



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit

Bedeutung der Meditation und Achtsamkeit im systemischen Coaching-Prozess.

Name: Lisa Westner

Themenbereich: Coaching, Psychologie

Executive Summary

Diese wissenschaftliche Arbeit untersucht die Bedeutung von Meditation und Achtsamkeit als Erfolgsfaktor im Coaching-Prozess. Dabei wird auf die psychologischen Aspekte eingegangen, die zeigen, wie Meditation die Fähigkeit eines Coachees (Klienten) zur persönlichen Entwicklung und Zielerreichung innerhalb eines Coachingprozesses verbessern kann.

Meditation ist eine jahrhundertealte Praxis, die in verschiedenen Kulturen weltweit verwurzelt ist. Im Coaching-Kontext wird Meditation als eine Methode genutzt, um das Bewusstsein des Coachees zu erweitern, die Selbstreflexion zu fördern und die persönliche Entwicklung zu unterstützen (Kohtes & Rosman, 2014).

Die Integration von Meditationsübungen in den Coaching-Prozess hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen, da wissenschaftliche Erkenntnisse immer deutlicher zeigen, wie diese Praktiken das Coaching-Erlebnis positiv beeinflussen können. Die Vorteile der Meditation werden zunehmend anerkannt und durch empirische Forschung belegt.

In diesem Zusammenhang wird auf wissenschaftlicher Grundlage die Integration von Meditation in den Coaching-Prozess näher betrachtet.

Diese Arbeit, konnte auf Basis wissenschaftlicher Arbeiten und einer Studie aufzeigen, dass Meditation und Achtsamkeit einen Einfluss auf den Veränderungsprozess im systemischen Coaching haben.

Basierend auf einer durchgeführten Studie von Gordon (2008), wurde die bedeutende Rolle von Achtsamkeit in Bezug auf den Erfolg eines Coachingprozesses untersucht. Diese Studie konnte die Hypothese, dass die Effektivität von Coaching im Gesundheitswesen durch die Integration von Achtsamkeitstraining (MT) verbessert wird, eindeutig bestätigen.

Weitere empirische Untersuchungen, konnten zudem belegen, dass durch die Anwendung von Achtsamkeitsübungen Klienten oftmals einen besseren Zugang zu ihren Gedanken, Gefühlen und Handlungen erhalten können (Gordon et al., 2008).

Es wird demnach empfohlen, Coaching-Sitzungen so zu gestalten, dass diese sowohl Gesprächsphasen beinhalten, in denen das Anliegen Raum findet und ressourcenorientierte Fragen gestellt werden können, als auch Elemente aus der Achtsamkeitspraxis integriert werden.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	II
1. Einleitung.....	4
2. Achtsamkeit und Meditation.....	4
2.1 Bedeutung und Ursprung.....	4
2.2 Meditationstechniken.....	5
3. Systemisches Coaching.....	5
3.1 Definition des Begriffs „Coaching“.....	5
3.2 Definition und Einordnung des Begriffs „Systemisches Coaching“.....	6
3.3 Phasen im systemischen Coachingprozess.....	7
3.4 Erfolgsfaktoren im Coaching.....	8
3.5 Einfluss der Meditation und Achtsamkeit auf Erfolgsfaktoren.....	9
4. Bedeutung der Meditation und Achtsamkeit als Erfolgsfaktor im systemischen Coaching-Prozess.....	9
4.1 Meditation und Achtsamkeit in der Coachingpraxis.....	10
4.2. Studie: Positiver Einfluss von Mindfulness Training auf Coaching.....	10
4.3. Auswertung der Untersuchungen.....	11
4.3.1 Kritische Würdigung der Studienergebnisse.....	11
4.3.2 Vorteile der Meditation im Coaching.....	11
4.3.3. Herausforderungen der Meditation im Coaching.....	11
5. Fazit und Ausblick.....	12
Literaturverzeichnis.....	13

1. Einleitung

„Wenn du (...) Meditation übst (...) wirst du dich selbst (...) in einem ganz anderen Licht sehen und von den engen Sichtweisen und Begrenzungen befreit werden.“ (Thích Nhất Hạnh).

Meditation ist eine jahrhundertealte Technik zur Förderung von Entspannung, Selbstreflexion und mentaler Klarheit und bietet zudem gesundheitliche Vorteile. Meditation hat in den letzten Jahrzehnten eine stetig wachsende Popularität erlangt, sowohl im Rahmen persönlicher Praktiken als auch in professionellen Kontexten wie dem Coaching. (Yong-Seun et. al., 2019).

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wird die Bedeutung der Meditation als Erfolgsfaktor im Coaching-Prozess untersucht. Dabei wird auf die psychologischen Aspekte eingegangen, die zeigen, wie Meditation die Fähigkeit eines Coachees (Klienten) zur persönlichen Entwicklung und Zielerreichung innerhalb eines Coaching Prozess verbessern kann.

Die Integration von Meditationsübungen in den Coachingprozess hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen, da wissenschaftliche Erkenntnisse immer deutlicher zeigen, wie diese Praktiken das Coaching-Erlebnis positiv beeinflussen können.

In diesem Zusammenhang wird auf wissenschaftlicher Grundlage die Integration von Meditation in den Coachingprozess näher betrachtet und untersucht, inwieweit positive Effekte beobachtet werden können. Dabei soll untersucht werden, inwiefern Meditation einen Einfluss auf den Veränderungsprozess im Systemischen Coaching hat.

2. Achtsamkeit und Meditation

Dieses Kapitel soll die Begriffe „Achtsamkeit“ und „Meditation“ näher beschreiben und deren Zusammenhänge erläutern.

2.1 Bedeutung und Ursprung

Achtsamkeit, in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt, ist eine mental-spirituelle Praxis, die sich auf das bewusste Wahrnehmen und Akzeptieren des gegenwärtigen Moments konzentriert, ohne ihn zu bewerten oder zu beurteilen. Diese Praxis, die ihren Ursprung in jahrhundertealten östlichen Traditionen wie dem Buddhismus hat, gewinnt immer mehr Anerkennung und Beliebtheit in der westlichen Welt.

Die Essenz der Achtsamkeit besteht darin, unsere Aufmerksamkeit absichtlich und ohne Ablenkung auf das Hier und Jetzt zu lenken. Dies schließt die bewusste Wahrnehmung unserer Gedanken, Gefühle, Körperempfindungen und der uns umgebenden Umwelt ein. Es geht nicht darum, die Realität zu verändern oder zu beurteilen, sondern darum, sie in ihrer Ganzheit zu akzeptieren. (Albrecht, G & Fries, S., 2016).

Meditation hingegen ist eine spezifische Technik oder Praxis, die oft als Werkzeug zur Entwicklung von Achtsamkeit verwendet wird. Während der Meditation setzen wir uns bewusst zur Ruhe, konzentrieren uns auf unseren Atem, ein bestimmtes Mantra oder einen anderen Fokuspunkt und lassen unsere Gedanken kommen und gehen, ohne ihnen zu

folgen. Dieser Prozess hilft uns, unseren Geist zu beruhigen, Stress abzubauen und unsere Achtsamkeit zu vertiefen. (Albrecht, G & Fries, S., 2016).

2.2 Meditationstechniken

Im Coaching-Kontext werden verschiedene Meditationstechniken eingesetzt, um Klienten bei der Stressbewältigung, der Selbstreflexion und der persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Im Folgenden sollen vier Meditationstechniken vorgestellt werden, die innerhalb eines Coachingprozesses verwendet werden können:

1. Achtsamkeitsmeditation:

Diese Technik konzentriert sich auf das bewusste Wahrnehmen des gegenwärtigen Augenblicks. Klienten lernen, ihre Gedanken, Emotionen und körperlichen Empfindungen ohne Urteil zu beobachten.

2. Atemmeditation:

Bei dieser Technik liegt der Fokus auf dem Atem. Klienten konzentrieren sich auf ihren Atem und versuchen, tief und gleichmäßig zu atmen. Dies kann dazu beitragen, Stress abzubauen, die Entspannung zu fördern und die Achtsamkeit zu steigern.

3. Visualisierungsmeditation:

Hierbei werden Klienten angeleitet, sich positive Bilder oder Szenarien in ihrem Geist vorzustellen. Dies kann dazu dienen, Ziele zu visualisieren, Selbstvertrauen aufzubauen und negative Gedankenmuster zu überwinden. Diese Methode eignet sich gut als abschließende Übung einer Coachingsitzung, um die Selbstwirksamkeit zu verbessern.

4. Progressive Muskelentspannung:

Bei dieser Technik werden verschiedene Muskelgruppen im Körper bewusst angespannt und dann entspannt. Dies kann Coachingklienten helfen, körperliche Spannung abzubauen und Stresssymptome zu reduzieren.

Dabei ist zu erwähnen, dass die Wahl der geeigneten Meditationstechnik im Coaching von den individuellen Bedürfnissen und Zielen des Klienten abhängt. Ein qualifizierter Coach kann dabei helfen, die passende Technik auszuwählen und Klienten bei der regelmäßigen Praxis zu unterstützen. (Bauer, 2020).

3. Systemisches Coaching

3.1 Definition des Begriffs „Coaching“

Das erste Kapitel definiert den Begriff „Coaching“ und erläutert, welche Rolle und Bedeutung dem Terminus „Coaching“ zugeschrieben wird.

Der Begriff »Coaching« kann auf das Wort „Kutscher“ zurückgeführt werden. Dabei lässt sich ein inhaltlicher Bezug herstellen, der die Bedeutung der Rolle des Coachs als Metapher definieren lässt. Der Kutscher, ist derjenige, der die Kutsche und das Pferd lenkt sowie führt. Er hält die Zügel in der Hand und gibt dem Pferd einen Weg vor. Den Weg beschreitet das Pferd dabei allein. Die Aufgabe des Kutschers ist als Metapher zu verstehen, die sich auch auf die Aufgaben des Coaches übertragen lässt. So besitzt der Coach die Aufgabe, seinen

Klienten zu führen ihm mögliche Lösungswege aufzuzeigen und einen Rahmen für seine nächsten Schritte zu geben. (Volmer & König, 2019).

Das Ziel eines Coaches ist es, seinen Klienten, sicher zum Ziel zu führen. Coaching wird somit als eine Art der Unterstützung gesehen. Hier findet eine klare Abgrenzung zu den Begriffen und Tätigkeitsbereichen einer Beratung oder eines Mediators statt. Während der Berater sich beispielsweise klar positioniert, seine Meinung äußert und sein Wissen zu einem Sachverhalt äußert, sind diese Elemente in einem Coachingprozess keineswegs vorzufinden. (Volmer & König, 2019).

Das Ziel des Coachings ist es, {Personen} zu helfen zu lernen, anstatt ihnen etwas beizubringen.“ Dabei will das Coaching „Potenzial{e} des Menschen frei{setzen}, um ihre Performance zu maximieren.“ (Gallwey, zitiert nach Whitmore 2015, S. 14).

3.2 Definition und Einordnung des Begriffs „Systemisches Coaching“

Folgend wird der Begriff „Systemisches Coaching“ definiert. Zudem soll die Einordnung dieses Coachingkonzepts anhand von systemtheoretischen Konzepten erläutert werden.

Gabriele Müller, beschreibt das „Systemische Coaching“ als „eine{en} Veränderungsprozess auf {...} Basis von Kooperation.“ (Müller, 2012).

Um diese Definition besser einordnen zu können, kann die evolutionistische Systemtheorie von Frederic Vester herangezogen werden. Vester beschreibt unsere Welt als ein komplexes bzw. „vernetztes System“. Dabei geht er davon aus, dass „ökologische Eingriffe und Entscheidungen in einem Bereich immer auch in ihrer Wirkung auf andere Bereiche {haben}.“ Dabei bezieht sich Vester auf die Erklärung anhand von ökologischen Prozessen. Er geht davon aus, dass sich diese nicht „linear-kausal“ (Vester, 1999) verändern lassen, sondern immer im größeren Zusammenhang und demnach, wie Müller (2012) beschrieben hat, in „Kooperation“ mit dem Umfeld stehen (Vester F, 1999).

Diese Annahme wurde in weiteren systemtheoretischen Konzepten weitergedacht und auf das menschliche Handeln in seinem sozialen Kontext bezogen.

Dabei gilt die „personalen Systemtheorie“ als wichtiges Konzept, das das heutige Verständnis von Systemische Coaching prägt.

Hierbei wurden Thesen gebildet, die zum einen annehmen, dass „das Verhalten eines sozialen Systems durch die einzelnen Personen beeinflusst ist. Zum anderen sei das Verhalten eines sozialen Systems durch die »subjektiven Deutungen« der jeweiligen Personen beeinflusst.“ (Volmer & König, 2019, S.22).

Dabei wird verdeutlicht, dass das Systemische Coaching keinen personenzentrierten Prozess darstellt, sondern immer das soziale System integriert. Den Fokus und Kommunikation werden somit nicht nur auf die Gefühle und Handlungen der betroffenen Person gelenkt, sondern immer im systemischen Kontext betrachtet.

Backhausen und Thommen verstehen unter dem Begriff dabei eine „Kopplung des Coachees mit seinem übergeordneten System, der Organisation.“ (Backhausen & Thommen, 2017, ebd., S. 36).

Es lassen sich hier also unterschiedliche Ansätze und Konzepte finden, die den Begriff „Systemisches Coaching“ auf unterschiedlichste Weise einordnen. Eine Grundannahme, die alle Konzepte vereinen, ist die Integration des Systems und die Annahme, dass der Mensch

im stetigen Austausch mit seinem Umfeld sei. Dabei dürften „die Handlungen des Coachees nicht isoliert {...} betrachte{t} {werden}, sondern im {immer} im Zusammenhang mit {seinem} sozialen System.“ (Volmer & König, 2019).

3.3 Phasen im systemischen Coachingprozess

Dieses Kapitel benennt die verschiedenen Phasen eines Coachingprozesses und erläutert diese kurz. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Phasen zwangsläufig so implementiert werden müssen, sondern lediglich den Rahmen und Grundstruktur für einen Prozess liefern können.

Die Erläuterung der Phasen erscheint im Kontext dieser Arbeit, wichtig, da so im Nachgang besser eingeordnet werden kann, in welcher Phase die Meditation als Erfolgsfaktor Anwendung findet.

1.Phase

Ein Coachingprozess beginnt zunächst mit dem Aufeinandertreffen zwischen dem Coach und dem Coachee. Oft wird auch von einem „in Kontakt treten“ gesprochen. Diese Anfangsphase dient zum Kennenlernen für beide Seiten und beinhaltet einen ersten verbalen Austausch (Fischer-Epe, 2017).

2.Phase

Im zweiten Schritt, findet sodann die Ziel- und Auftragsklärung statt. Hierbei wird das Anliegen des Coachee ermittelt und ein Wunschziel erarbeitet. Diese Phase kann von der sehr unterschiedlich lang dauern und erfordert eine umfassende Analyse des Systems. Der Coachee ermittelt dabei gemeinsam mit dem Coach den IST-Zustand, um sodann einen SOLL-Zustand (Erweiterung des IST-Zustands) zu definieren. Die Definition eines Ziels, kann herausfordernd betrachtet werden, da

In dieser zweiten Phase werden ebenfalls Erwartungen gegenüber dem Coachingprozess und dem Coach geäußert und klar definiert. Diese Klärung ist elementar für einen strukturierten und erfolgreichen Coachingprozess (Fischer-Epe, 2017).

3.Phase

Die dritte Phase dient zur Analyse einer konkreten Situation (Fischer-Epe, 2017).

4.Phase

Die vierte Phase dient zur Analyse der konkreten Situation. Der Coach ermittelt gemeinsam die Motive, Handlungen und Ressourcen seines Klienten. Auswirkungen auf das Ziel werden dabei vom Coach analysiert. Hierbei bildet dieser ebenfalls Hypothesen, um Rückschlüsse auf das weitere Vorgehen schließen zu können (Fischer-Epe, 2017).

5. Phase

Diese Phase schafft Ordnung für Neues. Dabei werden die Erkenntnisse und Rückschlüsse aus Phase vier evaluiert und im Hinblick auf das in einen neuen Kontext gestellt. Durch das gezielte Anwendung von Coaching-Methoden können in Phase 5 Veränderungen stattfinden (Fischer-Epe, 2017).

6. Phase

Die letzte Phase dient zum Abschluss eines Coachingprozesses. Hier wird dem Klienten die Plattform geboten, seine Erkenntnisse nochmal zu reflektieren. Zudem können

Veränderungen nachhaltig verankert und gefestigt werden. Lösungswege werden so nochmal greifbarer und oftmals besser wahrgenommen. Dadurch kann der Coachee seine Erkenntnisse besser mit seinem Alltag verknüpfen und Veränderungen werden wahrscheinlicher (Fischer-Epe, 2017).

3.4 Erfolgsfaktoren im Coaching

Das konkrete Verhalten eines Coaches mittelbar auf den „Erfolg“ eines Coachings´ zu beziehen, lässt sich nicht einfach beweisen.

Jeder Coachee, jedes Anliegen und System sind unterschiedlich und komplexen Dynamiken ausgesetzt. Welche Methoden und Wege innerhalb eines Coachingprozesses eingeschlagen werden, bedarf daher einer individuellen Herangehensweise.

Dennoch wurde versucht Faktoren zu ermitteln, die Aufschluss auf mögliche Erfolgsfaktoren im Coaching geben können. Berendth und Greif haben in ihren Untersuchungen verschiedenster Modelle drei wesentliche Erfolgsfaktoren definiert, welche im Folgenden erläutert werden.

Laut den Autoren sind die „Coachingbeziehung“, die „Ressourcenaktivierung“ und die „klare Prozessführung“ drei wesentlichen Elemente, die den Erfolg eines Coachings herbeiführen können und für eine Zielerreichung wirksam sein sollen. Die Beiden berufen sich dabei auf Studien und Beobachtungen verschiedenster Coachingprozesse und Modelle. (Behrendt & Greif, 2018).

Mittels der Analyse von Videobeobachtungen und Protokollen, haben Berendth und Greif diese drei Faktoren identifiziert:

1.Coachingbeziehung

Eine gute Coachingbeziehung sei dabei, ein ausschlaggebendes Element, dafür, dass sich der Coachee öffnen und sein Anliegen in einem vertrauensvollen Umfeld äußern kann. Der Faktor „Coachingbeziehung“ beruht nach Berendth und Greif auf einer wertschätzenden und kooperativen Unterstützung seitens des Coachs. Dabei ist entscheidend, dass dieser dem Coachee ausreichend Raum gibt seine Anliegen zu äußern und ein harmonisches Miteinander zu etablieren. (Behrendt & Greif, 2018, S.168).

2.Ressourcenaktivierung im Coaching

Das zweite Element „die Ressourcenaktivierung“ beinhaltet das Identifizieren sowie Aufbauen von Kompetenzen beim Klienten. Hierbei werden positive Erfahrungen, hilfreiche Gedanken und der Zugang zu Bedürfnissen sowie Gefühlen aufgedeckt. Selbstvertrauen und eine gewisse Handlungsmotivation können dadurch nachhaltig gestärkt werden. (Behrendt & Greif, 2018, S.169-170).

3.Klare Prozessführung

Unter einer klaren Prozessführung versteht man, die Kompetenz den Coachingprozess kompetent führen zu können. Dabei soll der Coach, „Orientierung, Sicherheit und Vertrauen in das Coaching (...) geben {können}.“ (Behrendt & Greif, 2018, S.168).

3.5 Einfluss der Meditation und Achtsamkeit auf Erfolgsfaktoren

1. Erfolgsfaktor „Coachingbeziehung“

Behrendt und Greif betonen, dass eine positive bzw. wertschätzende Coachingbeziehung ausschlaggebend für den Erfolg eines Coachings sei. (Behrendt & Greif, 2018). Betrachtet man die Vorteile, die die Meditation bringen kann, kann es sinnvoll sein, entsprechende Methoden zu integrieren. Denn Die Praxis der Meditation hat wesentlichen Einfluss auf zwischenmenschliche Fähigkeiten eines Coachees. Durch eine bessere emotionale Regulation und Achtsamkeit können Klienten in ihren Beziehungen zu anderen Menschen empathischer und einfühlsamer sein. Dies ist insbesondere im Coaching von Vorteil, da die Beziehung zwischen Coach und Coachee von großer Bedeutung ist.

Eine verbesserte zwischenmenschliche Kommunikation und Beziehungsfähigkeit erleichtert die Zusammenarbeit im Coaching und trägt dazu bei, dass der Prozess erfolgreich verläuft. (Behrendt & Greif, 2018).

2. Erfolgsfaktor „Ressourcenaktivierung“

Betrachtet man den zweiten wichtigen Erfolgsfaktor „die Ressourcenaktivierung“ kann die Meditationspraxis diesen ebenfalls positiv beeinflussen.

Die Integration von Meditationsübungen kann einen achtsameren Umgang mit den eigenen Gedanken und Gefühlen fördern und ermöglicht es dem Klienten, unproduktive Denkmuster und Verhaltensweisen zu erkennen und zu verändern. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur persönlichen Entwicklung und Zielerreichung im Coaching. (Yong-Seun et. al., 2019).

Durch regelmäßige Meditation können Klienten zudem ihren Geist für neue Perspektiven öffnen und innovative Lösungsansätze entwickeln. Dies kann dazu beitragen, Blockaden zu überwinden und den Weg zu den Zielen im Coaching-Prozess zu ebnen. (Behrendt & Greif, 2018).

3. Erfolgsfaktor „klare Prozessführung“

Betrachtet man den dritten Erfolgsfaktor „die klare Prozessführung“, bringt die Integration von Meditation weitere Vorteile mit sich. Hier muss verdeutlicht werden, dass eine klare Prozessführung Aufgabe des Coaches ist. Jedoch kann die Prozessführung strukturierter und schneller stattfinden, wenn Meditationspraktiken integriert werden.

Der Coachingprozess kann durch die Integration von Meditation durchaus profitieren, da es dem Coachee ermöglicht wird, verschiedenste Gedankengänge besser zu verstehen, Denkmuster zu erkennen und bewusstere Entscheidungen zu treffen. (Behrendt & Greif, 2018).

4. Bedeutung der Meditation und Achtsamkeit als Erfolgsfaktor im systemischen Coaching-Prozess.

Die Integration von Meditationstechniken in den Coaching-Kontext hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Diese Kapitel untersucht detailliert den Einsatz von Meditation im systemischen Coaching und beleuchtet die verschiedenen Aspekte, Vorteile und Herausforderungen, die sich aus dieser Praxis ergeben.

4.1 Meditation und Achtsamkeit in der Coachingpraxis

Im Coaching-Kontext wird Meditation als eine Methode genutzt, um das Bewusstsein des Coachees zu erweitern, die Selbstreflexion zu fördern und die persönliche Entwicklung zu unterstützen. Es handelt sich um eine nicht-invasive Methode, die auf die Stärkung des mentalen und emotionalen Wohlbefindens abzielt. (Kohtes & Rosman, 2014).

Die Vorteile der Meditation werden zunehmend anerkannt und durch empirische Forschung belegt. Meditation kann helfen, um Stress effektiv zu bewältigen, kognitive Leistungsfähigkeit zu steigern, emotionale Intelligenz zu fördern und zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern.

Wenn Coaches mit ihrem Klienten in enger und wertschätzender Zusammenarbeit agieren, können sie diesem helfen, die zentralen Herausforderungen zu erkennen und seine Selbstwirksamkeit zu stärken. (Bosch & Michel, 2018).

1. Stressreduktion und emotionale Regulation

Eine der grundlegenden Funktionen der Meditation besteht darin, den Stress abzubauen und die emotionale Regulation zu fördern. Im Coaching-Prozess sind viele Klienten mit stressigen Situationen und emotionalen Herausforderungen konfrontiert. Durch regelmäßige Meditation können sie lernen, ihren Stresspegel zu senken und ihre emotionalen Reaktionen besser zu kontrollieren. Dies ermöglicht ihnen, ruhiger und gelassener auf schwierige Situationen zu reagieren und klare Entscheidungen zu treffen. (Bosch & Michel, 2018).

Studien haben gezeigt, dass Meditation die Aktivität des präfrontalen Cortex erhöht, was mit einer verbesserten Emotionsregulation und Stressbewältigung in Verbindung steht.

Coachees, die diese Fähigkeiten entwickeln, sind besser in der Lage, mit den Herausforderungen des Coaching-Prozesses umzugehen und ihre Ziele effektiver zu verfolgen. (Yong-Seun et. al., 2019).

2. Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen

Ein weiterer entscheidender Faktor im Coaching ist das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen der Klienten. Meditation kann dazu beitragen, diese wichtigen Eigenschaften zu stärken. Durch die Vertiefung der Selbstkenntnis und das Erleben innerer Ruhe und Gelassenheit entwickeln Coachees ein gesteigertes Selbstvertrauen.

Selbstbewusste und selbstsichere Klienten sind eher bereit, sich auf Veränderungen einzulassen und ihre Ziele konsequent zu verfolgen. Dies führt zu einem effektiveren Coaching-Prozess und einer höheren Erfolgswahrscheinlichkeit. (Bosch & Michel, 2018).

4.2. Studie: Positiver Einfluss von Mindfulness Training auf Coaching

Basierend auf einer durchgeführten Studie von Gordon (2008), wurde die bedeutende Rolle von Achtsamkeit in Bezug auf untersucht. Diese Studie untersucht die Hypothese, dass die Effektivität von Coaching im Gesundheitswesen durch die Integration von Achtsamkeitstraining (MT) verbessert wird.

Um dies zu testen, wurden 45 Erwachsene acht Wochen lang nach dem Zufallsprinzip drei verschiedenen Coachingprogrammen zugeordnet wurden. Zwei Coachingformate enthielten Mindfulness Training Module (MT).

Die Ergebnisse zeigten, dass die Zielerreichung in den Coaching-Formaten mit den MT-Modulen signifikant höher war als im dritten Coachingformat, welches ohne MT-Module durchgeführt wurde (Gordon et al., 2008).

4.3. Auswertung der Untersuchungen

Nach ausführlicher Betrachtung und Erläuterung der Erfolgsfaktoren im Coaching, wird in diesem Kapitel evaluiert, inwieweit die Integration von Meditationsübungen und Achtsamkeitspraktiken innerhalb eines Coachingprozess Sinn ergibt und zu empfehlen ist, zudem sollen vorgestellte Ergebnisse kritisch gewürdigt werden.

4.3.1 Kritische Würdigung der Studienergebnisse

Es kann gesagt werden, dass die Hypothese, dass Meditation bzw. Achtsamkeitsmethoden, Einfluss auf den Coachingerfolg, nicht ausreichend erforscht ist. Obwohl Forschungsergebnisse bereits die Wirksamkeit von MT-Methoden im Coaching belegen, besteht weiterhin Bedarf an zusätzlichen theoretischen und empirischen Untersuchungen.

Die vorgestellte Studie belegt zwar eindeutig, dass die Integration von Achtsamkeitsmethoden einen Erfolg auf den Coachingerfolg hat, bedarf jedoch einer erneuten Durchführung. Die Studienergebnisse wurden 2008 erhoben und sind daher nicht mehr zeitgemäß.

4.3.2 Vorteile der Meditation im Coaching

Die Ergänzung von Meditation bzw. Achtsamkeitsübungen innerhalb eines Coachings kann empfohlen werden.

Es konnte bestätigt werden, dass durch die Anwendung von Achtsamkeitsübungen Klienten oftmals einen besseren Zugang zu ihren Gedanken, Gefühlen und Handlungen erhalten. (Gordon et al., 2008).

Daher sollten Coaching-Sitzungen so gestaltet werden, dass sie sowohl Gesprächsphasen beinhalten, in denen das Anliegen Raum findet und ressourcenorientierte Fragen gestellt werden können, als auch körperorientierte Elemente integriert werden. Die zusätzliche Ergänzung von Achtsamkeitspraktiken, wie Visualisierungstechniken, Atemübungen und progressiver Muskelreflexion können im Rahmen eines Coachingprozess neue Perspektiven eröffnen und den Erfolg eines Coachings schneller herbeiführen. (Yong-Seun et. al., 2019). Ein jeder Coaching-Prozess sollte demnach das systemische Denken mit Achtsamkeits-elementen ergänzen, um Ressourcen ganzheitlich zu stärken und Lösungswege zu entwickeln.

4.3.3. Herausforderungen der Meditation im Coaching

Die Behauptung, dass Erfolgsfaktoren und die Erweiterung um Meditations-Praktiken einen Coachingerfolg garantieren kann nur schwer bewiesen werden.

Die grundsätzliche Frage, inwieweit ein Coaching überhaupt erfolgreich ist, lässt sich zunächst nicht eindeutig beantworten.

Denn der Erfolg unterliegt einer subjektiven Bewertung, die weder auf quantitativ messbaren noch objektiven Auswertungen beruhen. Lediglich die subjektiven Sichtweisen eines Coachees können Aufschluss über den Coachingerfolg bringen.

Da der Erfolg und der Grund für Veränderung während und auch nach einem Coaching nur schwer identifiziert, werden können, scheint es nicht angemessen zu sein, allgemeine Faktoren festlegen zu wollen, die für den Erfolg eines Coachings stets wirksam sind.

Die Erfolgsfaktoren „Coachingbeziehung“, Ressourcenaktivierung“ und „Klare Prozessführung“, stellen daher kein Garant für Erfolg innerhalb eines Coachingprozesses dar, genauso wenig, wie die Integration von Meditation. Das Zusammenspiel verschiedenster Coachingelemente, Faktoren und Anliegen sind letztendlich entscheidend. (Behrendt & Greif, 2018).

5. Fazit und Ausblick

Insgesamt zeigt die wissenschaftliche Forschung, dass Meditation ein wichtiger Erfolgsfaktor im Coaching-Prozess sein kann. Sie trägt zur Stressreduktion, emotionalen Regulation, Achtsamkeit, Kreativität, Selbstbewusstsein und zwischenmenschlichen Beziehungen bei, was die persönliche Entwicklung und Zielerreichung der Coachees fördert. (Leiden University, 2014).

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt ist die Fähigkeit der Meditation, kreative Denkprozesse anzuregen. Diese Techniken eröffnen neue Perspektiven und Ideen, was insbesondere in Coaching-Sitzungen hilfreich sein kann, wenn es darum geht, festgefahrene Denkmuster zu durchbrechen und innovative Lösungen zu finden.

„Wenn du (...) Meditation übst (...) wirst du dich selbst (...) in einem ganz anderen Licht sehen und von den engen Sichtweisen und Begrenzungen befreit werden.“(Thích Nhat Hanh).

Coaches sollten daher Thích Nhat Hanhs Weisheit verinnerlichen und die Integration von Meditationspraktiken in ihrer Arbeit in Betracht ziehen. Denn so schaffen Coaches es, ihren Klienten einen noch effektiveren und nachhaltigeren Unterstützungsprozess zu bieten.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, G & Fries, S. (2016). Achtsamkeit im Job. Verlag Herder GmbH.
- Bauer, S. (2020). Konzepte der Achtsamkeit im Coaching? Organisationsberat Superv Coach 27, S. 95–110.
- Behrendt, P. & Greif, S. (2018). Erfolgsfaktoren im Coachingprozess. In: Greif, S., Möller, H., Scholl, W. (eds) Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer Reference Psychologie. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Bosch C, & Michel, A. (2018). Achtsamkeit und Coaching. In: S. Greif et al. (Hrsg.), Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching, Springer Reference Psychologie,
- Chang-Gusko, Y., Heße-Husain, J., Cassens, M. & Meßtorff, C. (2019). Achtsamkeit in Arbeitswelten: Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. Springer Fachmedien Wiesbaden; Springer Gabler. S.23-33.
- Fischer-Epe, M. (Hrsg): Schulz von Thun, F., (2017). Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Verlag: Rowolt E-Book.
- Greif S., Möller H., & Scholl W. (2018). Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer. Berlin Heidelberg.
- Kohtes P. & Rosman, N. (2014). Mit Achtsamkeit in Führung. Klett-Cotta- Stuttgart.
- König, E. & Volmer, G. (2019). Systemisches Coaching Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz Verlag. Weinheim Basel. Von Timothy Gallwey 1972, zitiert nach Whitmore 2015, S. 14
- Leiden University. (2014). Meditation makes you more creative, study suggests. ScienceDaily. Verfügbar unter: www.sciencedaily.com/releases/2014/10/141028082355.htm. Zuletzt abgerufen am 09.10.2023.
- Loebbert, M. (2019). Der Coaching-Prozess. In: Coaching in der Personal- und Organisationsentwicklung. essentials. Springer, Wiesbaden.
- Müller, G. (2012). Systemisches Coaching im Management: Das Praxisbuch für Neueinsteiger und Profis. Beltz Verlag. Weinheim Basel
- Spence, G., Cavanagh, M. & Grant, A. (2008). The integration of mindfulness training and health coaching: an exploratory study, Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 1:2, 145-163.
- Vester, F. (1999). Unsere Welt ein vernetztes System. dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.