

# WORKBOOK

## Grundlagen Coaching



DR. SABINE HAHN  
— AGILE COACH —

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Was mich als Coach auszeichnet	4
Was ist eigentlich Coaching?	6
Ein professionelles Coaching buchen	8
Übung 1: Vorbereitung externes Coaching	9
Mein Coaching-Angebot	11
Selbst-Coaching	12
Übung 2: Fragen für Selbst-Coaching	15
Selbst-Coaching mit dem GROW-Canvas	16
Ziele setzen und erreichen	17
Übung 3: Smarte Zielformulierung	18
Die Säulen der Identität	20
Übung 4: Die 5 Säulen der Identität	22
Persönlichkeitsanalysen im Coaching	24
Die eigene Selbstwirksamkeit steigern	25
Übung 5: Mein „circle of control“	27
Nachwort	28
Blog	29
Impressum	30

# VORWORT

## Dank neuer Perspektiven selbst die Lösung finden.

Auf welchem Weg auch immer dieses Workbook in Ihre Hände gelangt ist – ob Sie zufällig darauf gestoßen sind, gezielt nach Informationen rund um das Thema Coaching gesucht haben oder dieses Workbook von mir zu Beginn eines Coaching-Prozesses erhalten haben: Ich bin mir sicher, dass es eine aufschlussreiche und wirksame Unterstützung für Sie sein kann. Und zwar unabhängig davon, ob Sie aktuell vor einem Coaching-Prozess stehen, bereits mittendrin oder eventuell noch ganz unentschieden am Anfang.

Die Idee zu dem Workbook ist mir in meinen zahlreichen Erstkontakten mit Coaching-Interessenten und neuen Coachees (Klienten) gekommen: Ich habe beobachtet, dass sich gerade am Anfang einige Fragen immer wieder stellen und genau diese Informationen kompakt zusammen gestellt eine relevante Ressource sein können. Diese Idee möchte ich mit dem vorliegenden Workbook umsetzen.

Dabei kann dieses Workbook natürlich nur ein möglicher Startpunkt für die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeitsentwicklung sein. Denn vom theoretischen Wissen hin zur tatsächlichen praktischen Umsetzung zu gelangen ist bekanntlich die größte Herausforderung. Um hierbei eine größtmögliche Unterstützung zu bieten, habe ich den theoretischen Input praktischen Übungen zur individuellen Reflektion kombiniert.

Dabei können Sie das Workbook in einem Stück durcharbeiten oder aber auch zum Beispiel einen regelmäßigen wöchentlichen Termin einplanen, an dem Sie ein Kapitel durchgehen und sich Zeit zur Selbstreflektion nehmen. Gestalten Sie es sich so, dass es Ihnen und Ihren individuellen Bedürfnissen am besten gerecht wird.

Bei weiteren Schritten unterstütze ich Sie sehr gern - mit individuellen Coaching-Angeboten zu vielfältigen Themen wie zum Beispiel: innere Klarheit und Souveränität, Begleitung und Unterstützung in (beruflichen und privaten) Veränderungsprozessen, Herausforderungen in der Führungsrolle oder als Unternehmer sowie Persönlichkeitsentwicklung und Lebenszufriedenheit allgemein.

Noch ein Wort zum Sprachgebrauch: ich habe mich im vorliegenden Workbook bewusst - und entgegen der aktuellen Entwicklung - gegen gender-sensible Sprache entschieden. Diese Entscheidung liegt ausschließlich in der besseren Lesbarkeit begründet.

Die Themen in diesem Workbook bilden die aus meiner Erfahrung grundlegenden Fragen im Verlauf eines Coachings ab. Dabei ist mir zugleich bewusst, dass Coaching thematisch sehr facettenreich ist und insofern die Auswahl der Themen limitierend erscheinen mag. Für alle weiteren Fragen und Schritte stehe ich jedoch jederzeit gern als Coach und Sparringspartner persönlich zur Verfügung.

In diesem Sinne: Herzliche Grüße und viel Erfolg mit dem Workbook!

*Sabine Hahn*

Sabine Hahn, Agile Coach

Jetzt kontaktieren!

# Was mich als Coach auszeichnet

## **Nichtwissen ist meine Ressource. Fragen sind mein Potential.**

Als Coach begleite ich Sie dabei, Ihr persönliches Anliegen zu klären. Dabei erteile ich keine Ratschläge, sondern unterstütze Sie dabei, Ihren ganz eigenen, individuell passenden Lösungsweg zu entwickeln und neue Möglichkeiten zuschaffen. Als Coach unterstütze ich Sie auch darin, Ihr Anliegen aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und so neue Lösungswege zu erarbeiten.

## **Meine Entwicklung als Coach**

Nachdem ich zunächst zehn Jahre im Vertrieb in der Digitalwirtschaft als Führungskraft tätig war, habe ich dann auf der Basis meiner Faszination für Menschen und Unternehmen als komplexe soziale Systeme meine Selbständigkeit als Trainerin, Business Coach und Organisationsentwicklerin / Beraterin aufgebaut. Mittlerweile unterstütze ich seit rund zehn Führungskräfte, Unternehmer, Teams und Unternehmen bei ihrer Entwicklung.

Als Coach habe ich zunächst eine Business Coach Ausbildung gemacht (BDVT zertifiziert), eine anschließende systemische Coaching Weiterbildung sowie zusätzlich Agile Coach, OKR Coach und Kanban Coach. Im Schwerpunkt bin ich im Business Kontext tätig.

Jeder Coach ist anders und zeitgleich ist Coaching vor allem Beziehungs- und Prozessgestaltung. Insofern ist es für Coaching-Interessierte wichtig, den ausgewählten Coach von anderen abgrenzen zu können und in seiner Arbeits- und Wirkweise kennen zu lernen.

Mehr zu mir und meiner Arbeit [hier](#)

## **Meine Haltung im Coaching:**

Was meine Haltung im Coaching insbesondere auszeichnet sind folgende Gedanken:

- Menschen sind eigenständige und eigenverantwortliche Individuen.
- Menschen bewegen sich immer in sozialen Systemen, die es zu beachten gilt.
- Jeder Klient trägt alles, was er zur Lösung eines Problems braucht, bereits in sich.
- Jeder Mensch hat sein eigenes, individuelles Wirklichkeitsbild.
- Nachhaltige Veränderung funktioniert am besten in kleinen Schritten – jeder Weg kann nur Schritt für Schritt beschritten werden.
- Ich übernehme keine Verantwortung dafür, dass meine Klienten bestimmte Ziele erreichen – wohl aber für den dazu passenden Prozess.



## Meine Methoden im Coaching:

Meine liebsten Coaching-Methoden sind vor allem:

- Fragen (DIE Coaching-Methode schlechthin!)
- Visualisierungen (auf Flipcharts oder Whiteboards – analog und digital)
- Systemischer Ansatz
- Struktur- und Team-Aufstellungen
- Arbeit mit dem inneren Team
- Jeder Klient trägt alles, was er zur Lösung eines Problems braucht, bereits in sich.
- Agile Methoden (Arbeit mit Canvas, OKR Zielplanung; Kanban Boards, Persona etc.)

Meiner Erfahrung nach sind jedoch weder die Methoden noch die Qualifikationen und Zertifikate das, was Coaching-Interessierte zu Klienten werden lässt. In der Regel ist es vor allem das sprichwörtlich Bauchgefühl. „Fühle ich mich wohl in der Gegenwart des Coach? Hört er / sie mir wirklich zu? Inspirieren mich die Fragen in neue Richtungen zu denken?“ und so weiter.

Noch eine Bitte in eigener Sache: ich habe viele Jahre kostenlose, unverbindliche Kennenlerngespräche angeboten. Dies tue ich mittlerweile jedoch nur noch für Coaching-Interessierte, deren Coaching vom Unternehmen übernommen wird. Dafür gibt es bei mir auch kein Coaching-Pakete, Mindest-Laufzeiten oder andere kleingedruckte Überraschungen.

Eine ideale Möglichkeit, mich und meine Arbeit als Coach zunächst kennenzulernen ist ein „Coaching Start“ – Sie können mich live und im 1:1 kennenlernen und erste Impulse zu einer individuellen Fragestellung bekommen. Danach können wir das weitere Vorgehen klären.

**Jetzt direkt ein Coaching „Start“ buchen**

# Was ist eigentlich Coaching?

Unter Coaching versteht man eine zeitlich begrenzte, professionelle Unterstützung eines Klienten zur Klärung von beruflichen oder privaten Anliegen sowie zur Erreichung seiner selbstgesetzten Ziele.

## Interaktion und Personenzentrierung

Coaching ist ein interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Im Vordergrund steht die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende aktuelle Anliegen des Klienten.

„Interaktiv“ bedeutet, dass im Coaching keine Dienstleistung am Klienten vollzogen wird, sondern Coach und Klient gleichermaßen gefordert sind und auf gleicher „Augenhöhe“ zusammenarbeiten. Dem Klienten wird dabei keine Verantwortung abgenommen.

## Prozessberatung

Coaching ist individuelle Unterstützung auf der Prozessebene, d.h., der Coach liefert keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten und regt dabei an, Ziele zu hinterfragen bzw. zu setzen und eigene Lösungswege zu entwickeln.

Coaching ist kein Prozess „von der Stange“, sondern richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Klienten. Als Prozessbegleiter ist der Coach kein Besserwisser, sondern hilft dem Klienten, eigene Lösungen zu finden.

## Lösungs- und Zielorientierung

Coaching ist lösungsorientiert und zielfokussiert und auf eine bewusste Selbstentwicklung ausgerichtet. Auch wenn im Coaching (Problem-)Analysen wichtig sind, liegt der Schwerpunkt in einer ressourcenvollen Lösungsorientierung. Das Coaching dient dem Erreichen von selbstgewollten, realistischen Zielen, die für die Entwicklung des Klienten relevant sind.

## Beziehung

Coaching findet auf der Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichneten, freiwillig gewünschten Beziehung statt, d.h., der Klient geht das Coaching freiwillig ein und der Coach sichert ihm Diskretion zu.

## Hilfe zur Selbsthilfe

Coaching zielt immer auf eine (auch präventive) Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung, um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Die Selbstwahrnehmung des Klienten soll gefördert werden, d.h. blinde Flecken und Betriebsblindheit werden abgebaut, neue Gesichtspunkte werden erkannt und in der Folge ergeben sich neue Handlungsmöglichkeiten.

## Zielsetzung

Ziel ist die Verbesserung der Selbstreflexions- und Selbstmanagementfähigkeiten des Klienten, d.h., der Coach soll sein Gegenüber derart fördern, dass der Coach letztendlich nicht mehr benötigt wird. Der Coach macht nicht abhängig, sondern unabhängiger. Coaching zielt immer auf eine Erweiterung und/oder Flexibilisierung der Möglichkeiten des Klienten. Die ergebnisorientierte Selbstreflexion ist dabei ein zentrales Element.

## Transparente Methoden

Coaching arbeitet mit transparenten Interventionen und erlaubt keine manipulativen Methoden, da ein derartiges Vorgehen der Förderung von Bewusstsein prinzipiell entgegenstehen würde. Bewusstsein kann nicht gefördert werden, wenn der Klient manipuliert würde. Daher arbeiten seriöse Coaches nicht mit manipulativen Methoden und Techniken.

## Konzept

Coaching setzt ein ausgearbeitetes Coaching-Konzept voraus, welches das Vorgehen des Coachs erklärt und den Rahmendafür festlegt, welche Methoden, Techniken und Interventionen der Coach verwendet, wie angestrebte Prozesse ablaufen können und welche Wirkzusammenhänge zu berücksichtigen sind. Das Arbeitskonzept des Coachs ist sein Handwerkszeug. Der Klient muss über dieses Konzept aufgeklärt werden. Sonst kann er nicht verstehen, wie das Coaching funktioniert.

## Zeitliche Begrenzung

Coaching findet in mehreren Sitzungen statt und ist zeitlich begrenzt. Sowohl die Anzahl als auch der Abstand der Sitzungen werden gemeinsam mit dem Klienten vereinbart und richten sich nach dem individuellen Anliegen. Coaching kann durchaus über einen längeren Zeitraum stattfinden. Da es aber immer das Ziel eines Coachs ist, sich überflüssig zu machen, muss ein Coaching logischerweise auch zeitlich begrenzt sein.

## Qualifikation des Coaches

Coaching wird praktiziert durch Personen mit psychologischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sowie praktischer Erfahrung bezüglich der Anliegen des oder der Klienten (um die Situation fundiert einschätzen und qualifiziert beraten zu können). Der Coach braucht für seine Arbeit einerseits methodisches und fachspezifisches Wissen sowie andererseits eine „Schnittfeldqualifikation“, um die Anliegen des Klienten verstehen und einordnen zu können. Dies bedeutet, dass verschiedene Qualifikationen aus den Bereichen Psychologie, Betriebswirtschaft, Consulting, Personalentwicklung, Führung und Management in einem Coach vereinigt sein sollten. Dennoch kann (und muss) ein Coach für seine Aufgaben nicht allwissend sein.

## Neutralität des Coaches

Der Coach drängt dem Klienten nicht seine eigenen Ideen und Meinungen auf, sondern sollte stets eine unabhängige Position einnehmen. Der Coach ist nicht der „Macher“, sondern ein neutraler Feedbackgeber und Sparringspartner. Er darf dem Klienten auf keinen Fall seine eigenen Wertvorstellungen aufdrängen.

Quelle: Rauen Coaching Report <https://www.coaching-report.de/definition-coaching.html>

# Ein professionelles Coaching buchen

„Es wird immer gleich ein wenig anders, wenn man darüber spricht.“

**Hermann Hesse**

Im Folgenden möchte ich kurz skizzieren, wie ein Coaching normalerweise abläuft; Ausnahmen bestätigen hierbei die Regel.

Sobald Sie Ihre Entscheidung für mich als Coach getroffen haben, können Sie bequem über meine Homepage ein Coaching buchen oder einen Termin reservieren. Der Unterschied ist, dass bei der Buchung bereits die Bezahlung erfolgt und bei der Terminreservierung nicht. Diese Option empfiehlt sich insofern für Folgetermine in Coaching-Prozessen.

Im weiteren Verlauf vereinbaren wir die Folgetermine in der Regel gemeinsam am Ende einer Coaching Sitzung. Gut zu wissen: in Fällen von Krankheit, Planänderungen etc. können Sie Termine bis 48h vor der Sitzung noch selbst über den Kalender verschieben. Werden Termine kurzfristiger als 48h abgesagt behalte ich mir laut AGB das Recht auf in Rechnung Stellung vor.

Sollten Sie unsicher sein, welches Paket (wieviel Zeit) Sie buchen sollten oder ob Ihr Thema generell für ein Coaching passt, können Sie mich jederzeit über mein **Kontaktformular** anschreiben. Generell bin ich auch telefonisch zu erreichen, da ich jedoch meist in Terminen bin, ist mir eine digitale Kontaktaufnahme tatsächlich lieber.

Und noch eine letzte Anmerkung: ein Coaching-Prozess verlangt auch von Ihnen Zeit, Raum und Engagement. Sie sollten insofern u.a. gewährleisten können, dass Sie den gewonnenen Perspektivwechsel schätzen können, dass Sie erarbeitete Veränderungen auch wirklich umsetzen möchten und dass Sie Kapazität für Transferaufgaben zwischen den Sitzungen haben werden. Als Coach spreche ich mich in meinem AGB ausdrücklich von einer Art Garantie meines Angebots frei, da ich nur gemeinsam mit meinen Klienten deren Ziele erreichen kann. Ich brauche Sie für Ihren Erfolg!

1.

Entscheidung treffen.  
Thema für das Coaching bestimmen.



2.

Termin aussuchen.  
Über den Online Kalender buchen.

Termine

3.

Coaching buchen  
Bequem über die Webseite buchen und zahlen

Buchen

4.

Coaching starten  
Anzahl und Länge der Sitzungen klären



5.

Coaching abschließen  
Fazit, Evaluation und Ausblick besprechen





## Vorbereitung externes Coaching

---

### **Aufgabe:**

Zur Vorbereitung des ersten Coaching kann die Beantwortung der folgenden Fragen hilfreich sein – für Sie selbst, aber auch für mich als Coach. Bitte füllen Sie den Fragebogen daher so gut wie möglich aus und lassen Sie ihn mir gern im Termin zukommen.

Ihr Anliegen: Was führt Sie zu mir?

Seit wann besteht dieses Problem?

Was haben Sie bereits selbst versucht, um das Problem zu lösen? Mit welchem Ergebnis?

Was ist ihr Wunsch für das Coaching? Was soll nach dem Coaching anders sein?

Wieviel Raum und Zeit kann ein Coaching-Prozess aktuell in Ihrem Alltag einnehmen?  
An wieviele Termine bzw. Stunden haben Sie gedacht?

Können Sie gewährleisten zwischen den Coaching-Terminen an Transferaufgaben zu arbeiten?

---

**Wie möchten Sie das Coaching am liebsten durchführen?**

Vor Ort (Köln)     Virtuell     Beides fein

Hier können Sie noch etwas ergänzen: \_\_\_\_\_

**Haben Sie Interesse an einer Persönlichkeitsanalyse?**

Ja     Nein     Ich habe bereits früher eine gemacht

Welche Analyse? \_\_\_\_\_

**Haben Sie psychosomatische Veränderungen bemerkt?** (verändertert Schlaf, Essen, körperliche Beschwerden etc.)?

Nein     Ja

Welche? \_\_\_\_\_

Seit wann? \_\_\_\_\_

**Sind sie aktuell in therapeutischer Behandlung?**

Nein     Ja

Seit wann? \_\_\_\_\_

# Mein Coaching-Angebot

Mithilfe des Business Coaching biete ich Ihnen in meinem Kölner Büro oder auch virtuell eine professionelle und wirksame Begleitung sowie ein Sparring auf Augenhöhe, damit Sie Ihre Ziele erreichen und Ihre individuellen Herausforderungen meistern.



## Business Coaching für Führungskräfte

Sie sind Führungskraft und wünschen sich professionelle und wirksame Unterstützung von jemandem, der weiß, wovon Sie sprechen? Ich bringe selbst viele Jahre Erfahrung als Führungskraft mit. Deshalb sind mir Fragen und Herausforderungen rund um Führungsverantwortung bestens vertraut.



## Business Coaching für Unternehmer

Du bist Gründer oder Geschäftsführer\*in eines Start-ups und wünschst dir einen Sparringspartner auf Augenhöhe beim Aufbau deines Business? Die Arbeit mit Gründern und StartUps ist mein absolutes Herzenthema – nicht zuletzt, weil ich 2013 selbst gegründet und das an keinem Tag bereut habe!



## Business Coaching für Teams

Sie möchten als HR-Verantwortlicher oder Führungskraft Ihr eigenes Team gezielt entwickeln? Sie sind Gründer oder Geschäftsführer einer Unternehmung und möchten individuellen Teams Raum zum Wachsen geben und es auf die nächste Stufe bringen? Gezieltes Team-Coaching könnte die Antwort sein!



## Coaching für Privatpersonen

Es gibt dieses eine Thema, die wiederkehrende Fragestellung, die lauten Gedanken, die Sie immer wieder wälzen, ohne zu einer Antwort zu gelangen? Egal ob berufliche oder persönliche Herausforderung: Wenn Sie sich professionelle und nachhaltige Hilfestellung wünschen, kommen Sie gerne auf mich zu.

Coaching hat nachweisliche Effekte, die Sie spüren werden. Neben verbesserter Achtsamkeit, Selbst- sowie Fremdwahrnehmung gehören auch die wichtigsten Business-KPIs dazu. Messen Sie den Erfolg des Coachings an höheren Zielerreichungsgraden, weniger Fehlzeiten und gesteigerter Effizienz.



### innere Klarheit & Sicherheit

über persönliche Ziele und Entscheidungen und das eigene Auftreten.



### Strategien zur Bewältigung

Entwicklung von Strategien und Handlungsoptionen.



### Kompetenzen & Potenziale

identifizieren, ausbauen und stärken.



### Allgemeines Wohlbefinden

im Hinblick auf bestimmte Lebensbereiche wirksam erhöhen.



### Persönlichkeit & Selbstreflexion

gezielt stärken und im eigenen Tempo entwickeln.

Mein Coaching Angebot [hier](#)

# Selbst-Coaching

*„Alle Hindernisse und Schwierigkeiten sind Stufen, auf denen wir in die Höhe steigen.“* Friedrich Nietzsche

Das klassische Coaching-Szenario besteht aus einem außenstehenden Begleiter, der zielgerichtet Fragen stellt sowie wissenschaftlich erprobte Tools und Methoden anwendet („Coach“), um einem anderen Menschen („Coachee“) auf seinem persönlichen und beruflichen Weg zu helfen. Beim Selbst-Coaching erfolgen Sie beide Rollen in Personalunion.

Selbst-Coaching basiert auf der Annahme, dass Sie selbst der Experte für Ihr Thema, Problem oder Anliegen sind. Dabei erfordert eine Selbst-Coaching-Session ein hohes Maß an Selbstwahrnehmung, Achtsamkeit und Reflexion, um „erfolgreich“ zu sein. Im Gegensatz zum Selbstmanagement geht es beim Selbst-Coaching nicht einfach darum, einen Plan ins Auge zu fassen und die Umsetzung anschließend zu kontrollieren.

Selbst-Coaching geht weit über das reine Selbstmanagement hinaus. Es setzt dort an, wo Wille und Disziplin ihre Grenzen haben. Selbst-Coaching dient vor allem der Persönlichkeitsentwicklung.

Ebenso wie beim klassischen Coaching arbeitet auch ein Selbstcoaching mit konkreten Methoden. Es ist eine Fähigkeit, die erlernt werden kann, wie die meisten anderen, die uns im Arbeitskontext begegnen, und die individuelle, konkrete Zielsetzungen verfolgt.

Wie bei einem klassischen Coaching auch können Sie in mehreren Sessions diverse dieser Ziele verfolgen. Der Ablauf des Selbstcoaching folgt immer demselben Muster.

## Ablauf Selbst-Coaching

Im Wesentlichen lässt sich ein Selbstcoaching in drei Phasen unterteilen.

### 1. Finden und definieren Sie Ihre individuellen Problem- und Fragestellungen

Im ersten Schritt finden Sie heraus, woran Sie überhaupt arbeiten möchten. Das mag im Rahmen des Selbstcoachings überflüssig erscheinen – immerhin kennen Sie Ihre Probleme doch bereits, oder? – aber genau das Gegenteil ist der Fall. Hier geht es bewusst darum, einen Deep Dive zu machen und auch Gefühle, Glaubenssätze und Hindernisse hervorzuholen, die unter der Oberfläche, im Unterbewussten, ruhen. Dafür beschäftigen Sie sich mit Ihren Gewohnheiten und Handlungsmustern. Wo sind Sie unzufrieden? Was würden Sie gerne ändern?

Es kann durchaus vorkommen, dass diese erste Phase bereits die letzte des Selbstcoachings ist. Nämlich dann, wenn Sie schwerwiegende Probleme oder Traumata zu überwinden haben. In diesem Fall ist die Bestandsaufnahme gut, danach ist es meist angeraten, sich professionelle Hilfe zu holen.

### 2. Definieren Sie Ihre Ziele

Im zweiten Schritt geht es darum zu sortieren. Fragen Sie sich, welches Ziel Sie durch Selbstcoaching erreichen möchten und auch, wo Sie auf dem Weg zur Zielerreichung stehen. Noch ganz am Anfang, eventuell schon kurz vor der Ziellinie, aber der letzte Push fehlt noch? Halten Sie Ihre Zieldefinitionen unbedingt schriftlich fest. Ein schriftlich fixiertes Ziel wird wesentlich häufiger erreicht als eines, das nur als Idee durch den Äther schwebt.

### 3. Finden Sie den richtigen Lösungsweg

Schlussendlich treten Sie in einen offenen Dialog mit sich selbst, um für Ihre eingangs definierten Probleme individuelle Lösungswege hin zum Ziel zu finden. Je besser Sie dabei sich selbst, Ihre Fähigkeiten, aber auch Ihre Grenzen kennenlernen, desto leichter wird Ihnen dieser Schritt in Zukunft fallen und desto besser werden Sie sich auch in andere Menschen hineinversetzen können.

Diese drei Schritte können mit verschiedenen Tools unterstützt werden.

#### Vorteile Selbst-Coaching

Sich selbst zu coachen kann in unzähligen Varianten und mit verschiedenen Zielsetzungen erfolgen. Auch zu Beginn eines klassischen Coachingprozesses bringt gezieltes Selbstcoaching einige Vorteile mit sich und kann im späteren Verlauf mit einem professionellen Coach vertieft werden.

Die Vorteile auf einen Blick:

- **Selbstcoaching** ist kostengünstig. Natürlich müssen Sie die Zeit einkalkulieren, die Sie für den fundierten Prozess benötigen werden. Es gibt auch verschiedene Seminare oder Workshops, in denen Sie den optimalen Umgang mit den Methoden lernen, und die meistens nicht kostenlos sind.
- **Persönlichkeitsentwicklung.** Im Gegensatz zur Selbsthilfe oder dem Selbstmanagement leisten Sie einen nachhaltigen Beitrag zu Ihrer persönlichen Entwicklung, der auf Langfristigkeit angelegt ist.
- **Sie sind selbstbestimmt.** Sie können kleinere Herausforderungen selbst in die Hand nehmen und die Kontrolle über Ihre eigenen Erfolge behalten. Auch Terminabsprachen mit einem außenstehenden Coach entfallen, sodass Sie Ihre Sessions ganz nach dem eigenen Terminkalender legen können.
- **Sie erkennen und kennen sich selbst.** Sie stärken Ihr Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl, fördern Selbstreflexion und Selbsterkenntnis, was auch in externen Coachings hilfreich ist.
- **Auch andere Aspekte profitieren.** Ihre Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten werden angekurbelt und ausgebaut.

Bei allen Vorteilen kommt das Selbstcoaching auch mit eigenen Herausforderungen. Eine davon habe ich weiter oben bereits genannt: Je größer das Problem, mit dem Sie sich konfrontiert sehen, desto wahrscheinlicher ist es, dass Ihnen ein externer Blick schneller und zielgerichteter weiterhilft.

Weitere Aspekte sind einerseits sogenannte „blinde Flecken“. Es ist durchaus möglich, dass Sie zwar wissen, dass etwas Sie zurückhält, aber trotz eingehender Selbstreflexion nicht genau bestimmen können, was das ist. Diese blinden Flecken hat jeder von uns. Ein emotional nicht involvierter Außenstehender nimmt einen ganz anderen Blick auf Sie und Ihre Verhaltensmuster ein als Sie selbst oder ein enger Freund.

Andererseits haben Sie im Selbst-Coaching kein Korrektiv. Ohne regelmäßiges Feedback kann es leicht sein, dass Sie sich in einer Gedankenspirale verirren. Oftmals helfen Impulse von außen, eine Situation noch einmal von einem anderen Blickwinkel aus zu betrachten und neue Perspektiven zu eröffnen.

## Fazit

Selbst-Coaching ist also ein sehr guter Weg, um sich der eigenen Wünsche und Herausforderungen bewusst zu werden. Es trainiert die Selbstreflexion und kann stets auch durch externes Coaching begleitet bzw. erweitert werden. Bei einem hohen Leidensdruck ersetzt es jedoch kein professionelles Coaching. Und bei einigen Themen braucht man einfach jemanden, der einen begleitet und dabei behilflich ist, den Perspektivwechsel zielgerichtet umzusetzen, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Genau an diesem Punkt ist es dann ratsam, einen extern Coach zu engagieren.



## Fragen für Selbst-Coaching

Im Folgenden habe ich ein paar Fragen zusammengestellt, die dabei helfen, anders auf Situationen zu blicken und die eine Hilfestellung im Alltag sein können. Die Fragen können Sie darauf vorbereiten, immer dann, wenn Sie mit einem Problem konfrontiert sind, nach Lösungen zu suchen und diese auch zu finden.

### Problemlösungs-Fragen

- Welche guten Seiten hat dieses Problem/ die Herausforderung?!
- Was ist noch nicht rund?
- Was bin ich zu tun bereit, um die Problemlösung zu erreichen, die ich mir wünsche?
- Wie kann ich erreichen, dass die Lösung des Problems für mich möglichst angenehm und erfreulich ist?
- Was wäre, wenn das Problem auf einmal gelöst wäre? Wie würde ich mich dann fühlen?

### Power-Fragen am Morgen:

- Was macht mich in meinem Leben im Moment glücklich? Was genau löst dieses Glücksgefühl aus? Wie fühle ich mich dadurch?
- Was finde ich an meinem Leben im Moment sehr aufregend? Was genau ist daran aufregend? Wie fühle ich mich dadurch?
- Worauf bin ich in meinem Leben im Moment stolz? Was genau ist der Grund für diesen Stolz? Wie fühle ich mich dadurch?
- Wofür bin ich in meinem Leben im Moment dankbar? Was genau macht mich dankbar? Wie fühle ich mich dadurch?
- Wie Sorge ich heute gut für mich? Was tut mir heute gut?

### Allgemeine Fragen:

- Hilft mir meine Angst, meine Ziele mit Freude und Leichtigkeit zu erreichen?
- Ist meine Unzufriedenheit berechtigt, nur weil ich nicht das erhalte, was ich glaube haben zu müssen?
- Ist es wirklich wahr, was gerade aus meinem Gedanken hervorkommt?
- Was kann ich jetzt tun, um die Situation zu ändern?
- Was erlaube ich mir gerade nicht?
- Bin ich gerade die beste Version meiner Selbst?
- Lebe ich mein volles Potential?
- Bin ich gerade selbstreflektiert?
- Was will ich wirklich?
- Wofür bin ich wirklich verantwortlich?
- Welche Fragen sollte ich mir selbst stellen?

# Selbst-Coaching mit dem GROW-Canvas

Ein bekanntes Tool für Ihr Selbstcoaching ist das GROW-Modell des ehemaligen Rennfahrers und Coaching-Pioniers John Whitmore. Dieses Modell basiert auf bestimmten Fragen, um alle relevanten Bereiche abzudecken und den Coachingprozess zu strukturieren.

## Die 4 Phasen des (Selbst-)Coachings nach GROW sind:

- **Goal (Orientierungsphase):** Wo stehe ich aktuell? Wo möchte ich hin? Welche Ziele möchte ich definieren? PS: Es empfiehlt sich, Ziele mit der „SMART“-Methode zu formulieren (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert).
- **Reality (Klärungsphase):** Überprüfung des Ist-Zustandes: Wie ist die momentane Situation? Was soll geändert werden? Was passiert gerade? Was habe ich schon probiert? Was gibt es zu beachten?
- **Options (Lösungsphase):** Was könnte ich tun? Welche Ressourcen habe ich? Welche Lösungsmöglichkeiten sehe ich? Es werden möglichst viele alternative Lösungswege und Strategien gesucht, ohne auf die Machbarkeit zu schauen.
- **Will (Abschlussphase):** Was werde ich tun? Was sind die nächsten Schritte? „Way forward Planung“ – Hier wird konkret geplant und die ersten Schritte werden definiert.

Da ich als Coach gern und kontinuierlich auch mit agilen Methoden arbeite, habe ich ein „GROW Canvas“ entwickelt. Der Begriff „Canvas“ ist die englische Bezeichnung für „Leinwand“ oder „Segeltuch“. Im Kontext agiler Transformation bezeichnet er jedoch die vereinfachte und strukturierte Visualisierung komplexer Zusammenhänge.



Jetzt [hier](#) das GROW Canvas kostenlos downloaden



# Ziele setzen und erreichen

„Ziele sind die Eckpfeiler für ein sinngebendes und erfülltes Leben.“

## Aristoteles

Als Coach unterstütze ich Sie dabei, konkrete Ziele zu formulieren und vor allem diese auch zu erreichen. Denn ein gutes Coaching-Gespräch begleitet den Coachee bei der Suche nach stimmigen Zielen und Lösungen. Es fördert Kontextverständnis, Rollenklarheit, Selbstreflexion und Selbstverantwortung.

Ohne Ziel kein Weg. Wenn du kein Ziel in dein Navi eingibst, kann keine Streckenführung erstellt werden. Ziele geben nicht nur Orientierung, sie stellen auch einen Anreiz dar, etwas Bestimmtes zu erreichen. Dadurch werden Kräfte gebündelt und darauf ausgerichtet, das Ziel zu erreichen. Menschen, die Ziele verfolgen, sind daher leistungsfähiger als Menschen, die sich keine Ziele gesetzt haben.

Sich Ziele zu setzen, kann antreiben, persönliches Potenzial freisetzen und die allgemeine Zufriedenheit fördern. Deshalb sollten Sie klare Ziele definieren und diese auch umsetzen. Eine erfolgreiche Umsetzung einer Zielsetzung verschafft zudem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und ein stabiles Selbstwertgefühl.

Ein typischer kompakter Leitfaden für die Formulierung von Zielen, von dem Sie sicherlich schon einmal gehört haben, ist der SMART-Ansatz (nach Locke/Latham: Goal Setting Theory). Dieser steht für:

- **Vision:** Oder auch der sogenannte „Nordstern“. Wo möchte ich eigentlich mit meinem Unternehmen hin? Was ist mein „Leitziel“, also das ganz entfernte Ziel? Es geht also um einen Zustand in der Zukunft, meist ca. 5-10 Jahre. Die Vision ist eine Art Kompass des Unternehmens und dient als Leitplanke für alle unternehmerischen Tätigkeiten.
- **Spezifisch:** Ziele sollten spezifiziert werden. Was soll erreicht werden? Wie soll das Ergebnis, der Endzustand aussehen?
- **Messbar:** Ziele sollten messbar sein. Auf welche Weise, wie häufig, wie exakt, wann kann gemessen werden, ob Zwischenresultate und schließlich das Ziel erreicht wurden? Wie sollen die Rückmeldungen erfolgen?
- **Attraktiv:** Ziele sollten die Mitarbeiter herausfordern und so formuliert sein, als seien sie schon eingetreten. Worin besteht bei diesem Ziel die Herausforderung? Was motiviert? Wie sieht der Zustand nach Erreichen des Ziels aus?
- **Realistisch:** Ziele sollten anspruchsvoll und dennoch realistisch sein. Sind die gesetzten Ziele erreichbar? Können sie in der vorgegebenen Zeit und unter den gegebenen Umständen erreicht werden? Welche Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt, welche Fähigkeiten vorausgesetzt werden?
- **Terminiert:** Für die Zielerreichung sollte ein Zeitrahmen festgelegt sein. Bis wann soll das Ziel erreicht sein?

Smarte Ziele zu formulieren ist selbstverständlich noch keine Garantie für die Zielerreichung, aber der wichtigste Schritt. In der Umsetzung der Zielerreichung kann Visualisierung (zum Beispiel in Form von Tagebuch, Bullet Journal o.ä.) helfen. Oder eben auch ein regelmässiger Austausch mit einem Coach. Dieser erinnert an Ziele und bleibt als Sparringspartner sprichwörtlich an Ihnen dran.

# Smarte Zielformulierung

Persönliche Ziele zu erreichen ist manchmal wirklich schwer. Ist das auch Ihre Erfahrung? Vielleicht haben Sie bis jetzt nur nicht die passenden Ziele formuliert? Die folgenden Fragen können helfen, Ziele zu formulieren. Am Besten fokussieren Sie für diese Übung nur ein Thema bzw. Problem.

1. Was würde mein Leben aktuell wirklich zum Besseren wenden? (Zum Beispiel bessere Beziehung mit XYZ; mehr Sport machen etc.)
2. Welches Problem möchte ich lösen? (Zum Beispiel Schüchternheit überwinden, Unzufriedenheit im Job in Leidenschaft verwandeln etc.)
3. Wie wäre es, wenn mein Problem gelöst wäre? Wie würde ich mich fühlen? (Zum Beispiel glücklicher, ausgeglichener, zufriedener etc.)
4. Welches Ziel möchte ich konkret erreichen? (Zum Beispiel eine erfüllte Beziehung; den nächsten Karriereschritt gehen etc.)sein?

Bitte überprüfen sie anschließend, ob dieses Ziele SMART formuliert ist, in dem Sie jede Zeile ausfüllen. Schreiben Sie das gegebenenfalls um.

**S** \_\_\_\_\_

**M** \_\_\_\_\_

**A** \_\_\_\_\_

**R** \_\_\_\_\_

**T** \_\_\_\_\_

**S** \_\_\_\_\_

**M** \_\_\_\_\_

**A** \_\_\_\_\_

**R** \_\_\_\_\_

**T** \_\_\_\_\_

**Was ist nun der erste konkrete Schritt, um Ihr Ziel zu erreichen?  
Wann und wie fangen Sie an?**

**Hier ist Platz für Notizen:**

# Die Säulen der Identität

*„Wer bin ich, wenn ich bin, was ich habe und dann verliere, was ich habe?“*

**Erich Fromm**

Im Lauf der Kindheit und Jugend entwickelt sich die Identität und Persönlichkeit jedes Menschen: Wer bin ich, auf wen beziehe ich mich, worüber definiere ich mich, wohin gehöre ich, was macht mich aus, etc.? Die Identitätsentwicklung ist jedoch ein lebenslanger Prozess, der Ressourcen wie positive Lebenserfahrungen, Vorbilder, Bezugspersonen und vieles mehr umfasst.

Der Psychologe Hilarion Petzold beschreibt die Identität in fünf Säulen: Leiblichkeit, soziale Beziehungen, Arbeit und Leistung, materielle Sicherheit sowie Werte und Ideale. Sind diese Säulen stabil, verfügt der Mensch in der Regel über die notwendigen Ressourcen, um die stetigen Herausforderungen im Leben zu meistern.

## Die Säulen im Einzelnen:

- 1. Leiblichkeit:** Körperliche Vitalität, Fitness, mentale Gesundheit, seelisches Wohlbefinden, Aussehen, Sexualität, Belastbarkeit
- 2. Soziale Beziehungen:** Kontaktfähigkeit, Selbstbehauptung, Familie, Beziehung / Partnerschaft, Freunde/ Vertrauenspersonen, Freizeitgestaltung, Soziale Medien
- 3. Arbeit und Leistung:** Arbeit, Anerkennung, Beurteilung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsauslastung, Fähigkeiten, Chancen
- 4. Materielle Sicherheit:** Einkommen, Entfaltungsmöglichkeit, Besitz/Vermögen, Wohnsituation, Vorsorge/Sicherheit
- 5. Werte und Ideale:** Moral, Ethik, Religion/Glaube, Traditionen, Ideale, Vorbilder, Gerechtigkeit.

Das Modell der 5 Säulen eignet sich dazu, die Stabilität der einzelnen Säulen zu erfagen und abzubilden. Um seelisch ausgeglichen zu sein, sollten alle 5 Säulen der Identität stabil stehen und keine großen Schwachstellen haben.

Die Stabilität der einzelnen Säulen kann durch unterschiedlichste Dinge geschwächt werden. Die Säule „Körper und Gesundheit“ kann beispielsweise durch eine Krankheit, einen Unfall oder auch ein angeschlagenes Selbstwertgefühl ins Wanken geraten. Die Säule „Soziale Beziehungen“ bekommt durch eine Trennung oder Scheidung, einen Todesfall oder auch den Umzug in eine fremde Stadt ohne soziales Umfeld Risse. Der Verlust des Arbeitsplatzes oder der Wegfall eines Hobbys können die Säule „Arbeit und Leistungsfähigkeit“ schwächen. Längere Arbeitslosigkeit, Schulden oder eine unzureichende Rente nehmen Einfluss auf die Säule „Materielle Sicherheit“. Die letzte Säule „Werte und Ideale“, kann aufgrund von Streitigkeiten oder Konflikten mit Andersdenkenden anfangen zu bröckeln.

Sind einzelne Säulen zu wenig gefestigt, fehlen die notwendigen Ressourcen, und auch eine starke Persönlichkeit eines Menschen kann ins Wanken geraten. In solchen Situationen können Suchtverhalten, kriminelle Handlungen oder auch gewalttätiges Verhalten eine Folge sein.

Im Folgenden möchte ich Ihnen eine typische Übung aus dem Coaching aufzeigen, die Sie gut auch zunächst allein bearbeiten können. Bei Interesse können wir dann damit gemeinsam im Coaching weiter arbeiten und vor allem konkrete Maßnahmen formulieren. Die Übung basiert auf einem grafisch wunderbar gestalteten Arbeitsblatts von © Coachingcard, einem Unternehmen, das sich auf Arbeitsmittel und -material für Coaching spezialisiert hat. Ich setze diese Tools sehr gern ein – virtuell wie auch in Präsenz.



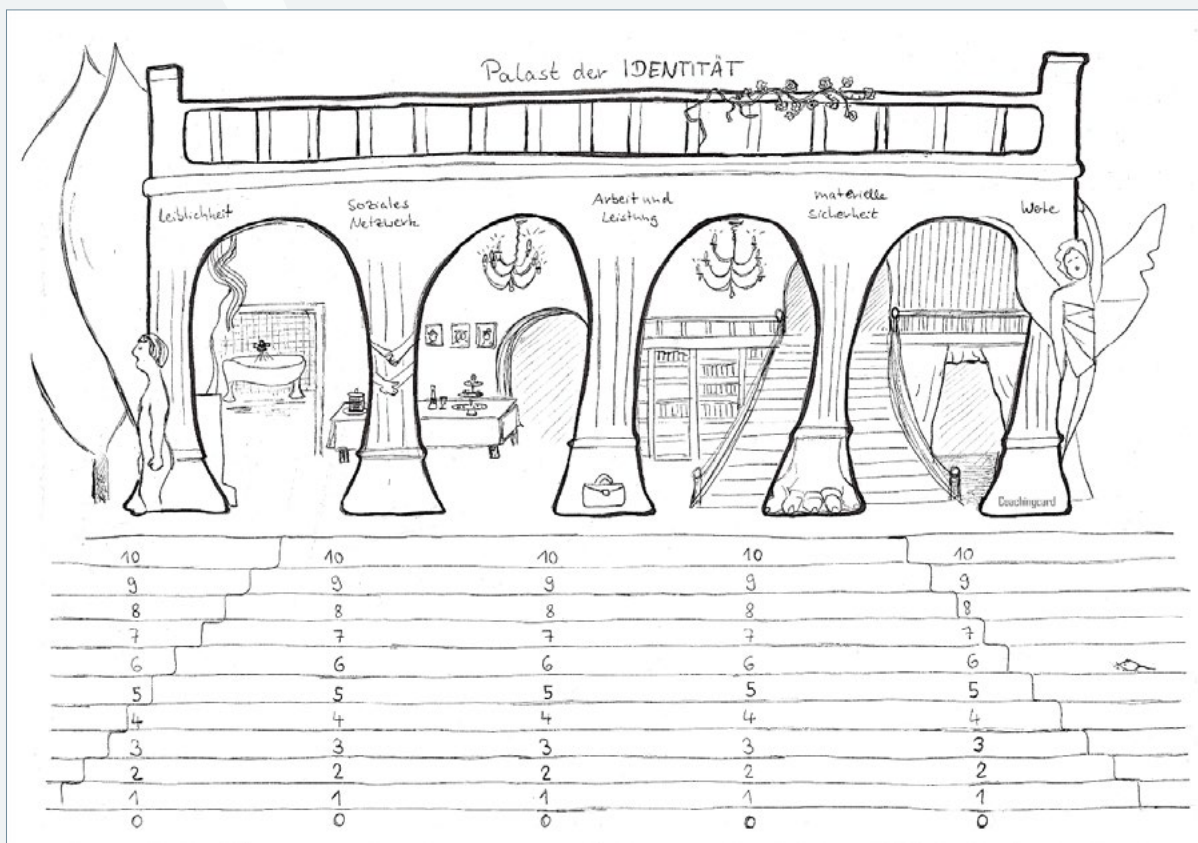
Workbooks kostenfrei [hier](#) downloaden

# ÜBUNG 4

## Die 5 Säulen der Identität

Bitte beginnen Sie zunächst mit einer Selbsteinschätzung pro Säule: Wo würden Sie sich jeweils sehen? Wie zufrieden sind Sie aktuell in diesem Bereich? 1 = Minimum, 10 = Maximum. Bitte reflektieren Sie dann in einem zweiten Schritt, was Sie in diesem Bereich tun können, um den Wert zu halten (> 5) oder zu verbessern (< 5).

Stärken und Defizite lassen sich mit dieser Übung gut erkennen. Es wird sichtbar, in welchem Lebensbereich Handlungsbedarf besteht oder Unterstützung notwendig ist. Dabei weisen Werte im oberen Bereich (6 und mehr) auf eine stabile Säule hin und Werte im unteren Bereich (5 oder weniger) weisen auf Unterstützungsbedarf in einer Säule hin.



© Coachingcard

Bereich „Leiblichkeit“:

Bereich „soziale Beziehungen“:

Bereich „Arbeit und Leistung“:

Bereich „Materielle Sicherheit“:

Bereich „Werte und Ideale“:

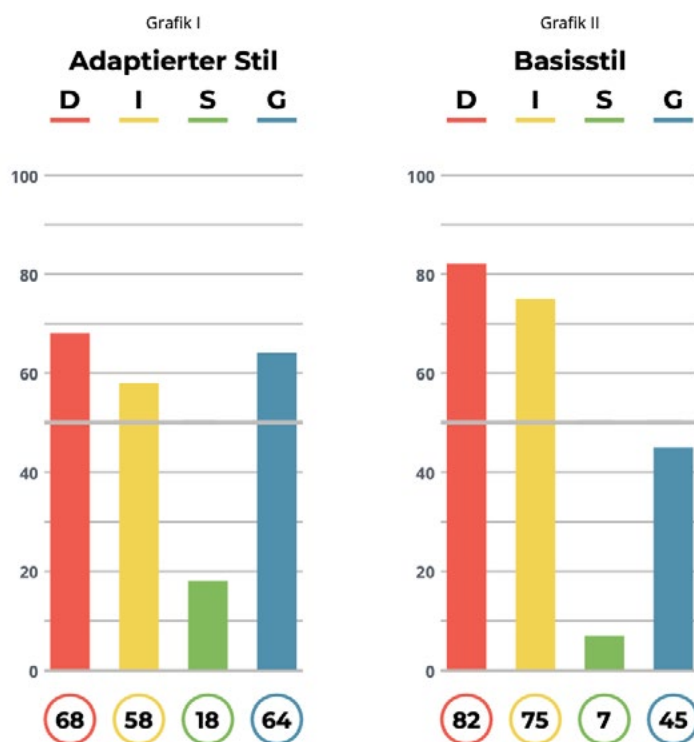
**Fazit:** Daran möchte ich konkret arbeiten:

# Persönlichkeitsanalysen im Coaching

Persönlichkeit an sich ist ein komplexes Konstrukt an Eigenschaften und Prozessen, dass sich in seiner Komplexität kaum erfassen lässt. Jedoch kann die Betrachtung einer Teilmenge an Persönlichkeitseigenschaften nützliche und wertvolle Erkenntnisse für den (Arbeits-)Alltag liefern. Dies ist die Aufgabe von Persönlichkeitsdiagnostik. Persönlichkeitsanalysen – es ist ratsam hier nicht von „Tests“ zu sprechen - dienen der Ermittlung von Persönlichkeitsmerkmalen und deren individueller Ausprägungen. Sie erklären einen Charakter und bilden diesen meist über ein Persönlichkeitsprofil visuell ab. Durch diese fundierte Analyse und Abbildung „schwarz auf weiss“ werden Persönlichkeiten vergleichbar und besprechbar.

Ich nutze Persönlichkeitsanalysen anlassbezogen gern zu Beginn eines Coachings. Zum Einen, weil sie mir helfen, den Klienten zu erfassen und mögliche Anknüpfungspunkte für die Persönlichkeitsentwicklung zu formulieren und zum Anderen weil ich die Erfahrung gemacht habe, dass die Analysen auch für meine Klienten selbst sehr hilfreich sind und ihnen wie eine Art „roter Faden“ dienen. Konkret arbeite ich sowohl mit zwei Analysen: dem „Insights MDI“ und der „9 Levels Werte Analyse“.

Die **Insights MDI „Talent Basic“ Analyse** erfasst menschliche Verhaltens- und Motivpräferenzen umfassend (die TriMetrix Analyse nimmt noch den Punkt emotionale Intelligenz hinzu) und untersucht dabei, was wir tun, wie wir etwas tun und warum wir es tun. Die Methoden beruht auf der Erkenntnis, dass Menschen in bestimmte Persönlichkeitstypen eingeteilt werden können. In einem gewissen Rahmen kann man daher menschliche Verhaltensweisen verallgemeinern und sie bestimmten Typen zuordnen. Der Sinn der Einteilung ist es, ein deutlicheres Bild von der Bandbreite menschlichen Verhaltens zu gewinnen. Je mehr man über die Verhaltensweisen von sich und seinem Gegenüber weiss, desto besser versteht man sich und kann aufeinander eingehen.



Musterreport Talent Insight Basic – Visualisierung der Ausprägung der Typen



Das Modell der 9 Levels of Value Systems<sup>®</sup> stellt die Entwicklung von Werten bei Personen, Gruppen und Organisationen dar. Daraus lassen sich ein besseres Verständnis und vor allem Passungen ableiten. Wie passt eine Person in ein Unternehmen? Lebt eine Person entsprechend ihrer Werte? Lassen sich aktuelle Herausforderungen mit dem aktuellen Wertebewusstsein und Verhalten meistern? Das Spannende an den 9 Levels ist, dass es etwas schwer greifbares wie „Werte“ sichtbar macht und so mögliche Anhaltspunkte für Veränderungen aufzeigt. Die grundlegenden und handlungsleitenden Werte werden analysiert und erfasst und können dann u.a. im Coaching diskutiert werden.



Die 9 Levels of Value Systems<sup>®</sup> machen Werte sichtbar

Im Kontext meines Coaching Angebots für Führungskräfte, Unternehmer und Privatpersonen biete ich beide Optionen einer Persönlichkeitsanalysen an, manchmal gebe ich auch situativ bedingt Empfehlungen, immer jedoch kann der Klient entscheiden, ob er einen Mehrwert in einer Analyse sieht.

Die Persönlichkeitsanalysen können auch unabhängig von einem laufenden Coaching Prozess gebucht werden. Dann gibt es nur die Analyse, den Auswertungsbericht und ein Auswertungsgespräch.



**Coaching "Analyse Verhalten"**

■ Online verfügbar

Persönlichkeitsanalyse "Talent Insights"  
+Auswertungsgespräch a 90min.

[mehr Infos](#)

**Mehr Infos hier**



**Coaching "Analyse Werte"**

■ Online verfügbar

9 Levels Werte-Analyse & Bericht sowie  
Auswertungsgespräch a 90min.

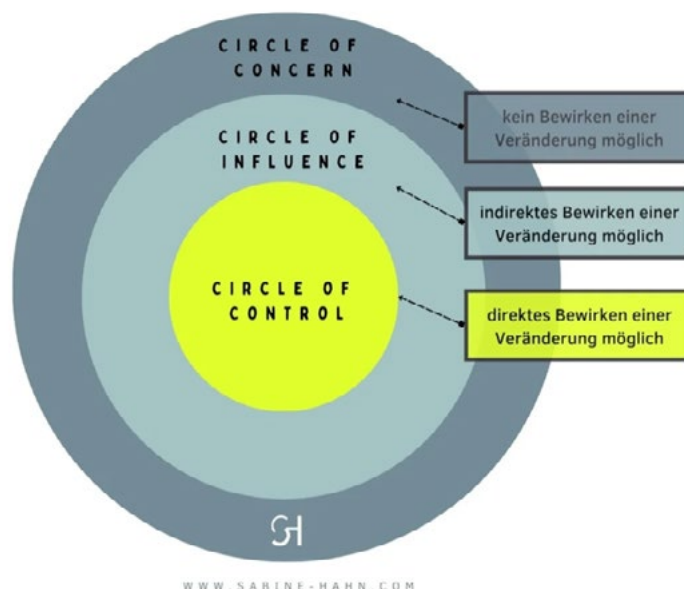
[mehr Infos](#)

**Mehr Infos hier**

# Die eigene Selbstwirksamkeit steigern

In seinem Buch „The Seven Habits of Highly Effective People“ (1989) beschreibt der amerikanische Autor und Hochschullehrer Stephen Covey das Modell um den „Circle of influence“. Das Modell hilft, Klarheit darüber zu schaffen, worauf wir unseren Fokus richten und was wir als nicht kontrollierbar akzeptieren sollten.

Der Circle of influence differenziert drei verschiedene Wirksamkeitsbereiche des Menschen: einen Bereich, in dem wir Dinge direkt beeinflussen und kontrollieren können (circle of control), einen Bereich, in dem wir die Dinge nicht kontrollieren, aber zumindest beeinflussen können (circle of influence) und einen Bereich, in dem wir keinerlei Einfluss nehmen können, der uns aber beeinflusst (circle of concern).



Im Circle of control“ liegen alle Dinge und Themen, die Sie selbst entscheiden und auf die Sie mit ihren Handlungen Einfluss nehmen können. Sie haben hier die volle Kontrolle und können durch Ihr Verhalten direkten Einfluss ausüben. Beispiele hierfür sind: wieviel Sport Sie treiben, wieviel Zeit Sie in persönliche Weiterentwicklung investieren und wie oft Sie Mitarbeitergespräche führen.

Das Modell des „circle of influence“ hilft, die eigenen Gedanken, Handlungen und Kapazitäten aus dem „circle of concern“ (Kreis der Sorgen) in den „circle of influence“ (den eigenen Einflussbereich) zurück zu bringen. Zudem wird in der bewussten Auseinandersetzung mit dem Modell deutlich, bei welchen Dingen

Nur im „circle of control“ und „circle of influence“ haben wir Einfluss- bzw. Gestaltungsmöglichkeiten und können wirksam sein. In diesen beiden Kreisen besitzen wir Selbstwirksamkeit. Dinge im „circle of control“ können wir nur hinnehmen. Gegen Naturkatastrophen, das politische Weltklima, eine wirtschaftliche Rezession oder auch einen Eigentümerwechsel im Unternehmen sind wir schlicht machtlos. Hier ist das einzig Sinnvolle: Akzeptanz (und Atmen)! Und diese Einsicht ist oft sehr, sehr wichtig!

### Mein „circle of control“

---

Mit dieser Übung können Sie Ihre drei Wirkungskreise reflektieren, um sich auf die Dinge zu fokussieren, in denen Sie wirklich wirksam werden können. Dinge im „circle of control“ sollten Sie akzeptieren. Bitte beantworten Sie die Fragen mit Blick auf Ihre aktuelle Situation und das Thema, an dem Sie arbeiten bzw. etwas verändern möchten.

Welche Dinge, Aspekte, Tätigkeiten etc. liegen in meinem „circle of control“? Was kann ich wirklich selbst direkt beeinflussen? Was möchte ich hier vielleicht verändern?

Welche Dinge, Aspekte, Tätigkeiten etc. liegen in in meinem „circle of influence“? Was kann ich wie (oder durch wen / was) beeinflussen? Was möchte ich hier vielleicht verändern?

Welche Dinge, Aspekte, Tätigkeiten etc. liegen in in meinem „circle of concern“? Wie kann ich lernen, diese zu akzeptieren? Was würde mir diese Akzeptanz bringen? Was brauche ich dafür?

# Nachwort

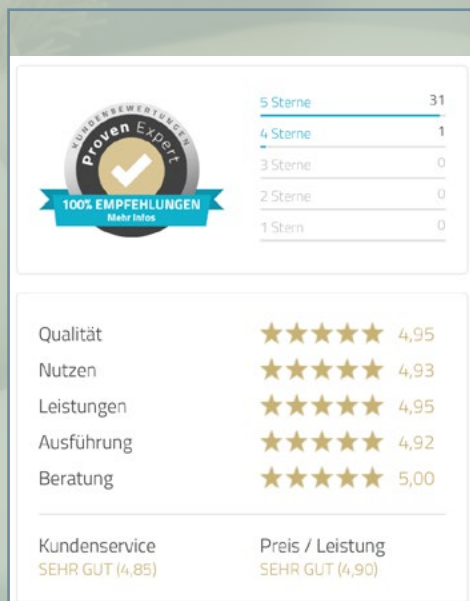
*Nichtwissen ist meine Ressource. Fragen sind mein Potential.*

Ich freue mich, wenn dieses Workbook Coaching einige interessante und relevante Anregungen und Impulse für Sie hatte. Und ich hoffe, dass ich damit auch einen Einblick in die vielfältigen Themen im Coaching sowie meiner Rolle und Haltung als Coach vermitteln konnte.

Sollten Sie unsicher sein, ob und wie Ihnen ein Coaching helfen könnte oder auch, welches Pakte das richtige für Sie ist, können Sie mich jederzeit über das Kontaktformular auf meiner Homepage anschreiben. Und auch, wenn einige Themen besser am Telefon zu klären sind, bitte ich im ersten Schritt um schriftliche Kontaktaufnahme, da ich tagsüber meine Zeit gern meinen Kunden und Klienten widmen.

Und nun noch ein allerletztes Wort in eigener Sache: im Gegensatz zu einigen Kollegen und anderen Anbietern gibt es bei mir keine Pakete oder keine lange Laufzeit etc. Jeder Klient kann nach jeder Sitzung selbst entscheiden, ob er / sie wieder kommen möchte oder doch lieber ohne mich weiter an seinen Themen arbeiten möchte. Dieses Vorgehen ist für mich ebenso selbstverständlich wie Coaching Verträge, AGB's und Stornoregelungen. Damit Sie ein professionelles Coaching bekommen, vom ersten bis zum letzten Schritt.

Hier können Sie Bewertungen meiner bisherigen Klienten einsehen:



[Hier gehts zur Bewertung](#)



Coaching [hier](#) buchen

# Blog

Blog Artikel auf meiner Website zum Nachlesen:

The screenshot shows a website interface with a yellow navigation bar at the top containing the following menu items: "Alle Beiträge", "Führung", "Coaching", "New Work", and "Agilität". A search icon is located on the right side of the navigation bar. Below the navigation bar, there are five article cards arranged in a grid. Each card consists of a left image area and a right text area. The first card features a diagram of Stephen Covey's Circle of Influence with three concentric circles: an inner yellow circle labeled "CIRCLE OF CONTROL", a middle light blue circle labeled "CIRCLE OF INFLUENCE", and an outer dark blue circle labeled "CIRCLE OF CONCERN". Callouts point to each circle: "kein Bewirken einer Veränderung möglich" for the outer circle, "indirektes Bewirken einer Veränderung möglich" for the middle circle, and "direktes Bewirken einer Veränderung möglich" for the inner circle. The second card shows a person in a yellow jacket standing in front of a yellow wall with the handwritten phrase "believe in yourself". The third card depicts a person in a white suit kneeling on a stage, with a large shadow of a person with arms raised on the wall behind them. The fourth card shows a dartboard with a single yellow dart hitting the bullseye. The fifth card is a solid blue rectangle with white text.

Alle Beiträge Führung Coaching New Work Agilität

**Stephen Covey's Circle of Influence**  
Die eigene Selbstwirksamkeit steigern und klarer fokussieren. In der Zusammenarbeit mit Führungskräften, Teams und Organisationen mache...

**Selbstcoaching: Definition, Methoden, Vorteile**  
Dieser Beitrag gibt Ihnen einen Überblick über Methoden und Möglichkeiten des Selbst-Coachings.

**Auf professioneller Ebene erfolgreich scheitern?!**  
Viele von uns sehen das Scheitern als Aufgeben oder Niederlage und verurteilen sich dafür. Dabei gehört Scheitern zum Leben dazu.

**Im neuen Jahr wird alles anders!**  
Im neuen Jahr wird alles anders! Wie Sie Ihre persönlichen Ziele konsequent planen und auch erreichen können.

[Hier gehts zum Blog](#)

## Impressum

Homepage: [www.sabine-hahn.com](http://www.sabine-hahn.com)  
Design: Anna Jaissle  
Redaktion: Sabine Hahn  
Fotografien: Anna Jaissle  
Verantwortlich: Dr. Sabine Hahn, Zülpicher Strasse 317, 50937 Köln