

Abschlussarbeit
Systemische Coaching-Ausbildung

Glück, Lebensvision und Systemisches Coaching

Vorgelegt bei:

InKonstellation

Akademie für Systemisches Coaching

Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
1. Was ist Glücklichein?	4
2. Lebensvision.....	6
2.1. Nutzen der persönlichen Lebensvision.....	7
3. Prozess zur Bestimmung des persönlichen „WHY“ nach Sinek	9
3.1. Prägende Erlebnisse finden und teilen.....	9
3.2. Muster und Leitmotive erkennen	10
3.3. WHY-Satz formulieren.....	10
4. Anwendung des Prozesses im Systemischen Coaching	11
Literaturverzeichnis	15

Executive Summary

Glückliche Menschen sind energiegeladener, seltener krank, produktiver und leben länger. Die Arbeit zeigt auf, dass eine erfüllende, als sinnstiftend wahrgenommene Tätigkeit ein wichtiger Baustein zum Glücklichsein von Menschen ist. Um in der Lage zu sein, eine sinnstiftende Tätigkeit zu ergreifen, ist es wichtig seinen persönlichen Purpose, die tiefergehende Motivation, zu kennen. Daher wird ein Prozess zur Bestimmung dieses Purpose geschildert und die Umsetzung anhand eines Fallbeispiels im Rahmen eines systemischen Coachings konkreter geschildert. Damit vermittelt die Arbeit Erkenntnisse aus der Glücksforschung und wie Coaching einen Beitrag zur Purpose-Bestimmung leisten kann.

1. Was ist Glücklichsein?

Prof. Ruckriegel (2019) schreibt hierzu, dass wir glücklich sind, wenn wir uns wohlfühlen mit unserem Leben, wenn wir das Gefühl haben, dass das Leben, das wir führen gut und erfüllend ist.

Er beschreibt dabei das emotionale und kognitive Wohlbefinden. Mit emotionalem Wohlbefinden ist die Gefühlslage im Moment gemeint. Hier geht es also um das Wohlbefinden, das Menschen erleben, während sie ihr Leben leben.

Das kognitive Wohlbefinden hingegen misst den Grad der „Zufriedenheit“ mit dem Leben, nimmt also eine Bewertung vor. Menschen urteilen also über ihr Leben und die selbstgesteckten Ziele.

Beide Formen des Wohlbefindens sind laut Prof. Ruckriegel gleichermaßen wichtig und beeinflussen sich gegenseitig.

Er fasst zusammen, dass „eine glückliche Person sich häufig (leicht) positiver Gefühle [erfreut] und erfährt seltener negative Gefühle im Hier und Jetzt und sieht einen Sinn in ihrem Leben, verfolgt also sinnvolle (Lebens-) Ziele. Dauerhaftes Glück erfordert, dass wir den Weg genießen, der uns zu einem lohnenswerten Ziel führt“.

„Glück ist eine „Nebenwirkung“ eines gelingenden Lebens.“

Eckart von Hirschhausen, in: Was uns Glücklich macht, GEOkompakt, Nr. 58, 2019, S. 152

Prof. Ruckriegel führt weiter aus, dass glücklichere Menschen sich nicht nur subjektiv besser fühlen, sondern auch mehr Energie haben, kreativer sind, ihr Immunsystem stärken, Beziehungen festigen, produktiver arbeiten und die Lebenserwartung erhöhen können. Die medizinische Forschung zeigt, dass glückliche Menschen weniger krank werden, denn ihr Immunsystem ist nicht so belastet. Auch die Lebenserwartung von glücklichen Menschen steigt deutlich um fünf bis zehn Jahre.

Die Forschung hat dabei mehrere Glücksfaktoren hervorgebracht: Liebevolle soziale Beziehungen, psychische und physische Gesundheit, persönliche Freiheit und eine erfüllende (Erwerbs-)Tätigkeit. Letzteres fußt auf dem menschlichen Grundbedürfnis nach sinnhaftem Tun und Anerkennung.

Ein erfülltest, also als sinnvoll erachtetes Lebensziel, welches ggfs. sogar im Beruf verfolgt werden kann, stellt somit einen wichtigen Faktor für das Glücklichein bzw. Wohlbefinden dar.

2. Lebensvision

Sinek beschreibt drei Ebenen auf den Karrieren ablaufen. Die Ebenen beschreiben, was wir tun („what“), wie wir etwas erreichen („how“) und warum („why“) wir etwas tun.

The Golden Circle

WHAT

Every organization on the planet knows WHAT they do. These are products they sell or the services

HOW

Some organizations know HOW they do it. These are the things that make them special or set them apart from their competition.

WHY

Very few organizations know WHY they do what they do. WHY is not about making money. That's a result. WHY is a purpose, cause or belief. It's the very reason your organization exists.

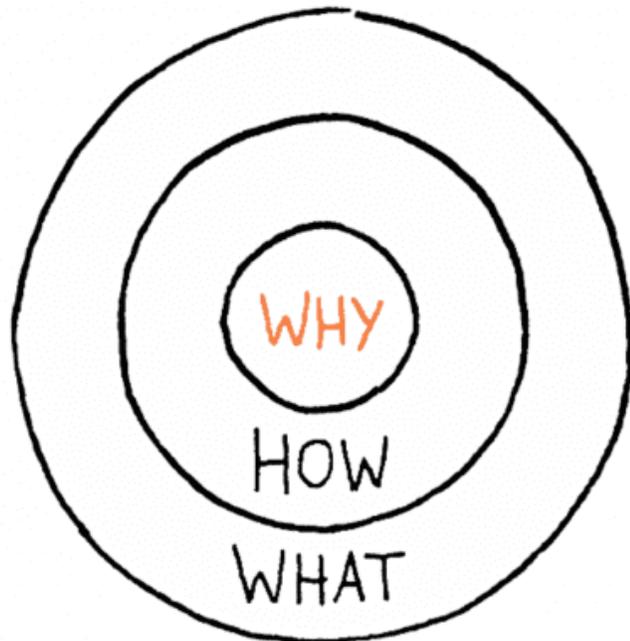


Abbildung 1: Golden Circle nach Simon Sinek (2009), Darstellung: www.smartinsights.com

Das „Was“ ist dabei die offensichtliche Ebene, die Produkte, die Dienstleistungen und Tätigkeiten, die wir täglich umsetzen. Das „Wie“ ist bereits weniger offensichtlich und beschreibt, was uns einzigartig macht und uns von anderen unterscheidet. Somit die Art und Weise, wie wir unser „Was“ umsetzen.

Das „Warum“ jedoch können nur noch wenige klar formulieren. Laut Sinek ist das „Warum“, was uns motiviert und inspiriert. Er nennt es „Purpose“, also die Bestimmung, der Grund bzw. die Glaubenssätze, welche uns morgens motiviert aufstehen lassen.

In dieser Arbeit wird dies mit dem Begriff „Lebensvision“ beschrieben. Die Vorstellung einer Person von der Art und Weise ihr Leben zu gestalten und die Prinzipien nach welchen sie dies ausrichtet.

2.1. Nutzen der persönlichen Lebensvision

Sinek unterscheidet Erfüllung und Glücksgefühl. So können uns alle möglichen Dinge und Ereignisse vorübergehend glücklich machen, wie bspw. ein Ziel zu erreichen, eine Beförderung oder ein Projekt abzuschließen. Dies ähnelt damit dem emotionalen Wohlbefinden aus der Glücksforschung. Erfüllung ist für ihn hingegen ein tiefergehendes, dauerhaftes Gefühl.

Damit beschreibt Sineks Definition von „Erfüllung“ denjenigen Zustand, den Prof. Ruckriegel als „Glücklichsein“ beschrieben hat (siehe Kapitel „Was ist Glücklichsein?“).

Das Problem mit dem Glücksgefühl ist jedoch, dass es vergänglich ist und damit keine dauerhafte Quelle für Motivation, Energie und Zufriedenheit ist.

Er beschreibt den Unterschied u.a. wie folgt: So ist man nicht jeden Tag glücklich in seinem Job aber man kann jeden Tag durch seine Tätigkeit erfüllt sein. Dazu muss man sich jedoch als Teil von „etwas größerem“ fühlen, was eintritt, wenn die Tätigkeit mit seinem „WHY“ bzw. Purpose korreliert. Trifft dies nicht zu, so ist man trotz vermeintlichen (beruflichen) Erfolgs nicht erfüllt und damit grundlegend unzufrieden.

Während Ruckriegel mehrere Faktoren für Glücklichsein beschreibt, fokussiert sich Sineks „WHY“-Findungsprozess vor allem auf Tätigkeiten, die Menschen oder Organisationen ausführen. Damit stellt dies nur einen Teilbeitrag zum Thema „Glück“ dar. Jedoch beschreibt auch Ruckriegel die bedeutende Rolle von „Engagement und eine[r] erfüllende[n] Tätigkeit“ zum Glücklichsein.

Damit wird klar, dass das Kennen seines persönlichen „WHY“ als Richtschnur auf dem Weg zur erfüllenden Tätigkeit und einem erfüllenden Umfeld dienen kann. In der Folge,

hat dies somit einen entscheidenden positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und Glücklichein für Menschen.

3. Prozess zur Bestimmung des persönlichen „WHY“ nach Sinek

Sinek beschreibt den Prozess zum Erarbeiten des eigenen „WHY“ für Individuen, Teams und ganze Organisationen. Im Folgenden wird der Fokus jedoch auf Individuen gelegt, welches dem klassischen Einzelcoaching am nächsten liegt.

Jeder Mensch hat nur ein „WHY“, welches zum Ausdruck bringen soll, wer derjenige ist, wenn er sich natürlich und unverstellt verhält. Das Bewusstmachen des „WHY“, des „Warum“ bzw. des Purpose, wie Sinek es auch nennt, kann helfen neue Wege, Perspektiven oder Rollen für sich zu entdecken. Damit trägt es zur persönlichen Erfüllung und einem glücklichen Leben bei.

3.1. Prägende Erlebnisse finden und teilen

Das „WHY“ ist wie ein roter Faden, der sich durch das Leben zieht und formt sich bis ins späte Teenageralter. Daher werden im ersten Schritt des Prozesses Erinnerungen an signifikante, prägende und besonders erfüllende oder negative Momente gesammelt. Je spezifischer und detaillierter diese Momente in Erinnerung gerufen werden können, desto besser. Dabei geht es nicht um die faktische Erzählung, sondern um das Erlebte, die Emotionen, die Konversationen oder die gewonnenen Erkenntnisse. Aus den Erzählungen werden dann Muster, Gemeinsamkeiten und Verbindungen extrahiert. Da dies objektiv für eigene Erlebnisse nur schwer möglich ist, ist ein Coach hierbei sehr hilfreich.

Insgesamt sollten mindestens fünf Erlebnisse, Geschichten oder Momente mit wichtigen Personen gesammelt werden, um Gemeinsamkeiten entdecken zu können.

Grundsätzlich gilt jedoch: Je mehr, desto besser.

3.2. Muster und Leitmotive erkennen

Um ein persönliches Leitmotiv zu identifizieren, sollte es in mindestens zwei unabhängigen Erlebnissen auftreten. Am Ende des Prozesses, können durchaus 10-15 Leitmotive stehen. Dies mag zu viel erscheinen, da nicht alle in das endgültige „WHY“-Statement einfließen werden. Es ist dennoch wichtig zunächst alles zu sammeln und in der Folge die wichtigsten 2-3 auszuwählen.

Hier zeigt sich, dass ein systemneutraler Coach Vorteile hat, diese Muster zu erkennen. Er kennt die Erzählungen noch nicht und ist daher unvoreingenommen. Gleichzeitig kann er diese frei von Ego, unbewussten Zielen und Wünschen bewerten und neue Muster erkennen.

Sinek betont dabei die Wichtigkeit, aktiv zuzuhören. Er erläutert die Kritikalität, offene Fragen zu stellen und Stille auszuhalten. Dies sind ebenfalls Grundsätze des Systemischen Coachings, welche jederzeit berücksichtigt werden müssen.

3.3. WHY-Satz formulieren

Nachdem man sich auf die wichtigsten Leitmotive geeinigt hat, soll der Coachee und der Coach unabhängig voneinander einen WHY-Satz formulieren. Vorteil sind etwas unterschiedliche Blickwinkel, welche neue Perspektiven für den Coachee eröffnen können. Fünf Minuten sind dabei in dieser frühen Phase zunächst völlig ausreichend.

Das WHY-Statement sollte wie folgt formuliert werden:

„X (der persönliche Beitrag) tun, um Y (Einfluss) zu erreichen bzw. zu bewirken.“

Um sein persönliches „Warum“ zu validieren, können Freunde hinzugezogen werden oder man lässt es etwas sacken und verfeinert es über die folgenden Tage und Wochen. Eine Überarbeitung der Wortwahl über die Zeit ist dabei völlig normal und wünschenswert.

4. Anwendung des Prozesses im Systemischen Coaching

Die Suche nach einem WHY-Statement ist grundsätzlich immer möglich. Besonders hilfreich kann dies jedoch sein, wenn die/der Klient/in den Eindruck von Ziellosigkeit vermittelt. Wenn sich ein/e Klient/in von vielen Entscheidungsoptionen überfordert fühlt und keine klare persönliche Linie findet. Wenn diese/r sich fremdbestimmt fühlt und ein generelles Gefühl von Unzufriedenheit vorherrscht.

Zur Erprobung wurde die Erarbeitung eines WHY-Statements im Rahmen einer systemischen Coaching-Sitzung durchgeführt. Folgend sollen daher Erkenntnisse und Tipps zur Durchführung geschildert werden.

4.1. Durchführung der Methodik am Fallbeispiel

Die Klientin steht vor der Herausforderung einer beruflichen Neuorientierung. Seit über zehn Jahren ist sie selbstständige Yoga- und Fitnesstrainerin. Wenn gleich ihr die Ausübung des Berufes immer noch Freude bereitet, wollte sie eine andere Ausrichtung. Sie konnte jedoch nicht genau fassen, in welche Richtung es gehen sollte. Daher war die Erarbeitung ihres persönlichen WHY-Statements eine gute Möglichkeit, die Rahmenbedingungen abzustecken und die tiefergehende Motivation ihres bisherigen beruflichen Werdegangs zu ergründen.

Durch die bewusste Erarbeitung kann der Purpose, welcher offensichtlich noch sinnstiftend ist, bei weiteren beruflichen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Essentiell für den Erfolg der Methodik, ist der Aufbau einer sehr vertrauensvollen Beziehung, da prägende Momente im Leben der Klientin thematisiert wurden. Dabei geht es nicht nur um positive, sondern ggfs. auch um sehr belastende Situationen. Eine sehr wertschätzende Haltung und Würdigung der erzählten Erlebnisse, hilft der/dem Klienten/in sich zu öffnen.

Zunächst ist es sehr ratsam, den Gesamtprozess und das Ziel zu erläutern. Andernfalls wirkt eine Frage nach „prägenden Situationen, Entscheidungen oder Personen“ sehr

unspezifisch. Der/dem Klienten/in fällt es in der Folge ggfs. schwer, entsprechende Erzählungen zu schildern. Je konkreter die anfängliche Frage, desto leichter entsteht ein Erzählfluss bei der/dem Klienten/in. Während der Schilderung steigt weiterhin das Verständnis und weitere Erzählungen sind leichter zu rekapitulieren.

Als Coach muss man sehr beharrlich die genaue Bedeutung der Situationen für die/den Klienten/in ergründen, da diese für die/den Klienten/in oft offensichtlich erscheint und nicht artikuliert wird. Die „5W-Methode“, also das fünfmalige nachfragen und ergründen, kann hierbei eine Hilfestellung sein.

Der besondere Fokus sollte hierbei auch auf die erlebten Emotionen und Schlussfolgerungen gelegt werden. Fragen wie bspw. „Wie hast du dich in diesem Moment gefühlt?“, „Wieso kam dir gerade dieser Moment in den Sinn?“, „Welche Bedeutung hat dieser Moment für dich?“ oder „Wenn dies ein prägender Moment für dich ist, was hast du daraus für dein weiteres Leben mitgenommen?“, helfen dabei den Moment nochmals, auch auf der Gefühlsebene, zu erleben und zu reflektieren.

Weiterhin kann es hilfreich sein, vermutlich wichtige Entscheidungen aktiv anzusprechen.

Im Beispielfall wurde die Bedeutung von vorhandenen Tattoos ergründet, was das „zu Hause ankommen“ als wichtigen Wert hervorbrachte.

Auch die Frage nach der Berufswahl zur Yogalehrerin unterstrich die kommunikative Art, das Helfenwollen sowie das transportieren von positiver Energie und Emotionen als grundlegende Werte.

Zudem wurde ein Arbeitstag als positiv bewertet, wenn Kunden sichtlich ruhiger, entspannter und mit sich zufriedener die Kurse verlassen.

Die Leitmotive können dabei aus der Sicht des systemneutralen Coaches überraschend eindeutig erscheinen. Dennoch wurde die Erarbeitung und explizite Artikulierung seitens der Klientin als bereichernd und perspektiverweiternd beschrieben. Ihr selbst waren diese gemeinsamen Leitmotive nicht so explizit bewusst.

Alle Erzählungen führten zu folgendem WHY-Statement:

„Menschen neue Blickwinkel ermöglichen, damit sie bei sich ankommen und mit sich zufrieden sein können.“

Von Vorteil war ebenfalls, dass die Klientin und der Coach unabhängig voneinander das WHY-Statement formulierten. Der/die Coach muss seine Idee aber stets lediglich als einen von mehreren möglichen Blickwinkeln und als Option anbieten. Die/der Klient/in wiederum wählt jene Worte, die sich am stimmigsten anfühlen und schärft das Statement entsprechend nach.

Die Arbeit bis zu diesem Statement war bereits sehr intensiv und dauerte ca. 80 Minuten. Daher war es naheliegend das Coaching an dieser Stelle zu unterbrechen. Gleichzeitig eröffnete dies die Möglichkeit für die Klientin, ihr WHY-Statement in den folgenden Tagen erneut zu reflektieren und falls nötig anzupassen.

Insgesamt empfiehlt es sich die drei Ebenen des „Golden Circle“ nicht am Stück zu bearbeiten. Einerseits ist der Zeitbedarf viel zu groß und die Arbeit zu intensiv. Andererseits, sollte man dies tatsächlich zeitlich in einer Sitzung schaffen, ist die Arbeit vermutlich nicht tiefgründig genug erfolgt.

Die Methodik bringt für Klienten neue Perspektiven und Klarheit, auch wenn Leitmotive im Verlaufe des Coachingprozesses offensichtlich erscheinen. Das WHY-Statement ist dabei ein erster Schritt, welches einen möglichen roten Faden in zentralen Ereignissen und Entscheidungen aufzeigen kann. Die weitere Erarbeitung der Ebenen des „Golden Circle“ konkretisiert und ergänzt das Statement dabei. In Summe kann dies also helfen, Entscheidungen beruflicher oder privater Art im Einklang mit den eigenen Werten bzw. des „Purpose“ zu treffen.

Wie im ersten Kapitel dargelegt wurde, ist eine erfüllte Tätigkeit ein wesentlicher Faktor für Wohlbefinden und Glücklichein. Vor diesem Hintergrund ist der Einklang von

zentralen getroffenen Entscheidungen mit dem „Purpose“ ein wichtiger Beitrag und passt sich damit ideal in den Grundgedanken des Systemischen Coachings ein.

Literaturverzeichnis

Ruckriegel, Karlheinz (2019): Glücksforschung – worauf es wirklich im Leben ankommt, Nürnberg, Dezember 2019

Sinek, S./ Mead, D. / Docker, P. (2017): Find Your Why – A Practical Guide for Discovering Purpose for You and Your Team, New York.

von Hirschhausen, Eckart (2019): Was uns Glücklich macht, GEOkompakt, Nr. 58, 2019, S. 152