

2 BEZIEHUNG

Darüber zu sprechen, wie wir eine Beziehung zu dem Coachee aufbauen, mögen manche als nicht dringend notwendig ansehen. Doch wir müssen im Auge behalten, dass eine stabile Beziehung die Grundlage für wirkungsvolles Coaching darstellt. Die Versuchung ist groß, die Dinge zu schnell anzugehen, weil man möglichst bald Resultate im Dienst sehen möchte, und sich nicht die Zeit zu nehmen, eine Grundlage für eine dauerhafte und belastbare Beziehung zu schaffen. Widerstehen Sie dieser Versuchung! Atmen Sie einmal tief durch und machen Sie sich bewusst, dass das, was sich langsam anfühlt (Beziehungsaufbau), am Ende dazu beitragen könnte, dass Dinge sich schneller ereignen (Ergebnisse im Dienst). Deshalb wollen wir nun über die Bedeutung des Beziehungsaufbaus mit dem Coachee reden.

Beziehung ist die Grundlage für wirkungsvolles Coaching.

DAS ERSTE TREFFEN

Beim ersten Treffen mit dem Coachee geht es darum, sich gegenseitig Ihre Lebensgeschichten zu erzählen. Das mag in unserer schnelllebigen Kultur zu einfach klingen, doch diese zwei Punkte sollten Sie ganz bewusst auf Ihre Agenda für das erste Treffen setzen:

1. Ihre Geschichte erzählen
2. Die Geschichte des Coachee kennenlernen

Widerstehen Sie dem Drang, dass sich alles um Dienstaufgaben drehen muss. Auch, dass Sie der Coaching-„Experte“ sein müssen. Planen Sie ein Treffen allein zu dem Zweck, sich gegenseitig Ihre Lebensgeschichten zu erzählen. Wenn Sie das beim ersten Treffen machen, wird das Ihre Beziehung zu Ihrem Coachee auf eine stabile, nachhaltige Grundlage stellen, was sich später auszahlen wird. Sie werden sehen, wie Gott in Ihrer beider Leben Geschichte

geschrieben hat. Gleichzeitig haben Sie die Gelegenheit, einander kennenzulernen und anzunehmen, wie Sie sind, bevor Sie sich gegenseitig herausfordern, in ihrem geistlichen Wachstum wie auch in ihrer Leitungsentwicklung Fortschritte zu machen.

AUTHENTIZITÄT

Als Coach haben Sie die Möglichkeit, das Klima und den gegenseitigen Umgang miteinander in der Coachingbeziehung zu bestimmen. Erzählen Sie authentisch Ihre eigene Geschichte. Damit enthüllen Sie gleichzeitig Gottes Gnaden- und Liebeswerk in Ihrem Leben. Während Sie nach und nach Einblick in Ihre Geschichte

Ihre Geschichte muss nicht perfekt sein, sondern soll einen „echten Einblick“ geben.

geben, gehen Sie natürlich das Risiko ein, dass der gecoachte Leiter erkennt, dass Sie, wie alle anderen auch, nicht vollkommen sind. Widerstehen Sie der Versuchung, Ihre Geschichte als perfekt darzustellen oder Ihre Position als Coach zu rechtfertigen. Es geht hier um die wirklichkeitsnahe Darstellung Ihrer von Gott geschriebenen Lebensgeschichte. Seien Sie echt. Es ist Gottes Gnade, die Sie befähigt, einen Platz als Mentor und Leiter für andere einzunehmen; dies ist nicht auf Ihre großartigen Entscheidungen und Entschlüsse zurückzuführen.

Wenn Sie im Austausch mit den Leitern Ihres Huddles authentisch sind, werden diese ermutigt, wiederum anderen Anteil daran zu geben, was Gott in ihren Leben und Herzen tut. Glücklicherweise ist Ihr Huddle kein exklusiver Kreis mit einer „Wir-haben’s-voll-drauf“-Mentalität. Vielmehr ist es ein Ort, an dem Leiter Unterstützung, Hoffnung und Ermutigung geben und empfangen können. Als Coach wird letztlich Ihre Authentizität Ihre Leiter dazu inspirieren, dasselbe zu tun. Das führt dann dazu, dass sowohl der Charakter wie auch das Herz der Leiter durch die Kraft Jesu verändert werden.

GUTE FRAGEN STELLEN

Gute Fragen fördern gute Geschichten zutage. Mit der folgenden Liste guter Fragen sind Sie bestens vorbereitet, die Geschichte des von Ihnen gecoachten Leiters kennenzulernen:

1. Was bedeutet es, in Ihrer Familie aufgewachsen zu sein?
2. Was waren die prägendsten Erfahrungen in Ihrem Leben?
3. Welche Bedeutung hatte die Kirche in Ihrer Familie?
4. Wann begegnete Jesus Ihnen zum ersten Mal als lebendige Realität?
5. Welche Menschen haben Ihr Leben am meisten beeinflusst?
6. Womit verdienen Sie Ihr Geld? Warum haben Sie sich für diese Branche entschieden?
7. Durch welches Ereignis wurden Sie mit dieser Kirche verbunden?
8. Welche markanten geistlichen Momente Ihres Lebens können Sie nennen (Bekehrung, Taufe, Teil einer Kleingruppe werden, Mitarbeit usw.)?
9. Warum haben Sie sich dazu entschieden, ein Leiter zu sein?
10. Was ist Ihr nächster Schritt auf Ihrem Weg, Jesus ähnlicher zu werden?

Hören Sie der Lebensgeschichte Ihres Coachee aufmerksam zu und stellen Sie Fragen wie: Wie haben Sie sich dabei gefühlt, als das passiert ist? Wie hat dieses Lebensereignis Ihre Sicht von Gott und anderen geprägt?

AUFHÖREN, WENN'S AM SCHÖNSTEN IST

Gehen Sie zügig durch Ihre eigene Geschichte. Geben Sie nur die Kurzfassung wider, nicht die Roman-Version. Das erste Coaching-Treffen sollte nicht mehr als eine Stunde in Anspruch nehmen; kürzer ist in Ordnung, länger problematisch. Es kann leicht passieren, dass das erste Treffen mit einem neuen Leiter zu lange dauert, besonders dann, wenn man sich gut versteht. Das könnte den Eindruck und die Erwartung wecken, dass zukünftige Treffen

von ähnliche Dauer sind. Dafür aber haben vermutlich weder Sie noch Ihr Leiter genügend Zeit. Wenn Ihre Leiter das Gefühl bekommen, dass jedes Treffen mit Ihnen langwierig ist, finden sie in ihrem Terminkalender unter Umständen nicht mehr genügend Zeit für diese gerade begonnene wichtige Beziehung. Lassen Sie es ruhig angehen. Es muss nicht alles in einem Treffen besprochen werden. Wir hoffen, dass Sie mit diesem Leiter die nächsten Monate und vielleicht auch Jahre Ihres Lebens teilen. Sparen Sie sich einige Geschichten für zukünftige Gespräche auf.

GEBET

Planen Sie am Ende jedes Gesprächs Zeit ein, in der Sie Ihrem Leiter die Frage stellen, wie Sie für ihn beten können – und dann beten Sie für ihn. Wir können beim Coaching nichts ohne die Kraft und Gegenwart des Heiligen Geistes vollbringen. Wenn wir uns im Gebet füreinander öffnen, entsteht ein tiefes Vertrauensverhältnis in unserer Beziehung. Beten Sie täglich für Ihre Leiter, die Sie coachen. Gott wird Ihnen seine Pläne und Visionen für sie im Gebet offenbaren. Wenn Ihnen die Beziehung unangenehm oder schwierig vorkommt, dann machen Ihre Gebete den Unterschied. Gebet verändert Ihren Blickwinkel und hilft dabei, den Leiter mit Gottes Augen zu sehen.

WENN DIE BEZIEHUNG SCHWERFÄLLT

Immer wieder bringt Coaching Menschen zusammen, die normalerweise nicht zueinander gefunden hätten. Das bedeutet, dass Unterschiede wie etwa Geschlecht, Kultur, Persönlichkeit, Bildung oder Lebenserfahrungen sich als Barrieren (im Kopf) in der Beziehung zum Coachee entpuppen können. Gehen Sie deshalb in der frühen Phase einer Coaching-Beziehung in jedes Treffen mit der Einstellung hinein, dass Sie von der Person, die Sie coachen, auch etwas lernen können. Versuchen Sie, das Leben, die Erfahrungen und Anfechtungen Ihres Gegenübers besser zu verstehen. Wenn Sie die Herausforderungen aus der Perspektive Ihres Leiters

betrachten, werden Sie dabei auch für Ihr eigenes Leben und Ihren Dienst profitieren.

Nutzen Sie in den ersten Treffen die Möglichkeit, offen darüber zu sprechen, wie Altersunterschiede, verschiedene Lebensphasen oder das Geschlecht Einfluss auf Ihre Coaching-Beziehung haben könnten. So wie bei den meisten Beziehungen im Leben ist auch bei Coaching-Beziehungen viel Geduld nötig und wir müssen bereit sein, Zeit und Kraft zu investieren. Schrecken Sie gerade am Anfang Ihrer Beziehung nicht vor Schwierigkeiten zurück. Es darf eine Zeit lang auch etwas mühevoll sein.

Coaching-Beziehungen entstehen nicht von selbst. Es müssen Fragen geklärt und Barrieren überwunden werden.

Jakobus erinnert uns daran, dass wir den Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, mit Ausdauer begegnen müssen. Und Ausdauer muss „ein vollkommenes Werk haben, damit ihr vollkommen und vollendet seid und in nichts Mangel habt“ (Jak 1,4). Gott kann die schweren Dinge Ihres Lebens dazu gebrauchen, Sie auf Ihrem Weg zu formen und wachsen zu lassen. Suchen Sie weiter nach Wegen, Ihre Leiter zu lieben und mit ihnen zu lernen, und vertrauen Sie darauf, dass Gott die Frucht, die er sich ersehnt, in Ihrer Coaching-Beziehung wachsen lassen wird.

BEZIEHUNG ZU JEMANDEM AUFBAUEN, DESSEN FÄHIGKEITEN DIE EIGENEN ÜBERTREFFEN

Ich werde wohl niemals den Tag vergessen, an dem ich im Auto meines Pastors und Chefs Dave Ferguson mitgefahren bin. Er fragte mich, ob ich John Ciesniewski schon darauf angesprochen hätte, ein Leiter zu werden. Ich sagte: „Nein“, und begründete dies mit den Worten: „John ist sehr beschäftigt. Er hat einen außerordentlich wichtigen Job und arbeitet unzählige Stunden jede Woche.“ Dave legte fast eine Vollbremsung hin, schaute mich an und sagte: „Das spricht alles dafür, dass du John *unbedingt* fragen solltest, ob er ein Leiter werden möchte. Halte Ausschau nach den Allerbesten, Janet!“

Ich fragte John dann tatsächlich, ob er im Kinderdienst Leiter werden wollte, und er war einfach großartig. Er ist schließlich aus seinem Beruf ausgestiegen und wurde Campus-Pastor bei der *Community Christian Church*. Mittlerweile ist er einer der Leiter der *NewThing*-Bewegung und trägt dazu bei, dass Tausende von Menschen ihren Weg zurück zu Gott zu finden.

Oft begehen wir bei der Ausschau nach neuen Leitern den Fehler, nicht die Besten zu fragen, Leitende zu werden. Warum eigentlich? Es gibt viele Gründe dafür. Selbsterhaltung und Unsicherheit stehen weit oben auf der Liste. Die besten Leiter und Coaches hingegen werden sich in jemanden investieren, dessen Fähigkeiten ihre eigenen übertreffen. Das *müssen* wir tun, damit wir die Mission Jesu unserer Berufung gemäß erfüllen. Halten Sie als Coach nach den besten, cleversten, erfolgreichsten und geistlich reifsten Personen mit einer Leitungsgabe Ausschau und arbeiten Sie darauf hin, mit ihnen eine Beziehung einzugehen. Machen Sie nicht den Fehler, sie als „nicht verfügbar“ abzustempeln, nur weil Sie denken, sie seien zu wichtig, zu beschäftigt oder zu einschüchternd. Fordern Sie sie stattdessen heraus, ihre Leitungsgabe im vollen Ausmaß zu nutzen und der Jesus-Mission die erste Priorität in ihrem Leben einzuräumen. Wir sollten unsere eigene Unsicherheit und unser Ego überwinden und die besten und intelligentesten Spieler für das Reich Gottes auswählen. Bob Buford (Autor und Gründer von *Leadership Network*) sagt: „Meine Frucht wächst auf den Bäumen anderer.“

Vielleicht fühlen Sie sich bei Ihrem ersten Treffen mit dem „Topspieler“ eingeschüchtert. Als Coach ist es jedoch Ihre Aufgabe, gute Fragen zu stellen und das Beste aus dem anderen herauszuholen. Sie brauchen nicht auf alles eine Antwort zu haben. Es reicht, die richtigen Fragen stellen zu können. Eine Beziehung mit jemandem aufzubauen, von dem Sie glauben, dass seine Fähigkeiten Ihre eigenen übertreffen, ist ein großes Abenteuer, was Sie sicherlich bereichern wird, was aber auch Demut und Vertrauen voraussetzt. Sie

Die besten Leiter und Coaches formen jemanden, dessen Fähigkeiten ihre eigenen übertreffen.

werden von dieser Person lernen. Auf Ihrem eigenen Weg werden Sie Demut gelehrt und ständig daran erinnert werden, dass es nicht um Sie geht, sondern um das, was Gott in dieser Beziehung tut. Vertrauen Sie Gott, dass er ein Werk tut, das größer ist als alles, was Sie aus eigener Kraft bewerkstelligen können. Weichen Sie dem *nicht* aus, auch wenn sich alles in Ihnen dagegen sträubt, weil der Leiter, der vor Ihnen sitzt, genau zu wissen scheint, wo es langgeht. Bitten Sie diesen Leiter, ein Auszubildender in Ihrem Dienst zu werden. Wenn er das abschlägt, dann ist er vielleicht nicht bereit dafür oder unbelehrbar. Wenn er zusagt, haben Sie einen hervorragenden Leiter gefunden, der nicht nur kompetent, sondern auch belehrbar und bereitwillig zu lernen ist. Bleiben Sie dran! Sie coachen vielleicht gerade einen zukünftigen Pastor oder Geschäftsführer.

DIE ENTWICKLUNG ERNSTNEHMEN

Trotz allem, was im letzten Abschnitt gesagt wurde, ist klar, dass „fertige“, erfahrene Leiter nur einen kleinen Teil der Gruppe ausmachen sollten, die wir coachen. Immer wieder kommt es vor, dass der Prozess der Leiterentwicklung vonseiten des Coaches beendet wird, weil im Leben des Coachees Persönlichkeitsdefizite, Sünden der Vergangenheit oder Probleme mit dem anderen Geschlecht sichtbar werden. Oder weil jemand ungeeignet für eine bestimmte Leitungsposition zu sein scheint. Natürlich sind Weisheit und Unterscheidungsfähigkeit enorm wichtig, aber eine größere Anzahl Menschen abzulehnen (jeder von uns ist ja an irgendeinem Punkt zerbrochen oder sündig) und nach den bereiten, perfekten Leitern zu suchen, ist ein *riesiger* Fehler, wenn wir unserem Auftrag gerecht werden wollen. Wir müssen lernen, unsere Sichtweise zu weiten, wer sich als Leiter eignet. Wenn wir das tun, werden wir exponentielle Vervielfältigung erleben.

Wenn wir also den Kreis erweitern und „nicht-perfekte“ Leiter in ihrer Entwicklung fördern, kann es dazu kommen, dass die Coaching-Beziehungen schwierig und sogar chaotisch werden. Das zu steuern, erfordert eine Balance von Wahrheit und Liebe.

Lasst uns aber die Wahrheit reden in Liebe und in allem hinwachsen zu ihm, der das Haupt ist, Christus. (Eph 4,15)

Die Wahrheit in Liebe zu sagen kann das Schwierigste beim Coaching sein, doch solch ein Gespräch kann jemanden helfen, die nächste Hürde auf seinem Weg hin zu geistlicher Reife und Leadership zu nehmen. Jeder kennt diese Situation: Man sieht im Leben einer Person etwas und erzählt jedem davon, *außer* der Person, die es betrifft. Zum Beispiel: „Wow! Der Typ ist echt wütend; ich frage

Die Wahrheit in Liebe zu sagen kann das Schwierigste beim Coaching sein.

mich, wo diese ganze Wut herkommt?“ Man spricht darüber und beschäftigt sich innerlich damit, aber zu der Person, die daran etwas ändern könnte, sagt man nichts. Ab und an bekommen wir die Gelegenheit, die Wahrheit in das Leben eines Leiters hineinzusprechen.

Solche erinnerungswürdigen Gespräche unterstützen das Wachstum und erweitern den Einfluss der Leiter für die Jesus-Mission.

Hier einige Punkte, die Ihnen in Situationen helfen werden, wo Sie die Wahrheit in Liebe sagen müssen:

1. **Beten.** Gehen Sie in kein Gespräch, in dem die Wahrheit ausgesprochen werden muss, ohne dafür gebetet zu haben, dass Gott Ihr Herz und das des Coachee vorbereitet. Beten Sie um Weisheit und Urteilsvermögen, um das Richtige sagen zu können. Beten Sie dafür, dass das Herz des Leiters offen für Korrektur ist.
2. **Prüfen.** Wenn es Ihnen leichtfällt, harte Worte in das Leben eines anderen hineinzusprechen, dann sollten Sie das wahrscheinlich nicht tun. Wenn es Ihnen schwerfällt, weil Sie den anderen nicht verletzen oder Ihre Beziehung nicht zerstören wollen, dann sprechen Sie wahrscheinlich aus einem Herz der Liebe heraus.

3. **Entscheiden** Sie sich dafür, die Person so zu lieben, dass nichts ihr Wachstum als Nachfolger Jesu behindert. Bekräftigen Sie dem Coachee mit Sanftheit, dass die von Ihnen gewählten Worte dem Wunsch entspringen, ihn in seinem Wachstum zu unterstützen.
4. **Fragen.** Stellen Sie Fragen, die deutlich machen, dass Ihnen Ihr Coachee wichtig ist (keine dienstliche Verpflichtung oder Problemlösung). Zum Beispiel: „Mir ist aufgefallen, dass du deinen Dienst in letzter Zeit nicht mehr mit so viel Enthusiasmus tust wie sonst. Hat sich irgend-etwas geändert?“
5. **Bestätigen Sie** Ihren Leiter beständig während Ihres Gesprächs. Bekräftigen Sie Ihren Wunsch nach einer engen, authentischen Beziehung zu ihm. Versichern Sie ihm seinen Wert für das Team.

Seien Sie offen dafür, dass beide Seiten die Wahrheit sagen können. Die besten Beziehungen im Leben sind diejenigen, in denen wir voneinander lernen. Die Leiter, die wir coachen, werden höchstwahrscheinlich auch uns ein Stück Wahrheit zu sagen haben. Geben Sie Raum für Rückmeldungen. Zum Beispiel: „Wie wirkt mein Handeln auf dich? Welche Rückmeldung möchtest du mir geben? In welchem Bereich meines Lebens, denkst du, könnte ich wachsen?“

EINEN WIDERWILLIGEN LEITER COACHEN

Wenn Sie schon länger ein Coach sind, dann haben Sie vermutlich folgenden Satz des Öfteren gehört: „Ich brauche eigentlich keinen Coach, aber trotzdem danke.“ Es stellt sich die Frage: Braucht wirklich jeder Leiter einen Coach? Manchmal hört man Leute sagen: „Wir sind alle so beschäftigt und dafür hat eigentlich niemand Zeit!“ Oder: „Manche Leiter haben einfach so viel Erfahrung und wissen, was sie tun. Da ist Coaching nicht wirklich nötig.“ Darauf wäre meine Antwort: „Die einzigen Leiter, die Coaching benötigen, sind diejenigen, die ihr volles Potenzial entwickeln möchten, um den Auftrag Jesu zu erfüllen.“

Die Frage, ob Leiter Coaching brauchen oder nicht, ist ungefähr so, als würde man seinen Zahnarzt fragen, ob man seine Zähne wirklich putzen sollte, und als Antwort bekäme: „Nur die Zähne, die Sie behalten wollen.“ Mit anderen Worten: *Ja*, jeder effektive

Wer als Leiter sein volles Potenzial entwickeln möchte, um den Auftrag Jesu zu erfüllen, wird Coaching suchen und annehmen.

Leiter braucht einen Coach, um das Allerbeste aus seinem Leitungspotenzial herauszuholen und um beständig in den Bereichen Jüngerschaft, Verantwortlichkeit, Ermutigung, Herausforderung und Gebet wachsen zu können. Wir geben dann unser Bestes, wenn uns jemand Aufmerksamkeit schenkt, so wie ein fünfjähriger Junge nicht aufhören kann zu sagen: „Mama, schau mal!“ Wir alle brauchen

jemanden, der uns bei dem, was wir tun, zuschaut. Wenn das der Fall ist, übertreffen wir uns selbst.

Nachdem klar ist, dass ein Leiter, um wirklich effektiv sein zu können, einen Coach benötigt, stellt sich die Frage: Wie baut ein Coach eine Beziehung zu einem Leiter auf, der die Wichtigkeit und den Wert von Coaching nicht versteht?

1. **Machen Sie den ersten Schritt** – Setzen Sie ein Treffen an. Wenn nötig, nutzen Sie den Einfluss des Dienstbereichsleiters oder des Pastors, damit ein erstes Treffen stattfinden kann. Bitten Sie den Dienstbereichsleiter oder Pastor, bei Ihrem ersten Treffen dabei zu sein. Sie können den Bereichsleiter bzw. Pastor auch bitten, dem Coachee mitzuteilen, dass Sie von ihnen angefragt wurden, sein Coach zu sein, weil sie großes Führungspotenzial in ihm sehen.
2. **Planen Sie ein kurzes Treffen** – Dies sollte nicht länger als eine Stunde dauern. Nehmen Sie Rücksicht darauf, dass auch die Zeit des Leiters begrenzt ist und danken Sie ihm, dass er gekommen ist.

3. **Erinnern Sie den Leiter daran, dass niemand alleine unterwegs ist** – Wir sind alle Teil eines Teams. Es ist weder gesund noch macht es allzu viel Spaß, von anderen getrennt zu sein.
4. **Beten Sie regelmäßig für Ihren Leiter** – Lassen Sie Ihren Leiter wissen, dass Sie für jeden Bereich seines Lebens beten.
5. **Vereinbaren Sie bei jedem Treffen den nächsten Termin** – Notieren Sie das nächste Treffen in Ihren Kalendern und halten Sie diese Termine ein.
6. **Finden Sie den passenden Meeting-Rhythmus** – Vielleicht kann man das eine Mal miteinander telefonieren und sich das nächste Mal persönlich treffen. Fragen Sie nach, wie oft diese Treffen am besten stattfinden sollten. (Tipp: Einmal wöchentlich könnte zu oft sein, einmal jährlich zu selten)
7. **Fragen Sie den Leiter, was er braucht** – Notieren Sie auf einer Liste all die Dinge, die Ihr Leiter braucht, um sich weiterzuentwickeln. Tun Sie alles Ihnen Mögliche, um ihn darin zu unterstützen.

Leiter, die das Verlangen haben, gecoacht zu werden und das aktiv suchen, werden in ihrem Dienst effektiver sein. Sie behalten den Auftrag im Blick und machen andere zu Nachfolgern. Sie vervielfältigen Azubis und erweitern so generell ihren Einflussbereich. Ermutigen Sie die Leiter, die etwas widerwillig wirken. Fordern Sie sie heraus und gehen Sie ihnen nach. Investieren Sie allerdings den größten Teil Ihrer Energie in Leiter, die belehrbar und offen für Ihr Coaching sind. Dies führt zu einer Vervielfältigung von Leitenden und bewirkt, dass noch mehr Menschen ihren Weg zurück zu Gott finden.

Die Qualität Ihres Coachings wird sich in der Tiefe und Echtheit der Beziehungen zu Ihren Coachees zeigen. Ohne Beziehung ist kein effektives Coaching möglich. Räumen Sie dem Aufbau von Beziehungen die höchste Priorität ein. Und Gott wird Ihnen, Ihren Coachees und Ihrer Gemeinde Wachstum schenken.



FRAGEN ZUR DISKUSSION

1. Gibt es im Augenblick einen Leiter, mit dem Sie nicht viel gemeinsam haben? Wie wollen Sie zu diesem Leiter eine Beziehung aufbauen?
2. Haben Sie es mit einem Leiter zu tun, der Sie einschüchtert oder dessen Fähigkeiten die Ihren zu übertreffen scheinen? Was ist Ihre Strategie, um diesem Leiter zum Erreichen seines vollen Potenzials zu verhelfen?
3. Wie viel Zeit investieren Sie, um einen widerwilligen Leiter dazu zu bewegen, sich für eine Coaching-Beziehung mit Ihnen zu öffnen?
4. Wie können Sie dafür sorgen, genügend „Beziehungsenergie“ zur Verfügung zu haben, während Sie sich durch Coaching in das Leben anderer investieren?