Erstellung: 8.8.2021

Geschlecht: männlich

Ende: 12.01.2021

Anzahl Stunden: 6,5

1.1.1 Rahmendaten des Coachings

1.1.1.1 Warum kam Herr Sy. ins Coaching?

Herr Sy. ist ein ehemaliger Business-Kunde und hat damals schon großes Interesse an der Positiven Psychologie gezeigt. Herr Sy. hat zu dieser Zeit bereits aus Neugierde einige NLP-Formate „mitgemacht“. Sein Wunsch ist es, von den Interventionen der Positiven Psychologie zu profitieren, zumal sie der Wachstumsorientierung dient, welche Herr Sy. für seine Selbstständigkeit als Online-Unternehmer nutzen möchte.

1.1.1.2 Erstgespräch (Themen, Hypothesen, Ziele)

Themen nach aktueller Priorität:

- Stärken erkennen
- Was motiviert mich?
- Wer bin ich und was macht mich aus?
- Wie kann ich mehr Glück erreichen? (Hindernisse auf dem Weg zum Glück)

Hypothesen

Als Online-Unternehmer ist Herr Sy. auf die Zusammenarbeit mit einem Team bzw. unterschiedlichen Persönlichkeiten (Freiberuflern) angewiesen und eckt an einigen Menschen an, da es hin und wieder Meinungsverschiedenheiten gibt. Herr Sy. hat meist eine klare Vorstellung davon, wie die Arbeit erledigt werden müsste, setzt hohe Standards an andere Menschen und ist zu wenigen Kompromissen bereit. Herr Sy. ist eher straight in seiner Linie und direkt in seinen Ansagen, so dass manchmal die Bedürfnisse des Gegenübers nicht direkt wahrgenommen werden. Wenn Herr Sy. sein eigenes Potential erkennt und wenn es um andere geht, auch deren Bedürfnisse beachtet, kann Herr Sy. mehr Arbeit schaffen als allein und sein Business stärkenorientierter führen.

Coachingziele

Aus dem Erstgespräch im Coaching ergeben sich drei übergeordnete Gesamtziele:

- Klarheit in den Lebensbereichen
- Intrinsische Motivation fördern (öfter in den Flow kommen)
- Tools und Techniken für mehr Lebenszufriedenheit

1.1.1.3 Coachingübersicht der Sitzungen

Nr.	Datum	Thema	Zeit
1	21.12.2020	Erstgespräch: Stärken und Ziele im Business	10:30 – 11:30
2	23.12.2020	Stärken erkennen	11:00 – 12:00
3	29.12.2020	Motivation und Flow	16:15 – 17:45
4	02.01.2021	Stärken stärken und TO-BE-Liste	16:15 – 17:45
5	12.01.2021	Persönliche Ziele	16:15 – 17:45

1.1.2 Coachingbeschreibung der Einzelsitzungen im Detail inkl. Reflexion

Nr.	Datum	Thema	Zeit
1	21.12.2020	Erstgespräch: Stärken und Ziele im Business	10:30 – 11:30

Auf Anfrage des Coachees schicke ich ihm potenzielle, grobe Themenbereiche der Positiven Psychologie (von positiven Emotionen, Umgang mit Belastungen und Stress, über Stärken stärken bis hin zum Thema Motivation und Sinn) wenige Tage vor dem Erstgespräch in einer kurzen Nachricht, so dass dieser schon einmal eine vage Vorstellung über denkbare Arbeitsthemen bekommt. Aus dem Erstgespräch heraus ergibt sich, dass Herr Sy. aktuell keine „brennenden“ Themen hat, so dass wir anhand des „Kataloges“ die möglichen Themenkomplexe durchgehen und offene Fragen zu jedem Bereich klären. Herr Sy. neigt tendenziell eher zu rationalem Denken. Auf die Rückfrage von Herrn Sy., wie viele Themen bearbeitet werden können, und meine Antwort, dass üblicherweise ein Thema pro Sitzung/Stunde behandelt wird, sucht sich Herr Sy. zunächst vier verschiedene Themenkomplexe (für die nächsten Sitzungen) aus. Ich gebe zudem den Hinweis, dass diese nicht in Stein gemeißelt sind und dass wir die Themen jederzeit austauschen können, sofern es gerade andere Bedürfnisse gibt. Ich frage Herrn Sy. nach einer Priorisierung der vier gewählten Themen, woraufhin dieser mir folgende Reihenfolge nach aktueller Priorität nennt:

1. Stärken erkennen
2. Was motiviert mich?
3. Wer bin ich und was macht mich aus?
4. Wie kann ich mehr Glück erreichen? (Hindernisse auf dem Weg zum Glück)

Abschließend frage ich Herrn Sy. nach seinen drei Gesamtzielen und bitte ihn, den Status quo der Zielerreichung mit der Skalierungsfrage von eins (= nahezu am Anfang des Ziels) bis zehn (= Ziel erreicht) zu benennen. Herr Sy. nennt mir folgende **Bereichsziele und Zielerreichungsgrade**:

- Klarheit in den Lebensbereichen: 6/10
- Intrinsische Motivation fördern (öfter in den Flow kommen): 3/10
- Tools und Techniken für mehr Lebenszufriedenheit: 2/10

Zur Vorbereitung der kommenden „Stärken-Session“ lasse ich dem Klienten den Link zum VIA-Charakterstärkentest zukommen und die Option, diesen zur nächsten Sitzung mitzubringen. Darüber hinaus gebe ich den Hinweis, dass das Ergebnis des VIA-Tests mit Vorsicht zu genießen ist (Hinweis auf Beipackzettel) und er sich ggf. nicht vom Ergebnis irritieren lassen soll. Das Ergebnis würden wir zur gegebenen Zeit besprechen und die Erkenntnisse würden in weiteren Sitzungen den Coachingprozess sicherlich unterstützen. Der VIA-Test ist ein zusätzliches Angebot von mir und ich überlasse es dem Klienten, ob dieser ihn ausfüllen möchte oder nicht. Hauptsächlich geht es darum, dass der Klient mehr über sich selbst erfährt. Herr Sy. hat mir das Ergebnis seines VIA-Tests unaufgefordert noch am selben Abend zugeschickt.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Aus der bisherigen Zusammenarbeit mit Herrn Sy. ist mir bereits bekannt, dass er gerne schnell zum Punkt kommt, lösungsorientiert und pragmatisch denkt. Wichtig wäre hierbei, dass Herr Sy. dabei nicht nur auf seine eigenen Interessen schaut, sondern auch die Bedürfnisse des Gegenübers besser wahrnimmt. Durch das unternehmerische Denken und Handeln sieht Herr Sy. zumeist das Große und Ganze und verliert sich nicht gern im Detail. Wenn es bei der Zusammenarbeit mit anderen Leuten zu Detailfragen kommt, gestaltet sich die Arbeit oft schleppend. Herr Sy. war selbst noch nie angestellt, sondern immer sein eigener Chef.

Herr Sy. wirkt vorfreudig auf die kommenden Sitzungen. Durch die Priorisierung der Inhalte und Themen fällt es auch mir leichter, einzuschätzen, welche Themen Herrn Sy. aktuell am meisten für seine persönliche Entwicklung interessieren, und entsprechend die Inhalte für die nächsten Sitzungen zu planen. Auch ich bin gespannt darauf, herauszufinden, welche Stärken Herr Sy. besitzt und wie er diese für das Business gewinnbringend einsetzen kann.

Weiteres Vorgehen

Dadurch dass Herr Sy. mir bereits das Ergebnis seines VIA-Tests hat zukommen lassen, habe ich bereits eine sehr gute Grundlage für die nächste geplante Session zum Thema „Stärken erkennen“. Es bietet sich für mich eine Durchsprache des VIA-Tests an, mit anschließenden individuellen Interventionen bezüglich Stärken. Je nach Gefühl und subjektiver Einschätzung von Herrn Sy. wären bspw. u. a. eine Stärken-Timeline oder auch die mentale Subtraktion einer Stärke zur Identifikation einer (Signatur-) Stärke denkbar.

Nr.	Datum	Thema	Zeit
2	23.12.2020	Stärken erkennen	11:00 – 12:00

Der „Check-In“ zur Gemütslage von Herrn Sy. ergibt, dass er vorfreudig auf die Session ist. Grundlage der Sitzung ist zunächst die Durchsprache des VIA-Tests. So beginne ich mit Psychoedukation und erkläre, dass die Stärken keinen interpersonellen Vergleich ermöglichen, sondern lediglich einen intrapersonellen relativen Abgleich der aktuellen Verhaltensweisen (der dahinter liegenden Werte). Des Weiteren ist die amerikanische Auffassung einiger Begriffe, wie z. B. Humor, gegenüber der deutschen Ansichtweise differenzierter zu betrachten. Im Anschluss frage ich Herrn Sy., wie er die Ergebnisse empfunden hat. Herr Sy. entgegnet, dass er von seiner „Kreativität“ (Platz 1) positiv überrascht ist und dass er den „Mut“ (Platz 8) höher eingeschätzt hätte. Auf die Frage, an welcher Stärke Herr Sy. heute arbeiten möchte, nennt er die „soziale Intelligenz“ (Platz 9). Um seinen Wunsch zu erfüllen starte ich zunächst mit einer Intervention zur Entwicklung der Stärke „soziale Intelligenz“ und im Anschluss widmen wir uns in einer weiteren der „Kreativität“.

Soziale Intelligenz stärken

Ich frage Herrn Sy. nach der persönlichen Bedeutung der sozialen Intelligenz. Herr Sy. schätzt an der sozialen Intelligenz, dass es möglich ist, sich besser in andere Leute hineinzusetzen. Er möchte auf die verschiedenen Persönlichkeiten individueller eingehen können.

Gefragt nach einem persönlichen Vorbild in diesem Bereich, nennt Herr Sy. Dale Carnegie, welcher mit seiner Kommunikation und Ausstrahlung Menschen auf seine Seite bringen konnte und zugleich ehrliches Interesse an den Menschen hatte.

Anschließend stelle ich Herrn Sy. die Frage, welchen Benefit er von dem Einsatz der Stärke hat. Er gibt mir als Antwort zurück, dass er damit ein größeres Netzwerk an Freunden hätte, es weniger Missverständnisse und eine bessere Kommunikation gäbe. Er fasst dies mit „bessere Beziehungen privat und beruflich“ zusammen und spricht von „verstehen und verstanden werden“. Die anderen Menschen würden gleichermaßen davon profitieren.

Auf die Frage nach dem ersten konkreten Schritt zur Optimierung der sozialen Intelligenz, möchte Herr Sy. sich am Anfang der Begegnung zunächst Gedanken machen und sich die Frage stellen: Was will der andere?

Stärken-Timeline: Kreativität

Herr Sy. bezeichnet seine Kreativität als „zweischneidiges Schwert“. Ich frage Herrn Sy. nach Momenten in seiner Vergangenheit, in denen er sich als kreativ erlebt hat. Herr Sy. war damals „Lösungsgeber für Rat suchende Freunde“. Im Kunstunterricht war er sehr kreativ und hat Mädchen mit Süßigkeiten „bezahlt“, damit diese ihm die Bilder zeichnen und hat sich so auch die Gunst der Leute gesichert und sich im Jugendalter zum Klassensprecher wählen lassen. Er nennt als damaliges Motiv Macht.

Als Nächstes bringe ich in Erfahrung, wie sich die Stärke bei Herrn Sy. entwickelt hat. Herr Sy. war mit seinen Freunden (alle Raucher) im WM-Finale 2014 in Berlin und sie alle hatten keine Zigaretten mehr. Herr Sy. kam auf die Idee, eine Freundin vorzuschicken, damit diese bei anderen Rauchern um Zigaretten bittet, so dass sich die Gruppe die Kosten spart.

Herr Sy. sagt, dass die Stärke ihm ermöglicht hat, Erfahrungen zu sammeln und er nun auch besser weiß, wie Politik funktioniert.

Herr Sy. möchte mit der Stärke im kommenden Jahr, viele unterschiedliche Projekte systematisch angehen.

Ich führe mit Herrn Sy. noch die **mentale Subtraktion mit der Stärke** durch. Als Herr Sy. sich die Stärke Kreativität wegdenken soll, reagiert er direkt mit einem **lauten „Nein“**. Ich löse das Gedankenexperiment wieder auf.

Herr Sy. verlässt die Sitzung mit den Worten „Ich bin kreativer, als ich dachte“. Er hat Kreativität vorher mit anderen Dingen verbunden. Er zählt sich nun auch zu den kreativen Köpfen („Ich gehöre zu den kreativen Köpfen“). Auf nächste Schritte angesprochen, sagt Herr Sy., dass er sich bewusst zurückziehen und spazieren gehen möchte, um die kreativen Ideen noch mehr auszuschöpfen. Ich frage Herrn Sy., welchen Namen er dieser Form der Kreativität geben möchte. Er nennt die **Qualität „Lösungsorientierung“ und/oder „Possibilismus“**.

Nach dem **Wunsch für die nächste Session** gefragt, sagt Herr Sy., dass er sich gerne noch einmal **konkret** anschauen möchte, wie er die **soziale Intelligenz verbessern** kann.

Darüber hinaus nimmt Herr Sy. noch für sich selbst als persönliche Hausaufgabe die Übung „Best Reflected Self“ mit. In diesem Rahmen vereinbaren wir, dass er vier Leute aus seinem Umfeld nach seinen Stärken fragen soll.

Am **24.12.2021** erhalte ich neben den Weihnachtsgrüßen folgende Nachricht von Herrn Sy.: „By the way: ich mache gerade ein spannendes Experiment und habe dich ausgewählt im elitären Kreis der 4 Menschen zu sein der mir dabei behilflich ist. Ich bitte dich lediglich um eine einfache Sache: Die Antwort auf die Frage, was meine größten Stärken sind.“¹ Ich antworte Herrn Sy., dass dies eine weise Strategie sei und er in den kommenden Tagen auch eine Rückmeldung von mir erhält.

Am **28.12.2021** antworte ich Herrn Sy. Ich hebe seinen Ideenreichtum und sein strategisches Denken hervor. Lobe ihn, dass er neue Projekte umsetzt und auch langfristig verfolgt und dabei auch kurzfristige „Verluste“ in Kauf nimmt, was für seine Ausdauer und Disziplin spricht. Ferner nehme ich in Herrn Sy. eine lösungsorientierte Haltung wahr. Daraufhin bedankt sich Herr Sy. und äußert, dass dies die bislang umfangreichste Antwort ist und er sich geschmeichelt fühlt.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Die Sitzung ist für Herrn Sy. äußerst erkenntnisreich. Er erlangt ein stärkeres Bewusstsein über seine eigenen Stärken und es kommt zu einem Umdenkprozess bei seiner Signaturstärke „Kreativität“, welche er final als „Lösungsorientierung“ bzw. „Possibilismus“ bezeichnet. Diese „neue“ Namensgebung ist für Herr Sy. wichtig, da damit die Stärke „Kreativität“ in einem neuen Licht gesehen wird bzw. in einen neuen Rahmen gesetzt wird. Die Atmosphäre ist während der ganzen Sitzung sehr locker und humorvoll – insbesondere bei der Stärken-Timeline, wo Herr Sy. durchaus kreative Lösungsansätze schon in sehr jungen Jahren gefunden hat, die uns beide zum Lachen bringen. Darüber hinaus erkennt Herr Sy. von sich aus, dass Optimierungspotential bei der Stärke der sozialen Intelligenz besteht, die essentiell für eine Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der Selbstständigkeit und

¹ Originaltext inkl. Rechtschreibfehler

Kooperation mit anderen Leuten ist. Dass er zusätzlich auch noch den Wunsch äußert, konkret an seiner sozialen Intelligenz arbeiten zu wollen, signalisiert mir seine Veränderungsbereitschaft, dieses Thema tatsächlich zukünftig angehen zu wollen. Da er in Dale Carnegie eine Vorbildfunktion sieht, die „ehrliches Interesse an den Menschen hatte“, könnte der Wert der Ehrlichkeit eine wichtige Rolle in der künftigen Kommunikation von Herrn Sy. spielen. Die Frage nach dem Wunsch zum Abschluss für die nächsten Sessions hat sich allein schon deshalb für mich ausgezahlt und wird daher als ein integraler Bestandteil meiner künftigen Coachinginterventionen sein. Da Herr Sy. auch sehr an Hintergrundinformationen interessiert ist, erweist sich die umfangreiche Psychoedukation zu Beginn ebenfalls als äußerst hilfreich. Während der Sitzung fällt es mir nicht zuletzt aufgrund der angenehmen Atmosphäre leicht, Herrn Sy. adäquate Fragen zu stellen, die ihn zum Andersdenken bewegen. Der abschließende „Einpackprozess“ rundet die ganze Session von meiner Seite ab.

Rückblickend nehme ich selbst drei Wachstumspotentiale aus der Sitzung mit:

1. Die Stärken während der Sitzung noch mehr zu loben und zu wertschätzen, um ein positives Gefühl beim Klienten zu hinterlassen.
2. Die Schlüsselwörter noch mehr beim aktiven Zuhören zu wiederholen.
3. Ggf. schon während der Sitzung zur Erkenntnissicherung einzupacken.

Weiteres Vorgehen

Für die nächste Sitzung bereite ich planmäßig das Motivationskontinuum und eine Durchsprache dessen vor sowie das Thema Flow.

Ich behalte den Wunsch von Herrn Sy. im Hinterkopf, noch einmal genauer an der Stärke der sozialen Intelligenz arbeiten zu wollen. Hierfür würde ich mir gerne anschauen, welche andere Stärke die soziale Intelligenz mittragen kann. Wann Herr Sy. die Intervention durchführen möchte, ob es schon in der nächsten Sitzung oder in einer darauffolgenden Sitzung sein soll, überlasse ich Herrn Sy.

Nr.	Datum	Thema	Zeit
3	29.12.2020	Motivation und Flow	16:15 – 17:45

Vorbereitung: Motivationskontinuum, Flow im Alltag + Psychoedukation

Herr Sy. meldet mir am Anfang der Sitzung zurück, dass er bis dato Rückmeldung von 3 Personen zu seinen Stärken erhalten habe und es damit noch von einer Person aussteht. Diese soll im kommenden Monat kommen.

Am Anfang erkläre ich Herrn Sy. das **Motivationskontinuum** mit den verschiedenen motivationalen Kategorien und der damit einhergehenden Regulation, die von der Amotivation, über die externe und internale zur intrinsischen Motivation reichen. Relevant ist hierbei insbesondere, den Schieberegler ab der externalen Motivation etwas weiter in Richtung internaler Motivation zu verschieben.

An diesem Punkt setze ich an und gehe beispielhaft mit Herrn Sy. eine Tätigkeit am Motivationskontinuum durch. Herr Sy. benennt auf Seiten der externalen Motivation in Verbindung mit der externalen Regulation das Thema „Steuern rechtzeitig erledigen“. Bei der internalen Motivation zugehörigen introjizierten Regulation fällt die Aussage „Ich sollte organisierter sein, um Zeit zu sparen.“ Als Vorbild nennt Herr Sy. den Managementtrainer und Unternehmer Brian Tracy und Tim Ferriss. Bei den Werten (integrierte Regulation) möchte Herr Sy. Wahlfreiheit haben. Dies soll ihm mit Geld ermöglicht werden. Er spricht dabei von sog. „Wahlscheinen“, „digitalen Scheinen“, die er für andere Dinge oder auch für ausgelagerte Tätigkeiten nach Belieben eintauschen möchte.

Die verbleibende Zeit nutze ich mit Herrn Sy., um an seinen Flow-Tätigkeiten zu arbeiten. Zu diesem Zweck habe ich im Vorfeld eine Blanko-Word-Tabelle erstellt, die wir gemeinsam mit Leben füllen (s. u.). Herr Sy. zählt insgesamt acht Tätigkeiten auf, bei denen er leichter in den Flow kommen möchte. Ich lasse Herrn Sy. von diesen acht Tätigkeiten drei priorisieren, die wir anhand der folgenden Leitfragen näher betrachten:

- Warum ist die Tätigkeit wichtig?
- Welche Stärken nutze ich dabei?
- Welche (äußeren) Bedingungen helfen, in den Flow zu kommen?
- Wie kann ich dies ausnutzen, um in den Flow zu kommen?

Das Ergebnis des „Flow-Gesprächs“ mit den Stichpunkten ist in der Tabelle ersichtlich.

Tätigkeiten	Warum wichtig?	Welche Stärken nutze ich dabei?	Welche (äußeren) Bedingungen helfen, in den Flow zu kommen?	Wie ausnutzen, um in den Flow zu kommen?
Schreiben (Biografie)	FB-Autobiographie in Arbeit (Autobiographie auf Facebook angekündigt) Selbst-Reflexion ggf. Nachlass an die Welt	Kreativität (Wortwahl) Urteilsvermögen (Meinung) Ehrlichkeit Vergebung (nichts Negatives)	Ruhe Alpha-Wellen (Kopfhörer) Langeweile Funktionierende Technik Momentum aufbauen	NC-Kopfhörer (NC = Noise Cancelling) Nichts auf der To-do-Liste (Langeweile) Einfach anfangen und Momentum aufbauen

		Optimismus und Sinn für das Schöne Dankbarkeit Mut		
Bergsteigen	Metapher für das Leben mit Höhen und Tiefen und den erlebten Gipfel „Weg zur Ausgeglichenheit führt über Höhen und Tiefen“	Neugier Mut Enthusiasmus Optimismus Sinn für das Schöne Ausdauer Humor, Leichtigkeit Spiritualität Selbstregulation Teamfähigkeit (auf andere Acht geben)	Entspannung und Anspannung Gutes Wetter Schöner Berg (der es wert ist, ihn zu besteigen) Gleichgesinnte Urlaub / Freizeit Zeit (kein Zeitdruck) Festes Schuhwerk / Proviant (Ausrüstung, Nüsse etc.)	Wettervorhersage Spontaner Ausflug (aufgrund des Wetters) Zeit haben Interessenpartner/Gleichgesinnte Vorbereitung / Planung
Kochen	Entspannungsmodus	Kreativität Neugier (neue Sachen) Enthusiasmus Optimismus Ausdauer Leichtigkeit, Humor	Hunger Ausstattung (Geschirr, Pfanne) Lust zum Kochen YouTube-Tutorials (bekannter Köche) Zutaten Strom	Abwarten, bis Hunger kommt (Flexible Essenszeiten) Spontanes 1:1 „Live-Kochen“ mit YouTube

Ich schreibe die Tabelle live am PC mit, während Herr Sy. seine Antworten dabei direkt betrachten kann. Die Beantwortung der Fragen fällt Herrn Sy. leicht. Bei dem Punkt „Stärken“ fragt Herr Sy. mich zuerst noch einmal, ob ich die VIA-Charakterstärken noch einmal aufzeigen kann, die ich mit ihm dann per Screensharing teile, so dass diese wieder präsent bei ihm sind. Auch diese Frage kann Herr Sy. dann mit Leichtigkeit beantworten und zählt mehrere Stärken zu jeder der drei genannten Tätigkeiten auf. Bei den (äußeren) Bedingungen überlegt Herr Sy. schon etwas länger. Doch auch diese Aufgabe kann er gut bewerkstelligen. Bei der letzten Frage, wie er all das ausnutzen kann, um in den Flow zu kommen, fallen Herrn Sy. nach einiger Bedenkzeit durchaus kreative Ideen ein, die er in seinen Alltag integrieren kann.

Herr Sy. teilt mir seine Erkenntnisse aus der heutigen Sitzung mit. Er hat sein Motivationsvokabular verbessert. Er äußert, dass Flow-Tätigkeiten meist erst einmal ungeplant sind, aber man sie doch auch „planen“ kann. „Dinge sind es wert, geplant zu werden.“ Herr Sy. nimmt sich vor, eine Checkliste für Flow zu erstellen. Er möchte die heute gelernte Theorie in die Praxis umsetzen und weiter aktiv direkt morgen an seiner Autobiografie schreiben.

In diesem Zusammenhang bittet Herr Sy. Mich, ihm am Ende der Sitzung die Ergebnisse seiner Flow-Tätigkeiten zukommen zu lassen, was ich dann sogleich direkt nach der Sitzung tue. Aufgrund der mangelnden Zeit spreche ich noch einmal an, dass wir Herrn Sy. Wunsch, die Stärke „soziale Intelligenz zu stärken“ in der nächsten Stunde behandeln werden. Aktuell hat Herr Sy. keinen weiteren besonderen Wunsch für die nächste Session, so dass ich auf den nächsten Punkt im Auftragsklärungsgespräch, „Wer bin ich und was macht mich aus?“, zurückgreife. Zur Vorbereitung auf

die nächste Sitzung gebe ich Herrn Sy. die Hausaufgabe mit, schon einmal die Zettel für die „To-Be-Liste“ aufzuschreiben, so dass er diese dann nur noch auslegen muss. Er bekommt den Hinweis von mir, dass die Aufgabe ca. 15 Minuten in Anspruch nehmen würde.

Update vom 20.7.2021: Herr Sy. schreibt tatsächlich nun an seinem autobiografischen Buch

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

In dieser Sitzung wird das Motivationskontinuum anhand spezifischer Tätigkeiten beim Klienten herausgearbeitet und der Schieberegler an das Kontinuum angesetzt. Beim Motivationskontinuum bietet es sich beim nächsten Mal an, direkt mit einer Frage zu starten und das Psychoedukationschart zu entfeinern, so dass weniger Fachbegriffe, wie z. B. „introjiert“ etc., auftauchen. Allgemein kommt die Psychoedukation gut an – ebenso das aktive Fragen nach Feedback. Bei den Fragen zu den Vorbildern antwortet Herr Sy. relativ schnell, was von einer gewissen Reflektiertheit zeugt. Des Weiteren werden die Flow-Facetten des Klienten herausgearbeitet. Der Flow-Prozess kommt bei der Frage „Welche Stärke setze ich ein?“ richtig ins Rollen, als diese von mir nochmals am PC eingeblendet werden. Dies verdeutlicht mir, dass es wichtig ist, die Sachen bereitzuhalten, wenn sie gebraucht werden, da die Suche bei mir auf den PC einen kleinen Moment Zeit in Anspruch nimmt. Was enorm hilfreich in dieser Sitzung ist, dass ich die Ergebnisse der Flow-Tätigkeiten direkt für den Klienten mitschreibe und diese per Screensharing teile. Indem ich mitschreibe, kann sich Herr Sy. vollends auf die Beantwortung der Fragen konzentrieren und hat durch die Bildschirmteilung auch gleichzeitig das direkte Resultat seiner Antworten vor Augen. Das Zeitmanagement läuft in dieser Sitzung reibungslos. Nachdem zu Beginn acht Flow-Tätigkeiten genannt werden, kann ich durch die Priorisierung auf drei Tätigkeiten zum einen den Zeitumfang reduzieren, so dass die Zeit nicht überschritten wird, als auch den Fokus auf das Wesentliche lenken und zugleich noch die Wahlfreiheit des Klienten sicherstellen, da diese meinerseits nicht vorgegeben werden. Ich habe das Gefühl, dass Herr Sy. bei der Flow-Tabelle irgendwann selbst in einen Flow kommt, da er auf kreative Lösungsideen kommt, wie er aktiv seinen Flow begünstigen kann. Das ist für mich an der aufrechten Körperhaltung von Herrn Sy. spürbar, weil er in Verbindung mit seiner Signaturstärke der Kreativität ist. Das Einpacken und der Future Pace bestätigen mich in der Annahme, dass Herr Sy. weiterhin an einer ausgedehnten Psychoedukation interessiert ist, da er nach seiner Aussage „neue Vokabeln“ bei der Motivation gelernt hat und ihm sein eigener Anteil am Flow bewusst geworden ist, dass die Dinge es wert sind, geplant zu werden.

Weiteres Vorgehen

Nachdem Herr Sy. nun bereits Erkenntnisse über seine Stärken gesammelt hat, wollte ich ein übergeordnetes Bild der Persönlichkeit bzw. des persönlichen Entwicklungsweges mit Herrn Sy. mit der TO-BE-Liste identifizieren, welches ihn auf seinem weiteren Lebensweg unterstützen soll.

Nr.	Datum	Thema	Zeit
4	02.01.2021	Stärken stärken und TO-BE-Liste	16:20 – 17:50

Herr Sy. macht einen freudigen Eindruck und erzählt mir zu Beginn, dass er zuletzt sechs Stunden im Flow mit dem Autobiografieschreiben beschäftigt war. Anschließend starten wir mit der nächsten Aufgabenstellung der TO-BE-Liste. Herr Sy. solle mir hierzu seine aufgeschriebenen Begriffe auf den Karten erläutern. Herr Sy. beginnt zeitlich mit der Zukunft, geht dann auf die Gegenwart und abschließend auf die Vergangenheit ein und ordnet diesen folgende Begrifflichkeiten und Bedeutung zu:

Zukunft

- Gesundheit (Biohacking)
- Business: Ziel als Multiunternehmer mit 10 Einkommensströmen
- Finanzen: möchte der „freieste“ Mensch der Welt sein
- persönliches Wachstum: lebenslanges Lernen ist wichtig
- Weltenbummlerei: „freies“ Reisen soll jederzeit möglich sein
- autobiografisches Leben: soll „spannend wie ein Roman“ sein
- Freiheitsdrang als essentieller Wert

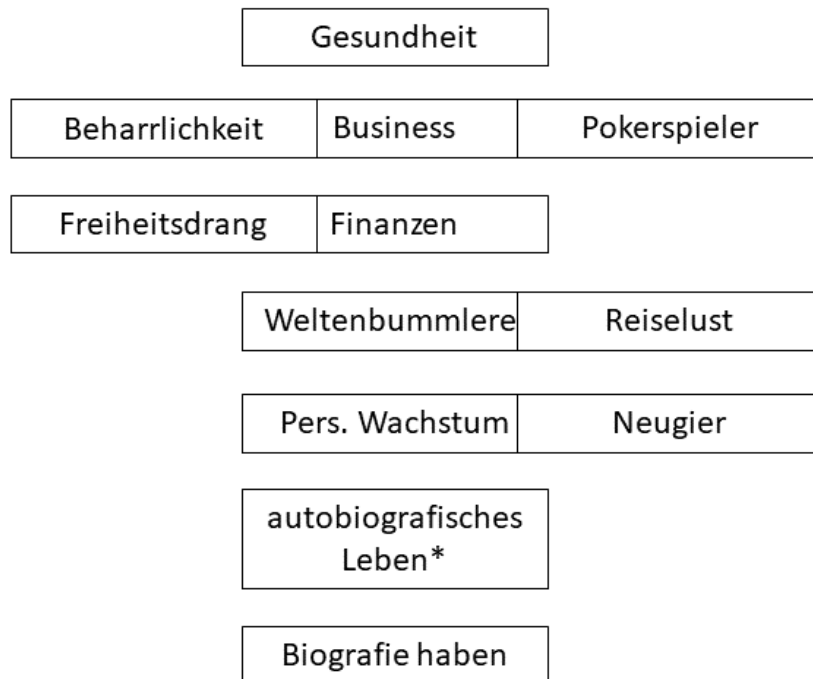
Gegenwart

- ewig Lernender
- Nonstop-Reisender
- an Biografie Schreibender

Vergangenheit

- Pokerspieler: hat Beharrlichkeit als Pokerspieler entwickelt
- Reisender: die Neugier unterstützt das Reisen

Danach lasse ich Herrn Sy. etwas Zeit, um die zuvor genannten Begriffe in eine sinnvolle Anordnung zu bringen. Herr Sy. absolviert die Aufgabe in nur fünf Minuten und wirkt auch sehr klar in seinem Auftreten. Ich frage Herrn Sy., welche Kriterien er für die Anordnung gewählt hat, woraufhin er mir mit „gibt keine“ antwortet.



*Karte mit identischer Größe

Er sei vielmehr seiner Intuition gefolgt. Herr Sy. erkennt in dem Bild sein Lebens-Motto: „Durch Beharrlichkeit befriedige ich meinen Freiheitsdrang und gewinne so das Spiel des Lebens“.

Soziale Intelligenz: Weitere Stärken als „Zugpferde“ nutzen

Den Rest der Sitzung nutze ich noch eine weitere Intervention, um ein Bewusstsein über die Möglichkeiten seiner Stärke der „sozialen Intelligenz“ bzw. Empathie zu schaffen. Herr Sy. trifft bislang eher Annahmen, um die Gefühlslage von anderen Personen einzuschätzen. Durch mehr Empathie hätte er mehr Balance im Leben, weniger Missverständnisse mit anderen, mehr Freude und bessere private als auch geschäftliche Beziehungen (Ergebnis). Durch eine verbesserte Empathie würde er sich wie ein Menschenverstehender fühlen (emotional) und sich als Menschenflüsterer verstehen (kognitiv). Um dies zu erlangen, müsste Herr Sy. darauf verzichten, sich im Recht zu sehen. Darüber hinaus verlangt es ihm ab, sein Ego zurückzustellen und seine eigenen Bedürfnisse für einen Moment in den Hintergrund zu rücken, um auch die Befindlichkeiten der anderen Partei besser einordnen zu können. Der Einsatz der Stärke der „sozialen Intelligenz“ fällt Herrn Sy. leicht, wenn andere Leute von etwas erzählen. Er nutzt dabei seine **Neugier als helfende Stärke**, um diverse Fragen zu stellen. Herr Sy. möchte die Empathie in allen Lebensbereichen stärker in den Vordergrund rücken. Als unterstützende Stärken nennt Herr Sy. die bereits erwähnte Neugier, seine Lösungsorientierung, Disziplin, Beharrlichkeit, Freundlichkeit. Als Idee spiegele ich Herrn Sy. noch **zwei weitere Stärken**, die er nutzen könnte: seine **Kreativität und Ehrlichkeit**. Diese beiden Stärken resonieren sichtbar stark mit Herrn Sy. und er ist überzeugt davon, dass diese ihn in den Gesprächen weiterhelfen werden.

Was möchte Herr Sy. künftig umsetzen, um seine Empathie zu verbessern?

Er will zunächst seine Gefühle verwörtern und dabei die Dinge offen und ehrlich ansprechen. Darüber hinaus will er die gemeinsamen Ziele betonen und mehr positive, konstruktive Kritik statt negativer geben. Gegebenenfalls möchte er vorab Werte oder Spielregeln definieren. Als Impuls gebe ich Herrn Sy. noch das Tool der gewaltfreien Kommunikation von Marshall B. Rosenberg mit.

Herr Sy. konnte anhand seiner TO-BE-Liste gut seine Evolution erkennen. So baut seine Zukunft auf der Vergangenheit auf und die Basis davon bildet sein Glaube, der zum jeweiligen Denken und Handeln führt. „Das Puzzle fügt sich“ ist eine Aussage, die seitens Herrn Sy. fällt. In Bezug auf die Empathie ist Herr Sy. Froh, ein neues Tool (GfK) kennengelernt zu haben, mit dem er Kritik wohlwollend äußern kann. Er möchte vermehrt seine anderen „Stärken“, wie z. B. die Neugier oder Kreativität, als Vermittler nutzen. In Verbindungen mit dem aktiven Zuhören will Herr Sy. versuchen, die heute gewonnenen Erkenntnisse stärker in den kommenden Gesprächen zu integrieren.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Bei der TO-BE-Liste stellt sich heraus, dass Gesundheit, Finanzen und Business als auch Freiheit Herrn Sy. sehr wichtig sind. Die blitzschnelle Abarbeitung der Aufgabe verwundert mich etwas und zeugt entweder von einer außergewöhnlichen Klarheit, einer starken Rationalität oder guten Intuition bei Herrn Sy. Letzteres gibt Herr Sy. als Begründung seiner Anordnung an. Auch Herrn Sy. Beharrlichkeit scheint ihm viel zu bedeuten, da sich diese auch in seinem Motto widerspiegelt. Dem Fazit von Herrn Sy. folgend, ergibt das Ganze ein stimmiges Bild („Das Puzzle fügt sich“). Herr Sy. geht gestärkt aus der Sitzung heraus und erhält auch weitere Methoden, um die Gegenseite besser verstehen zu können. Möglicherweise bin ich in dieser Sitzung so sehr überrascht, dass ich bei der Erklärung der TO-BE-Liste verpasse, noch mehr in die Welt von Herrn Sy. einzutauchen. Hilfreich wären an der Stelle offene Fragen in die Tiefe gewesen. Weshalb ist Herrn Sy. xy wichtig? Warum möchte er unbedingt Multiunternehmer mit 10 Einkommensquellen sein, die Welt erkunden, ein autobiografisches Leben haben etc.? Auf der anderen Seite kann die verbliebene Zeit genutzt werden, um die im Vorrat aufbewahrte Intervention zur sozialen Intelligenz mit Herrn Sy. durchzugehen und neue Erkenntnisse zu Vermittlerstärken bei Herrn Sy. zu generieren, so dass der zukünftige Einsatz der sozialen Intelligenz mit mehr Leichtigkeit vonstattengehen kann.

Weiteres Vorgehen

Um die Erreichung eines von Herrn Sy. gesetzten Ziels wahrscheinlicher zu machen, möchte ich mit Herrn Sy. mit allen Sinnen eintauchen und dieses nicht nur rein rational definieren. Da sich Herr Sy. vom positiven Emotionsvokabular bislang recht bedeckt hält, wähle ich eine Business-Ziel-Metapher, mit der Herr Sy. sicherlich mehr anfangen kann als mit einer reinen POSITIV-Zielsetzung.

Nr.	Datum	Thema	Zeit
5	12.01.2021	Persönliche Ziele	16:15 – 17:45

In dieser Sitzung definiert Herr Sy. anfänglich zwei Ziele:

- Ziel 1: 10.000 Euro monatlich bis 1.10.2021
- Ziel 2: Umzug nach Südeuropa – Zypern als voraussichtlicher Wohnort mit Dachterrasse und finanziell ausreichenden Mitteln

Da die beiden Zielstellungen durchaus komplementär sind, nehme ich beide Ziele bei der folgenden Intervention in den Fokus. Als Erstes erzeuge ich ein Bild von Herrn Sy., auf dem er auf dem Cover eines berühmten Business-Magazins (Forbes) steht und frage ihn, welches Bild ihm da intuitiv erscheint. Er beschreibt, dass es ein Montagmorgen ist, er sich auf der Dachterrasse befindet und dem Sonnenaufgang zuschaut. Die Kameraaufnahme wird aus mittlerer Entfernung abgelichtet. Der Titel auf dem Blatt lautet „Mission accomplished“. Das ganze Bild löst bei Herrn Sy. ein Kribbeln im oberen Bauchbereich aus.

Zu jeder Story gibt es einen (ausführlichen) Artikel im Magazin. Ich erkundige mich nach dem Inhalt des Artikels bei Herrn Sy., wie er das Ziel erreicht hat. Darauf entgegnet Herr Sy., dass es die Neugier und Liebe zum Lernen ist, die in dorthin gebracht haben. Er hat einen Online-Kurs und ein Mentoring als Fundament vorab absolviert. Zuvor gab es ein weniger erfolgreiches Weihnachts- und Corona-Geschäft und zu hohe Werbekosten. Danach hat er es geschafft, sein Business erfolgreich zu skalieren. „Es geht immer weiter“ zum großen Ziel, zu seinem Polarstern. Er sei einfach dem „Weg des Lichts“ gefolgt.

Worauf hat Herr Sy. verzichten müssen?

Er schildert, dass er einsame Stunden verbracht hat und verzweifelte Monate hatte. Einer emotionalen Achterbahnfahrt mit Spott, Rückschlägen und Herausforderungen ausgesetzt war. Die Herausforderungen haben ihn schließlich persönlich wachsen lassen. Seine Beharrlichkeit hat ihn durch die Zeit getragen.

Wie reagieren Freunde und Bekannte auf den Erfolg?

„Dafür hat er die ganze Zeit gearbeitet.“

Welchen Tipp würde Herr Sy. den Lesern des Artikels geben?

„Gib, nie, nie, nie auf!“ und „Arbeite für deine Ziele, sonst arbeitest du für die Ziele anderer!“

Herr Sy. erkennt in der Sitzung, dass das Warum, die Richtung im Leben ist, was er anstreben möchte, und sie ihm als Orientierung, als Polarstern dient. Er hat ein intensives Kribbeln im oberen Bauch gespürt. Herr Sy. sagt, dass es von einem „weg von“- zu einem „hin zu“-Ziel geht – sowohl örtlich als auch persönlich. Er möchte sich in Zukunft mehr die Frage stellen, ob die Dinge dem Ziel dienlich sind oder nicht und zur Skalierung seines Geschäfts gegebenenfalls Betriebskapital besorgen.

Abschließend unterhalten wir uns noch über die Ausgangsfragestellung in Bezug auf die Coachingziele. Herr Sy. gibt folgende Rückmeldung in Bezug auf die „Punkteveränderung“ und was dazu beigetragen hat:

- Klarheit in den Lebensbereichen: 6/10 → 8/10 (+2)
Durch die Stärkenanalyse hat Herr Sy. Neues über sich erfahren und damit mehr Klarheit gewonnen. Die Kreativität war für ihn aufschlussreich. Darüber hinaus hat er durch die TO-BE-Liste erkannt, dass sich das „Puzzle fügt“ und „alles aufeinander aufbaut“.
- Intrinsische Motivation fördern (öfter in den Flow kommen): 3/10 → 5/10 (+2)
Bei diesem Punkt hat insbesondere die „Flow-Liste“ geholfen.
- Tools und Techniken für mehr Lebenszufriedenheit: 2/10 → 3/10 (+1)
„Das Navi ist programmiert“ und die Umsetzung bleibt abzuwarten.

Update vom 21.9.2021: Herr Sy. hat sein autobiografisches Buch vollendet und verbringt seit Oktober 2021 mehrere Wochen in einer Ferienwohnung in Zypern

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Das Ziel anhand eines renommierten Business-Magazins beschreiben zu lassen, erweist sich als enorm effektiv. Die unterschiedlichen Detailfragen in die verschiedenen Richtungen bringen Herrn Sy. öfters zum Nachgrübeln und auf manche Fragen reagiert er zunächst mit „gute Frage“, die er nach einigem Nachdenken dann selbst beantwortet. Herr Sy. denkt wesentlich länger und intensiver nach als sonst und kommt auch ins Gefühl (Kribbeln im oberen Bauchbereich). Auch über die Kosten seiner Beharrlichkeit ist sich Herr Sy. durchaus bewusst. Mir selbst macht die Session auch sehr viel Spaß, die Fragen in kreativer Weise zu stellen, so dass Denkprozesse beim Klienten ausgelöst werden und ich kann mir gut vorstellen, dies in Zukunft mit einer gewissen Vorbereitung öfters einzusetzen, sofern bereits einiges über den Klienten bekannt ist.

Der finale Abgleich des aktuellen Ist-Zustands zum Startbild erfreut mich, denn die Coachinginterventionen haben maßgeblich zu mehr Klarheit und Motivation bei Herrn Sy. mit einem Zuwachs von jeweils zwei Punkten beigetragen. Bei den Tools und Techniken für mehr Lebenszufriedenheit ist ein Plus von einem Punkt zu verzeichnen, was daran liegt, dass die Tools zwar theoretisch bekannt sind, aber die Umsetzung noch nicht initiiert werden konnte.

1.1.3 Gesamt-Ergebnis/-Rückblick

Mit dem Endresultat des Coachings mit Herrn Sy. bin ich sehr zufrieden. Herr Sy. hat neue Blickwinkel über sich selbst und seine Stärken gewonnen, die er im weiteren Verlauf seiner Karriere einsetzen kann. Er sieht das große Ganze in seinem aktuellen Lebensweg und kann mit Optimismus in die Zukunft blicken. Das relativ kurze Zeitintervall zwischen den Coachingsessions mit insgesamt fünf Sitzungen in knapp drei Wochen hat dem Coaching-Erfolg keinen Abbruch getan. Lediglich der letzte Punkt hat sich im direkten Vergleich zu den übrigen um „nur“ einen Punkt verbessert, was auch dem kurzen Zeitraum geschuldet ist, da nach Aussage von Herrn Sy. keine Zeit für die Umsetzung war, die Richtung aber klar ist.

Mir als Coach haben die Interventionen der Positiven Psychologie ihre ungeheure Wirkungskraft gezeigt, da ich bereits mit einer „gestandenen“ Persönlichkeit rein an der Wachstumsorientierung arbeiten konnte. Herr Sy. konnte als belesener Mensch viel über sich selbst erfahren und mitnehmen. Für mich war Herr Sy. eine besondere Herausforderung, da er ein tendenziell eher rational denkender

Mensch ist und viele seiner Antworten zusätzlich noch mit einem anschließenden „weil“ zu unterfüttern versuchte. Gefühlsmäßige Schlüsselwörter bei Herrn Sy. aufzugreifen, stellte sich als alles andere als einfach dar, da meistens als Gefühl nur ein „gut“ genannt wurde. Aus diesem Grund stellte auch die Intervention mit der Ziel-Metapher einen persönlichen Durchbruch für mich dar, weil es mir damit spielerisch gelungen war, ihn aus dem rein rationalen Denken durch die metaphorischen Bilder mehr ins Gefühl zu bringen. In Zukunft werde ich darauf achten, mich nicht zu sehr von der schnellen Antwortrate bei den Fragen, wie auch bei den Interventionen irritieren zu lassen, da Herr Sy. sehr schnell auch Sachverhalte verstehen und aufgreifen kann und mir das Ergebnis/Feedback aufgezeigt hat, dass er in seinen Denkprozessen schnell ist und die „richtigen“ Ergebnisse für sich selbst herausziehen kann. An der Stelle möchte ich meine Neugier nutzen, um mit der Forscherbrille in die Welt des Anderen einzutauchen und neugierig nachzuforschen, warum die Person so denkt, wie sie denkt. Eine gute Vorbereitung auf die Coachinginterventionen ist die halbe Miete, um bspw. auch die Inhalte der Psychoedukation anschaulich erläutern zu können oder teilweise auch schnell von einem scheinbar vom eigentlichen Prozess losgelösten Format andocken zu können, worauf ich mich bereits mental im Vorfeld eingestellt habe.

Nachtrag: Herr Sy. hat mir erzählt, dass er sich nun seit Anfang Oktober 2021 in einem mehrwöchigen Urlaub auf Zypern befindet und seinem Ziel damit auch physisch nähergekommen ist. Er möchte in der Zeit einfach einmal die zypriotische Luft in einer Ferienwohnung in Zypern „testen“ und damit den angestrebten Lifestyle mit allen Sinnen nachempfinden. Darüber hinaus hat Herr Sy. inzwischen sein autobiografisches Buch nach einem 2-monatigen Schreibprozess kurz vor seiner Urlaubsreise vollendet. Diese erfreulichen Ergebnisse bei Herrn Sy. haben mich als Coach noch einmal bestärkt und mir die Nachwirkungen der Coachinginterventionen eindrucksvoll aufgezeigt.

1.2 Falldokumentation 2

Kürzel für Klient: Ba. Pr.

Alter des Klienten: 31

Beruf: Coach

Beginn: 07.05.2021

Anzahl Sitzungen: 5 + Feedback

Datum der Erstellung: 8.8.2021

Geschlecht: männlich

Ende: 04.06.2021

Anzahl Stunden: 5 + Feedback

1.2.1 Rahmendaten des Coachings

1.2.1.1 Warum kam Herr Pr. ins Coaching?

Herr Pr. ist ein alter Studienkollege, den ich durch Zufall vor einem Jahr wiedergetroffen habe. Bei diesem Treffen hat er mir mitgeteilt, dass er seinem Job im Projektmanagement gekündigt und mit dem Gedanken gespielt hat, sich als Coach selbstständig zu machen. Ein Jahr später ist er zu mir ins Coaching gekommen, da er bei unserem persönlichen Austausch zuvor auch von meiner Coachinausbildung erfahren hat. In der Zwischenzeit hat Herr Pr. eine Ausbildung zum psychologischen Berater absolviert. Er ist gerade dabei, die ersten Schritte in die Selbstständigkeit zu wagen und die Sichtbarkeit als Coach steht aktuell bei ihm Fokus.

1.2.2.1 Erstgespräch (Themen, Hypothesen, Ziele)

Themen:

- Sichtbarkeit in der Selbstständigkeit als Coach
- Balance finden zwischen dem Vertrauen und den Ergebnissen
- gesunde Haltung in der Selbstständigkeit entwickeln

Hypothesen

Herr Pr. war sein Leben lang bislang in einer Festanstellung und dementsprechend ist die Selbstständigkeit für Herr Pr. (als Coach) Neuland. Herr Pr. möchte seine eigene Identität als Coach finden und dabei eine gute Balance/Einstellung zwischen den monetären Ergebnissen und dem aufwandsmäßigen Input schaffen. Wahrscheinlich werden der Spaß und die Selbstwirksamkeit in der Selbstständigkeit als Coach bei Herrn Pr. eine wichtige Rolle in den Coachingsitzungen spielen.

Coachingziele

Aus dem Erstgespräch im Coaching ergeben sich Gesamtziele:

- Selbstständigkeit in gesunder Art und Weise aufbauen
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln

1.2.1.3 Coachingübersicht der Sitzungen

1	07.05.2021	Erstgespräch: pers. Herausforderungen in der Selbstständigkeit	10:30 – 11:30
2	14.05.2021	Balance zwischen Vertrauen und Ergebnissen finden	11:00 – 12:00
3	20.05.2021	Persönliche Stärken im Business nutzen	11:00 – 12:00
4	27.05.2021	Fokus und Disziplin halten	11:00 – 12:00
5	04.06.2021	Wie kann ich meine fünf Lebensqualitäten im Business nutzen?	12:00 – 13:00
6	25.06.2021	Feedback zum Coaching	12:00 – 13:00

1.2.2 Coachingbeschreibung der Einzelsitzungen im Detail inkl. Reflexion

1	07.05.2021	Erstgespräch: pers. Herausforderungen in der Selbstständigkeit	10:30 – 11:30
---	------------	---	---------------

Herr Pr. ist mit seiner Selbstständigkeit beschäftigt, bei der es darum geht, die **richtige Balance zwischen dem Vertrauen und den Ergebnissen** zu finden. Er möchte sich keine Sorgen mehr über den Kontostand machen. Er teilt mir mit, dass die Parameter für Ergebnisse in der Selbstständigkeit andere sind, als einfach nur seine Arbeitszeit in der Festanstellung zu verbringen. Zudem möchte er Gleichgesinnte suchen, die auch mehr von dem Thema Selbstständigkeit verstehen, damit er sich auch mit diesen unterhalten kann. Er sagt, dass das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten nicht zuletzt durch die Ausbildung vorhanden ist. Es geht vielmehr darum, den Mut zu haben, zu handeln und „all in“ zu gehen. Herr Pr. hat unmittelbar nach der Ausbildung zum psychologischen Berater einen Urlaub in seiner Heimat bei der Familie in Indonesien verbracht und konnte sich dort finanziell „alles“ leisten, was ein tolles Gefühl für ihn war. So konnte er beispielsweise technische Geräte für seine Familie kaufen und sich damit für die finanzielle Unterstützung während der Studienzeit in Deutschland revanchieren. Herr Pr. „[...]will im Hier und Jetzt sein, weil der materielle Erfolg ein Nebenprodukt ist.“ Er will seinen eigenen Weg gehen und sich auf der Suche noch besser kennenlernen. Herr Pr.'s bisherige Lösungsstrategien sahen so aus, dass er den Fokus auf das gelegt hat, was er bereits hat und sich in die Nähe von Menschen begeben hat, die da sind, wo er hinmöchte. Dabei hat er sich allerdings bis März eher an den Ergebnissen der Personen im Außen konzentriert. Er möchte in Zukunft daher die Sachen selbst austesten und eigene Erfahrungen sammeln, statt auf die Ratschläge anderer zu hören.

Sein erklärtes Ziel durch die Selbstständigkeit ist es, von überall aus arbeiten zu können. Von Zeit zu Zeit möchte Herr Pr. Zeit mit Kindern im Alter von null bis sieben Jahren verbringen und seine Eltern finanziell unterstützen, sodass diese ihn besuchen können. Sein **Auftrag** an mich ist, die **Selbstständigkeit in gesunder Art und Weise anzugehen und nicht in einen reinen Arbeitsmodus zu verfallen.**

Abschließend frage ich Herrn Pr. nach seinem Status quo der Zielerreichung mit der Skalierungsfrage von eins (= minimale Ausprägung) bis zehn (= maximale Ausprägung). Als Bereiche nutze ich die

Grundbedürfnisse Autonomie, Kompetenz und Beziehung. Herr Pr. nennt mir seinen aktuellen Stand und den angestrebten Zustand (Status quo / persönliches Ziel):

- Autonomie: 8/9
- Kompetenz: 7/9-9,5
- Beziehung: 6/9

Herrn Pr. wird in der Sitzung bewusst, dass er auf einem guten Weg ist, sich weniger auf das Äußere und mehr auf sich selbst zu konzentrieren. Er äußert, dass er sich bei einer sechs in Beziehung sieht; erstens, weil er sich unterbewusst noch häufig unter andere Personen stellt und zweitens, weil er „echte“ Beziehungen zu potentiellen Klienten haben möchte, ohne im Gegenzug etwas zu erwarten. Eine neun, das Ziel von Herrn Pr., wäre für ihn eine gleichwertige Beziehung auf Augenhöhe.

Herr Pr. will demnächst Ideen zur Sichtbarkeit sammeln und Inhalte erstellen, ohne etwas zu erwarten, und schauen, was dabei rauskommt. Bezüglich des persönlichen Umfelds und des Netzwerkgedankens möchte Herr Pr. seinem Umfeld mitteilen, was er macht und auch seine Beziehungen auffrischen. Dabei soll es nicht darum gehen, sein Angebot zu platzieren, sondern lediglich darum, den Leuten ein Update seines aktuellen Status als Coach zu geben.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Herr Pr. wirkt insgesamt voller Energie und von außen macht er den Anschein, dass er an seine Fähigkeiten als Coach glaubt, welche er durch die Ausbildung zum psychologischen Berater gewonnen hat. Er erzählt mit offener Körpersprache und einem Lächeln, dass bei den Fähigkeiten nun alles vorhanden ist, was er selbst für die Klientenbetreuung braucht. Herr Pr. möchte seiner Familie in Indonesien finanziell etwas zurückgeben, dafür, dass sie ihm das Studium und die Zeit in Deutschland ermöglicht hat. Ich puzzle mit Herrn Pr., um die Problemstellung aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und um einen Überblick über das Thema zu gewinnen. Die Frage nach dem Auftrag bringt mir letzten Endes die Gewissheit, dass es tatsächlich um die eingangs genannte Themenstellung einer Balancefindung geht, die er mir in allgemeiner Form widerspiegelt, als gesunde Art und Weise, die Selbstständigkeit anzugehen, wobei das richtige Maß zwischen dem Vertrauen und den Ergebnissen einen Teilaspekt davon darstellt. Die Skalierungsfrage zu den Grundbedürfnissen sorgt dafür, dass Herr Pr. seinen aktuellen Status und Zielerreichungsgrad reflektiert und gibt auch mir Aufschluss und Ansatzpunkte für die weitere Arbeit, wo Optimierungspotential bestehen könnte und woran er arbeiten möchte. Darüber hinaus hat Herr Pr. schon einmal erste Maßnahmen getroffen, mit denen er u. a. seine Sichtbarkeit als Coach steigern möchte, so z. B. seinem Umfeld von seiner Coachingtätigkeit zu erzählen. Ich merke im Nachgang, dass ich Herrn Pr. noch nicht die Frage gestellt habe, was er genau mit den Ergebnissen meint. Ob diese rein externe Ergebnisse (finanzieller Art) sind oder es vielleicht sogar in Richtung Kundenergebnisse und damit auch interne Ergebnisse in Form von Selbstwirksamkeit geht, bleibt damit zunächst offen. Ich nehme mir vor, ihm die Frage nach der Bedeutung der Ergebnisse direkt am Anfang der nächsten Sitzung zu stellen.

Weiteres Vorgehen

Bei dem Thema Balance finden zwischen dem Vertrauen und den Ergebnissen, plane ich für die nächste Sitzung ein **Stärken-Reframing für die goldene Mitte (Stärken im richtigen Maß) zwischen dem**

Vertrauen und der Ergebnisstärke ein, da Herr Pr. erwähnt hatte, dass das Vertrauen bereits ausreichend vorhanden sei, wird es bei der Psychoedukation darum gehen, warum „blindes“ Vertrauen nicht zwangsläufig gut ist und es auch gut sein kann, auf Ergebnisse zu achten. Die Fragestellung möchte ich gerne mit Herrn Pr. in der kommenden Sitzung eruiieren.

2	14.05.2021	Balance zwischen Vertrauen und Ergebnissen finden	11:00 – 12:00
---	------------	--	---------------

Ich frage zu Beginn, was Herr Pr. unter den Ergebnissen versteht. Aus seiner Sicht sind diese die Kundenfeedbacks und die finanziellen Ergebnisse. In dem Zusammenhang sagt Herr Pr. auch, dass er kein blindes Vertrauen in die finanziellen Ergebnisse haben möchte, auch wenn das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten da ist. Sein Ziel ist es daher, aktiv die finanziellen Ergebnisse auch durch gezielte Maßnahmen zu kreieren. Dies verlangt von ihm, dass er proaktiv auf die Kunden zugeht und Testimonials einholt sowie Vertragsabschlüsse generiert. Er möchte mehr Planung und Kontrolle durch die finanzielle Sicherheit haben. Herr Pr. will zudem mehr planerisch tätig werden, dabei aber auch weiterhin offen für neue Möglichkeiten sein. Wenn er reines blindes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten hat und die finanziellen Ergebnisse ausbleiben, wäre er im „Survival-Modus“.

Ich erkläre Herrn Pr., dass auch die Stärke „Ergebnisfokussierung“ seine Existenzberechtigung hat und es darauf ankommt, die goldene Mitte für sich persönlich zu finden. Dazu gehen wir ein Praxisbeispiel anhand der Stärke „Mut“ durch, die bei einer Übertreibung der Stärke in so etwas wie „Tollkühnheit“ und bei einer Untertreibung in „Feigheit“ ausarten kann.

Ich erkundige mich bei Herrn Pr., was er in Bezug auf Kundenakquise konkret umsetzen möchte und wie oft er dies gedenkt zu tun. Herr Pr. antwortet daraufhin, dass er Kundenkontakt herstellen und Testimonials auf LinkedIn einholen will. Er möchte dies im monatlichen Turnus machen. Langfristig geht es ihm darum, dabei den Spaß an der Planung nicht zu verlieren. Es soll in Zukunft auch kein striktes Controlling sein.

Herr Pr. definiert vier Ziele für sich:

1. Menschen unterstützen
2. Gut sein, in dem was er tut
3. Klienten wirklich in die Veränderung bringen
4. Sein Leben finanzieren

Herr Pr. erkennt in dieser Sitzung, dass es wichtig ist, Parameter für die Ergebnisse festzulegen. So möchte er in naher Zukunft auch monatlich die Zahlen für seine Erstgespräche, Testimonials und auch seine Finanzen stärker tracken. Er realisiert auch, dass die Beziehung zu anderen Leuten im Coaching sehr wichtig ist.

In der nächsten Sitzung möchte Herr Pr. stärker auf die Zukunft eingehen. Ich schlage Herrn Pr. vor, einen Blick auf seine individuellen Stärken zu werfen und wie er diese im Coaching-Business für sich nutzen kann. Herr Pr. willigt ein und ich schicke ihm direkt nach der Sitzung den VIA-Test als Grundlage für die nächste Sitzung, welchen er bis dahin ausfüllen sollte.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Die erste Frage bringt bei Herrn Pr. als reflektierten Menschen bereits viel in Gang. So erzählt er recht detailreich, was er unter den Ergebnissen versteht, was er nicht möchte und was sein Ziel dabei ist. Er empfindet die überbordende Stärke des Vertrauens im Businesskontext als nachteilhaft, da diese dazu

führen könnte, dass er die Ergebnisse aus den Augen verliert und damit das Business mehr oder weniger zu einem Hobby mutiert. Mein Bestreben liegt darin, Herrn Pr. in seiner Ergebnisorientierung zu bestärken und ihm dies mithilfe des Prinzips der goldenen Mitte (durch Psychoedukation) zu verdeutlichen. Auch ist es mir wichtig, dass die Stärke immer im Kontext zu sehen ist. So kann ein übermäßig starkes Vertrauen in anderen Situationen sehr hilfreich sein, bspw. wenn man neue Dinge mit einem Grundvertrauen angeht und sich am Anfang nicht vor Fehlern scheut.

Schon im Coachingverlauf und auch danach fällt mir auf, dass es sehr in Herrn Pr. „arbeitet“, da seine Augen sich stark bewegen und er teils länger und sehr intensiv über einzelne Fragen nachdenkt. Positiv ist in dem Zusammenhang anzumerken, dass es mir gelungen ist, dem Klienten im Denkprozess den Raum zum Antworten zu geben und mir intuitiv die „passenden“ Fragen eingefallen sind, mit denen ich den Prozess steuern kann. Im Nachgang hätte ich evtl. noch mehr META-Fragen stellen können, da es Herrn Pr. primär um die finanziellen Ergebnisse geht, er sich aber von diesen auch nicht zu stark abhängig machen will. Da Herr Pr. bei der Erkenntnissicherung erwähnt, dass es für ihn persönlich wichtig ist, überhaupt finanzielle Erfolgsparameter festzulegen, wären ggf. Konkretisierungsfragen in Kombination mit Kriterienfragen hilfreich. Was genau möchte Herr Pr. bzgl. der Ergebnisse erreichen? Welche Ergebnis-Kriterien sind am wichtigsten? Wofür ist Kriterium xy gut? Wie möchte er sicherstellen, dass er es erreicht? Wie kann er den Ergebnisfortschritt tracken? Andererseits bin ich auch hier im Vertrauen, dass Herr Pr. zu den richtigen Schlüssen für sich selbst kommen wird, da er zum einen die Kriterien auf abstrakter Ebene (z. B. Anzahl an Erstgesprächen etc.) schon nennt und zum anderen auch während der Sitzung seine Erkenntnisse fleißig für sich selbst niederschreibt.

Weiteres Vorgehen

Im weiteren Prozess möchte ich an der Coachingpersönlichkeit von Herrn Pr. arbeiten, welche die von ihm genannten vier Ziele in der heutigen Sitzung unterstützen soll:

1. Menschen unterstützen
2. Gut sein, in dem was er tut
3. Klienten wirklich in die Veränderung bringen
4. Sein Leben finanzieren

Hierzu schicke ich Herrn Pr. im Vorfeld den **VIA-Test**, um mit der Stärkenbrille gemeinsam die Qualitäten anzuschauen, welche er im Business für sich nutzen kann, um die Klienten bestmöglich zu unterstützen. Die VIA-Test-Durchsprache soll meine Grundlage bei der nächsten Sitzung darstellen, und von dort aus werde ich schauen, in welche Richtung sich das Coaching dreht. Darauf aufbauend werde ich dann die Folge-Interventionen anschließen.

3	20.05.2021	Persönliche Stärken im Business nutzen	11:00 – 12:00
----------	------------	---	---------------

Herr Pr. schickt mir ein Tag vor der Sitzung die Ergebnisse seines VIA-Tests zu, den ich daher schon im Vorfeld einmal betrachten kann. Am Anfang meldet er mir zurück, dass es ihm gut geht, er allerdings ein paar Deadlines verpasst hat. Im Anschluss frage ich Herrn Pr., wie es ihm mit dem Test geht und wo er sich wiederfinden konnte. Er erwidert, dass er sich bei den Top 5 Hauptstärken ganz oben wiederfinden konnte, diese aber aktuell wenig im Beruf genutzt werden. Ich starte zunächst mit etwas Psychoedukation zu den VIA-Stärken (alles Stärken, kein Vergleich zwischen Menschen möglich, amerikanisches Sprachverständnis etc.). Er meldet mir wörtlich zurück, dass er natürlich auch nach seinen „Schwächen“ geguckt hat. Darauf antworte ich, dass auch die hinteren Plätze keine Schwächen sind, sondern weniger ausgeprägte Stärken. Ich frage Herrn Pr. auch, wo er am Anfang draufgeschaut hat. Er sagt, dass er von oben nach unten durch die Ergebnisse des VIA-Tests geguckt hat. In Bezug auf die weniger stark ausgeprägten Stärken sagt er zur Nr. 15 „Bindungsfähigkeit“ und Nr. 17 „Liebe zum Lernen“, dass er diese evtl. verbessern möchte, diese aber bereits durch andere Stärken gut kompensiert werden. Er habe sich anfangs von der „Bescheidenheit“ getriggert gefühlt, da er gerne im Mittelpunkt steht.

Im Anschluss stellt Herr Pr. mir die Frage, wie er die Stärken für sich nutzen kann? Ich lasse Herrn Pr. eine seiner Signaturstärken auswählen. Herr Pr. entscheidet sich für den „Humor“ und wir beginnen mit der Stärken-Timeline. Herr Pr. war sieben Jahre alt, als er bereits in der 3. Klasse angefangen hat, Witze zu machen. Die Stärke hat sich ausgeprägt, da er z. B. bei Partys gerne von Leuten umgeben wird, die er dann zum Lachen bringt. Er habe dafür das richtige Gespür. Die Stärke hat es ihm in Deutschland im wahrsten Sinne des Wortes ermöglicht, zu überleben, da er als ausländischer Student am Anfang die Sprache nicht sonderlich gut beherrscht hat. Dementsprechend hatte der Humor mildernde Umstände auf seine damalige schwierige Situation in einem fremden Land. Er ist dank seines Humors mit der Lebenseinstellung eines Kindes durch das Leben gegangen. Der Satz „Ob du lachst oder weinst, die Klausur schreiben musst du trotzdem“ beschreibt seine humorvolle Haltung dem Leben gegenüber sehr treffend. In Zukunft beabsichtigt Herr Pr., dass der Humor im Coaching einen Platz haben soll. „Humor ist wie Wasser“ für ihn und er setzt auf humorvolle Memes (humorvolle Bilder mit einer prägnanten Aussage). Er sagt von sich, dass der Humor etwas ist, „was mich anders macht!“ Herr Pr. stellt mir auch noch die Frage, ob es noch für ihn authentisch ist, wenn er z. B. Führungskräfte vor sich hat und seinen Humor in diesen Situationen zurückhält. Ich frage ihn, was stattdessen bei ihm präsenter ist, wenn der Humor in der Situation in den Hintergrund rückt. Er antwortet daraufhin, dass das Gespür für den Menschen in den Vordergrund rückt. Und ich erwähne auch, dass der Humor immer präsent ist, und wenn dieser momentan eher in den Hintergrund rückt, andere Stärken noch stärker genutzt werden, die gerade gefragt sind.

Ich lasse Herrn Pr. mit sieben Karten (Ich, Joker und seinen fünf Signaturstärken) das Stärkensystem auslegen. Er platziert die Karte „Ich“ in der Mitte und die anderen fünf Karten (Humor, Dankbarkeit, soziale Intelligenz, Optimismus und Kreativität) im Kreis, alle im gleichen Abstand um ihn herum. Ich frage ihn, wie es ihm mit seinem Stärkensystem geht. Er antwortet: „Ich fühle mich sicher, weil es mir dann egal ist, was ich tue.“ Er möchte die Top fünf auf jeden Fall so belassen und auf keinen Fall tauschen. Wenn er eine Stärke noch entwickeln würde, wäre dies der Mut, die Ideen noch schneller und besser umzusetzen.

Herr Pr. geht aus der Sitzung mit der Erkenntnis raus, dass die Top fünf harmonisch sind und es authentisch ist, wenn er diese fünf Qualitäten auslebt. Er würde damit nicht in einen Job im Controlling reinpassen. Er will sich Leute suchen, die dankbar sind. Sehr wichtig ist für ihn die Fragestellung, wie er den Humor im Arbeitskontext einsetzen kann. Auf die Frage, wie er den Humor im Coaching einsetzen will, antwortet Herr Pr., dass er den Prozess genießen will und den Humor dabei nicht unterdrücken braucht. Dies tut er teilweise schon in der Selbstständigkeit durch die lustigen Memes. Er will sich selbst „humorvolle“ Kunden suchen und das System selbst bauen und sich nicht an das System anpassen. **Herr Pr. stellt sich am Ende der Sitzung die Frage, wie er seine fünf Lebensqualitäten im Business für sich nutzen kann.** Ich frage Herrn Pr., ob er diese Fragestellung bei der nächsten Sitzung behandeln möchte. Er bejaht dies.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Alles in allem nimmt Herr Pr. sehr viel für sich aus der Sitzung mit. Mich stimmt die Erkenntnis von Herrn Pr. fröhlich, dass er sich bereits mit seinen Signaturstärken identifizieren kann und sich analog dieser verhält – auch wenn er zunächst die Anwendung/Brücke zum Coaching noch nicht sieht. So kann ich erste Schritte unternehmen, um die Schnittstellen am Beispiel der Stärke „Humor“ und der Stärken-Timeline sichtbar zu machen. Dem zugrunde liegt die Frage von Herrn Pr., wie er seine Stärken im Business nutzen kann. An dieser Stelle hätte ich im Rahmen der Wahlmöglichkeiten des Klienten idealerweise den Coachee selbst die Wahl der Stärke überlassen sollen und ihm z. B. die Frage stellen sollen: „Welche Stärke würdest du dir gerne anschauen?“ Im späteren Coachingverlauf überkommt mich der Impuls, das Stärken-System mit Herrn Pr. durchführen zu wollen, und ich werde vom Ergebnis nicht enttäuscht. Herr Pr. geht merklich gestärkt aus der Übung heraus, was ich an den Aussagen als auch an der offenen Körperhaltung festmachen kann. Bei der spontanen Durchführung des Stärken-Systems mit Herrn Pr. hätte ich an der ein oder anderen Anweisung klarer sein können (sieben Karten, auf jeder Karte ein Begriff, ...), so dass diese noch leichter verständlich ist und Rückfragen vermieden werden. Positiv hervorheben möchte ich die lockere Gesprächsatmosphäre mit viel Humor und die Integration unterschiedlicher Coachingtechniken innerhalb der Sitzung, die vorab nicht geplant waren. Eine Stärken-Timeline wird dabei kurzerhand zur Beantwortung der Klientenfrage flexibel eingebaut und das Stärken-System ganz spontan eingesetzt.

Weiteres Vorgehen

Da Herr Pr. am Ende der Sitzung die Frage stellt, wie er seine fünf prägenden Stärken im Business gut ausnutzen kann, werde ich in der nächsten Sitzung dieser Fragestellung gerne auf den Grund gehen. Ich wähle als Interventionen das **Appreciative Inquiry (AI)**, um durch wertschätzendes Fragen/Nachforschen die Antwort mit Herrn Pr. zu finden.

4	27.05.2021	Fokus und Disziplin halten	11:00 – 12:00
----------	------------	-----------------------------------	---------------

Ausgangsfragestellung: Wie kann ich meine 5 Lebensqualitäten im Business nutzen?

Der Check-In mit Herrn Pr. ergibt, dass ihn ein aktuelles Thema beschäftigt. Ich bespreche mit ihm, dass wir in der letzten Sitzung ursprünglich einen anderen Plan für heute hatten und frage ihn, welches Thema er sich in der heutigen Coaching-Sitzung anschauen möchte. Er möchte, dass wir uns die **aktuelle Thematik** anschauen.

Herr Pr. erzählt mir, dass es ihm momentan schwerfällt, den **Fokus und die Disziplin im Business zu halten**, obwohl die unterschiedlichen Aufgaben klar definiert sind. So beschreibt er mir, die einzelnen Aufgabenpakete: angefangen beim Anschreiben einzelner Leute zur Kundengewinnung über Podcast für die Kundenbeziehung bis hin zur Dokumentation seiner persönlichen Reise. Er stellt sich die Frage, was diese einzelnen Aufgaben als Ergebnis hervorbringen. Seine aktuellen Herausforderungen liegen in seinen Augen im To-do-Listenmanagement und dem Setzen von Prioritäten. Er weiß nicht so wirklich, welche der Arbeitsqualitäten er im Business in den Vordergrund stellen soll. Ich erkundige mich bei Herrn Pr. danach, wie er seine momentane Projekt-To-do-Liste gestaltet. Er antwortet, dass die Tätigkeiten auf die Frage „Was davon bringt Geld (bzw. Sichtbarkeit)?“ ausgelegt sind. Aus diesem Grund sieht er zwischen gewissen Arbeitspaketen keine Verbindung, da diese nicht im direkten Zusammenhang mit der Monetarisierung stehen. So erzählt Herr Pr. mir, dass sich bspw. der Podcast und sein YouTube-Kanal eher wie ein persönliches Projekt (Hobby) anfühlen, als dass es ein integraler Teil seines Business ist. Ich frage ihn, was es zu einem persönlichen Projekt macht, **wozu es gut ist und was ihm dabei wichtig ist**. Seine Antwort darauf ist, dass er all seine persönlichen Erkenntnisse, Meilensteine und Ängste damit festhält. Das Projekt trägt maßgeblich zu seiner persönlichen Zufriedenheit bei. „Alles andere ist ein Nebeneffekt“ für ihn. Er möchte der „lebende Beweis für die Lebensarchitektur“, was der Name seines Projekts ist, sein. Er will eine Inspiration für andere Leute sein, ihnen einen Nachlass hinterlassen und dabei seine Ängste überwinden und trotz der Zweifel mutig sein. Er sieht das Projekt als Risiko und Chance zugleich, da er dort auch all seine Unsicherheiten zeigt, was wiederum aber auch die Realität abbildet. Während er dies ausspricht, realisiert Herr Pr., dass es „eigentlich **Synergien**“ sind und keine losen Tätigkeiten, die in gar keinem Zusammenhang miteinander stehen. Herr Pr. sagt dabei, dass er Übersichten liebt, aber selbst kein „organisierter Mann“ ist. Er kommt auf Idee, dass er eine Projektübersicht mit den Verbindungen zwischen den Aufgaben für sich selbst erstellen möchte.

Herr Pr. wird in dieser Sitzung klar, dass die „Lösung in dem Coachee steckt“ und er dazu nachgeforscht hat. Ihm fehlten am Anfang der Plan und die Mindmap und es war ihm zunächst ein Rätsel, warum es vorher nicht schon da war. „Scheinbar gibt es doch eine Verbindung zwischen den Säulen mit den Finanzen und den Tätigkeiten.“ Als Nächstes möchte er die Hauptaufgabenübersicht erstellen, um sich dessen bewusst zu werden und die Erkenntnisse präsent zu halten.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

Direkt zu Beginn der Sitzung merke ich, dass Herr Pr. einen nicht so fröhlichen Eindruck wie sonst macht. Er spricht weniger energiegeladener als üblich und schildert mir seine aktuelle Herausforderung, die ihn belastet. Auf die Frage, welches Thema – das ursprünglich geplante oder heutige – er sich anschauen möchte, antwortet er entschlossen, dass es die aktuell belastende Thematik ist. Dies

signalisiert mir, dass es sich um eine ernst zu nehmende Problematik handelt. Um erst einmal einen Überblick über das „neue“ Thema zu bekommen, stelle ich ihm offene Fragen zur Informationsgewinnung. Als ich die sinngemäßen Aussagen von Herrn Pr. heraushöre, dass die Definition der einzelnen Aufgaben zwar klar ist, das Ergebnis/der Nutzen davon allerdings nichts, bringt mich dies auf die **Intervention „Sinn im täglichen Tun erleben“**. Diese soll dazu dienen, das Silodenken in den einzelnen Aufgabenpaketen aufzubrechen und das große Ganze hinter dem Tun sichtbar zu machen. Die Intervention lebt von den Fragen zu den einzelnen Aufgaben: **„Was bringt das?“**, **„Wozu trägt es bei?“** und **„Wofür nutzt es?“**. Mit diesen Fragestellungen konfrontiere ich Herrn Pr., und je länger die Sitzung andauert, umso mehr kommt Herr Pr. wieder in seine positive Energie, insbesondere wenn er von den Zielen und Werten hinter den einzelnen Aufgaben spricht und er erkennt selbst, dass die Aufgaben sich gegenseitig befruchten und in Verbindung miteinander stehen. Letzten Endes geht dies am Ende so weit, dass Herr Pr. als eher visueller Mensch, sich selbst eine Art „Aufgaben-Panorama“ erstellen möchte, so dass er für sich einen visuellen Anker hat, welcher die Verbindungspunkte und Schnittmengen der Aufgabenpakete plakativ darstellt.

Ich selbst bin mit dem Verlauf der Sitzung sehr zufrieden. Ich bin flexibel auf die aktuelle Situation von Herrn Pr. eingegangen und habe wesentlich dazu beitragen können, dass Herr Pr. eine gute Lösung für sich selbst gefunden hat. Einen kleinen Verbesserungspunkt nehme ich für mich selbst mit: Im Tasking als Rechenschaftspartner von Herrn Pr. zu fungieren und ihn noch konkreter zu fragen, wann er die Übersicht für sich erledigt haben möchte und ihn ggf. darum bitten, mir die Visualisierung des Aufgabenpanoramas zu schicken oder mir Bescheid zu geben, wenn er es für sich fertiggestellt hat. Dies sorgt noch einmal für eine andere Form der Verbindlichkeit und erhöht die Umsetzungswahrscheinlichkeit beim Klienten.

Weiteres Vorgehen

In die letzte Sitzung gehe ich mit der heutigen Ausgangsfragestellung: „Wie kann ich meine 5 Lebensqualitäten im Business nutzen?“ Ich möchte gerne mittels wertschätzender Fragen das Potential von Herrn Pr. noch einmal offenlegen, und herausfinden, was die Zukunft für ihn bereithält, wenn er sich auf ein positives zukünftiges Bild von sich selbst ausrichtet.

5	04.06.2021	Wie kann ich meine fünf Lebensqualitäten im Business nutzen?	12:00 – 13:00
---	------------	---	---------------

Herr Pr. wirkt aufgeräumt und freudig in der letzten Sitzung und möchte nun die am Ende der 3. Sitzung aufgekommene **Fragestellung „Wie kann ich meine fünf Lebensqualitäten im Business nutzen?“** angehen. Aktuell hat Herr Pr. viele Herausforderungen aufgrund der ganzen Deadlines. Er merkt zugleich während seiner Meditation, dass es ein eigens gemachter Druck ist. In der letzten Woche hat er zwei grundlegende Erkenntnisse über sich gewonnen:

1. Im ersten Monat der Selbstständigkeit: „Ist ok, wo ich stehe“
2. Die Lebensarchitektur ist nur ein Part (auch z. B. das Tanzen als Hobby gehört dazu)

Ich frage Herrn Pr. nach dem **Titel** des Interviews zu seiner Kernfrage. Er nennt mir daraufhin **„Mindset“**. Im Anschluss stelle ich ihm diverse Fragen aus den fünf Bereichen des persönlichen AI-Interviews. Im Folgenden habe ich die Antworten aus den unterschiedlichen fünf Bereichen, „inspirierender Beginn“, „eine herausragende positive Erfahrung“, „Wertschätzung deiner Selbst und deiner Arbeit“, „Kraftquellen“ und „positive Veränderung“, niedergeschrieben.

Inspirierender Beginn im 1. Monat der Selbstständigkeit

Herr Pr. hat ein tolles Gefühl nach der Arbeit – nicht zuletzt auch aufgrund des Feedbacks, das er erhält. Er mag es auch, seine kreative Seite mit der Contenterstellung auszuleben. Auch die für ihn unangenehme Seite mit der Steuer und den rechtlichen Themen gehört zum Business, da „Du [...] dein eigener Chef“ bist. Das hat zur Folge, dass es zwei Seiten einer Medaille gibt, was Herrn Pr. aber erleichtert. Die Disziplin und die Konsistenz (durch die Übersicht) helfen bei der Umsetzung. Er weiß, warum es wichtig ist und darf alles machen, was er will. Dadurch ist er auch für die eigenen Ergebnisse verantwortlich.

Herausragende positive Erfahrung

Herr Pr. reizt es, sich auf das Ungewisse einzulassen, da das Ergebnis beim Coaching am Anfang noch in den Sternen steht. Den Blickwinkel des Coachees zu sehen und zu hören, ist interessant, ebenso wie sich dieser im Verlauf der Sitzung verändert. Er berichtet von einer Session mit einem Coachee, wo es um das Thema „Sich selbst die Erlaubnis zu geben“ ging. Der Coachee hatte den Satz „Unglaublich, was innere Klarheit bringt“ formuliert. Dann hat sich das Ego bei Herrn Pr. kurz gemeldet und gesagt: „Ich habe dazu beigetragen“. Später war er „mega“ dankbar und hat sich gedacht, dass er sehr glücklich war, dass er einfach dabei sein durfte.

Wer oder was hat das ermöglicht?

Durch Meditation konnte Herr Pr. bereits seine Achtsamkeit verbessern. Die Einstellung „Ich weiß, dass ich nichts weiß“ vor einer Sitzung hilft ihm dabei, seinen Fokus zu halten und nicht ins Grübeln zu kommen. Darüber hinaus unterstützt seine positive Grundhaltung, die Antwort im Coachee zu finden und diesem keine ungefragten Ratschläge zu servieren, den Coachingprozess.

Was in Zukunft nutzen?

Herr Pr. ist zufrieden mit seiner Coach-Rolle. Der „Knopf“ für die Coach-Rolle funktioniert gut. Er nutzt zum Wechsel in die Rolle seine Coach-Brille. In Zukunft möchte er die Übergänge in den Coachings

noch flüssiger gestalten und diese nicht nur durch einen reinen Stimmwechsel ankündigen, sondern auch inhaltlich verbal unterfüttern.

Wertschätzung Selbst/Arbeit

Was schätzt du in deiner Rolle als Coach?

In der Rolle als Coach kann Herr Pr. sich persönlich weiterentwickeln und durch das Feedback der Klienten Kompetenz erleben. Der Satz „Es fühlt sich richtig an“ spricht für sein starkes Alignment. Es gibt keinen inneren Part, der ihn fragt: „Warum mache ich das?“, sondern der Teil sagt eher „Mega geil!“ Er möchte in seiner Rolle als Coach Menschen wie ein Virus mit seiner Art auf positive Weise „anstecken“. „Ich kann das“ ist das Statement von Herrn Pr. dazu (Selbstwirksamkeit). Der Job als Coach ist ein Part der Lebensarchitektur. Das Tanzen und der Rest des Lebens gehören auch dazu.

Was schätzt du am meisten an der Arbeit?

Herr Pr. schätzt an der Arbeit, dass er Möglichkeiten hat, die Coachees auf ihrem Lebensweg individuell zu stärken und gleichzeitig als Coach mitzuwachsen. Seine Message, die er gerne weitergeben würde, ist: „Es kommt darauf an, wie du das Leben interpretierst.“ Dabei ist es wichtig, die Hintergrundgeschichte der Menschen zu kennen und daraus individuelle Lösungsansätze abzuleiten.

Was ist dein Beitrag für Coachees?

Herr Pr. möchte den Coachees das Vertrauen schenken. Vertrauen in sich selbst und in die Veränderung der Coachees. Dies gelingt ihm durch das Zuhören, ohne zu bewerten, da ihm bewusst ist, dass die Leute sich öffnen, wenn sie sich wohlfühlen.

Was ist der Beitrag deines Coachings für Coachees?

„Wir alle haben Macken und ich bin nicht allein“ damit. Allein schon diese Erkenntnis würde laut Herrn Pr. helfen. Herr Pr. glaubt daran, dass die Lebensarchitektur in uns allen steckt und jeder sein Leben selbst formen kann. Dies möchte er über sein Coaching transportieren.

Kraftquellen

Herr Pr. ermutigt durch Zuhören ohne Bewertung. Die Coachees dürfen bei ihm auch „arbeiten“ und er möchte diese mit sachlichem Blick auf das Ganze auch herausfordern. Aus den Gesprächen darf sich dann Optimismus und Mut entwickeln.

Positive Veränderungen

1. Einen Partner haben, der an Herrn Pr. und seine Arbeit glaubt. Er würde gerne ein Team haben, welches ihn dabei unterstützt (bei Texten, Website etc.).
2. Inputs von außen stoppen für einen gewissen Zeitraum. Statt zu konsumieren, wäre es ratsam, Dinge zunächst umzusetzen.
3. Disziplin und Konsistenz wären gut.

Was nimmt Herr Pr. aus der Sitzung mit und was möchte er für sich umsetzen?

„Ich darf mir mehr vertrauen“ ist ein Satz den Herr Pr. am Anfang nennt. Ihm ist klar, warum er den Weg geht und das gibt ihm eine gewisse „Erleichterung“. Seine fünf Lebensqualitäten erachtet er als förderlich für seinen Weg und er ist mit diesen sehr zufrieden. Die Fragestellung, was er werden möchte, gibt ihm Klarheit in seiner Veränderung und er ist sich dadurch bewusst, dass es in seiner

Macht steht. „Ich bin auf einem guten Weg“, sagt Herr Pr. und er möchte an seiner Achtsamkeit feilen und sein Mindset festigen, wo er „[...] sehr nah dran am alignment“ ist.

In Zukunft möchte er erstens den reinen Input von außen stoppen und sich stattdessen mehr auf die Umsetzung fokussieren und zweitens mit der Selbstarbeit weitermachen. Zur Selbstarbeit gehören für ihn, bewusste Entscheidungen zu treffen (z. B. auch Tanzvideos zu zeigen) und auch Dinge zu tun, die Spaß machen und diese mit der Arbeit zu verknüpfen.

Inwieweit hat das Coaching zur Zielerreichung von Herrn Pr. beigetragen?

Zum Abschluss stelle ich Herrn Pr. die Frage, was sich bei der Erreichung seines Gesamtcoachingziels verändert hat. Er meldet mir folgende Veränderung bei den Punkten und gibt ein kurzes Feedback, was ursächlich für die Veränderung war:

- Autonomie: 8/9 → 9/9 (+1)
Herrn Pr. ist durch die Lebensarchitektur bewusst geworden, dass er sich persönlich ausleben kann und das Projekt seine persönliche Arbeit und Autonomie fördert.
- Kompetenz: 7/9-9,5 → 8/9-9,5 (+1)
Nicht durch die Ausbildung, sondern durch die innere Arbeit hat Herr Pr. erkannt, dass er Menschen in ihrer individuellen Entwicklung unterstützen kann.
- Beziehung: 6/9 → 7/9 (+1)
Herr Pr. meint, dass die Beziehung zu sich selbst sich verbessert habe. Ihm gelinge es nun besser, das Ego zu erkennen und in den richtigen Momenten zu zügeln. Zuletzt habe er äußere Kontakte über Social Media bewusst reduziert. Denn „ich habe es selbst in der Hand und kann es jederzeit ändern“ lautet seine Meinung dazu.

Ergebnis/Rückblick und Reflexion der Sitzung

In der Sitzung wird Herrn Pr. klar, dass wirklich vieles bereits in ihm steckt und er sich selbst noch mehr vertrauen darf. Darüber hinaus empfindet er seinen persönlichen Weg als stimmig und kann diesem in Vertrauen weiter folgen. Vor allem fühlt er sich mit dem bereits gegangenen Weg sehr wohl und es gibt keine inneren Widerstände, die ihn vom Weitermachen abhalten. Auch ich merke während der gesamten Sitzung, dass Herr Pr. wieder sehr lebendig ist, wenn er von seinen Visionen und seiner Arbeit als Coach spricht und was er mit dieser erreichen möchte. Er nimmt sich Zeit für die Beantwortung der Fragen, was für einen Perspektivwechsel spricht. Ich bemerke dies an seinen Augenbewegungen in Verbindung mit dem Blick nach oben. Einmal geht dies so weit, dass er selbst eine längere Beantwortungszeit ankündigt, indem er sagt: „Gib mir noch eine Minute“. Ich sage ihm daraufhin, dass er sich Zeit lassen kann. Das (Fragen-)Gerüst aus den unterschiedlichen Bereichen des persönlichen AI-Interviews gibt mir einen sicheren Rahmen und mir fällt es dadurch leicht, den Fokus als Coach zu halten. Ich nutze das AI-Interview als Intervention zum ersten Mal und kann es mir gut vorstellen, dies in zukünftigen Situationen noch häufiger einzusetzen, wenn es sich anbietet, da es sich als effektiv erwiesen hat, um zukunftsorientierte persönliche Fragestellungen zu beantworten.

Der skalenmäßige Abgleich zu den Grundbedürfnissen von Herrn Pr. am Ende des Coachings stimmt mich fröhlich. Zum einen sehe ich in allen Bereichen positive Veränderungen mit jeweils einem Pluspunkt und zum anderen konnte Herr Pr. im Bereich Autonomie seinen Zielzustand dank des Coachings erreichen. Im Bereich Kompetenz konnte ich allein durch die innere Arbeit das Bewusstsein

schaffen, dass Herr Pr. bereits die innere menschliche Veranlagung besitzt, die der positiven Klientenbeziehung und -veränderung zuträglich ist.

Weiteres Vorgehen

Ich vereinbare mit Herrn Pr. noch einen separaten Termin für ein persönliches Feedback zum Coaching. Dieser wird in drei Wochen am 25.6.2021 stattfinden.

6	25.06.2021	Feedback zum Coaching	12:00 – 13:00
---	------------	-----------------------	---------------

Ich erhalte von Herrn Pr. in dem Termin Feedback zu meinem Coaching. Herr Pr. meldet mir zurück, dass das Coaching individuell auf die Bedürfnisse von ihm zugeschnitten ist („custom made“) und die Erkenntnissicherung am Ende jeder Sitzung förderlich gewesen ist. Die Fragen sind für den Perspektivwechsel hilfreich gewesen. Er ist mit dem Gefühl „Ich bin ok, wie ich bin“ rausgegangen und der (VIA-)Test oder auch das Stärkensystem haben ihm die Bestätigung gegeben, dass er „all in“ mit seinen Stärken gehen kann und damit seinen persönlichen Erfolg erreichen wird. Herr Pr. fühlt sich empowered durch sich selbst, was das Ziel eines Coachings sein sollte, dass der Klient eigenverantwortlich ins Handeln kommt. Des Weiteren ist Herrn Pr. die Bedeutung des Satzes: „Alles ist bereits in mir“ bewusst geworden. Ein weiteres Statement von ihm ist: „Ich wurde ernst genommen“, dadurch dass ich „präsent“ und „bewertungsfrei“ bin, bin ich laut Herrn Pr. ein „guter Coach“.

1.2.3 Gesamt-Ergebnis/-Rückblick

Herr Pr. konnte auch als sehr reflektierter Mensch viele wichtige Erkenntnisse aus dem Coaching mitnehmen. Ihm ist damals in einer Vipassana Meditation die Erkenntnis gekommen, dass die damalige Festanstellung ihn nicht auf Dauer glücklich machen wird, und er hat sich allgemein schon viel mit dem Thema Achtsamkeit beschäftigt. Umso erfreuter bin ich, dass Herr Pr. dank meiner Begleitung seine durchaus bereits gut gefüllten Füllstände der psychischen Grundbedürfnisse in allen Bereichen weiter verbessern konnte. Herr Pr. schöpft durch das Coaching mehr Vertrauen in seine eigenen Fähigkeiten und Stärken und erlebt seine visionäre Zielstellungen als sinnhaft. Mich hat an Herrn Pr. persönlich begeistert, dass er mir mit einer emotionalen Offenheit begegnet ist, wodurch ich den gesamten Coachingprozess mit einer gewissen Leichtigkeit ausüben konnte. In seiner Sprache verwendete er vielfach emotional positive Wörter – vor allem wenn es um seine Visionen ging, die er durch die Tonalität auch mit Begeisterung ausdrückte, und er nahm sich auch lange Zeit für die Beantwortung der Fragen. Die längeren Denkpausen gaben mir als Coach auch Zeit, mich in Geduld zu üben, und selbst mehr Zeit für meine nächste Frage. Die positiven Emotionen haben auch mich etwas „angesteckt“ und mich während und nach den Coachingsitzungen mit einem positiven Gefühl zurückgelassen. Es hat mir eine große Freude gemacht, Herrn Pr. auf seinem Weg zu unterstützen, und sein positives Feedback hat mich als Coach sehr in meinem Tun bestärkt.

Das große Learning aus dem Coaching mit Herrn Pr. war, dass ich Vertrauen in meine Fähigkeiten als Coach haben und meinem Impuls folgen darf, da bereits schon vieles da ist. Durch die umfangreiche Ausbildung in der Positiven Psychologie ist es mir gelungen, in den unterschiedlichen Sitzungen flexibel auf Herrn Pr. mit auf ihn zugeschnittenen Interventionen zu reagieren. Ich durfte in den Coachingsessions mit Herrn Pr. mein Können in unterschiedlichen Interventionen erstmalig unter Beweis stellen und werde die daraus gewonnenen Erkenntnisse in meine zukünftigen Coachings integrieren. Ich selbst ziehe viel Optimismus aus der Zusammenarbeit mit Herrn Pr. heraus und sehe den Coachings in der Zukunft optimistisch entgegen.

2. Theoretische Grundlagen: Positive Psychologie und Coaching

Martin Seligman wurde 1998 zum Präsidenten der American Psychological Association gewählt und wird vielfach als Begründer der Positiven Psychologie angesehen. Den Grundstein legte er in seiner Antrittsrede, in der Seligman den bis dato stark eingeschränkten Forschungsfokus auf defizitäre psychologische Fragestellungen der klinischen Psychologie hervorhob. Folgerichtig forderte und forcierte er eine sinnvolle Ergänzung zur klinischen Psychologie, um auch den Großteil der nicht leidenden Menschen in der Forschung zu berücksichtigen. Um dem neu ins Leben gerufenen wissenschaftlichen Paradigma Rechnung zu tragen, sollte die Positive Psychologie Fragen erforschen, was das Leben lebenswert macht und wie man damit zu einem erfüllten und sinnvollen Leben von Menschen beitragen kann (Seligman, 1999). Die Positive Psychologie stellt eine Erweiterung der klassischen Psychologie dar und kann definitorisch auch als „Wissenschaft des gelingenden Lebens und Arbeitens“ beschrieben werden (Blickhan, 2021, S. 18).

Seither hat sich der Forschungszweig der Positiven Psychologie weiterentwickelt und musste sich insbesondere in den 2000er-Jahren Kritik stellen. So wurde der Positiven Psychologie oftmals angehängt, dass sie negative Aspekte im Leben ausblende und sich zu stark auf das Positive konzentriere und damit mit dem positiven Denken gleichzusetzen wäre (Held, 2002). Die kritischen Meinungen, dass die Positive Psychologie einer reinen Happyology gleichkomme, wurden spätestens mit Wongs wissenschaftlichem Beitrag zur Positiven Psychologie 2.0 widerlegt, indem er hinreichend auch negative Erfahrungen und Emotionen als integrativen Bestandteil der Positiven Psychologie ansah. Das Negative gehöre (phasenweise) auch zu einem gelingenden Leben und ließe sich nicht aus einem solchen ausschließen. Ferner sind bei situativ negativen Lebensumständen andere adaptive Anpassungsprozesse (wie z. B. Akzeptanz) erforderlich (Wong, 2011).

Folgerichtig bildet die Positive Psychologie in Verbindung mit Coaching einen wissenschaftlich fundierten und primär wachstumsorientierten Ansatz, um Menschen in persönlichen Change Prozessen bei ihrer Zielerreichung ganzheitlich zu begleiten und zu unterstützen.

Im Hinblick auf die Ziele sind Annäherungsziele (hin zu) attraktiver als Vermeidungsziele (weg von). Darüber hinaus korrelieren motivational intrinsisch basierte Ziele u. a. mit einem höheren Wohlbefinden. Zu jenen Zielen gehört es beispielsweise, einen Beitrag zu leisten, persönliche Nähe und Beziehung ebenso wie auch Spiritualität. Der eigene Beitrag kann hierbei als das Ausleben der eigenen Kompetenz durch den Einsatz persönlicher Stärken verstanden werden und/oder auch einen generativen Charakter annehmen (Emmons, 2003).

Nach der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan existieren drei universelle Grundbedürfnisse, Autonomie, Kompetenz und Beziehung, nach deren Erfüllung Menschen streben, wenn sie sich in einem unterstützenden sozialen Milieu befinden. Das grundlegende Bedürfnis nach Autonomie beschreibt, inwieweit Individuen selbstbestimmt Entscheidungen treffen und wertekonform handeln können. Die Kompetenz nimmt Bezug auf die erlebte Selbstwirksamkeit und die Selbstwirksamkeitserwartung. Dies postuliert, dass Menschen ein Grundvertrauen in ihr eigenes Können haben, mit dem sie (schwierige) Aufgaben adäquat bewerkstelligen können. Das Grundbedürfnis nach Bindung umfasst, wie sozial eingebunden und damit zugehörig sich Menschen fühlen. Dabei geht es darum, dem individuellen Bedürfnis nach Verbundenheit gerecht zu werden, sich in Kontexten mit anderen Personen zu erleben und wechselseitig zu stärken (Deci & Ryan, 2000, 2008). Die Inventur der Grundbedürfnisse ist ein probates Diagnosetool zur Bestandsaufnahme des Status

quo im Coaching, indem sie anschaulich die Soll-Ist-Abweichung des Klienten abbildet, was bspw. mittels der Metapher des jeweiligen Füllstands und des Eichstrichs verdeutlicht werden kann (Blickhan 2021, S. 158 f.). Des Weiteren verstehen Deci und Ryan Motivation als ein Kontinuum, welches verhaltensbezogene motivationale Aspekte von Menschen aufgreift. Das Kontinuum erstreckt sich von der Amotivation über die externale und internale bis hin zur intrinsisch begründeten Motivation (Deci & Ryan, 2000). Im Coaching ist es erstrebenswert, bei essenziellen Verhaltensweisen und Aufgaben, wenn möglich, diese so auszulegen, dass der Klient (etwas) weiter in Richtung intrinsischer Motivation kommt. Dies kann auch durch eine reine kognitive Umbewertung erfolgen. Die intrinsische Motivation geht oft mit einem autotelischen Zustand einher, wo der Mensch u. a. Freude am Tun selbst erlebt, in eine Selbstvergessenheit abschweift und eine veränderte Zeitwahrnehmung hat. Csíkszentmihályi prägte dieses menschliche Erleben mit dem Begriff „Flow“ (Csíkszentmihályi, 2014). Förderlich für den Flow-Zustand ist der verstärkte Einsatz von den sog. Signaturstärken (Peterson 2006), womit die persönlich bedeutsamsten Stärken gemeint sind, welche das Selbstbild des Menschen maßgeblich prägen (Niemiec, 2019a). Allein das Gedankenexperiment, dass Menschen eine Zeit lang auf eine ihrer Signaturstärken verzichten müssen, löst bei diesen großes Unbehagen aus, da sie damit einen Teil ihrer Identität aufgeben müssten (Niemiec 2019a, S. 58). Umfragen zufolge kennen zwei Drittel der Menschen ihr Stärken nicht (Niemiec 2019a, S. 55). Vor dem Hintergrund des mangelnden Stärkenbewusstseins ist es umso wichtiger, eine stärkenzentrierte Wahrnehmung zu fördern. Denn insbesondere stärkenbasierte Coachings resultieren darin, dass Klienten leichter ihre avisierten Zielsetzungen erfüllen (Burke & Passmore, 2019). Zur Schaffung der Stärkenbewusstheit reiche es zunächst einmal schon aus, über Stärken zu sprechen, um ein differenziertes Bewusstsein über sie zu erhalten (Niemiec, 2019, S. 136). Um diffuse mentale Konstrukte greifbar zu machen, hilft es, diese nach dem Konzept von Dr. Dan Siegel „name it to tame it“ namentlich zu benennen (Siegel, 2010). Definitionsgemäß sind Stärken existierende Muster, welche sich aus der Schnittmenge der emotionalen, kognitiven und motivationalen Ebene ergeben und in einer authentischen, energetisierenden und leistungsförderlichen Wirkung münden. Einfach ausgedrückt, wenn unsere Gedanken, Gefühle und Handeln (wiederkehrend) im Einklang miteinander stehen, spricht man von einer Stärke (Diener, 2010).

Das zentrale Modell der Charakterstärken in der Positiven Psychologie baut auf dem Forschungsziel der Mayerson Foundation auf. Die Mayerson Foundation ist eine im Jahr 2000 gegründete gemeinnützige amerikanische Stiftung, welche die Fragestellung untersuchte, welche entwicklungstechnischen Aspekte förderlich für Kinder und Jugendliche sind, um einen guten Charakter hervorzubringen. Es kristallisierte sich heraus, dass die Relevanz der Frage für jede Altersklasse von Menschen gleichermaßen wichtig war, so dass Seligman und Peterson von 2001 bis 2004 das Konzept der Charakterstärken (weiter-)entwickelten, um Menschen in jeder Lebensphase zu berücksichtigen. Gemeinsam mit einer Expertengruppe aus über 50 Leuten aus dem Bereich der Sozialwissenschaft erarbeiteten Seligman und Peterson ein einheitliches, kulturübergreifendes Verständnis von Stärken und Werten. Aus dem gemeinsamen Stärke- und Werteverständnis ergaben sich final 24 Charakterstärken, welche in sechs allgemein gültige Kerntugenden kategorisiert wurden. Die charakterlichen Stärken werden als moralisch wertvoll und tugendhaft in allen Kulturen – unabhängig vom zeitlichen Kontext – angesehen (Peterson & Seligman, 2004). Die Charakterstärken können wesentlich zum Wohlbefinden beitragen, was Seligman mit dem PERMA-Modell aufzeigt. PERMA ist ein Akronym für Positive Emotions, Engagement, Positive Relationships, Meaning und Accomplishment (Seligman, 2011). Auf den Teilaspekt der positiven Emotionen aus PERMA wird im späteren Verlauf dieses Kapitels noch konkreter eingegangen.

Der VIA-Online-Test (Values in Action) fußt auf den 24 Charakterstärken und ermittelt analytisch anhand von Fragen zu den jeweiligen Charakterstärken den quantitativen Einsatz der Stärken. Als Ergebnis des Tests werden die Stärken in Abhängigkeit ihrer Ausprägung in ihrer Rangfolge dargestellt. In der ursprünglichen Version "Values in Action Inventory of Strengths" (Version: VIA-IS) bestand der Fragebogen aus insgesamt 240 Fragen (je 10 Fragen pro Charakterstärke). Der Test wurde über die Zeit mehrmals überarbeitet und in den Fragen gekürzt. So existieren mittlerweile kürzere Versionen, die bspw. nur noch 120 oder auch 94 Fragen umfassen (VIA Institute on Character, 2021; Universität Zürich, 2021). Der (revidierte) Test ist kostenlos online zugänglich (VIA Institute on Character, 2021). Im Coaching ist es umso relevanter, gemeinsam mit den Klienten den optimalen Einsatz der Charakterstärken nach dem aristotelischen Prinzip der goldenen Mitte auszutarieren, da sowohl ein untertrieben schwacher aber auch ein übertrieben starker Gebrauch der Stärken nachteilige Effekte auf das Wohlbefinden haben kann (Schwartz & Sharpe, 2006; Freidlin, Littman-Ovadia & Niemiec, 2017; Niemiec, 2019b). Mithilfe des „Stärken-Gesprächs“ bzw. der „Stärken-Timeline“ nach Diener kann im Coaching eine differenzierte Sichtweise auf die Stärken des Klienten geschaffen werden und Entwicklungspotentiale für die Zukunft abgeleitet werden (Diener, 2010). Das „Stärken-System“ ist eine Coaching-Übung in Anlehnung an das „Stärken-Atom“ von Dan Tomasulo, bei der systemische Zusammenhänge von fünf gut bekannten Stärken betrachtet werden. Die Wechselwirkungen innerhalb des Systems werden durch die Übung transparent gemacht. Ferner können künftige Veränderungswünsche unter Berücksichtigung der wechselseitigen Wirkungen formuliert werden (International Positive Psychology Association, 2018; vgl. auch Blickhan, 2021, S. 145). Des Weiteren kann durch die Intervention „Reflected Best Self“ das Spektrum seines Selbst erweitert werden, indem Menschen (üblicherweise 10 bis 20) aus diversen Kontexten zu ihren eigenen Stärken befragt werden. Die Erkenntnisse durch die Außenperspektive können als Ressourcenspeicher bspw. in schweren Zeiten fungieren (Blickhan, 2018, S. 146 f.). Die „TO-BE-Liste“ nach Judith Mangelsdorf ist eine biografische Arbeit zu einem Lebensbereich oder dem ganzen Leben, um das eigene Selbstbild zu ergänzen und zu stärken. Als Coach ist es mit der Übung möglich, Entwicklungspotentiale in Richtung Transzendenz beim Klienten aufzudecken, da mit der Intervention die Fragestellung „Wer möchte ich sein bzw. werden“ untersucht wird (Blickhan 2020).

Appreciative Inquiry (AI) bedeutet frei übersetzt „wertschätzendes Fragen“ und basiert auf zwei Grundannahmen. Erstens verfügt jeder Mensch, jedes Team und jede Organisation über unentdecktes Potential, welches hin und wieder zum Vorschein kommt. Zweitens richtet sich die organisationale Entwicklung stets in die Richtung, worauf sie den Fokus legen. Der AI-Prozess ist in vier Phasen unterteilt. Am Anfang wird die Kernfrage kurz, positiv und prägnant definiert. In der ersten Phase („Discovery“) geht es um die Frage, wann unsere besten Seiten zum Vorschein kommen. Darauf folgt die Phase des Visionierens („Dream“), wo die mentale Vorstellung im Vordergrund steht, was möglich sein könnte. In der dritten Phase („Design“) wird gestalterisch definiert, was sein soll. Die abschließende Phase („Destiny“) widmet sich der Planung des Wunsch-Zustands (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2008). Die Kernelemente aus den AI-Phasen können in einem Interviewleitfaden überführt werden, mit dem ein persönliches AI-Interview realisiert werden kann. Die Fragen können im Rahmen des jeweils vorliegenden Kontextes modifiziert werden. Ausgehend vom Kernthema wird durch die Beantwortung diverser Fragen auf die inspirierende Anfangszeit, einen emotionalen und leistungstechnischen Hochpunkt zurückgeblickt, der Arbeit selbst und seiner beruflichen Rolle gegenüber Wertschätzung ausgedrückt, die primären Kraftquellen ausgemacht und positive Veränderungsmöglichkeiten aufgezeigt (Bonsen & Maleh 2012).

Barbara Fredrickson konnte in mehreren unterschiedlichen Studien die vorteilhaften Effekte von positiven Emotionen nachweisen. Die Erkenntnisse resultierten in Fredricksons Broaden-and-Build-

Theorie, welche besagt, dass das menschliche Bewusstsein durch positive Emotionen erweitert wird („broaden“) (Fredrickson 2013a). Essentiell für die nachhaltigen Wirkungen sind weniger die Intensität der erlebten positiven Emotionen, sondern vielmehr deren Quantität. Das regelmäßige Erleben guter Gefühle führt wiederum dazu, dass persönliche Ressourcen – körperlicher, sozialer, intellektueller, emotionaler und motivationaler Natur – freigesetzt und aufgebaut werden (Fredrickson 2013b).

3. Quellen

Bonsen, M. & Maleh, C. (2012): *Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen – Eine Einführung für Anwender, Entscheider und Berater*, 2. Aufl., Weinheim-Basel: Beltz-Verlag

Blickhan, D. (2018): *Positive Psychologie – Ein Handbuch für die Praxis*, 2. Aufl., Paderborn: Junfermann Verlag

Blickhan, D. (2020): *Präsentationsfolien zum Modul Positive Coaching vom 6.12. - TO-BE-Liste nach Judith Mangelsdorf*

Blickhan, D. (2021): *Positive Psychologie und Coaching*, Paderborn: Junfermann Verlag

Burke, J. & Passmore, J. (2019): *Strength Based Coaching – A Positive Psychology Intervention*. In: Van Zyl, L.; Rothmann, Sr. S. (Hrsg.), *Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions*, S. 463-475, Cham: Springer

Cooperrider, D. L, Whitney, D., Stavros, J. M. (2008): *Appreciative Inquiry Handbook – For Leaders of Change*, 2. Aufl., Berrett-Koehler Publishers

Csikszentmihályi, M. (2014): *FLOW – Das Geheimnis des Glücks*, Stuttgart: Klett-Cotta

Deci, E. L. & Ryan. R. M. (2000): *The “What” and “Why” of Goal Pursuits – Human Needs and the Self-Determination Theory of Behavior*. In: *Psychological Inquiry*, Vol. 11 (4), S. 227-268

Deci, E. L. & Ryan. R. M. (2008): *Self-determination theory – A macrotheory of human motivation development, and health*. In: *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, Vol. 49 (3), S. 182-185

Diener, R. B. (2010): *Practising Positive Psychology Coaching – Assesment, Activities, and Strategies for Success*. Hoboken, NJ: Kohn Wiley & Sons, Inc.

Emmons, R. A. (2003): *Personal goals, life meaning, and virtue – Wellsprings of a positive life*. In: Keyes, C. L. M. & Haidt, J. (Hrsg.): *Flourishing – Positive psychology and the life well-lived*, S.105-128, American Psychological Association

Fredrickson, B. L. (2013a): *Updated Thinking on Positivity Ratios*. In: *American Psychologist*, Vol. 68 (9), S. 814-822

Fredrickson, B. L. (2013b): *Positive emotions broaden and build*. In: Devine, P. & Plant, A. (Hrsg.): *Advances in experimental social psychology*, Vol. 47, S. 1-53, Burlington: Academic Press

Freidlin, P., Littman-Ovadia, H. & Niemiec, R. M. (2017): *Positive psychopathology – Social anxiety via character strengths underuse and overuse*. In: *Personality and Individual Differences*, Vol. 108, S. 50-54

Held, B. S. (2002): The Tyranny of the positive attitude in America – Observation and speculation. In: Journal of Clinical Psychology, Vol. 58, S. 965-991

Niemiec, R. M. (2019a): Charakterstärken – Trainings und Interventionen für die Praxis, Bern: Hogrefe

Niemiec, R. M. (2019b): Finding the golden mean: the overuse, underuse, and optimal use of character strengths. In: Counselling Psychology Quarterly, S. 453-471

Peterson, C. (2006): A Primer in positive psychology, New York: Oxford University Press

Peterson, C. & Seligman, M. (Hrsg.) (2004): Character Strengths and Virtues – A Handbook and Classification, Cary, NC, USA: Oxford University Press

Schwartz, B. & Sharpe, K. E. (2006): Practical Wisdom – Aristotle meets Positive Psychology. In: Journal of Happiness Studies, Vol. 7 (3), S. 377-395

Seligman, M. (1999): The President's Address (Annual Report). In: American Psychologist, Vol. 54, S. 559-562

Seligman, M. (2011): Flourish – A visionary new understanding of happiness and well-being, New York: Simon and Schuster

Siegel, D. J. (2010): Mindsight – The New Science of Personal Transformation, 1. Aufl., New York: Bantam Books

International Positive Psychology Association (2018): Strengths Atom (von Daniel J. Tomasulo). URL: <https://www.ippanetwork.org/2018/08/15/strengths-atom/> [Stand: 22-10-2021]

Universität Zürich (2021): Was sind ihre Stärken (ungekürzte Fassung des VIA-Tests). URL: <https://www.charakterstaerken.org/> [Stand: 22-10-2021]

VIA Institute on Character (2021): Bring Your Strengths to Life & Live More Fully (überarbeitete Version des VIA-Tests). URL: <https://www.viacharacter.org/> [Stand: 22-10-2021]

Wong, P. T. P. (2011): Positive Psychology 2.0 – Towards a balanced interactive model of the good life. In: Canadian Psychology/Psychologie canadienne, Vol. 52 (2), S. 69-81