

„Sein Charisma hat uns alle mitgerissen“

COACHEES IM INTERVIEW

Zwar ist es kein Stigma mehr, für die Persönlichkeitsentwicklung, die Selbstorganisation oder zur Entscheidungsfindung externe Unterstützung durch einen Coach in Anspruch zu nehmen. Dennoch kommen Menschen, die sich coachen lassen, eher selten in den Medien zu Wort. Anders im Coach-Guide: Fünf Coachees erzählen über ihre Coachingerfahrungen.

► **Marc Sieper hat seinen Job von der Pike auf gelernt. Seine Karriere begann mit einer Ausbildung zum Verlagskaufmann, danach wurde Sieper Verkaufsleiter. Mitte der 90er Jahre hat er den Bereich Hörbuch für die Verlagsgruppe Lübbe mit erfunden. Seit 2000 leitet er die Abteilung Lübbe Audio und führt dort neun Mitarbeiter.**

Herr Sieper, in welchem Rahmen haben Sie Erfahrungen mit Coaching gemacht?

Sieper: Der Lübbe Verlag hatte eine Fortbildung für den Führungsnachwuchs angeboten. Dafür wurden insgesamt zehn Mitarbeiter angesprochen. Neben einem weiteren Abteilungsleiter und mir waren es allesamt Mitarbeiter aus unserem Haus, die für höhere Ämter in den Startlöchern standen.

Sie haben dann so eine Art Gruppen-Coaching gemacht?

Sieper: Es war im Grunde eine Seminar-Reihe, die sich mit unterschiedlichen Bereichen befasst hat, also zum Beispiel klassische Führungsmanagement-Aufgaben mit Rollenspielen. Insgesamt waren es acht Blöcke à drei Tage. Diese fanden außerhalb des Hauses in kleinen Hotels statt, wo wir sehr intensiv und ungestört miteinander arbeiten konnten. An vielen Punkten wurde aber tatsächlich in einer Art Gruppen-Coaching gearbeitet.

Wie lief so ein Gruppen-Coaching ab?

Sieper: Tatsächlich war das ein Coaching des Einzelnen,

aber vor der ganzen Gruppe. Diese Vorgehensweise war natürlich immer wieder mit der Frage verbunden, ob die Kollegen das jeweilige Thema in dieser Zusammensetzung überhaupt besprechen wollten.

Welche Rolle hatten die Kollegen während des Coachings?

Sieper: Das hat der Coach Adolf Lorenz von Fall zu Fall entschieden. Für den einen oder anderen Kollegen war es sehr wertvoll und hilfreich, dass auch andere Mitglieder der Gruppe ihre Meinung sagen konnten. In diesem Zusammenhang gab es dann jede denkbare Äußerung – von „Das kenne ich auch!“ bis „Das kann ich mir ja gar nicht vorstellen!“ Oder wir haben uns einfach nur in den Arm genommen, um zu sagen: „Schön, dass Du das gesagt hast!“ Wenn es psychologisch zu sehr in die Tiefe ging, hat der Coach rechtzeitig den Riegel vorgeschoben. Dadurch wurden nie unangebrachte Bemerkungen gemacht.

Dabei begibt man sich ja schon mal auf dünnes Eis im Team...

Sieper: Wenn alle Teilnehmer aus einem Unternehmen kommen und sich zum Teil sehr gut kennen, ist solch ein Coaching eine richtige Herausforderung. Aber es hat funktioniert, das war einhellige Meinung aller Teilnehmer.

Haben Sie sich auch selbst vor der Gruppe coachen lassen?



Sieper: Ja! Und das war etwas ganz Außergewöhnliches. Ich bin es gewohnt, vor vielen Leuten aufzutreten – ich mache privat Musik und kenne daher Lampenfieber. Aber die Situation in einem Gruppen-Coaching ist ganz anders. Denn das Lampenfieber hält an. Man kann es nicht üben! Es ist eine Riesenüberwindung, vor einer Gruppe über etwas sehr Persönliches zu reden. Immerhin saßen da auch zwei wirklich gute Freunde von mir. Darum habe ich versucht, so plausibel, ehrlich und nachvollziehbar wie möglich zu sein.

Die Kollegen aus dem Haus kennen Situationen und Personen möglicherweise sehr genau, über die Sie sprechen.

Sieper: Allein die Tatsache, dass diese Menschen in so einer Situation physisch anwesend sind, ist aufregend. Durch diese gemeinsame Nähe hatte die Gruppe außerdem einen unheimlichen Zusammenhalt. Wir sind fast schon so etwas wie „eine verschworene Gemeinschaft“ geworden. Schließlich wissen wir jetzt eine ganze Menge voneinander. Und das geht weit über das hinaus, was sonst zur Arbeit gehört. Dieses Vertrauensverhältnis hilft uns heute im Arbeitsalltag sehr.

Wie hat der Coach es geschafft, Sie so zusammenzuschmieden?

Sieper: Er hat uns alle Freiheiten gegeben, selbst zu entscheiden, bis wohin wir jeweils bereit waren, zu gehen. Und er hat auch zugelassen, wenn ein Teilnehmer ab einem bestimmten Punkt nicht mehr weitermachen wollte.

Was genau an der Arbeit des Coaches hat Ihr Vertrauen geweckt?

Sieper: Ziemlich am Anfang hat er jeden aufgefordert zu erzählen, was ihn gerade bewegt. Das hat mich zuerst ein bisschen an einen Psychotest erinnert. Dann ist irgendwas passiert, das ich nicht genau beschreiben kann. Vielleicht hat jemand etwas gesagt, das mich an mich selbst erinnert hat. Jedenfalls wurde mir nach und nach klar: Das geht mich hier wirklich etwas an! Und vielleicht möchte ich mich gerade mit diesem Kollegen darüber unterhalten, weil wir die gleiche Wellenlänge haben. Da war das Eis gebrochen.

Was hat Ihnen an Ihrem Coach gut gefallen?

Sieper: Adolf Lorenz ist ein unglaublich charismatischer Mensch. Er hat eine fast beängstigende Art, viel von einer Persönlichkeit zu erkennen, wenn er einen Menschen nur ansieht. Sein Charisma hat uns alle mitgerissen. Und für mich ist er fast eine Art Vaterfigur mit sehr viel Erfahrung und Weisheit.

Was ist die größte Veränderung, die das Coaching bei Ihnen bewirkt hat?

Sieper: Mir ist meine Verantwortung bewusst geworden, die ich für die Abteilung und für den Verlag habe. Das war mir früher nicht in der notwendigen Dimension klar. Eines der wichtigsten Dinge, die ich im Coaching lernen musste: Konfliktgespräche nicht zu scheuen, sondern offensiv anzugehen. Denn je länger man solche Gespräche aufschiebt, umso schlimmer werden sie. Das kennt, glaube ich, jeder.

Gab es noch weitere Veränderungen?

Sieper: Ich habe in der Vergangenheit versäumt, bei der Arbeit offensiv Feedback einzuholen. Und das habe ich jetzt in den Seminaren eingefordert: „Was hältst du denn von mir und wie wirke ich auf Dich?“ Das war für mich eine komplett neue Erfahrung.

Ihr Fazit?

Sieper: Ich bin dankbar dafür, dass ich bei diesem Führungsnachwuchs-Training mitmachen konnte. Ähnlich denken die Kollegen. Für uns Teilnehmer war es eine große Chance. Und für unseren Arbeitgeber war es meiner Meinung nach gut angelegtes Geld. ■

Steckbrief



Name:	Marc Sieper
Position:	Leiter Lübbe Audio
Alter:	37 Jahre
Kontakt:	marc.sieper@luebbe.de
Coach:	Adolf Lorenz
Kontakt:	info@lorenz-consulting.de

Steckbrief



Name: **Nicole Ibach**
 Position: Gruppenleiterin Zentrales Marketing
 Alter: 36 Jahre
 Kontakt: nicole.ibach@gmx.de
 Coach: Mike Michels
 Kontakt: michels@outwardbound-professional.de

► **Nicole Ibach lebt in Köln. Dort arbeitet sie als Gruppenleiterin innerhalb der Marketingabteilung der Gothaer Versicherung. In ihrem Job behandelt sie alle klassischen Kommunikationsthemen: TV- und Print-Kampagnen, Verkaufsförderungsmaßnahmen, Corporate Design, Messen, Events und Sponsoring.**

In welcher Situation haben Sie sich für Coaching entschieden?

Ibach: Ich habe mich gar nicht dafür entschieden. Ich wurde geschickt.

Wer hat Sie geschickt?

Ibach: Mein Chef, der Marketingleiter. Es gab damals unheimlich viel zu tun, einige Mitarbeiter waren krank und eine Position unbesetzt. Fakt war, dass ich unheimlich viele Überstunden hatte und mein Chef sich darüber beklagt hat.

Was genau hat ihn gestört?

Ibach: Er sagte, ich solle mein Zeitmanagement verbessern. Ich habe ihm geantwortet, dass ich mich dem Thema stelle und grundsätzlich offen dafür bin. Ein paar Monate später kam er dann auf die Idee eines Coachings. Er schlug mir direkt Mike Michels vor, da er bereits einen guten Eindruck von ihm hatte. Da habe ich sofort zuge sagt.

Was finden Sie generell positiv am Coaching?

Ibach: Es ist sehr individuell, sehr bedürfnisgerecht. Es ist ein interaktiver Prozess, anders als das ein oder andere Seminar, das ich schon gemacht habe. Solche Seminare habe ich manchmal mehr als Frontalbesprechung erlebt.

Was war Ihr erster Eindruck von Ihrem Coach?

Ibach: Sehr positiv!

Wie ist es ihm gelungen, das positive Gefühl herzustellen?

Ibach: Er hat sofort erkannt, dass es neben dem Zeitmanagement noch ein anderes wichtiges Thema im Veränderungsprozess gibt. Und er ist darauf eingegangen und hat nicht zwanghaft versucht, an seinem Auftrag festzuhalten – also dem Auftrag, den wir eigentlich mit meinem Chef definiert hatten.

Hat Sie dieser Themenwechsel überrascht?

Ibach: Nein. Ich wusste, dass es noch eine zweite Baustelle gibt. Aber ich hatte für mich eine Entscheidung getroffen. Und zwar für das Thema Zeitmanagement, da kann ich noch etwas lernen und mich weiterentwickeln.

Wie ist es Ihrem Coach gelungen, diese „zweite Baustelle“ aufzuspüren?

Ibach: Mein Coach hat gemerkt, dass ich innerlich eine gewisse Blockade entwickelt hatte. Er hat zum Beispiel auf einem Flipchart verschiedene Theorien und Praktiken über Zeitmanagement aufgezeichnet und gefragt, welche Erfahrungen ich damit mache. Und jedes Mal, wenn diese Frage in meine Richtung kam, hatte ich das Gefühl, er sucht nach dem Defizit. Und da habe ich innerlich dicht gemacht.

Wie hat Ihr Coach darauf reagiert?

Ibach: Er hat gespürt, dass etwas nicht in Ordnung ist und hat es offen angesprochen. Er hat in Frage gestellt, ob ich diesen Veränderungsprozess überhaupt wolle. Ich habe dann ehrlich geantwortet, dass ich das Gefühl habe, dass das Defizit immer nur bei mir gesucht wird und mein Chef die viele Arbeit, die auf meinem Tisch landet, ►

ignoriert. Und keinen Zusammenhang zu meinen Überstunden herstellt.

Wie ist Mike Michels methodisch mit der Situation umgegangen?

Ibach: Er hat einen Stuhl neben mich gestellt und gesagt: „Stellen Sie sich vor, da sitzt Ihr Chef und Sie sagen ihm jetzt einfach, was Sie ihm gerne sagen möchten.“ Und ich merkte in der Übung, wie mein Ärger hochkam, den ich in den vergangenen Monaten versucht hatte, zu bändigen.

Jetzt standen ja beide Themen im Raum, das Zeitmanagement und das Verhältnis zu Ihrem Chef. Was hat das für Sie bedeutet?

Ibach: Mein Coach hat vorgeschlagen, dass ich zur Lösung des Konflikts mit meinem Chef spreche. Er hat das als das zentrale Thema erkannt und mir angeboten, mir bei der Gesprächsvorbereitung zu helfen. Auf dieses Vorgehen haben wir uns geeinigt. Ich war damit sehr zufrieden – vor allem damit, dass ich jemanden hatte,

der mir zuhört, und der auch offen für Plan-Änderungen innerhalb des Coachings war.

Wie sind Sie dann weiter vorgegangen?

Ibach: Vor der nächsten Coaching-Stunde war es zufällig zu einem sehr positiven Gespräch mit meinem Chef gekommen. Da konnte ich dann endlich ein Stück weit meinem Ärger Luft machen, das hat schon sehr viel bewegt. In dem Gespräch hat er mir zugehört – das war sehr positiv. Wir haben uns dann so richtig ausgesprochen. Abschließend haben wir einen Termin ausgemacht, um all meine Projekte hinsichtlich meines Zeitbedarfs durchzusprechen. Außerdem hat mir mein Chef Tipps gegeben, wie ich noch effizienter arbeiten kann.

Wie kam das Coaching dann zum Abschluss?

Ibach: Mein Coach hatte den Eindruck, dass ich schon viel über Zeitmanagement weiß und viel umsetze. Er meinte, ich sei da kein Coaching-Fall. Um die Überstunden in den Griff zu bekommen, gab er mir den Rat, noch mehr in den Dialog mit meinem Chef zu treten. ■

Steckbrief



Name: **Friederike Gronefeld**
 Position: Diplom-Agrarbiologin
 Alter: 34 Jahre
 Kontakt: f.gronefeld@arcor.de
 Coach: Inge Trunk
 Kontakt: mail@pepp7.de

► **Die Agrarbiologin Friederike Gronefeld lebt in Göttingen und hat gerade ihre Promotion abgeschlossen. In ihrer Arbeit hat sie sich mit Marktforschung für ökologische Lebensmittel auf EU-Ebene beschäftigt. Die Inhalte sind das Ergebnis eines EU-Projektes, an dem sie zuvor drei Jahre lang an der Uni Kassel gearbeitet hat.**

Aus welchem Anlass haben Sie sich einen Coach gesucht?

Gronefeld: Während ich die Doktorarbeit zu Ende gebracht habe, hatte ich mich bereits um Stellen beworben. Dabei habe ich mich sehr schwer getan. Ich bin studierte Biologin und habe drei Jahre im ökonomischen Bereich gearbeitet. Darum gab es für mich viele Bereiche, auf die ich mich bewerben konnte. Und das hat die Sache nicht gerade einfacher gemacht.

Was war so schwierig?

Gronefeld: Am Anfang wollte ich innerhalb der Bio-Branche Marketingassistentin werden. Dafür habe ich auch mehrere Bewerbungen geschrieben. Wenn ich dann Absagen bekommen habe, habe ich nachgefragt: „Welches Profil hatte der, der genommen wurde?“ und „Wie viele Leute haben sich beworben?“ Und das waren im Schnitt 150 Bewerber auf eine Stelle. Es kristallisierte sich heraus, dass in der Lebensmittelbranche Leute gesucht werden, die mehrere Jahre Berufserfahrung haben – was ich so nicht vorweisen konnte. Durch meine wissenschaftliche Tätigkeit galt ich außerdem oft als überqualifiziert. Was also tun? An diesem Punkt brauchte ich ►

jemanden, der mit dem klaren Blick eines Außenstehenden auf meine Bewerbungsaktivitäten schaut.

Wie haben Sie dann Ihren Coach, Inge Trunk, gefunden?

Gronfeld: Sie gehört zufälligerweise zum Freundeskreis meines Bruders. Er brachte mich auf die Idee, ein Coaching wahrzunehmen.

Was genau wollten Sie mit Ihrem Coach bearbeiten?

Gronfeld: Ich hatte eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Und ich wollte mit ihr zusammen überlegen, wie ich da optimal herangehen kann. Zum anderen brauchte ich jemanden, der sich meine Bewerbungsunterlagen ansieht. Ich habe Inge Trunk dann zwei Bewerbungen von mir geschickt, mit Lebenslauf und Anschreiben. Und zwar die Bewerbung, dank der ich zu dem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Und eine Bewerbung, auf die ich sofort am nächsten Tag eine Absage im Briefkasten hatte. Diese Unterlagen hat sich mein Coach im Vorfeld angesehen.

Welches Feedback haben Sie bekommen?

Gronfeld: Das war sehr interessant. Das erfolgreiche Anschreiben hat Inge Trunk sofort angesprochen. Ich habe mich darin gut verkauft und meine Motivation plausibel dargelegt. Zu dem anderen Anschreiben meinte sie, dass die Absage sie nicht wundere. In dem Brief hatte ich mir zu wenig Gedanken über das Unternehmen gemacht. Und das konkret von ihr zu hören, war ein wichtiger Punkt für mich. Wenn ich mich an ein Unternehmen wende, muss ich mir viel stärker klar machen, welches die Bedürfnisse des potenziellen Arbeitgebers sind und auf diese eingehen.

Wie hat Inge Trunk noch mit Ihnen gearbeitet?

Gronfeld: Wir haben über das Vorstellungsgespräch gesprochen und insbesondere über meine Einstellung dazu. Das war für mich in dieser Phase des Coachings sehr wichtig: dass jemand da war, der mir den Rücken stärkt.

Hat es einen Unterschied gemacht, dass es nicht Familienmitglieder oder Freunde waren, die Ihnen den Rücken gestärkt haben, sondern ein Coach?

Gronfeld: Ja. Beispiel: Gehaltsverhandlungen. Ohne meinen Coach wäre ich wahrscheinlich defensiver in das Gespräch gegangen. Sie hat mir ein paar Formulierungen an die Hand gegeben und die Gehaltsvorstellungen bei mir gedanklich nach oben geschraubt. Sie hat mir klar

gemacht, dass ich durchaus das Recht habe, etwas zu verlangen. Ich bin mir durch ihre Argumentation meines eigenen Wertes bewusster geworden.

Diese Erkenntnis kann sich auszahlen...

Gronfeld: Genau! Aber nicht nur deshalb war es ein zentraler Punkt im Coaching-Prozess, dass ich mir meiner Stärken bewusster geworden bin. Es gab im Vorfeld eine Phase, in der ich einiges versucht und viele Bewerbungen geschrieben hatte und nichts klappte. Da habe ich ein bisschen gezweifelt, ob ich überhaupt in die richtige Richtung gehe. Deshalb war es gut, dass mir mein Coach aufgezeigt hat, welche Dinge ich richtig gemacht habe. Und genau zu unterscheiden, wo ich noch etwas verbessern muss.

Konnten Sie in dem Vorstellungsgespräch dann erkennen, dass sich durch das Coaching etwas für Sie verändert hat?

Gronfeld: In dem konkreten Fall ist zwar nichts aus der Stelle geworden. Ich habe aber in dem Gespräch gemerkt, dass ich die Stelle auch gar nicht unbedingt wollte. Denn durch das Coaching ist mir klar geworden, dass man nicht nur in das Unternehmen kommt, um zu schauen: „Wollen die mich eigentlich haben?“ Sondern auch, um für sich zu klären: „Will ich da meine Zeit und meine Arbeitskraft investieren?“ Diese Perspektive hatte ich vorher nicht in dem Maße.

Hat sich noch etwas geändert?

Gronfeld: Ich habe in der Zwischenzeit noch weitere Vorstellungsgespräche gehabt und stelle inzwischen schneller fest: „Welche Atmosphäre herrscht da, wie gehen die mit mir um, ist es denen wichtig, dass wir hier zusammensitzen?“

Wie ist Ihre berufliche Situation jetzt?

Gronfeld: Eine weitere positive Folge des Coachings war es, dass ich den Blick über den eigenen Tellerrand heben und mich fragen konnte, welche Alternativen ich habe. Ich bewerbe mich mittlerweile branchenübergreifend. Ein Bereich, der mir ebenfalls sehr liegen würde, ist die klinische Forschung. Bislang hatte ich im Pharmabereich schon drei Vorstellungsgespräche und das Feedback war deutlich positiver als in der Lebensmittelbranche. Zum einen ist das Stellen-Bewerber-Verhältnis in der Pharmabranche viel günstiger, zum anderen wird die Investition in eine Promotion als Vorteil honoriert. Ich werde voraussichtlich im Oktober eine Tätigkeit als klinischer Monitor (CRA) in Süddeutschland beginnen. ■

Steckbrief



Name: **Peter Gaymann**
 Position: Cartoonist
 Alter: 57 Jahre
 Kontakt: gaymann@gaymann.de
 Coach: Maicke Mackerodt
 Kontakt: mackerodt@arcor.de

► **Peter Gaymann arbeitet als freischaffender Cartoonist in Köln. Besonders Hühner haben es ihm angetan. Sie sind seit seinem 1984 erschienenen Cartoonband 'Huhnstage' zu seinem Markenzeichen geworden. Seine Zeichnungen sind in vielen Ausstellungen im In- und Ausland zu sehen. Sie werden regelmäßig in Zeitschriften wie BRIGITTE und zahlreichen Büchern veröffentlicht.**

Wann haben Sie sich zum ersten Mal coachen lassen?

Gaymann: Das liegt vier, fünf Jahre zurück. Beruflich war ich in einer sehr gefestigten Situation. Ich habe erfolgreiche Bücher und Ausstellungen gemacht, hatte Verträge mit Verlagen und Redaktionen. Das lief alles sehr gut. Ich wollte aber einen ganz bestimmten Teilbereich meiner Arbeit beleuchten.

Um welches Thema ging es Ihnen genau?

Gaymann: Ich muss in meinem Berufsleben viele Interviews geben. Und ich muss auch öffentlich auftreten, bei Veranstaltungen, bei Ausstellungseröffnungen, in Rundfunk und Fernsehen. Das war immer etwas schwierig für mich. Ich habe mich da manchmal nicht sehr wohl und sogar unsicher gefühlt. Denn als Zeichner bin ich nicht jemand, der täglich auf der Bühne steht wie ein Schauspieler oder Redner. Und trotzdem gehört die Öffentlichkeitsarbeit dazu, um präsent zu sein und Kontakt zu haben.

Wie war Ihr Verhältnis zu den Medienmachern?

Gaymann: Manchmal habe ich mich total aufgeregt. Wenn ich zum Beispiel auf einer Ausstellungseröffnung war und dann völlig unvorbereitete Journalisten auf mich zukamen. So nach dem Motto „Ja, erzählen Sie doch mal, was machen Sie denn überhaupt und muss man Sie eigentlich kennen?“ Ich habe nach einem Weg gesucht, besser mit solchen Situationen umgehen zu können.

Wie haben Sie einen Coach gefunden, mit dem Sie arbeiten wollten?

Gaymann: Als ich Maicke Mackerodt kennen lernte, war sie noch Redakteurin für den Kölner Express. Da hat sie mich mal interviewt. Ich fand das Interview mit ihr sehr gut vorbereitet und habe auch entspannt antworten können. Ausschlaggebend war ein anschließendes Gespräch, in dem wir beide diese Interview-Situation reflektiert haben. Ich habe sie dann gefragt, ob sie mich nicht professionell beraten will.

Was war Ihr erster Eindruck von dem Coaching?

Gaymann: Am Anfang dachte ich: Jetzt trifft man sich und trainiert mal Interview-Situationen. Aber es war dann gar nicht so sehr ein Training, sondern wir haben bestimmte persönliche Merkmale ausgeleuchtet: Warum ich in dieser oder jener Situation eine Art Handicap hatte.

Wie haben Sie gemeinsam daran gearbeitet?

Gaymann: Wir haben in den Sitzungen mein öffentliches Auftreten beleuchtet. Was treten für Gefühle auf, wieso fühle ich mich plötzlich klein, obwohl ich doch sonst erfolgreich bin und selbstbewusst auftreten kann.

Gab es einen Wendepunkt, an dem Sie gemerkt haben, dass sich etwas verändert?



Gaymann: Ich kann jetzt nicht sagen, dass es einen Moment gab, an dem ich das große Aha-Erlebnis hatte. Es war eher der Prozess. Ich habe mich mit Maicke Mackerodt regelmäßig über einen größeren Zeitraum hinweg getroffen, und es waren immer intensive Gespräche. Ich wurde dann irgendwann einfach sicherer. Gut war, dass sie selbst als Vermarkterin von Texten Teil des Systems der Öffentlichkeitsarbeit war. Man spricht dadurch eine gemeinsame Sprache und muss nicht bei Adam und Eva anfangen. Manchmal war ich trotzdem überrascht, wie sicher sie mich machen konnte.

Wie hat sie das geschafft?

Gaymann: Sie nahm mir Ängste und Bedenken. Ich war zum Beispiel nach manchen Interviews so konfus, dass ich dachte, ich hätte etwas anders sagen müssen. Wenn man mir direkt das Mikrofon vor der Nase hielt, war ich viel unsicherer als im persönlichen Gespräch. Das hat sich im Laufe der Gespräche mit Maicke Mackerodt verändert.

Woran haben Sie bei sich selbst diese Veränderung bemerkt?

Gaymann: Ich habe mich befreit von dem Druck gefühlt, immer perfekt sein zu müssen. Und ich kann sagen, dass ich inzwischen mit weniger Ängsten an meine Auftritte herangehe. Klar, Lampenfieber gibt es immer noch. Aber ich kann besser aus dem Stegreif erzählen und Fragen vor Publikum und im Fernsehen beantworten.

Was genau hat Ihrer Meinung nach diese Veränderung bewirkt?

Gaymann: Vielleicht war es eine Art Bestätigung, die ich durch meinen Coach bekommen habe. Dass ich so okay bin, wie ich bin. Sie hat mir immer wieder gespiegelt, wie ich auf sie im Gespräch wirke. Und das hat mir gezeigt: Es ist gar nicht so schlimm, wie ich es empfinde. Dadurch hat sie mir die Unsicherheit genommen. So wie wenn man einem kleinen Kind sagt: „Ist schon okay, brauchst jetzt nicht gleich zu heulen!“

Wie ist es Ihrem Coach gelungen, dass Sie die Bestätigung annehmen konnten?

Gaymann: Ich habe sie als stabile Persönlichkeit erlebt – schon in unserer ersten positiven Begegnung im Interview. Bereits da konnte ich sie als jemanden akzeptieren, bei dem ich mich öffnen kann. Da war ein Vertrauen da. Das war ausschlaggebend.

Wie gehen Sie heute mit stressigen Interviewsituationen und Auftritten um?

Gaymann: Ich sehe jetzt vieles klarer. Ich kann Journalisten beispielsweise sagen: Okay, wir können ein Interview machen, aber ich habe nicht länger Lust als eine halbe Stunde. Und meist ich weiß bereits vorher genau, was ich sagen will, und was nicht. Und: Ich sage es schneller, wenn mir etwas nicht passt.

Fällt Ihnen ein Beispiel für diesen anderen Umgang mit Stress ein?

Gaymann: Ich war bei einer größeren Talkshow im Fernsehen. Neben mir saß Didi Hallervorden, der Komiker. Ich wurde etwas gefragt und habe dann erzählt. Irgendwann war ich mitten im Satz und wusste plötzlich nicht, wie der Satz zu Ende gehen sollte. Ich sagte: „Oh, jetzt habe ich den roten Faden verloren.“ Und Didi Hallervorden neben mir sagte einfach: „Och, dann heben wir ihn wieder auf.“ Der war so enorm entspannt! Und alles ging gut weiter. Mehr war es nicht, aber ich hatte die Erkenntnis, wie entscheidend es ist, nicht in Panik zu geraten, sondern entspannt zu bleiben – auch, wenn man mal einen Fehler macht.

Fällt Ihnen eine weitere Situation ein, in der Sie sich jetzt anders verhalten als früher?

Gaymann: Es gab relativ bald nach der Coaching-Serie einen Auftritt in einem Schloss am Bodensee, mit einer großen Eröffnung mit Prominenz. Ich wusste, ich muss da am Pult stehen und die Leute begrüßen. Ich verspürte schon noch so ein Kribbeln. Aber ich merkte auch einen Impuls: Ich muss nicht darauf los quatschen, sondern ich kann ganz normal anfangen mit lauter Stimme, aufrecht stehend. So bin ich sofort in meine Rede gekommen und fühlte mich ganz entspannt an diesem Abend. Auch hinterher war ich zufrieden. Früher hatte ich manchmal nach solch einem Auftritt den gesamten Abend schlechte Laune.

Und müssen sich schlecht vorbereitete Journalisten jetzt auch auf überraschende Reaktionen von Ihrer Seite gefasst machen?

Gaymann: Ja! Ich werde natürlich nicht ausfällig. Aber ich gehe nicht mehr hin und beantworte dumme Fragen und ärgere mich hinterher. Sondern ich sage dann auch mal: „Es tut mir leid, ich habe jetzt kein Interesse, darüber zu reden.“ ■

Steckbrief



Name: Angelika Roller
 Position: war Geschäftsführerin, jetzt im Übergang zur Selbstständigkeit.
 Alter: 50 Jahre
 Kontakt: roller.a@web.de
 Coach: Susanne Dingler
 Kontakt: susanne.dingler@dingler-personal.de

► **Angelika Roller lebt in Süddeutschland. Sie hat viele Jahre als Geschäftsführerin in einem großen Einzelhandelsunternehmen gearbeitet. Die Restrukturierung ihres Geschäftsbereiches war für Roller ein Impuls, ihren lang gehegten Traum der Selbstständigkeit als Coach zu verwirklichen. Zurzeit bereitet sie ihren Start in die Selbstständigkeit vor.**

In welcher Situation waren Sie, als Sie sich für Ihr Coaching entschieden haben?

Roller: Ich stand vor der Entscheidung, entweder ein neues Angebot meines Arbeitnehmers anzunehmen oder den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Dies war eine Phase, in der es darum ging, die Machbarkeit meines Projekts kritisch zu prüfen und einen Glauben an dessen Erfolg zu entwickeln. Hilfreich war mein Coach für die Auswahl der für mich passenden Alternative sowie für mein Selbstbewusstsein. Sie hat mich darin unterstützt, auf meine eigenen Ressourcen und auf meine Stärken zu bauen.

Was genau war Ihr Anliegen an Ihren Coach?

Roller: Mein Anliegen an meinen Coach Susanne Dingler war, gemeinsam mit ihr mein Business-Konzept bezüglich Inhalt und Wirkung auf meine zukünftigen Klienten zu checken.

Welches Konzept haben Sie sich überlegt?

Roller: Ich möchte als Business-Coach meinen Klienten neben den bekannten Angeboten auch die Möglichkeit zur Entspannung und Regeneration anbieten. Als Managerin weiß ich, dass Führungskräfte mit hohen physischen und psychischen Anforderungen umgehen müssen. Um dem gewachsen zu sein, muss man für Entspannung und Entschleunigung sorgen. In einer für mich schwierigen Krankheitsphase habe ich Jin Shin Jyutsu, eine alte japanische Heilkunst, kennen gelernt als eine hilfreiche Methode, um zur inneren Ruhe zu kommen. Weil mir selbst dieser Ansatz in beruflichen Stresssituationen geholfen hat, möchte ich ihn auch anderen zugänglich machen.

Waren Ihre persönlichen Erfahrungen ein Auslöser dafür, sich Unterstützung durch einen Coach zu nehmen, damit Sie nicht erneut an Ihre körperlichen Grenzen stoßen?

Roller: Das ist richtig. Es ging mir aber auch darum, ob mein Konzept stringent und verständlich ist – um die Frage, ob meine Klienten verstehen, was ich anbiete und welchen Nutzen sie davon haben können. Es ging um Kommunikation nach außen und um Klarheit für mich selbst.

Wie hat Ihr Coach mit Ihnen gearbeitet, um das herauszufinden?

Roller: Sie hat mir Fragen gestellt. Beispielsweise danach, was ich antworte, wenn jemand zu mir kommt und wissen will, welche Art von Coaching ich mache. Mein Coach hat die Rolle des Klienten eingenommen, mir die Wirkung auf den Klienten zurückgespiegelt und damit hilfreiches Feedback bezüglich Kommunikation, Verhalten und Wirkung gegeben.

Was hat Ihr Coach noch mit Ihnen gemacht?

Roller: Wir haben an meiner Außendarstellung gearbeitet, indem wir zunächst meine Stärken reflektiert haben. Dabei ist mir klar geworden, dass meine Stärke, schnell mit Menschen eine gute Beziehung aufbauen zu können, sicherlich ein Erfolgsgarant für meine Selbstständigkeit sein wird. Auch meine langjährige und vielschichtige Berufserfahrung kann von meinen zukünftigen Klienten als Zeichen meiner Kompetenz angesehen werden. Sie schafft Vertrauen. ►

Warum sind Sie mit Ihrem Anliegen nicht zu einem Marketing-Berater gegangen?

Roller: Ich wollte bewusst nicht zu einem Marketing-Berater gehen, sondern die Praxis mit einer Person meines Vertrauens beleuchten. Es ging darum, dass die für mich richtigen Fragen gestellt werden, Lücken in meinem Konzept aufgedeckt, beziehungsweise ein Haken an die erledigten Themen gemacht werden.

Wodurch hat Susanne Dingler Ihr Vertrauen gewonnen?

Roller: Sie ist sehr kritisch, sie ist sehr klar und gibt mir ehrliches Feedback. Das war mir sehr wichtig, denn ich möchte niemanden, der mich bevormundet, sondern mir Mut zum eigenen Handeln macht.

Haben Sie eine Art „letzte Instanz“ gesucht, die Ihnen sagt: Ja, das was Sie vorhaben, ist gut?

Roller: Das weniger. Ich war mir recht sicher, dass das Konzept passt und in sich stimmig ist. Es war eher die innere Hürde, ob die Selbstständigkeit funktioniert. Im Laufe des Coaching-Prozesses hat sich ein Bild meines Unternehmens entwickelt. Die Antwort auf die spannende Frage, ob die Kunden mein zusätzliches Angebot der Entspannung im Coaching annehmen werden, wird sich letztlich erst in der Praxis zeigen. Ich bin optimistisch und glaube daran.

Wie ist es nach dem Coaching weiter gegangen, in welcher Phase sind Sie jetzt?

Roller: Jetzt geht es an die Umsetzung. Bisher habe ich erste Anfragen aus meinem Netzwerk bekommen. Ab Mitte September geht es ohne Wenn und Aber definitiv los. Mein Coach wird mich situationsbedingt begleiten. Ich habe die Möglichkeit, mich jederzeit mit Susanne Dingler telefonisch zu beraten.

Sie waren selbst Kundin im Coaching. Was ist Ihnen wichtig bei einem Coach?

Roller: Es müssen zwischen Coach und Coachee gegenseitige Sympathie und Vertrauen da sein. Die Wellenlänge muss stimmen. Zudem erwarte ich von einem Coach keine Beratung, sondern ich suche jemanden, der mich spiegelt und zur Selbstreflexion anregt. Der mir meine eigenen Gedanken klarmacht und nicht versucht, mich zu manipulieren oder einzugreifen. Ein Coach muss mir

meine Ressourcen zugänglich machen. Es sollte daher jemand sein, der auf Augenhöhe ist, der versteht, um was es mir geht, der die Situation erfassen kann und persönlich auf derselben Ebene ist.

Wie wichtig sind Ihnen die Methoden, mit denen der Coach arbeitet?

Roller: Aus welcher Fachrichtung derjenige kommt, ist mir persönlich nicht wichtig. Er muss auch mein Business nicht verstehen. Ein Coach ist für mich jemand, der für mich fährt und ich bestimme, wo es hingehet. ■

Die Interviewerin



Die Interviews führte **Ellen Winter**. Sie ist Journalistin, systemische Beraterin (SG) und Coach. Zusammen mit einem Kollegen führt sie eine Praxis für Beratung und Coaching unter dem Namen zweirat in Köln.
Kontakt: ellen.winter@zweirat.de