



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Hypnosystemisches Coaching

Abschlussarbeit – Systemische Coaching Ausbildung

von

Tabea Hasters

31.07.2022

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Hypnosystemischer Ansatz.....	1
3. Zentrale Phasen eines hypnosystemischen Coachingprozesses.....	2
3.1 Klärung der Ursprungsidee eines Coachings.....	3
3.2 Auftragsklärung und Zielvisionen.....	3
3.3 Fokussierung auf bisherige Ausnahmen und Lösungserleben.....	5
3.4 Vergleiche von Problem- und Lösungsmustern.....	7
3.5 Fokussierung auf intuitives Wissen und körperorientierte Interventionen.....	7
3.6 Probleme und Symptome als kompetente Lösungsversuche mit Preis.....	9
3.7 Ambivalenzcoaching und neue Zielentwicklung.....	10
3.8 Arten der Musterinterventionen.....	11
3.9 Auswertungsschritte.....	12
3.10 Abschluss.....	13
Literatur.....	14

1. Einleitung

In der vorliegenden Arbeit steht der hypnosystemische Beratungs-/ Coachingsansatz¹ mit möglichen typischen Phasen und Interventionsschritten im Fokus. Zunächst wird in Kapitel 2 geschaut, was der Begriff „hypnosystemisch“ bedeutet, woher er kommt und was die dahinterliegenden Grundprinzipien und Ziele sind. Danach werden in Kapitel 3 die zentralen Phasen und Schritte eines hypnosystemische Coachingprozesses mit hilfreichen Fragen und Gedanken skizziert. Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, einen Fahrplan zu entwickeln, welcher für den Verlauf eines Coachings genutzt werden kann.

2. Hypnosystemischer Ansatz

Der hypnosystemische Ansatz wurde um 1980 von Gunther Schmidt, Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie, begründet. Er bezeichnet ein Modell, das Erkenntnisse und Methoden der Hypnotherapie nach Milton H. Erickson (1901-1980), amerikanischer Psychiater, Psychologe und Psychotherapeut, in systemisch-lösungsorientierte Ansätze der Psychotherapie und Beratung integriert. Die systemischen Therapie- und Beratungsmodelle und die Hypnotherapie fußen laut Schmidt auf sehr ähnlichen bis teilweise identischen Grundannahmen:

- 1) Innerhalb beider Konzepte werden „alle Lebensprozesse als Ausdruck von regelhaften Mustern beschrieben“ (Schmidt 2020:7). Ein Muster sind diverse, miteinander in Verbindung stehende Elemente des Erlebens wie Kognitionen, Verhaltens- und Kommunikationsarten, emotionale Reaktionen, physiologische Reaktionen (Atmung, Körperhaltung etc.) sowie kontextuale Faktoren (Ort, Zeit, Beteiligte einer Situation etc.).
- 2) Unter dem Begriff „Systeme“ verstehen beide Theorien lebende, sich selbst organisierende, autopoietische² Systeme.
- 3) Beide Modelle nehmen an, dass Veränderung durch das Einführen von Unterschieden in Muster stattfindet. Denn wenn individuelles und interaktionelles Erleben sich in Mustern ausdrückt, die nicht starr sind, sondern immer wieder abgerufen werden, können hinzukommende Unterschiede Veränderungen anregen. Für die Wirksamkeit einer Veränderung muss nicht ein ganzes Muster verändert werden, es reicht oftmals die Einführung von Unterschieden in einem oder mehreren Elementen oder Verknüpfungsstellen,

¹ Im Folgenden werden die Begriffe Coaching, Coachee und Coachingprozess benutzt, dies soll keine explizite Abtrennung zu den Begriffen Beratung, Klient, Beratungsprozess eröffnen, sondern dient dem Lesefluss und der Abkürzung, d.h. bei der Benutzung der Begriffe darf der/die Lesende in seinem/ihrer Kopf gleichzeitig „Schrägstrich Beratung, Klient und Beratungsprozess“ mitdenken.

² Autopoietische Systeme sind operativ geschlossene Systeme, die sich autonom, selbst reproduzierend erschaffen und erhalten.

da alle Elemente des Musters in Wechselwirkung zueinanderstehen und somit wird letztendlich das ganze Muster beeinflusst.

Betrachtet man den Begriff „hypno-systemisch“ referiert der erste Teil „hypno“ auf die Erickson'sche Hypnotherapie, deren Ziel es ist, unbewusste und unwillkürliche Erlebnisprozesse für Veränderungen zu nutzen. In Abgrenzung von klassischen Hypnoseansätzen (autoritärer und standardisierter Ansatz) basiert Eriksons Modell auf dem Kooperationsansatz, der die Wechselwirkung zwischen Coach und Coachee fokussiert. Im gemeinsamen kompetenzaktivierenden Arbeiten werden die bereits vorhandenen, unbewussten kreativen und intelligenten Ressourcen und Lösungen des Coachees aktiviert und genutzt, um Veränderungs- und Heilungsprozesse zu bewirken. Erickson war der Auffassung, dass das Unbewusste bedeutsamer als der bewusste Verstand sei. Dementsprechend sah er kein Erfordernis in der zielgerichteten Zusammenarbeit von unbewussten und bewussten Mustern zur Bewirkung gewünschter Veränderungen.

Der zweite Teil „systemisch“ bezieht sich darauf, dass Schmidt in Weiterentwicklung zu Erickson eine Bedeutsamkeit darin sah, unbewusste Prozesse in eine wertschätzende Verbindung mit kognitiv bewussten Prozessen zu bringen, um im systemischen Kontext ganzheitliche Lösungen für Probleme zu entwerfen und gewünschte Ergebnisse herbeizuführen (vgl. Schmidt 2012: 48). Dabei wird mit dem inneren System, der eigenen Sinneseindrücke und Empfindungen, und mit dem äußeren System wie Familie, Partner, Freunde gearbeitet.

Das Ziel des hypnosystemischen Ansatzes ist es also systematisch und gezielt mit Prozessen der Aufmerksamkeitsfokussierung zu arbeiten, v.a. um unwillkürliche, intuitive Muster zu erkennen, mit diesen bewusst wertschätzend umzugehen und die Energie zieldienlich für das Gesamtsystem nutzen zu können (vgl. Schmidt 2012). Wie sieht nun ein solcher hypnosystemischer Coachingprozess aus?

3. Zentrale Phasen eines hypnosystemischen Coachingprozesses

Im Zuge eines hypnosystemischen Coachingprozesses wird geschaut, welche Wahrnehmung der Coachee auf ein Problem, eine Situation oder Ähnliches hat und welche Gestaltungsmöglichkeiten von ihm gesehen werden und wie dieser Wahrnehmungshorizont erweitert werden kann. Oftmals befindet sich ein Coachee in einer Art „Problemtrance“, d.h. er ist sehr fokussiert auf das Problem und die damit einhergehenden, potenziell hinderlichen und erschwerenden Bedingungen, Selbstüberzeugungen und Sichtweisen. Hierdurch entsteht eine eingeschränkte Wahrnehmung, die verknüpft ist mit bestimmten Denk-/Glaubenssätzen und der Art und Weise, wie man mit sich selbst redet, z.B. „das schaffe ich nie“. Häufig spiegelt sich dies dann auch in entsprechenden ideomotorischen Körpersignalen – Körperhaltung, Mimik, Gestik, Atmung –

wider. Der Coachee ist von seinem Problem derartig beeinflusst, „hypnotisiert“, dass er Lösungsoptionen nicht mehr sieht. Im Coachingprozess geht es folglich darum, Angebote zur „Lösungstrance“ zu generieren. Hierfür werden die eigenen, wertvollen Ressourcen des Coachees herausgearbeitet und in den Aufmerksamkeitsfokus gerückt. Der Coach kann als „Realitätenkellner“ immer wieder ziieldienliche Angebote machen, um die Wahrnehmung des Coachees zu erweitern und neue mögliche Handlungsspielräume zu eröffnen. Bedeutsam für die Wirksamkeit von Angeboten und von Interventionstechniken ist, dass der Coach dem Coachee wertschätzend begegnet und sich auf seine subjektive Erlebniswelt und seine Sicht auf Dinge einstellen kann. Zugleich soll der Coach seine eigene Ansicht oder seine Bedürfnisse nicht aufgeben, die er für eine kooperative Coachingsbeziehung braucht. Es soll eine gleich beschaffene, respektvolle Begegnung entstehen. Für diese Coaching-Haltung wird oftmals der Begriff „Pacing“ verwendet. Um ins Pacing zu kommen, gibt es vielfältige Möglichkeiten, z.B. kann der Coach empathisch das Gesagte des Coachees wörtlich wiederholen, ähnliche Sprachmuster benutzen, im ähnlichen Sprachrhythmus sprechen, eine ähnliche Körperhaltung einnehmen etc. (ausführlich hierzu Schmidt 2015).

Der allgemeine Ablauf und das Ziel eines hypnosystemische Coachingsprozesses sind nun zwar klarer umrissen, doch wie sehen die konkreten Phasen und Angebote sowie Interventionsmöglichkeiten aus?

3.1 Klärung der Ursprungsidee eines Coachings

Als Startpunkt eines hypnosystemische Coachingsprozesses eignet sich die Klärung des Kontextes, was den Coachee veranlasst, ein Coaching zu machen. Dieser Schritt beinhaltet schon wichtige Informationen, kann sich auf die Relevanz und Anerkennung von Beiträgen des Coachs auswirken und das allgemeine Kooperationsverhalten des Coachees beeinflussen. Was gibt es für Erwartungen, Definitionen und Meinungen des Coachees und ggf. von anderen, die an der Ursprungsidee eines Coachings beteiligt sind/waren? Was könnte es für mögliche Auswirkungen haben, wenn das Coaching stattfindet, wenn dieses erfolgreich ist und wenn dieses nicht erfolgreich ist? Was bräuchte der Coachee, um sich wohlfühlen und mitarbeiten zu können? etc. (vgl. Schmidt 2022: 100-102).

3.2 Auftragsklärung und Zielvisionen

Daran schließt sich die Erarbeitung einer klaren Zielbeschreibung und damit verknüpfter Visionen an. Dabei gilt, je differenzierter die gewünschten Ziele beschrieben werden können, desto eher und wirksamer können sie erreicht werden. Sie werden „fokussierbar und imaginierbar, und dies wieder macht sie erst realisierbar“ (Schmidt 2022: 103). Bedeutsam bei der Zielbeschreibung ist der Fokus auf dem „was-ist-da“, d.h. was ist fühlbar und konkret im Zielerleben

des Coachees da (nicht, was dann weg ist), was beginnt dann (nicht, was dann aufhört) und wie macht sich dies innerlich und äußerlich bemerkbar. Es macht nämlich einen entscheidenden Unterschied, wie der Coachee sein Ziel beschreibt. Wenn er sich vor allem vorstellt, was weg sein oder aufhören soll, akzentuiert dies das Problemerkennen und verstärkt die Fokussierung darauf. Mögliche Fragen, um Zielvisionen zu erarbeiten, können sein: Woran würdest du es merken, dass die von dir gewünschte Entwicklung stattgefunden hat, für welche du hierhergekommen bist? Woran würden es andere merken und wie werden sie dann reagieren? Was würde dies wiederum mit dir machen? Zudem kann hier auch als Fokussierungsangebot die „Wunderfrage“ von Steve de Shazer genutzt werden:

Ich möchte dir jetzt eine ungewöhnliche Frage stellen: Stelle dir vor, während du heute Nacht schläfst, geschieht ein Wunder. Und dieses Wunder bewirkt, dass das Problem/Anliegen, was dich hierhergeführt hat, gelöst ist. Wenn du nun morgen früh aufwachst, woran wirst du merken, dass ein Wunder geschehen und dein Problem gelöst ist? Was wird anders sein? Woran werden es andere Menschen merken, ohne dass du es ihnen sagst? (angelehnt an de Shazer u. Dolan 2008: 70).

Bereits diese Phase – der Formulierung und Imagination eines Zielerlebens – kann eine zentrale Intervention sein, z.B. indem der Coach den Coachee dazu einlädt, das entwickelte Wunscherleben immer wieder im Alltag zu fokussieren und zu schauen, was passiert, wann es ggf. von selbst spontan auftritt etc. Die Zielvisionsfragen fördern zumeist bereits Hoffnung, Zuversicht und sorgen für mehr Energie und Motivation.

In dieser Phase der Zielklärung und für ein gutes Pacing mit dem Coachee ist es zudem bedeutsam, zu wissen, wie konstruiert der Coachee seine Probleme und Anliegen? Was hat er dadurch für eine spezifische Auftragserwartung? Aufbauend auf de Shazer differenziert Schmidt vier Kategorien von Auftragserwartungen, die es zu berücksichtigen gibt:

- 1) Kunden-Interaktionsangebote: Der Coachee sieht sich in Situationen als aktiver, selbstverantwortlicher und gestaltungsfähiger Teil des Problem- und Lösungsmusters, d.h. es können vom Coach Interventionsangebote geschaffen werden, z.B. die nächsten Schritte zu fokussieren
- 2) Sichbeklagende Angebote: Der Coachee erlebt eine Situation, in der er keinen Einfluss auf das Problem hat. Er nimmt es als fremd gemacht wahr und weist die Verantwortung zur Lösung oder Gestaltung dieses anderen zu (Opferposition). Zunächst ist es wichtig, diese Sichtweise zu würdigen (Pacing) und sich bei der Entwicklung eines Ziels auf den Eigengestaltungsspielraum des Coachees zu fokussieren: Was könnte für den Coachee optimale Strategien sein, um mit den anhaltenden Außenproblemen umzugehen? Zugleich sollte der Coach deutlich machen, dass sich das „eigentliche“ Problem nicht bearbeiten lässt und somit der Erstauftrag nicht erfüllbar ist. Dementsprechend sollte der Coachee gefragt werden, ob er in dieser Konstellation dann an einem „Auftrag zweiter Wahl“ interessiert ist.

- 3) Besucher-Angebote: Der Coachee sieht eigentlich gar kein Problem bei sich oder nennenswertes Anliegen. Diese Situation kommt vor allem vor, wenn dem Coachee geraten wird, ein Coaching zu machen oder wenn ihm von Anderen Probleme zugeschrieben werden, z. B. als Führungskräfte- oder Teamentwicklungsmaßnahme. Der Coach sollte die „Ich-habe-kein-Problem-Sichtweise“ in jedem Falle respektvoll akzeptieren und ihm zugleich anbieten, das Coaching dafür zu nutzen, um angemessene Strategien für den Umgang mit den „Zuweisern“ zu entwickeln.
- 4) Ko-Berater-Angebote: Der Coachee sieht andere als Verursacher des Problems und sich als Experten für diese „Problemmacher“. Er weiß am besten, wie man mit ihnen umgehen muss, damit diese endlich die erstrebten Lösungen umsetzen. Der Coach soll hier ebenfalls ins Pacing gehen und die Perspektive nutzen, d.h. mit dem Coachee als „Ko-Berater“ zu schauen, welche ziieldienlichen Lösungsversuche bereits angegangen worden sind, woran sie gescheitert sind, wie darauf aufbauend effektivere Lösungen aussehen könnten oder ob dies gerade nicht möglich ist, sodass ein Übergang zu anderen Lösungsversuchen denkbar ist (vgl. Schmidt 2022: 102-107).

3.3 Fokussierung auf bisherige Ausnahmen und Lösungserleben

Nach der Zieldefinition bietet es sich an, dass der Coach den Coachee dazu einlädt, in der (nahen) Vergangenheit nach Situationen zu suchen, die eine Ausnahme vom Problemerkennen bilden und der Zielvision entsprechen, ähneln oder dafür hilfreich sein können (Lösungsepisoden). Damit kommt der Coachee in Kontakt mit seinen Kompetenzen und Ressourcen, die bereits in seinem Erfahrungsschatz verfügbar sind. Dadurch, dass diese erlebten Prozesse durch gezielte Nachfragen stark in den Aufmerksamkeitsfokus gerückt werden, kommen sie in die erlebbare Gegenwart, statt bloß in der Vergangenheit zu verweilen. Diese Bewusstmachung, dass viel nutzbares Potenzial im Coachee aktivierbar ist, wirkt sich positiv auf das Selbstbild aus.

Im Coaching kann bei diesem Schritt zwischen drei verschiedenen Situationen differenziert werden:

- 1) Der Coachee berichtet von hilfreichen Ausnahmen/ Lösungsepisoden, die er bewusst-kognitiv erlebt hat. Der Coach kann in dieser Konstellation in die Aufmerksamkeitsfokussierung mit detaillierten Fragen starten: Wer war in dieser Situation dabei? Wann war das? Wo kam es zu der Ausnahme? Wie war das? Wie oft ist dies eingetreten? Wie intensiv hast du die Situation erlebt? Was hast du gemacht, gedacht, gefühlt etc.? In diesem Kontext können vor allem Skalierungen gut bei jeder Frage genutzt werden, da sie Unterschiede sichtbar und entwickelbar machen. Als Nächstes können zukünftige mögliche Schritte überlegt werden, z.B. indem abgeleitet wird, mehr davon zu machen oder was es in diesen

Lösungserleben an Positiven und Bewahrenswertem gibt, das fortgeführt werden könnte. Diese Einleitung nächster Schritte sollte allerdings nur erfolgen, wenn dem Coachee seinen Handlungsspielraum und deren Möglichkeiten zugänglich sind, da er ansonsten überfordert und möglicherweise entmutigt wird.

- 2) Der Coachee erinnert sich an hilfreiche Ausnahmen/ Lösungsepisoden, die er umschreibt als „es kam, ich weiß nicht, wie“. D.h. die dahinterliegenden Kompetenzen und Ressourcen sind auf der unbewussten Ebene wirksam und verfügbar, aber dem bewussten Erleben nicht direkt zugänglich. Der Coach kann nun den Coachee dazu einladen, die intuitiven Fähigkeiten zu rekonstruieren, beispielsweise durch hypothetische Fragen wie: „Was könntest du dabei vielleicht gedacht, gefühlt, dir gesagt haben? Wie viel Spielraum könntest du dir dabei erlaubt haben? etc. Eine weitere Interventionsmöglichkeit sind Beobachtungsexperimente. Der Coachee soll ganz unverbindlich im alltäglichen Geschehen beobachten, ob und wann etwas vom gewünschten Erleben auftritt oder ob und wann sie einmal auftreten könnten. Diese Einladung führt ebenfalls zu einer Fokussierung auf die wünschenswerten Prozesse und erhöht die Auftrittswahrscheinlichkeit. Der Coach kann auch hier fragen, was die nächsten, kleinen Schritten für die Zukunft sein können, die für den Coachee lösbar/ möglich scheinen. Je nach Feedback und Entwicklungsstand des Coachees lassen sich dann schrittweise Aufgaben entwerfen, die der Coachee im alltäglichen Dasein umsetzen/ einbauen kann oder erst einmal könnte. Durch das Herantasten an die wünschenswerte Entwicklung kann das Kompetenzerleben des Coachees gestärkt werden.
- 3) Der Coachee kann von keinen hilfreichen Ausnahmen/ Lösungsepisoden berichten. In diesem Fall sollten die folgenden vier Möglichkeiten geprüft werden, um zu schauen, wie das Coaching weitergeführt werden kann:
 - a. Sieht der Coachee direkte Veränderungen als möglich an? Falls ja, dann sollten diese erarbeitet werden.
 - b. Hat der Coachee Bedenken, ob Veränderung möglich ist? Wenn dies der Fall ist, kann der Coach zu einem gemeinsamen „Forschungsvorhaben“ einladen, das darauf abzielt, zu prüfen, ob Veränderung möglich wird. Aufbauend darauf kann dann geschaut werden, wie es mit dem Coaching weitergehen kann.
 - c. Sieht der Coachee Veränderung trotz des Wunsches danach als (eher) unwahrscheinlich an? Hier sollte der Coach empathisch die Sichtweise des Coachees würdigen (Pacing) und anbieten, sich in der gemeinsamen Arbeit auf bestmögliche Umgangsstrategien für schwierige und nicht direkt veränderbar scheinende Situationen oder Gegebenheiten zu konzentrieren (sogenanntes „Coping“).

- d. Erachtet der Coachee ein Coaching als eigentlich nicht sinnvoll? Falls ja, sollte diese Perspektive ebenfalls wertgeschätzt werden und zugleich Anerkennung gegenüber der Situation des Coachees dargelegt werden, wie er bislang mit den schweren Gegebenheiten umgegangen ist und seine Fähigkeit, sich derart bewusst darüber zu sein, dass „Sich-Arrangieren mit dem Problem“ vermutlich wirklich der beste Weg sein dürfte. Anschließend daran ist es sinnvoll anzubieten, das Coaching zu beenden, um den Coachee die für ihn als sinnlos betrachteten möglichen nächsten Schritte zu ersparen.

Insgesamt zielt diese Phase der Fokussierung auf bisherige Ausnahmen und Lösungserleben darauf ab, schrittweise Hoffnung und Selbstwert mit Blick auf das gewünschte Ziel aufzubauen (vgl. Schmidt 2022: 108-111).

3.4 Vergleiche von Problem- und Lösungsmustern

In der vorangegangenen Phase wurde vor allem die Kompetenzvergangenheit in den Vordergrund gerückt, wenn über das Problem gesprochen wurde. Dies bedeutet jedoch nicht, dass im hypnosystemischen Ansatz Probleme nicht auch systematisch Raum bekommen können (im Gegensatz zu anderen Coaching-Konzepten wie bei de Shazer, wo dies vermieden wird). Zum einen erwartet ein Coachee zumeist, dass seine Probleme ausführlich besprochen und wertgeschätzt werden, was bedeutend für ein passendes Pacing ist. Zum anderen können durch die Beschreibung von Problemmustern viele wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden über Glaubenssysteme, Rituale, Regeln, eventuell verborgene Ziele, die durch die Problemmuster bedient werden etc. Hierbei kann auch geschaut werden, was für ein Sinn und was für Kompetenzen in den Problemmustern schlummern. Als zentrale Interventionsmöglichkeit ist ein systematischer Vergleich zwischen Problem- und Lösungsmuster geeignet. Dabei werden alle interaktionellen und internalen Elemente auf der Problemebene und auf der Lösungsebene in einer Art Ist-Soll-Bilanz auf Unterschiede geprüft. Denn gerade diese Kontraste können hilfreiche Erkenntnisse hervorbringen. Um derartige Vergleiche zu entwickeln, eignen sich z. B. zirkuläre Fragen, metaphorische Vergleiche, Fragen danach, wie man das Problem verschlimmern könnte, Vergleich der Lösungsversuche in Problem- und Lösungsepisoden etc.

Enorm wichtig ist, dass diese Vergleiche aus einer Art Metaposition erfolgen müssen, damit keine zu starke Assoziation mit der Problemdimension stattfindet. Dementsprechend liegt hierbei immer der Fokus auf Flexibilität und Vernetzung mit den Lösungsmustern, um dadurch die Problemmuster verändern zu können (vgl. Schmidt 2022: 111-113).

3.5 Fokussierung auf intuitives Wissen und körperorientierte Interventionen

Oftmals werden Probleme vom Coachee als nicht direkt beeinflussbar erlebt. Vor allem in der besonderen Form von „Sichbeklagenden-Mustern“ leiden Menschen unter ungewollten,

unbewussten Prozessen im Inneren (Panikattacken, Zwänge, Depressionen etc.). Der „Täter“ sitzt folglich nicht im Außen, sondern im eignen Inneren, sodass das „Ich“ sich als Opfer empfindet. Hier können Interventionen hilfreich sein, bei denen der Coachee Möglichkeiten entwickelt, mit unbewussten Erlebnisprozessen umzugehen. Häufig kommen hier spezielle Angebote an Sprachmustern infrage, die ein „Mehr-Ebene-Erleben“ fördern. Das Erleben kann auf mehreren Ebenen wahrgenommen, sodass das gewünschte Erleben systemisch fokussiert werden kann und zugleich nicht dem dominierenden Erleben widerspricht. Somit kann zum einen die bisherige Sichtweise erhalten bleiben und gleichzeitig eine Suche nach Alternativen stattfinden. Gängige Formulierungen sind hier „Sowohl-als-auch“ statt „Entweder-Oder“-Ausdrucksweisen. Schmidt gibt hier folgendes Beispiel:

„Während Sie hier im Moment noch in Ihrem gewohnten Denken mit allen möglichen, vielleicht sogar Sie bedrängenden Themen beschäftigt sind, und das ist doch ganz in Ordnung, das würde wahrscheinlich jedem Menschen so ergehen, könnten vielleicht schon Ihre intuitiven (oder unbewussten) Wahrnehmungsinstanzen beginnen, Erinnerungen auszuwählen, die hilfreiche Schritte enthalten für Ihre Anliegen, zunächst aber vielleicht noch gar nicht bewusst bemerkbar, oder tauchen auch schon bewusst deutlicher wahrnehmbar erste hilfreiche Ideen auf ...?“ (Schmidt 2022: 113).

Diese Angebote unterstützen den Coachee, sich für die Suche nach hilfreichen intuitiven Ressourcen, Kompetenzen und Wissen zu öffnen. Der Coach kann zudem das intuitive Erleben effektiv anregen, in dem er nach mehr Details wie verknüpften Sinneselementen fragt. Durch diese Fokussierung auf die innere Intuition werden viele Coachees gelassener, kraftvoller, zursichtlicher und selbstbewusster. Damit soll nicht die kognitiv-bewusste Ebene abgewertet oder außen vorgelassen werden, eher geht es darum, eine optimale Kooperation zwischen intuitiven und kognitiven Funktionen zu schaffen.

In diesem Kontext eignen sich sehr gut Interventionen, die den Körper und die Körperkoordination einbeziehen, weil jedes Erleben – auch das intuitive – automatisch mit einer bestimmten Physiologie einhergeht und diese schnell bewusst in Übungen beeinflussbar und sichtbar ist. Beispielsweise kann der Coach den Coachee im Zuge der Aktivierung seiner Ressourcen und Kompetenzen einladen, eine dazu passende, für ihn sich intuitiv stimmig anfühlende Körperkoordination z.B. Körperhaltungen und -bewegungen etc. einzunehmen oder auszuprobieren, bis sie sich gut anfühlt und diese immer wieder im Alltag einzuüben, um sie andauernd unterstützend mit der gewünschten Fähigkeit zu verknüpfen (Lösungs-Körper-Koordination). Z.B. möchte ein Coachee mehr Gelassenheit und Souveränität bei Vorträgen oder in für ihn stressigen Situationen fühlen und ausstrahlen. Um diese Fähigkeit bewusster im Alltag zu aktivieren, hilft es ihm, einmal tief einzuatmen, jeden seiner einzelnen Zehen in seinem rechten und linken Fuß einmal bewusst im Schuh zu strecken, einmal tief auszuatmen und die Schultern locker sinken zu lassen.

Eine weitere Interventionsmöglichkeit ist die Problemlösungsgymnastik: Die Verbindung von einer Problem-Körper-Koordination hin zu einer Lösungs-Körper-Koordination. Hierbei lädt der Coach den Coachee dazu ein, ganz bewusst die Körperkoordination einzunehmen, die er unbewusst im Problemerleben einnimmt, am besten sogar leicht übertrieben (Problem-Körper-Koordination). Der Coachee kann dabei bewusster und schneller das Muster wahrnehmen, das bisher eher beiläufig das Problem festigte. Im Fall des oben beschriebenen Beispiels nimmt der Coachee eine eher gekrümmte Körperhaltung ein, seine Atmung ist verschnellert und seine Füße bewegen sich nervös hin und her. Darauf aufbauend kann der Coachee dann ein neues, für ihn wirksames Transfermuster entwickeln und aufbauen, welches ihn darin unterstützt, die gewünschten Kompetenzen zu aktivieren, d.h. wie oben in eine andere Körperhaltung, Atmung und Fuß-/ Zehenbewegung zu gehen, die für ihn Souveränität aktiviert.

Schmidt beschreibt diese körperlichen Interventionen als die wirksamsten Maßnahmen, die er kennt, da sie in kurzer Zeit eine erhebliche Verbesserung unbewusster Prozesse bewirken (vgl. Schmidt 2022: 113-116).

3.6 Probleme und Symptome als kompetente Lösungsversuche mit Preis

Problematisch wahrgenommene Erlebnismuster sollen oftmals in der Zielvorstellung von Coachees „beseitigt“ werden. Ein derartiges Denken hat meist jedoch eine problemstabilisierende Wirkung. Dass in Problemmustern Wichtiges und Sinnvolles schlummert, erscheint somit zunächst unlogisch. In vielen lösungsfokussierenden Konzepten wird sehr stark das Lösungsmuster und die damit einhergehenden schrittweisen Maßnahmen in den Aufmerksamkeitsfokus gerückt. Demensprechend wird das Problemerleben im Vergleich zum gewünschten Erleben direkt oder indirekt als defizitär und als wertloser angesehen. Wenn man jedoch auf problembehaftete Situationen eines Coaches schaut, fließt dort seine meiste Energie hin, d.h. ein Problemmuster als Defizit aufzufassen, wertet zugleich auch einen zentralen Teil, eine wichtige Zeit, seines Lebens ab. Schmidt plädiert daher dafür Problemmuster als wertvolle Kraft und auch als Kompetenz zu nutzen, indem man sie anders behandelt, beschreibt und bewertet.

Eine Möglichkeit, um wertschätzender mit Problemmustern umzugehen, sind Auswirkungsvergleiche. Der Coach lädt den Coachee zuerst dazu ein, zu prüfen, was auf verschiedenen Beziehungsebenen passiert, wenn sein Problemmuster aktiviert ist. Dabei kommt es häufig vor, dass der Coachee beschreibt, dass er sich anders, schwächer, inkompetenter, jünger, älter etc. fühlt als es biologisch der Fall ist. Dies wirkt sich auf die Kommunikations- und Verhaltensweisen und auch auf die Beziehungen aus, die man in diesem Erlebnisraum führt. Oftmals wird dem Coachee überraschend deutlich, dass sein Problemmuster für bestimmte Ziele in der

Vergangenheit oder für spezifische gegenwärtige Situationen sinnvoll sind/ waren oder für andere eine sehr positive Wirkung haben/ hatten.

Nun wird der Coachee dazu eingeladen, zu prüfen, wie sich gewünschte Lösungsmuster auf die relevanten Beziehungen auswirken würden. Hier können dann begründete Ambivalenzen zu den selbst definierten Zielvorstellungen zutage treten. Wenn z.B. der Coachee im Kontext eines aktivierten Problemmusters sich vielmehr um die Wünsche anderer kümmert, sich diesen stark unterordnet und sich intensiv an diese Beziehungen bindet im Vergleich dazu, wenn es ihm besser/ gut geht, hat das Leben des Lösungspotenzials erhebliche Konsequenzen auf die persönlichen Beziehungen des Coachees, ggf. können die Personen die Veränderung als gefährlich wahrnehmen. Die als negativ oder inkompetent wahrgenommenen Problemmuster stellen also eine Leistung mit hohem Preis dar, z.B. für Loyalitätsziele.

Es wird hier zudem deutlich, dass Problemmuster keine Inkompetenz oder Unfähigkeit sind, sondern vielmehr Lösungsversuche für Dilemmas, die gerade dann erzeugt werden, wenn der Coachee seine möglichen Kompetenzen leben würde. Die Ablehnung von potenziellen Fähigkeiten und Kompetenzen hat also gute Gründe, zumeist um sich aus schwierigen ambivalenten Situationen zu entziehen. Das Vorgehen, anerkennend mit Ambivalenzen umzugehen, bezeichnet Schmidt als „Ambivalenzcoaching“ (Schmidt 2015).

3.7 Ambivalenzcoaching und neue Zielentwicklung

Für den Fall, dass in der vorangegangenen Phase Ambivalenzen aufgetreten sind, kann der Coach anbieten, neue Aufträge zu erarbeiten, die Lösungen für dieses Dilemma mitbeachten. Die bisher entwickelten Aufträge waren dann zu einseitig gedacht, da sie wichtige, mit dem Problemmuster vernetzte, unterbewusste Ziele und Bedürfnisse bisher nicht berücksichtigten. Es empfiehlt sich dann die Aufträge „im Sinne einer Balance von Zielen, die bislang widersprüchlich erlebt wurden“, zu erweitern. Denn wenn dieses Gleichgewicht nicht Beachtung findet, entwickelt der Coachee Widerstände gegen die gewünschten Ziele nach dem Motto „Klappt halt nicht mit der gewünschten Veränderung“.

Im Sinne eines Sowohl-als-auch kann z.B. gezeigt werden, dass die bisher als inkompatibel geltenden Ziele sehr wohl miteinander vereinbar gemacht werden können. Beispielsweise kann ein Coachee durch die Arbeit mit seinen vielfältigen inneren Seiten, die bisher unvereinbar scheinen (autonome Entwicklung einerseits und Loyalität andererseits), zu einer für sich zufriedenstellenden Haltung gelangen, die ihn unterstützt, wirksamer für sich einzutreten und die es zugleich schafft, andere mehr zu achten.³

³ Für ausführlichere Details zum Ambivalenzcoaching siehe Schmidt 2015.

Dieser Schritt kann im gesamten Coachingverlaufs immer wieder bedeutsam sein. Daher sollte der Coach sehr aufmerksam im Umgang mit jedem Feedback des Coachees sein.

3.8 Arten der Musterinterventionen

Interventionen finden im hypnosystemischen Coachingprozess durch das Einführen von Unterschieden oder Neuinformationen in die bisher miteinander verbundenen Erlebniselemente des Coachees statt, um so Problemmuster in Bewegung zu bringen und letztendlich zu verändern. Schmidt sieht hierbei fünf Interventionsebenen durch das Einführen von Neuinformationen:

- 1) Neubewertung: Der Coachee bewertet das bis dato von ihm negativ Wahrgenommene besser und konnotiert es positiv.
- 2) Neugestaltung des Soll-Zustandes: Der Coachee setzt sich mit seinen bisher positiv empfundenen, idealisierten Soll-Werten bzw. Zielvorstellungen auseinander, indem er diese neu bewertet, relativiert oder sogar ganz hinterfragt. Hierbei kann es zudem hilfreich sein, die als strebsam erachteten Zielbeschreibungen in kleine, leichtere Maßnahmen zu gliedern.
- 3) Unterschiede auf der Verhaltensebene: Der Coachee verändert sein Verhalten, indem er statt des bisher unwillkommenen Verhaltens teilweise oder direkt ganz das gewünschte Verhalten lebt.
- 4) Verknüpfung von Bewertung und Verhalten: Der Coachee tut so, als ob das von ihm gewünschte Erleben oder Ziel vorhanden ist. Damit wird das für ihn und für andere bisher vorherrschende psychophysiologische Muster beeinflusst und aus dem „So-tun-als-ob“ kann oftmals schrittweise eine durchaus ganzheitlich gleichartige Erfahrung erwachsen.
- 5) Suche nach drittem Weg zwischen Problem und Lösung: Der Coachee sieht im Problemmuster ebenso eine Lösung (Lösung 1) wie im Lösungsmuster (Lösung 2) und versucht eine Synthese oder einen Kompromiss zwischen beiden zu bilden oder er verwirft Lösung 1 und 2 und versucht, etwas gänzlich Neues aus, womit er die alten Vorstellungen seines Ziels hinter sich lässt.

Zudem nennt Schmidt für die Veränderung von Mustern vier Möglichkeiten:

- 1) Bei der Musterunterbrechung werden bisherige Muster unterbrochen bzw. wird die Aktivierung von bestimmten miteinander verknüpften Elementen unterlassen. Wenn der Coachee z.B. in herausfordernden emotionalen Situationen zu einem Suchtmittel greift oder aus diesen Situationen flüchtet, wird dies nicht mehr gemacht. Hierbei ist es notwendig, dass der Coachee nun andere Möglichkeiten sieht und wahrnimmt, um stabilisierend und achtungsvoll mit seinen emotionalen Reaktionen umzugehen.

- 2) Durch das Hinzufügen eines Elements kommt es zu einer Musterbereicherung. Dadurch, dass sich unbewusste Verhaltensweisen oftmals automatisch in einer sich exakt wiederholende Art vollziehen, kann ein zusätzliches Element für Irritation sorgen und es erleichtern, ein beabsichtigteres Muster zu aktivieren. Dies kann beispielsweise eine zusätzliche Bewegung oder ein anderes Atemmuster sein.
- 3) Um ein Muster zu verändern, kann auch die Option des Überladens des Musters helfen. Indem der Coachee sich z.B. zusätzliche rituelle Verhaltensweisen überlegt, die er beim Ablauf des Problemmusters und seinem Ablauf dazu zunimmt und das bisherige Muster damit überlädt, wird die Komplexität erhöht und das bisherige Problemerkleben irritiert.
- 4) Zudem kann auch ein „Verrühren von Sequenzen“ für eine Musterveränderung sorgen. Hierbei wird das Aufeinanderfolgen der Ereignisschritte im bisherigen Problemmuster abgewandelt.

3.9 Auswertungsschritte

In jeder Coachingssitzung erfolgt eine Auswertung zum bisherigen Entwicklungsprozess, um zu sehen, wo man mit Blick auf den Auftrag steht: Was bedeutet der jetzige Entwicklungsstand für den Auftrag heute? Kann er so bestehen bleiben? Was sind die jeweiligen nächsten kleinen Schritte? Oder ist eine Phase der Vertiefung/ Festigung wichtig? Sind Veränderungen des Auftrags sinnvoll?

Jedes Feedback ist ein Zeichen von Entwicklung. Vor allem Skalierungsfragen können im Zuge des Einholens von Feedbacks hilfreich sein, um zu sehen, was sich in der Zeit des gemeinsamen Coachingprozesses bereits entwickelt hat. Erzählt der Coachee von Fortschritten ist es wesentlich, diese sehr wichtig zu nehmen, immer wieder in den Aufmerksamkeitsfokus zu rücken und herauszufinden, wie diese entstanden sind, ob es ratsam ist, mehr davon zu tun, wie man sie weiterentwickeln kann, wie sie noch leichter erreicht werden können etc. Dabei ist sicherheits- halber auch die Frage nach den Auswirkungen und nach eventuellen Ambivalenzen der Lösungsschritte bedeutsam. Wenn Ambivalenzen sichtbar werden, sollten die sich daraus ergebenden Wirkungen mit Blick auf die Ziele und den Auftrag beleuchtet werden. Eine Möglichkeit ist es dann, zu überlegen, was „Rückschritte“ und die systemischen Bedingungen für mögliche „Rückschritte“ sind oder was „Stillstand“ bedeuten würde und solche Entwicklungen zu proben. Ziel ist es „aus dem ‚Es passiert halt‘ herauszuführen hinein in ‚Wir haben es gemacht – selbstverantwortlich““ (Schmidt 2022:122).

Wenn der Coachee von nicht gewünschten Prozessen berichtet, sind diese Rückmeldungen ebenfalls wichtig, da sie Rückschlüsse über wichtige Bedürfnisse zulassen und damit auf die Frage, wo man sich in der Entwicklung mit Blick auf den Auftrag befindet, inwieweit bisherige

Schritte wiederholt werden oder nicht. Im Zuge dessen können z.B. „Rückfälle“ als unwillkürliche Kompetenz aufgefasst werden, die offenbar macht, dass die Entwicklung zu schnell war oder bestimmte, wichtige Bedürfnisse noch nicht ausreichend Aufmerksamkeit bekommen haben (Schmidt 2015).

Wenn der Coachee von keinem Fortschritt erzählen kann, ist dies auch eine relevante Information, die es wertzuschätzen gilt. Hier sollte der Coach den Coachee dazu einladen, sich auf die Suche nach Erklärungen für diesen Umstand zu begeben und was dies in Bezug auf den Auftrag und ggf. auf die erwartete Verteilung von Rollen im Coachingprozess bedeutet (z. B. wer ist hier verantwortlich für Änderung, wer soll was tun usw.). Hieraus können sich neue Definitionen des Auftrages ergeben, wie z.B. „Langsamer“, „Jetzt noch nicht“ oder sogar „Statt Änderung Akzeptieren des Problems“ etc., wenn noch nicht genug Antrieb und/ oder Fähigkeit für Änderungen vorhanden ist.

3.10 Abschluss

Für den Abschluss eines Coachings sollten bereits in einer frühen Phase möglichst präzise Kriterien formuliert werden, wann das Coaching beendet werden kann. Um sowohl die Arbeit des Coachees als auch des Coachs wertzuschätzen, sollte der Abschluss in einer gewissen Art „zelebriert“ werden. Eine Einladung zum „feierlichen“ Coachingabschluss kann zudem dazu beitragen, dass die im Coaching herausgearbeiteten gewünschten Ergebnisse sich erfolgreicher und nachhaltiger in den Alltag übertragen lassen und nicht durch die anderen Rahmenbedingungen, die der Alltag im Gegensatz zum Coachingkontext mit sich bringt, wieder in den Hintergrund verschwinden und verdrängt werden.

Literatur

de Shazer, Steve / Dolan, Yvonne (2008): Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg.

Erickson, Milton H. / Rossi, Ernest. L (2022): Hypnotherapie. Aufbau - Beispiele – Forschungen. Klett-Cotta: München (14. Auflage).

Schmidt, Gunther (2015): Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg (6. Auflage).

Schmidt, Gunther (2022): Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg (10. Auflage).