



Copyright: Bernhard Figgen, Düsseldorf

**„Alte Liebe“ wieder entdeckt -
Mein Weg zum Systemischen Coach**

Inhaltsverzeichnis

1 Mein bisheriger Berufsweg: Ausbildung und langjährige Berufstätigkeit als Diplomingenieur.....	1
2 Meine „alte Liebe“: Die Psychologie und das Soziale.....	2
3 Das Systemische Coaching – Theoretische Hintergründe und Bedeutung der Haltung im Coaching.....	3
4 Ausgewählte Methoden in Theorie und Lernpraxis.....	5
4.1 Timeline.....	6
4.1.1 Methodenbeschreibung der Timeline.....	6
4.1.2 Eigene Erfahrungen mit der Timeline als Coachee.....	7
4.1.3 Erfahrungen mit der Timeline als Coach.....	7
4.2 Demo-Coaching.....	8
4.2.1 Methodenbeschreibung.....	8
4.2.2 Eigene Erfahrungen mit den Methoden als Coachee.....	8
4.2.3 Erfahrungen mit den Methoden als Coach.....	9
4.3 Hypno-systemisches Coaching.....	9
4.3.1 Methodenbeschreibung.....	9
4.3.2 Eigene Erfahrungen mit den Methoden als Coachee.....	10
4.3.3 Erfahrungen mit den Methoden als Coach.....	10
5 Abschlussbetrachtung.....	11
6 Literaturliste.....	12
7 MINDMAP COACHING.....	13

1 Mein bisheriger Berufsweg: Ausbildung und langjährige Berufstätigkeit als Diplomingenieur

Gestartet bin ich beruflich mit einem Maschinenbaustudium mit Anfang 20, nachdem ich zuvor den Zivildienst in einer Jugendbildungsstätte abgeleistet hatte. Die Berufswahl erfolgte eher aus pragmatischen Gründen. Mein Studium an der RWTH Aachen verlief nicht klassisch und geradlinig "typisch" – aber erfolgreich. Näheres dazu im Kapitel 2 „Alte Liebe“... .

Während meines Studiums war ich u.a. wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen und habe als technische Vertiefung die Fachgebiete Fertigungstechnik, Qualitätssicherung und Umweltschutz studiert.

Stationen meines Berufslebens als Diplomingenieur in den verschiedenen Bereichen und Funktionen eines Großkonzerns der Automobilzulieferindustrie waren

- Projektarbeit für Umweltschutz und Recycling
- Langjährige Tätigkeit im Vertrieb
- Marketing (Wettbewerberbeobachtung) und
- Trainings und Leiten von Strategieworkshops

an mehreren Standorten in Deutschland und weltweit tätig.

Die damit verbundenen Tätigkeiten erforderten als Basis guten technischen Sachverstand, im Vertriebsbereich und der Auftragsakquise, betriebswirtschaftliches Denken und Verhandlungsgeschick. Merkmale meiner Tätigkeitsfelder waren immer auch durch das ständige Zugehen und die Kommunikation mit den beteiligten Menschen gekennzeichnet: einerseits nach innen in meine Organisation- andererseits nach außen bei den Kunden.

In den letzten Jahren meiner Berufstätigkeit als Ingenieur hatte ich die Gelegenheit, interne Fortbildungen / Workshops im Bereich der „Strategisch-erfolgreichen Kundenakquise“ für Kolleginnen und Kollegen durchzuführen; etwas, was ich sehr gerne gemacht habe.

Rückblickend betrachtet fällt auf und war mir immer irgendwie bewusst, dass ich zwar einerseits technisch ausgebildet bin und über großen technischen Sachverstand verfüge, und ich mich über lange Zeit mit komplexen technischen Produkten beschäftigt habe. Andererseits aber war mir immer der Mensch mit seiner „menschlichen Seite“ und die zwischenmenschliche Kommunikation in meinen Arbeitsbezügen von großer Bedeutung: Sei es in der Kundenkommunikation und den Auftrags- und Projektverhandlungen und auch intern im Rahmen der Strategieworkshops. Immer stand für mich auch der Mensch als Kunde oder Mitarbeitender im Zentrum meines Handelns und Interesses. Es ging nie nur um die reine Fachkompetenz, sondern auch personale und soziale Aspekte und die damit verbundenen Fragen und Themen.

Nach einem privat motivierten Wohnortwechsel und den damit ausgelösten Fragen nach „Wie soll es jetzt beruflich weitergehen? Was geht angesichts des Alters noch?“ habe ich sehr deutlich Anfang diesen Jahres meine „alte Liebe“ wiederentdeckt und mich für eine Ausbildung zum Systemischen Coach entschieden. Zentrale Entscheidungskriterien waren hierbei der Wunsch, meinen beruflichen „Erfahrungsschatz“ weiter nutzen zu können, aber auch die „alte Liebe“ zu psychologischen Themen, dem Sozialen und der zwischenmenschlichen Beziehungen nachzugehen.

Nachfolgend führe ich näher aus, wo die Wurzeln für diese persönliche Ausrichtung liegen und, wie diese „Liebe“ sich auf meinem Lebensweg immer wieder mal gemeldet hatte.

2 Meine „alte Liebe“: Die Psychologie und das Soziale

Aufgrund meiner Erziehung und dem Aufwachsen in einer christlich geprägten Familie, habe ich die Werte Nächstenliebe und Mitmenschlichkeit sehr verinnerlicht.

Zahlreich bin ich mit christlichen und sozialen Belangen in Berührung gekommen. Als Gruppenleiter und Leiter von Gruppen bei Ferienfreizeiten, bin ich früh mit pädagogischen Themen und Gruppenleiterfragen in Berührung gewesen. Meine pazifistische Einstellung und Kriegsdienstverweigerung ließen mich den Zivildienst in einer Bildungseinrichtung ableisten. Dort kam ich, neben meiner Hausmeistertätigkeit, mit Menschen aus dem Sozial- und Erziehungsbereich in Kontakt. Deren Arbeit als Diplompädagoge und Diplompädagogin interessierte mich, imponierte mir und gefiel mir. Die Beschäftigung mit der Förderung von jungen Menschen und deren Hinführung zum Hauptschulabschluss (z.B. deren Anleitung beim Bewerbungsverfahren) und die sozialpädagogische Begleitung bei deren außerschulischen Praktikum waren einige der Themenfelder, von denen ich etwas „mitbekam“. Bereits als Schüler hatte ich der Oberstufe zB im Fach Pädagogik mit großem Interesse gelernt. Und auch schon einmal über eine pädagogische Berufstätigkeit nachgedacht.

Dennoch entschied ich mich nach dem Zivildienst für ein Maschinenbaustudium, nicht zuletzt auch geprägt durch meinen Vater und seine Ausbildung (Schlosser, Techniker, Ingenieur).

Während meines Studiums kamen mir Zweifel auf, ob ich die richtige Berufswahl getroffen hätte. So entschloss ich mich dazu, parallel ein Studium der Sozialpädagogik zu beginnen. Für dieses Studienfach machte ich ein halbjähriges Praktikum mit geistig-behinderten Menschen im Heilpädagogischen Heim in Düren. Damit erwarb ich die Eingangsvoraussetzung zum Studienbeginn an der KFH Aachen. Ein Semester war ich dort eingeschrieben und belegte Seminare und Kurse. Obwohl ich gute Erfahrungen gemacht hatte, entschied ich mich damals für die Fortsetzung des Maschinenbaustudiums, weil mir die technische Materie als handfester und eindeutiger erschien. Im sozialen Bereich können Dinge mal so und mal so gesehen werden, dachte ich damals.

Allerdings sollten mich meine Erfahrungen im späteren Berufsleben ein anderes lehren. Auch bei der Technik mag es sein, das man objektiv messen kann, aber die damit beschäftigten Menschen interpretieren vielfach die Ergebnisse anders und auch sehr subjektiv. Besonders im Vertrieb, wo es immer um Geld und um die Abwägung von unterschiedlichen Zielen zwischen Kunde und Zulieferer geht, müssen oft bei Verhandlungen Kompromisse eingegangen werden. Es ist also gar nicht immer so klar, wie man am Anfang bei technischen Problemen annimmt.

Nicht nur das Soziale, sondern auch die Psychologie, die eigene Selbsterkenntnis und psychotherapeutische Themen haben mich schon immer interessiert; früh kam ich im Kontext der Kath. Jugendarbeit mit pädagogischen Themen in Berührung.

Und auch während des Studiums meldete sich diese Interessenseite immer wieder: Ich nahm an Exerzitien teil, die Themen Transaktionsanalyse aufgriffen und vermittelten, und, war Teilnehmer an einem Präsenz- Seminar „Formen der Psychotherapie“ an der Fernuni Hagen. Ehrenamtlich engagierte ich mich für den Umweltschutz bei Greenpeace in der Ortsgruppe.

In dieser Interessen-Bandbreite betrachtet würde ich mich heute als den „nicht-klassischen“ Diplomingenieur bezeichnen. Ich habe stets nach „meiner Nische“ in der technischen Beratung gesucht und dort gefunden. Ich arbeitete in Bereichen, die immer viel mit Menschen zu tun hatten.

Mir wurde zunehmend bewusst, wie sehr sich Unternehmens- und Führungskultur auf die Mitarbeitenden auswirken. Die Arbeitszufriedenheit und auch die Arbeitsmotivation und die Arbeitsergebnisse haben maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens. Die Bedeutung der Mitarbeitenden im Unternehmen kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Personalentwicklung muss meines Erachtens daher noch viel stärker auch persönliche und soziale Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berücksichtigen. Ein Meilenstein meiner persönlichen Entwicklung war die Teilnahme an einem halbjährigen Leadership-Pilotprojekt zu Führungsthemen (12-köpfige Lerngruppe). Begleitet wurde der Prozess durch Einzelsupervisionen / Coachings.

Weiterhin hat mich die mehrjährige berufsbegleitende Ausbildung meiner Frau zur personenzentrierten Supervisorin DGSV nach dem Theorieansatz von Carl Rogers immer wieder angesprochen und inspiriert. Im Eigenstudium habe ich – neben dem Erlernen der Systemischen Ansätze - auch diesen Hintergrund fachlich als hilfreich für die Beziehungsgestaltung („Helferhaltung“) gewürdigt und in mein Selbstverständnis als Coach integriert.

Mit dem Beginn der Ausbildung zum Systemischen Coach empfand ich mehr und mehr, dass dies nun mein weiterer beruflicher Weg sein würde. Eine belebende und erfüllende Erfahrung.

Warum das so ist und was mich an dem Systemischen Coaching fasziniert, werde ich im nächsten Kapitel näher skizzieren und erläutern.

3 Das Systemische Coaching – Theoretische Hintergründe und Bedeutung der Haltung im Coaching

Von den ersten Tagen der Ausbildung an war ich von den Grundlagen und dem Konzept des Systemischen Coachings begeistert. Die Grundlagen (Systemisch; ressourcen- und lösungsorientiertes Vorgehen) und die hinter dem Systemischen Coaching stehenden Ansätze (Konstruktivismus, positive Psychologie, Lösungsorientierung) zogen mich in ihren Bann.

Im Rahmen dieses Kapitels werde ich auf exemplarische theoretische Grundlagen / Kernaussagen der Systemtheorie als Basis für das systemische Coaching und die Bedeutung der Haltung des Coaches im Coaching eingehen.

Zur weiteren Vertiefung des Lesers, verweise ich auf die angegebene Literatur im Anhang.

Systemtheoretische Grundlagen und Konzepte

KONSTRUKTIVISMUS

Der Konstruktivismus ist „eine Position der Erkenntnistheorie aus dem 20. Jahrhundert“¹. „Der Radikale Konstruktivismus wurde von Ernst von Glasersfeld entwickelt. Er hat dabei auf die Arbeiten von Jean Piaget zurückgegriffen. Die Denkweise von Piaget war konstruktivistisch und erkenntnistheoretisch. Ernst von Glasersfeld argumentiert insbesondere auch mit der operationellen Geschlossenheit von Systemen.“²

Der Konstruktivismus geht in seiner radikalsten Form davon aus, „dass jeder Einzelne sich seine Wirklichkeit im eigenen Kopf „konstruiert“ ...“³. Jeder Mensch hat also seine eigene Realität und Vorstellung der Welt. Wir lernten hierzu die Metapher des Inselmodells kennen, das davon ausgeht, dass jeder in und auf seiner „individuellen Insel lebt“, mit seiner eigenen Wahrnehmung. Diese Wirklichkeit des Coachees zu entdecken und verstehen zu lernen, ist eine Grundvoraussetzung und auch Kunst für ein erfolgreiches und wirksames Coaching.

SYSTEM UND FUNKTIONSWEISE

Unter einem System versteht man das Zusammenwirken der verschiedenen Systemelemente. Das Zusammenwirken, die Art der Rück- oder Wechselwirkung innerhalb von Systemen, führt zu

¹ vgl. Wikipedia [https://de.wikipedia.org/wiki/Konstruktivismus_\(Philosophie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Konstruktivismus_(Philosophie)) Abruf 26.12.2021

² <https://de.wikipedia.org/wiki/Systemtheorie#Kybernetik>. Abruf 04.01.2022

³ ebenda

der Unterteilung in Systeme 1. und 2. Ordnung. Ebenfalls gibt es lebende und tote Systeme, offen und geschlossene Systeme. Im Coaching habe wir es mit komplexen sozialen Systemen zu tun.

Einfache System (1. Ordnung) sind gekennzeichnet durch lineare Beziehungen, Ursache-Wirkungs-Beziehungen. Demgegenüber sind komplexere Systeme (2. Ordnung) unterschieden dadurch, dass es besondere Wechselwirkungen zwischen den Systemelementen gibt als auch Rückwirkungen untereinander. Alles ist mit allem verbunden; innerhalb des System sind die Verbindungen netzwerkartig.

Die bildliche Verdeutlichung eines Systemverhaltens ist am Beispiel eines Mobiles machbar. Berührt man ein Teil des Mobiles und bringt es in eine neue Position, so hat dies Auswirkungen auf die anderen Teile des Mobiles. Und deren Bewegung wiederum wirkt rückwirkend auf die anderen Teile zurück usw.

Wenn wir auf menschliche Systeme und das Coaching schauen, so ist ein menschliches System durch die komplexe Wechselwirkungen der Menschen untereinander und die Art der Organisationsform beschreibbar.

Eines der grundlegendsten Systeme, therapeutisch gesehen, ist die Familie. Jeder von uns ist anfangs in eine Familie, die Herkunftsfamilie, hineingeboren. Des Weiteren leben wir in den verschiedensten Gruppen und Organisationsformen wie der Ehe, der Firma, dem Freundeskreis, Vereinen, ..., also in vielfältigen Arten der Zugehörigkeit.

Betrachtet und wissenschaftlich untersucht werden Systeme in der interdisziplinären Systemtheorie.⁴

Des Weiteren können Systeme sich selbst organisieren. Beim Menschen und seiner Organisation von Innen heraus, spricht man von Autopoiese.⁵

Weiteres hierzu ist im Kapitel Hypno-systemisches Coaching, Methodenbeschreibung, Kapitel 4.3.1 nachzulesen.

DIE WERTSCHÄTZENDE HALTUNG DES COACHES

In meiner Ausbildung lernte ich als Erstes die Bedeutung der Haltung im Coaching kennen. Der Coach nimmt eine wertschätzende und neugierige Haltung gegenüber seinem Klienten ein. Er ist sich darüber im Klaren, dass das Erleben des Coachees einzigartig und „auf seiner Insel“ („Coachee-Insel“) und in seinem System für ihn schlüssig und wahrhaftig ist. Alles Handeln und Verhalten des Coachees macht Sinn. Der Coach tritt der Coachin offen und unvoreingenommen entgegen. Er schätzt den Coachee sehr und geht von der „OK-Haltung“ aus, die auch in der Transaktionsanalyse beschrieben wird.⁶ Und auch die personenzentrierte Grundhaltung nach Rogers lässt sich mit diesem Ansatz verknüpfen und integrieren. Der Coach legt eine gewisse Demut an den Tag; er kennt nicht die Lösung des Coachee. Er ist dankbar, den Menschen begleiten zu dürfen und hilft diesem, seine eigenen Lösungsmöglichkeiten für seine Probleme und Schwierigkeiten selbst finden zu können. In diesem Sinn unterstützt er den Klienten in seiner eigenen Lösungsfindung im Sinne von „Hilfe zur Selbsthilfe“.

SYSTEMISCHES COACHING: RESSOURCEN- UND LÖSUNGSORIENTIERT

Coaching ist ein Beratungsformat, in dem der Coachee begleitet wird, seine eigenen Lösungen zu finden. Daher ist es ein „No-go“, dem Coachee Ratschläge zu erteilen. Es geht nicht um die Denkweise und Vorgehensweise des Coaches, sondern um die Begleitung und Lösungsfindung des Klienten. Dabei hört der Coach - wie schon eingangs erwähnt - wertschätzend und aktiv dem Coachee zu. Er fasst in seinen Worten das Gehörte zusammen (paraphrasieren), wobei er nach

⁴ <https://de.wikipedia.org/wiki/Systemtheorie> Abruf 01.01.2022

⁵ <https://de.wikipedia.org/wiki/Autopoiesis> Abruf 04.01.2022

⁶ Berne, Eric: Ich bin o.k., du bist o.k. Eine Einführung in die Transaktionsanalyse Taschenbuch – 44. Auflage 2010. ISBN 978 3 499 16916 8

Möglichkeit die Worte des Coachees benutzt: „Ich habe gehört und verstanden, dass...“; „Habe ich Sie richtig verstanden, dass...“; „Bei mir ist angekommen, dass...“.

Er leitet den Coachee an, mit positivem Ansatz nach Energiegebendem und Aufbauendem zu schauen. Dafür sucht er gemeinsam mit dem Coachee nach seinen Stärken und Ressourcen, die ihm oder ihr bei ähnlichen, vergangen Situationen im Leben bereits einmal bei der Bewältigung geholfen haben. Auf dieser Basis begleitet er den Coachee bei der Lösungsentwicklung. Hierbei geht es darum, die Wahlmöglichkeiten des Coachees zu erhöhen. Der Coachee gewinnt dadurch neue Sichtweisen seiner Situation, entdeckt neue Aspekte des Problems und seiner Lösung und nimmt eine veränderte Position zu sich selbst und seinem Problem ein. Eine neue, veränderte Wahrnehmung seiner Situation ermöglicht ihm, alte Verhaltensmuster zu erkennen und neue Lösungsansätze und Muster zu entwickeln.

Dennoch ist in dem ganzen Prozess das Problem(-erleben) nicht tabu, sondern das Problem wird gewürdigt. Im Problem ist immer auch ein Stück der Lösung bereits enthalten. Ein Abgleiten in die sogenannte Problemtrance ist allerdings zu vermeiden, und eine Ausrichtung in die Zukunft auf die nächsten kleinen neuen (Umsetzungs-)Schritte ist anzustreben. Nach Gunther Schmidt hat ein Mensch nicht ein Problem, sondern er erschafft sich sein Problem in seiner Wirklichkeit.⁷

HYPOTHESENBUILDUNG UND INFORMATIONENSBLEICH

Wie bereits oben erwähnt, bedarf es beim Coaching einer entsprechenden wertschätzenden und offenen Haltung.

Während des Coaching-Prozesses erfährt der Coach viel aus dem Erleben und Leben des Klienten und seine Anliegen. Durch die Systemischen Werkzeuge (wie z.B. systemische Fragetechniken) leitet der Coach den Klienten zielgerichtet durch den Prozess. Die Vielzahl der Informationen des Coachees werden zur „Hypothesenbildung“ herangezogen, die aus einer Haltung des Nicht-Wissens entstehen, denn der Experte im Coaching hinsichtlich der Lösung ist der Coachee selbst. Diese Hypothesen müssen immer wieder hinterfragt und mit den Informationen des Coachees abgeglichen werden. So wird die Relevanz für den Coachee festgestellt und ermittelt, ob man immer noch auf dem richtigen Weg im Prozess ist.

Im Coaching-Prozess gelangt man von der reinen Problembetrachtung hin zu neuen Lösungsmöglichkeiten. Bevor man allerdings dorthin kommt, ist eine ausreichende Problemwürdigung zu berücksichtigen, damit der Klient sich mit seinem Problem angenommen und verstanden fühlt. Der Coachee entwickelt aus vermeintlich beschränkt oder ausweglos erscheinenden Situationen neue Lösungswege und für sich alternative Verhaltensweisen (sogenannte „neue“ Muster).

Grundsätzlich ist im Coaching beabsichtigt, das Spektrum von Lösungsansätzen zu erweitern und dadurch ggf. vorhandenen Blockaden des Coachee zu lösen und Weiterentwicklung zu ermöglichen.

4 Ausgewählte Methoden in Theorie und Lernpraxis

Im Folgenden befaße ich mich mit drei ausgewählten Bereichen im Coaching: der Methode Timeline, einem DEMO-COACHING und dem Hypno-systemischen Coaching.

Die Darstellung der Unterpunkte erfolgt mit einer theoretischen Beschreibung der jeweiligen Methode bzw. des Coachings selbst, gefolgt von der Beschreibung eigener LernErfahrungen in der Rolle als Coachee. Timeline, einem DEMO-COACHING und dem Hypno-systemischen Coaching.

Abschließend gehe ich auf besondere Aspekte ein, die Coachin oder Coach bei Anwendung der Methode bzw. im Coaching berücksichtigen sollten.

⁷ Schmidt, Gunther: Vortrag auf dem DBVC-Dialogforum 2013 (mit Theorie und Praxisbeispielen). <https://www.youtube.com/watch?v=ISC51Q4u9BU> Abgerufen am 03.01.2022

4.1 TIMELINE

4.1.1 METHODENBESCHREIBUNG DER TIMELINE

Die Timeline ist eine von Richard Bandler und John Grinder im Rahmen des Neurolinguistischen Programmierens (NLP) entwickelte Methode. Sie „ist eine visuelle Metapher um Zugang zur Zeitkodierung eines Menschen zu bekommen.“ Dabei bezieht sie sich sowohl auf die Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft eines Menschen. In verschiedenen Beratungssituationen eingesetzt kann sie werden wie z.B. bei privaten oder beruflichen Coachings.

Gute Demonstrationen und eine Auswahl der Einsatzmöglichkeiten sind in zahlreichen Videos bei Youtube abrufbar.

Eine sehr schöne Bezeichnung fand ich bei Andreas Zürcher Sibold, Dozent der Hochschule Luzern, der seine Timeline als „Schätze der Vergangenheit“ bezeichnet.

Durch den Blick auf das schon „Geleistete“ im Leben (die Schätze), hat die Methode eine besonders stärkende und aufbauende Wirkung für den Klienten. Damit dient sie einerseits der Stärkung des Coachees, indem er seine vorhandenen Ressourcen wiederentdeckt und freilegt. Andererseits werden Ziele des Coachees für die Zukunft von ihm erarbeitet, visualisiert und später erfahren. So findet beim Coachee eine innere Zukunftsausrichtung statt, die zielgerichtet und ressourcengestützt angegangen werden kann. Zur längerfristigen Wirksamkeit und Abrufen emotionsstarker Zustände in zukünftigen Situationen, werden Bodenanker aus dem NLP eingesetzt. Bodenanker sind „die Repräsentation eines örtlichen, zeitlichen und/oder emotionalen Ereignisses an einer bestimmten Stelle am Boden.“⁸

Zur praktischen Umsetzung:

Ein Seil von ausreichender Länge wird im Raum als Zeitline ausgelegt. Drei vorbereitete Moderationskarten mit jeweils dem Wort „Vergangenheit“, „Gegenwart“ und „Zukunft“ werden dem Coachee übergeben, damit er diese auf der Timeline verteilen kann. Die Abstände und von wo nach wo die Timeline orientiert wird, bestimmt der Coachee.

Dann setzt man sich mit dem Coachee zusammen, um besondere Ereignisse und Meilensteine der Vergangenheit zu sammeln und auf die Moderationskarten zu schreiben. Die Entscheidung, wer schreibt, wird vom Coachee getroffen.

Der Coach moderiert und befragt den Coachee nach ca. 5-7 besonderen Begebenheiten in seiner Vergangenheit, die für ihn von Bedeutung sind. Die Ereignisse werden aufgeschrieben, danach werden die Karten vom Coachee in der zeitlichen Abfolge auf der Timeline verteilt.

Die Karten dienen als Bodenanker. Sie werden im nächsten Schritt der Übung langsam tippelnd abgegangen.

Auf dem Bodenanker stehend, bittet der Coach den Coachee, sich mit dem Ereignis zu verbinden. Meist ist dies besser machbar bei geschlossenen Augen. Es wird gefragt „Was verbindest du mit dem Ereignis, welche Bilder, Töne, Geräusche, Gerüche oder Gefühle kommen in dir?“

Dies ist die Anwendung der aus dem NLP bekannten „Methode VAKOG“. VAKOG ist eine Abkürzung und steht für die ersten Buchstaben der Sinneskanäle, den fünf Sinneswahrnehmungen: visuelle (Sehen), auditive (Hören), kinästetische (Spüren), olfaktorische (Riechen) und gustatorische (Schmecken) Wahrnehmung. Mittels weiterer Fragen nach den Sinneswahrnehmungen werden weitere emotionale Verbindungen und verbundene, abgespeicherte Gefühle zu dem Ereignis hergestellt; der Coachee assoziiert sich mit Ereignissen/ Meilensteinen der Vergangenheit. Ziel ist es, dem Coachee starke emotionale Verbindungen zu seinen Ressourcen in vergangenen Situation zu vergegenwärtigen und diese neu zu verankern, damit in bestimmten Situationen gewünschte Muster- und Verhaltensänderungen abgerufen werden können.

Nach dem Abgehen der Bodenanker der Vergangenheit, erreicht der Coachee die Karte Gegenwart. Im Rückblick Richtung des Geschafften und Erreichten können nochmals die Ressourcen in Erinnerung gerufen werden, was eine Bestätigung für den Coachee darstellt.

⁸ <https://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Bodenanker> Abgerufen am 02.01.2022

Nun geht man die Timeline Karte für Karte Richtung Zukunft und Ziel miteinander ab. Der Coach steht wiederum in der Nähe des Coachees, überschreitet aber die Timeline nicht. Er begleitet den Coachee beim langsamen Gehen; die Geschwindigkeit des Fortschreitens ist abhängig vom Coachee.

4.1.2 ERFAHRUNGEN MIT DER TIMELINE ALS COACHEE

Eine meiner ersten Selbsterfahrungen am ersten Ausbildungswochenende:

Eine Kollegin führte mich in einer Coachingübung zurück zu Meilensteinen und prägenden Ereignissen meines bisherigen privaten und beruflichen Lebens. Ich hatte volles Zutrauen zu ihrem Vorgehen. Sie selbst hatte bei einem DEMO-COACHING vor der Ausbildungsgruppe durch den Trainer eigene Erfahrungen in der Rolle der Coachin sammeln können. In Kleingruppen von 2-4 Personen übten wir dann das Gelernte ein, um sowohl Coachingerfahrungen als auch eigene (Selbst-)Erfahrungen machen zu können.

Ich konnte mich gut auf ihre Fragen zu den Erlebnis- und Ereignispunkten einlassen, so dass einige Karten mit Ereignissen zusammenkamen.

Beim Abgehen der Timeline und Stehen auf den einzelnen Karten, machte ich die vielfältigsten Erfahrungen. Für eine bessere Konzentration hatte ich meine Augen zeitweise geschlossen.

Die Anleitung mit Fragen wie:

„Was kannst du hier mit diesem Ereignis erinnern?“ und

„Siehst du vielleicht Bilder vor deinen Augen...?“

leiteten mich tief ins Spüren und Empfinden. Manche Situation erlebte ich mit allen Gefühlen, berührt, Tränen in den Augen, aber unwahrscheinlich befreiend und stärkend.

Zum Beispiel lösten die Gedanken an einen schon verstorbenen Freund Tränen bei mir aus, zumal ich mit ihm viele schöne Erlebnisse verbinde. Das Erlernen der Kopfstandes auf einer Wiese bei Sonnenschein, ist eines meiner mich stärkenden und immer wieder aufflammenden Erlebnisse, bei dem er mich angeleitet hat.

Auch sehr positives Erinnern und Gedenken an meine Eltern waren Bestandteile der Timeline.

Dann, in der Gegenwart angekommen, der Blick in die Zukunft und das Ausmalen meines 90. Geburtstags als Zielbild. „Der weise alte Mann“, meine Metapher.

In die Zukunft geschaut: Im Kurzzeitrahmen, meine Ausbildung zum Coach... meine weiteren beruflichen Stationen in der Coaching-Tätigkeit ... bis hin zum 90. Geburtstag: ruhig, gelassen, ruhend in mir, mit viel Weisheit auf ein erfülltes Leben zurückblickend und meine Lieben um mich herum versammelt.

Am Ende der Timeline, die über 1.5 Stunden dauerte, war ich einerseits müde und matt aufgrund der vielen Gefühlserlebnisse, aber auch sehr zufrieden und gestärkt mit meinen Bildern, gefühlten Erlebnissen und Ressourcen.

Die Timeline ist für mich ein bleibendes eindrucksvolles Mittel, um die Ressourcen vergangener Tage zu mobilisieren und einen Blick in die Zukunft werfen zu können, um sich auf Ziele in der Zukunft auszurichten.

4.1.3 ERFAHRUNGEN MIT DER TIMELINE ALS COACH

Ein wesentlicher Aspekt ist für mich, auf ausreichend Zeit für eine Timeline zu achten, da es sich um ein länderdauerndes Ressourcentool handelt. Ca. 1-1.5h sind für den Gesamtprozess mindestens einzuplanen.

Des weiteren ist es sinnvoll, den Coachee seine Karten selbst schreiben zu lassen. So ist er neben seinen Gedanken auch schon mit der Schreibtätigkeit, weil kreativer Prozess, Richtung Emotionen unterwegs.

Bei den Bodenankern ist ein tiefes Hineingehen in das Erlebnis behutsam und in angemessenem Tempo zu ermöglichen. VAKOG und Fragen dazu bringen den Coachee in stärkende emotionale Zustände. Ein Schließen der Augen hilft oft bei der Aufmerksamkeitslenkung und Konzentration. Aber Achtung: nicht jeder mag dies. In unserer Gruppe gibt es Teilnehmer, denen beim Augenschließen schwindelig wird. Es ist gut, auf derartiges Verhalten eines Coaches vorbereitet zu sein. (Erfahrungswissen)

4.2 DEMO-COACHING

4.2.1 METHODENBESCHREIBUNG

Bestandteil der Ausbildung sind DEMO-COACHINGS (in der Regel eines pro Dreitagesmodul), in dem die vermittelten Lerninhalte und Methoden exemplarisch einmal vor der Ausbildungsgruppe vom Trainer im DEMO-COACHING veranschaulicht und vertieft werden. Um das Geschehen zu einem späteren Zeitpunkt vertiefen zu können, wurden auch das eine oder andere Coaching als Video aufgenommen und der Lerngruppe zur Verfügung gestellt. Dies ist auch für den Coachee im DEMO-Coaching teilweise sehr sinnvoll, da durch das intensive und emotionale Coachingerleben die zu erlernenden fachlichen Prozessschritte und die eingesetzten Fragen oft nicht sofort nachvollzogen werden können.

In einem derartigen Setting habe ich mich als Coachee zur Verfügung gestellt, da ich ein besonderes Anliegen hatte.

Mein Coach war Manfred Wagner, unser Trainer von InKonstellation am zweiten Wochenende.

Er führte mich beim DEMO-COACHING in den folgenden Schritten ein:

Anliegensklärung, Zieldefinition, Systemklärung (Beteiligte), Erarbeiten von Optionen und weiteren Handlungsmöglichkeiten, erste kleine Schritte für die Umsetzung und neues Handeln.

Zur Unterstützung und, um unbewusste Themen besser visualisieren zu können, bat er mich, auf dem Flipchart einige meiner Antworten spontan aufzuzeichnen. Die spontane Zeichentätigkeit hat den Vorteil bzw. Effekt, dass, ohne groß im Kopf nachzudenken, emotionale Anteile aus dem Unbewussten zum Thema zu Tage kommen und visualisiert werden können. Beim Zeichnen ist die kreative Seite des Gehirns des Menschen angesprochen; das Rationale und Denkprozesse treten in den Hintergrund, die älteren Gehirnteile, die eine schnelle und intuitive Reaktion haben, werden genutzt; man könnte metaphorisch auch sagen: emotionale Anteile leiten die zeichnende Hand.

Ein weiteres eingesetztes Werkzeug ist das Hineinspüren in die Erlebnisswelten des Klienten. Basierend auf der Annahme, dass „ER-leben des Menschen immer wieder ständig neu erzeugt wird...“⁹ Je mehr Erlebnisse der Vergangenheit mit emotionalen Anteilen verbunden waren, wird es im Gehirn abgespeichert und kann durch Wahrnehmungsfokussierung re-aktiviert werden. Diese Wahrnehmungsfokussierung (Hypnose, Trance-Zustände) wird im hypno-systemischen Ansatz angewendet, um unwillkürliche Verhaltensanteile zu bearbeiten. Hierzu weitere Erläuterungen im Kapitel 4.3 "Das Hypno-systemische Coaching."

"Alle Unterscheidungen, die Menschen in Bezug auf unsere Umwelt und unser Verhalten machen können, sind brauchbar durch die visuellen, auditiven, kinästhetischen, olfaktorischen und gustatorischen Sinne darstellbar." (Richard Bandler)

4.2.2 ERFAHRUNGEN MIT DEN METHODEN ALS COACHEE

Im Vertrauen auf die Fähigkeiten des Trainers und dem Vertrauen zur Ausbildungsgruppe habe ich mich für ein DEMO-COACHING bereitgestellt. Mein Thema hatte mit meinen Eltern und eigener Lebensverantwortung zu tun. Des Weiteren mit meiner Entscheidung, für die Coaching-Ausbildung. Es ging für mich um so eine Art „Erlaubnis“ diese nun machen zu dürfen und eine neue Berufsentscheidung zu legitimieren. (Hintergründe dazu habe ich in den ersten Punkten dieser Arbeit anklingen lassen.)

Mein langjähriges Motto ist: Ich bin der Steuermann meines Lebens.

Mit diesem Bild des Kapitäns an Bord und am Steuerrad lebe ich seit ein paar Jahren nach dem Besuch des oben erwähnten Leadership-Seminars. Damals war ich in meinen 40ern.

Doch ab und zu entgleitet mir dieses Motto bei der praktischen, täglichen Umsetzung.

Und meine Entscheidung, nicht mehr als Diplomingenieur zu arbeiten und in die Beratungsbranche zu gehen, brauchte auch noch einmal die „familiäre“ (insbesondere der verstorbenen Eltern, der väterlichen) Bestätigung und Erlaubnis.

⁹ Schmidt, Gunther: Vortrag auf dem DBVC-Dialogforum 2013 (mit Theorie und Praxisbeispielen). <https://www.youtube.com/watch?v=ISC51Q4u9BU> Abgerufen am 03.01.2022

In diesem Coaching habe ich sehr deutlich meine Gefühle gespürt; die Ängste und die Zuversicht- und die innere Sicherheit erhalten, meinen „alte Liebe“ leben zu können und den Weg zu gehen.

Diese Erfahrung ist ein bleibendes Erlebnis in mir, an dass ich immer wieder in schwierigen Situationen denke und das Bild des Steuermanns als Ziel wieder lebendig vor Augen habe. Dafür bin ich sehr dankbar.

4.2.3 ERFAHRUNGEN MIT DEN METHODEN ALS COACH

Für den Coach ist die unbedingte Nähe und „Tuchfühlung“ mit dem Klienten wichtig. Dies wird einerseits durch das Spiegeln (Zusammenfassen und Widerspiegeln) erreicht. Andererseits ist die zielführende Fragetechnik und das Begleiten zum Erspüren seiner Gefühle enorm wichtig. Dies war für mich als Coachee sehr spürbar und Schutz gebend.

Eigene emotionale Berührtheit mag ein weiteres Thema für den Coach sein. Hier ist es gut, viel Selbsterfahrung und seiner blinden Flecke sich bewußt zu sein, um, entsprechend bei äusseren Triggern, sich schnell wieder auf den Coachee konzentrieren zu können.

4.3 DAS HYPNO-SYSTEMISCHES COACHING

4.3.1 METHODENBESCHREIBUNG (KURZDARSTELLUNG)

„Die Hypnosystemische Therapie ist ein Therapieverfahren, das Methoden ericksonscher Hypnotherapie in systemische Therapieansätze integriert. Die Grundidee dazu ist, dass beide Therapieansätze von dem nahezu gleichen Verständnis ausgehen, wie Veränderung im Patienten geschieht. Probleme werden, so eine Prämisse, autohypnotisch erzeugt, indem sie die Wahrnehmung einengen (Problemtrance). Der Therapeut verhilft zur Lösungstrance durch Fokussierung auf eigene Ressourcen.“¹⁰

Den Begriff der „Hypnosystemischen Therapie“ hat Dr. Gunther Schmidt geprägt. Als ein Volkswirt und später auch Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie ist er der Klinikleiter der sysTelios-Klinik in Wald-Michelbach. Diese versteht sich als Klinik für „Psychotherapie und psychosomatische Medizin mit hypno-systemischer Grundhaltung“¹¹ Eine Besonderheit der „hypno-systemischen Haltung ist die Autopoiese...“¹² Hierunter versteht man den „Umgang der Menschen untereinander in gelebter Kultur sowie die Selbstorganisation.“¹³ Laut Duden versteht man unter Autopoiese „die Fähigkeit, sich aus sich selbst heraus erhalten, wandeln und erneuern zu können. Bezogen auf unser Selbst verstehen wir darunter, dass wir grundsätzlich mit diesen autopoietischen Fähigkeiten autonom, also selbständig und ohne Hilfe anderer Leben könnten.“¹⁴

Die Hypnose dieser Therapieform ist derart zu verstehen, dass die Aufmerksamkeit des Klienten besonders fokussiert wird, so dass ein sogenannter Trance-Zustand beim Klienten eintritt. Die Trance ist eine erhöhte, nach Innen gerichtete Aufmerksamkeit; sie wird einzig und allein vom Klienten selbst erzeugt. In diesem Zustand gelangt der Klient an unbewußte und unwillentliche Prozesse und Erlebnisse der Vergangenheit.

¹⁰ https://de.wikipedia.org/wiki/Hypnosystemische_Therapie, Abruf 01.01.2022

¹¹ <https://www.systelios.de/klinik>, Abruf 01.01.2022

¹² <https://hypno-systemik.de/hypnosystemik/> Abruf 03.01.2022

¹³ ebenda

¹⁴ ebenda

Das Ziel des Coachings ist es, „eine optimale Kooperation zwischen kognitiv willentlich und unbewußten Prozessen zu erreichen.“¹⁵

Anders ausgedrückt: Der Kopf will oft etwas, aber das Bauchgefühl steht im Widerspruch dazu, was aber nicht willentlich änderbar ist. Diese Diskrepanz zwischen Kopf und Gefühl gilt es aufzulösen. Oder mit einem Bibelwort gesagt: "Der Geist ist willig, aber das Fleisch ist schwach" (Mk 14,37-38)

Dies zeigt einerseits die Grenzen des Menschlichen Handelns auf, andererseits aber auch die Möglichkeiten, Grenzen hinauszuschieben und Neues zu lernen. Neue Verhaltensweisen und neue Verhaltensmuster zu erlernen, werden durch das Coaching ermöglicht.

Prinzipiell sei hier noch angefügt, dass jedes menschliche Verhalten kontextbezogen ist. Der Mensch ist nicht so oder so, sondern er verhält sich in den jeweiligen Situationen so oder so (kontextbezogen).¹⁶

Im Rahmen dieser Ausarbeitung kann nur punktuell auf die wichtigsten Beschreibungsmerkmale eingegangen werden. Für eine vertiefende und weitergehende Beschäftigung mit der Thematik wird auf die Literaturliste im Anhang verwiesen.

4.3.2 ERFAHRUNGEN BEIM HYPNO-SYSTEMISCHEN COACHING ALS COACHEE

Das Modul „Hypno-systemisches Coaching“ war für mich im Vorfeld mit vielen Fragen behaftet.

„Was ist Hypnose?“, „Wie läuft diese ab?“ „Bleibt man „Herr seiner Sinne“?“

Zu viel Scharlatanerie oder Spektakuläres aus Presse und Fernsehen, was ich bisher kannte.

Dies änderte sich im Laufe des Wochenendes. Zum einen erkannte ich in den kleinen Übungen, die wir machten, dass alleine die Aufmerksamkeitskonzentration auf etwas Bestimmtes und das Nachspüren, eine gewisse Trance erzeugen kann. Dabei war ich stets bei vollem Bewusstsein und es geschah nichts Unkontrolliertes oder Absonderliches. Vielmehr erlebte ich mich sehr verbunden mit meinen Gefühlen und unwillkürlichen Erinnerungen.

Sowohl in das „Problem hineingehen“, die sogenannte Problemtrance, habe ich erfahren, als auch das „Muster des Gelingens“, in die sogenannte Lösungstrance zu gelangen.

Hierbei erfuhr ich, wie Haltung (Körperhaltung) und Empfinden, als auch Empfinden und Körperhaltung in Wechselwirkung stehen. In zahlreichen Übungen konnte ich das spüren und erleben.

In einer Übung, in der man zwischen Problem und Lösung hin- und herging, habe ich sehr deutlich die Problemtrance erfahren. Es war sogar ein "wenig schön" und entlastend und ich habe relative lange in diesem Zustand verweilt. Erst als mich die Coachin zum dritten Mal mit Namen ansprach, reagierte ich auf die Ansprache und ging in die Lösungshaltung über.

4.3.3 ERFAHRUNGEN BEIM HYPNO-SYSTEMISCHEN COACHING ALS COACH

Die Anleitung für die Problem-Lösungsgymnastik fordert den Coach eventuell heraus, so wie es in meinem Fall gewesen ist. Da ich 3-mal nicht auf die Ansprache reagiert hatte, bekam die Coachin schon etwas Angst, dass ich "völlig abgetaucht oder hypnotisiert sei". Die Erleichterung stand ihr dann im Gesicht geschrieben, als ich beim 4. Mal dann reagierte. Dies veranlasste sie dann, mich die Lösungsgymnastik bei der Lösungspose richtig ausgiebig machen zu lassen. Sie ermunterte mich geradezu dazu.

Der Coach/Die Coachin muss immer auf das Auftreten tiefgehender Emotionen beim Coachee vorbereitet sein. Das hilft bei eventuellen zu massiven Gefühlen, sich von diesen wieder abzugrenzen (dissoziieren; Abstand gewinnen; aus den Emotionen in eine Betrachterrolle zu kommen), wenn es notwendig wird.

¹⁵ Schmidt, Gunther: Erfolgreiche Kooperation mit unseren eigenen unbewussten Kompetenzen, S. 58, ISBN 978-3-8497-8254-2 (ePUB)

¹⁶ Schmidt, Gunther: Vortrag auf dem DBVC-Dialogforum 2013 (mit Theorie und Praxisbeispielen). <https://www.youtube.com/watch?v=ISC51Q4u9BU>
Abgerufen am 03.01.2022

5 Abschlussbetrachtung

Meine Ausbildungsgruppe zum Systemischen Coach / Coachin besteht aus 18 Auszubildenden (15 Frauen, 2 Männer). Die Diversität an Professionen und auch die unterschiedlichen Altersstufen der Teilnehmenden ist für mich eine bereichernde Lebenszeit gewesen.

In der Ausbildung wird besonders die ganzheitliche Sichtweise auf das Leben und Er-Leben von Menschen in unterschiedlichen Kontexten vermittelt. Wie dargestellt ist insbesondere die Haltung zum Coachee, das Begleitenkönnen in Demut und Respekt, sowohl in unseren Coaching-Übungen als auch der praktischen Arbeit die Basis guten und wirksamen Coachings. Die Coachingbeziehung stellt einen besonderen Kontakt, einer einzigartige Beziehung, zum Klienten dar, wie ich schon in den Übungcoachings ausserhalb der Ausbildungsgruppe erleben konnte. (Bisher: 12 Coachingeinheiten von jeweils 1.5 Stunden; Klienten/innen: 3 Frauen, 1 Mann.)

Die Ausbildung hat meinen Blick auf die Welt verändert. Ich bin fasziniert von meiner anderen Wahrnehmung der Welt, basierend auf dem neugelernten Konzept des Konstruktivismus. „Wir machen uns jeden Augenblick eine neues subjektives Bild der Wirklichkeit und Er-Leben wird gemacht“, nach Gunter Schmidt. Diese Einsichten, den anderen Blick auf die Welt und die Menschen mit anderen Augen zu sehen, ist mir durch die Ausbildung vor Augen geführt und ermöglicht worden.

Ich freue mich auf die weitere berufliche Praxis und bin dankbar, diesen Weg gehen zu dürfen.

Ein besonderer Dank an die Trainer und Trainerinnen von InKonstellation für deren vertrauensvolle Begleitung und die praxisnahe Vermittlung der Grundlagen und Konzepte des systemischen und hypno-systemischen Coachings.

Zu guter Letzt:

Ich habe als 60-Jähriger meine „alte Liebe“ nicht nur wieder ent-deckt, sondern mit ihr einen neuen Lebensabschnitt gestartet. Und sie ist so jung und belebend wie eh und je.

Ich freue mich auf die Begegnungen und Erfahrungen mit meinen zukünftigen Coachees und auf mein weiteres Lernen. Ich lebe den beruflichen Neuanfang!

Last, but not least:

Einen lieben und ganz herzlichen Dank an meine Frau, die mich mit kritischen Fragen und wohlwollendem Anteilnehmen während der Ausbildung begleitet hat und mir eine unverzichtbare „Sparringspartnerin“ ist.

6 Literaturliste

Bandler, Richard und Grinder, John: Patterns. Originaltitel: Patterns of the Hypnotic Techniques Vol. I. Erscheinungstermin: 20. März 2015. (Deutsch)

de Shazer, Steve: Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie

Roth, Gerhard: Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert.
Ersterscheinungstermin: 24.11.2003. Aktuelle Auflage: 31.10.2018
Broschur, 608 Seiten ISBN 978-3-518-29278-5

Schmidt, Gunther, Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung (Carl-Auer Compact) Taschenbuch – 26. Juli 2005, Erstausgabe

Schmidt, Gunther: Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung, Neunte Auflage, 2020 <https://www.carl-auer.de/media/carl-auer/sample/LP/978-3-89670-470-2.pdf>

Schmidt, Gunther: Liebesaffäre zwischen Problem und Lösung. HYPNOSYSTEMISCHES ARBEITEN IN SCHWIERIGEN KONTEXTEN. Aufl. 2021. Erscheinungsdatum 11.02.2021.
ISBN: 978-3-8497-0191-8

Timeline, Beispiele. YouTube: https://www.youtube.com/results?search_query=timeline+coaching

Watzlawick, Paul: Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen, Taschenbuch – 1. Februar 2005. ISBN: 978-3492243193

7 MINDMAP COACHING

Haltung, Prozesssteuerung, Interventionen, weitere Aspekte. Copyright: Peergroups,

