Abschlussarbeit von Elisabeth Gamerschlag
Persönlichkeitsentwicklung

Gedanken entscheiden über dein Leben – Veränderung beginnt im Kopf

Das Denken ist das Selbstgespräch der Seele
Plato.[1]

[1] Vgl. Heike Holz, 2016, S. 17

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3
Methoden 4
Time – Line mit Bodenankern 4
Gewaltfreie Kommunikation 4
Ressourcen Dusche 5
Inneres Team (Friedemann Schulz von Thun) 5
Fallanalyse 5
Fragen 6
Beobachtung 6
Ziel 6
Fazit 7
Literaturverzeichnis 9

Einleitung

Wir alle tragen unsere eigene Geschichte in uns. Diese, unsere Geschichte ist geprägt durch Erziehung, Kultur, Gesellschaft und unsere persönlichen Erfahrungen mit Erfolg und Misserfolg. Zusammen bestimmen diese Einflussfaktoren unsere Glaubenssätze und Gedanken, die unser Leben beeinflussen und die uns zu der Persönlichkeit geformt haben, die wir heute sind.

Nicht immer fühlen wir uns mit den erlernten, verinnerlichten Glaubenssätzen wohl. Vielleicht engen uns die selbstaufgestellten Regeln ein oder verurteilen andere, die nicht in unser Glaubensmuster passen.

Realisieren wir diese Gedanken und wünschen uns Veränderung, gehen wir auf die Suche nach konstruktiven Alternativen. Die Frage nach dem, wer ich wirklich bin, wer entscheidet oder bewertet die Entwicklung in meinem Leben, spielt dann oft eine zentrale Rolle.

Eine dauerhafte Veränderung der Prägung durch unsere bisherigen Erfahrungen ist ein langsamer und anhaltender Prozess. Manchmal ist dafür eine Unterstützung von außerhalb hilfreich oder sogar notwendig.

Für mich war der Wunsch nach eigener Persönlichkeitsentwicklung und Unterstützung anderer Menschen in diesem Prozess, der wesentliche Punkt die Weiterbildung zum systemischen Coach durchzuführen.

Methoden

Aus der Vielzahl bekannter Methoden, ist die für den Coach und Coachee passende auszuwählen. Im folgendem wird hier nur auf ein Teil der möglichen Methoden eingegangen und im Besonderen auf das innere Team.

Zunächst eine kleine Rückschau zur Ausbildung zum systemischen Coach. Die Selbsterkenntnis und Wertschätzung in dieser Ausbildung sind für mich maßgeblich gewesen.

Nur was ich selbst bin, kann ich auch anderen sein. Wertschätzend, würdigend und wohlwollend. Kurz abgekürzt mit WWW.

Time – Line mit Bodenankern

Bei der Time-Line werden Meilensteine des Lebens, z. B. durch Moderationskarten, auf dem Boden ausgelegt. Der Coachee stellt sich auf die jeweiligen Lebensabschnitte und versetzt sich nochmals in diese Situationen, um seine persönlichen Emotionen zu diesem Zeitpunkt zu empfinden, beschreibt diese verbal oder schreibt diese auf. Dabei unterstützt der Coach durch gezielte Fragen zu den jeweiligen Meilensteinen. Der Coach lässt dem Coachee dabei ausreichend Zeit für die einzelnen Phasen. Die Time-Line endet jedoch nicht in der Gegenwart, sondern führt den Coachee auch in die Zukunft mit seinen Zielen. Am Ende der Timeline blickt der Coachee zurück auf seine Timeline und prüft diese auf Stimmigkeit. Danach wird die Time-Line von außen betrachtet. Der Coachee hat Gelegenheit seine Erkenntnisse zu formulieren.

Bodenanker auf der Time-Line sind für jeden individuell. Das können z. B. ein Schiffsanker oder die Wurzeln eines Baumes sein. Der Coachee entscheidet das für sich, je nach seinem Empfinden und Bezug zu dem Bild.

Die dadurch entstandene Reflexion der Vergangenheit, zieht der Coachee sowohl aus den positiven als auch negative Erinnerungen, neue Ressourcen für die Gegenwart und die Zukunft. Auch wenn durch diese Methode schmerzhafte Erfahrungen nochmals visualisiert werden, lernt der Coachee dabei seine Gefühle zu verstehen und anzunehmen. Da die Time-Line sich durch die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zieht, wird der Blick nach vorne gerichtet, mit der Erfahrung aus dem bisherigen Leben. Bislang einengende Glaubenssätze, die in der Kindheit geprägt wurden, können so in positive Werte verwandelt werden.

Gewaltfreie Kommunikation

Die gewaltfreie Kommunikation kommt aus der positiven Psychologie und trennt die Beobachtung von der Interpretation. Die Beobachtung beschränkt sich auf das reine wahrnehmen einer Situation ohne eine Wertung. Der Coachee kommuniziert seine Gefühle für die Situation ausschließlich in der ICH-Form. Mit gezielten Fragen des Coaches entdeckt der Coachee, woher das Gefühl bekannt ist und welche Bedürfnisse dahinterstehen können. Aus einer Bitte wird somit ein Wunsch.

Durch das Praktizieren einer gewaltfreien Kommunikation wird das direkte Umfeld zum Positiven verändert. Wie bei einem Mobilé führt ein kleiner Impuls an einem Ende zu einer kompletten Bewegung des Ganzen.

Ressourcen Dusche

Ebenso wie die gewaltfreie Kommunikation stammt die Ressourcen Dusche ebenfalls aus der positiven Psychologie. Ausgehend von der Annahme, dass jeder Mensch wertvoll ist, entdeckt der Coachee durch gezielte Fragen seitens des Coaches seine Ressourcen. Die Entdeckung dieser Ressourcen eröffnet dem Coachee neue Perspektiven. Die wertvollen Ressourcen, die der Coachee dabei entdecken kann, können beispielsweise Akzeptanz, Optimismus, Netzwerkorientierung, Verantwortungsübernahme Selbstwirksamkeit, Lösungsorientierung, Zukunftsplanung oder Improvisationsvermögen sein.

Inneres Team (Friedemann Schulz von Thun)

Das "innere Team" ist ein Begriff, den der deutsche Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun geprägt hat. Gemeint ist damit die Zahl der Meinungen und Stimmen, die in uns sprechen, diskutieren und streiten, wenn wir eine Entscheidung treffen müssen.[2]

Das Persönlichkeitsmodell bedient sich der Team-Metapher, um zu zeigen, dass in jedem unterschiedliche Persönlichkeiten miteinander oder gegeneinander kommunizieren. Jede Persönlichkeit oder auch Teammitglied hat seine Berechtigung. Wie in einer Sportmannschaft nimmt dabei jedes Teammitglied eine bestimmte Rolle ein. Abhängig von der Qualifikation hat z. B. jeder Spieler in einer Fußballmannschaft seine Position: Torwart, Innenverteidiger, Außenverteidiger, Spielaufbau oder Stürmer. Aber auch Trainer, Mannschaftsarzt, Zeugwart etc. Um erfolgreich zu sein, bedarf es einer guten Kommunikation untereinander, Vertrauen, Wertschätzung und den Einsatz eines jeden einzelnen.

Bei allem ist immer zu beachten, dass das Oberhaupt, nicht ein bestimmtes Teammitglied ist, sondern einzig die Person selbst.

Fallanalyse

Anhand einer Fallsituation im Coaching wurde ein inneres Team aufgestellt. An einem kundenorientierten Arbeitsplatz mit vielen Menschen besteht ein multikulturelles Team mit erheblichen sprachlichen Einschränkungen und kulturellen Unterschiedlichkeiten. Hier gelingt es nicht, eine qualitativ hochwertige und gute Arbeit zu aller Zufriedenheit zu leisten. Das führt im gesamten Team zu permanenter Unzufriedenheit. Dabei kristallisierten sich die folgenden Teammitglieder mit ihren konkreten Aussagen heraus:

- Die Erfolgsorientierte
  - Mit diesen Mitarbeitern kannst du nicht erfolgreich sein
- Die Soziale
  - Die Integration der anderen Mitarbeiter ist wichtig
  - Wir müssen wertschätzender miteinander umgehen
  - Wir müssen gewaltfreier kommunizieren
- Die Motivierte

[2] Vgl. https://www.myjob.ch/ratgeber/artikel/923/das-innere-team-seine-typischen-rollen-und-ihre-funktionen, 01.01.2024

    - Diese Arbeit macht Spaß
    - Die anderen Mitarbeiter sind klasse
- Die Empathische
    - Diese Arbeit ist sinnvoll
- Die Aktive
    - Wir müssen weiter daran arbeiten
- Die Perfektionistin
    - Das ist nicht zu leisten
    - Es reicht nicht aus
    - Es passieren ständig Fehler

Fragen

Durch gezieltes Erfragen jedes einzelnen Mitglieds nach seiner Wertigkeit, Zugehörigkeit, Bedürftigkeit und der positiven Deutung, konnten die Positionen der einzelnen Team-Mitglieder festgestellt werden. Fragen wie

- Wer hat das Sagen?
- Wer hält sich zurück?
- Wo liegen die Konflikte?
- Wer braucht welche Aufmerksamkeit?
- Wer kooperiert mit wem?
- Wer steht ggf. im Weg?

haben dabei zur Klärung beigetragen. Nach der Bewertung der einzelnen Positionen von Teammitgliedern konnten diese neu geordnet werden.

Beobachtung

Durch das Erfragen nach dem eigentlichen Ziel rückte die Soziale in den Hintergrund, die Perfektionistin durfte leiser werden und die Empathische rückte in den Vordergrund.

Ziel

Das Ziel ist Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu schaffen.

Fazit

Unsere Gedanken halten wir gerne für die Wahrheit und möchten die Gewissheit haben, dass unser Gedanke, der einzig richtige ist.

Dieser Gedanke beeinflusst unser Verhalten, unser Kommunizieren mit anderen und auch, wie wir mit uns selbst umgehen.

Fakt ist aber auch, dass wir nie fertig sind und wir auf dem Weg der Erkenntnis sind und bleiben. Manchmal bedarf es einer Hilfestellung von außerhalb. Die Methoden können uns darin unterstützen und durch einen Coach helfen immer mehr von uns zu entdecken.

Auch wenn wir durch viele Einflüsse in der Vergangenheit geprägt sind, darf diese gewürdigt werden. So einzigartig und wertvoll, wie jeder Mensch ist, darf er neugierig bleiben und sich weiterentwickeln. Um das reichhaltige Potential der Menschen zu entdecken, bin ich gerne die Begleitung. Als Coach habe ich die Aufgabe die passenden Methoden und Werkzeuge auszuwählen und anzuwenden.

Wie alles im Leben hat auch Erkenntnis und die Umsetzung dieser seine Zeit.

Antwort des Herzens

Man muss den Dingen
Die eigene, stille
Ungestörte Entwicklung lassen,
die tief von innen kommt
und durch nichts gedrängt
oder beschleunigt werden kann;
alles ist Austragen - und
dann Gebären…….

Reifen wie der Baum,
der seine Säfte nicht drängt
und getrost in den Stürmen
der Frühling steht,
ohne Angst,
dass dahinter kein Sommer
kommen könnte,
er kommt doch!

Aber er kommt nur zu den
Geduldigen, die da sind,
als ob die Ewigkeit vor Ihnen
läge, so sorglos, still und weit….

Man muss Geduld haben
Gegen das Ungelöste im Herzen
Und versuchen, die Fragen
selber lieb zu haben,
wie verschlossene Stuben
und wie Bücher, die in einer
sehr fremden Sprache
geschrieben sind.

Es handelt sich darum,
alles zu leben.
Wenn man die Fragen lebt,
lebt man vielleicht allmählich,
ohne es zu merken,
eines fremden Tages
in die Antwort hinein.

Rainer Maria Rielke[3]

[3] Vgl. Anselm Grün, 2018, S. 30

Literaturverzeichnis

Anselm Grün, „Ich lebe mein Leben in wachsenden Ringen“, Freiburg im Breisgau, Herder, 2018
Heike Holz, kleine Schritte - große Veränderung, Rott am Lech, Menani, 2016
https://www.myjob.ch/ratgeber/artikel/923/das-innere-team-seine-typischen-rollen-und-ihre-funktionen, 01.01.2024