



„Die Kraft der eigenen Ressourcen“

Sarah Bohnhoff

1. Einleitung

In einer Welt, die gefühlt immer lauter wird, in der die Grenzen der Lebensmöglichkeiten gesprengt werden und in der man aufgrund der unzähligen Freiheiten fast im Sekundentakt Bewertungen zur eigenen Person und den individuellen Entscheidungen erfährt, wird es aus meiner Sicht immer schwieriger die eigene Stimme in sich zu hören. Folgt man Influencern zum Thema Achtsamkeit, wird viel von der Kraft der eigenen Intuition gesprochen. Dabei stellt sich mir die Frage, wie echt ist die Stimme in mir bei all den äußeren Einflüssen und welche Worte kommen wirklich von mir. Die Fragen „Was möchte ich?“ und „Wie möchte ich mein Leben führen?“ tragen für mich zwei Kernaspekte in sich. Im ersten Schritt geht es darum, die Stimmen der Systeme herauszufiltern, um die eigene Stimme wieder wahrzunehmen. Erst wenn die anderen schweigen kann man die eigene Wahrheit, Wünsche und Bedürfnisse hören und herausfinden, wer man ist und was man selbst wirklich will. Im zweiten Schritt geht es dann darum, diese Wünsche und Bedürfnisse genau zu verstehen und herauszufinden, was es braucht, um diesen Wunschzustand zu realisieren. Die Worte des verstorbenen Schauspielers Robin Williams fassen diese Herausforderung für mich perfekt zusammen.

„Du selbst zu sein in einer Welt, die dich ständig anders haben will, ist die größte Errungenschaft.“ (Robin Williams)

Ein Lichtblick stellt für mich der Systemische Coaching-Ansatz dar, in dem die Klienten Raum haben, ungeachtet anderer Meinungen und Einflüsse zu erforschen, was sie denken, die eigene innere Stimme wieder lauter werden zu lassen und die eigenen, manchmal auch verborgenen, Ressourcen wieder zu aktivieren. Systemisches Coaching ist aus meiner Sicht der Schlüssel, um wieder zu sich selbst zu finden.

Auf den folgenden Seiten geht es zum einen darum den positiven und bestärkenden Charakter des Systemischen Coachings anhand verschiedener Methoden näher zu erläutern. Zum anderen soll anhand eines durchgeführten Probe-Coachings veranschaulicht werden, wie viel Kraft in unseren Ressourcen steckt.

2. Hauptteil

Das Insel-Modell

Das Inselmodell nach Vera F. Birkenbihl stellt für mich die Grundlage eines Systemischen Coachings dar. Das Modell besagt, dass jeder von uns auf seiner eigenen Insel lebt. Alles, was wir in unserem Leben erlebt haben, die Erziehung, die wir genossen haben, die Erfahrungen, die wir gemacht haben, die Werte, die sich in uns gebildet haben, etc. ist Bestandteil unserer Insel. Im Laufe unseres Lebens wächst und verändert sich diese Insel mit uns mit. Je ähnlicher sich unsere individuellen Inseln sind, umso schneller und besser verbinden wir uns mit anderen Menschen. Äußerungen wie beispielsweise „Wir sind auf einer Wellenlänge.“ sind aus meiner Sicht ein schönes Sinnbild für die Verbindung zwischen zwei Inseln.

Unterschiedliche Inseln führen im Gegensatz dazu häufig zu Missverständnissen in der Kommunikation, bis hin zu Antipathien zwischen den Inselbewohnern. Hier gilt es aus meiner Sicht aufgeschlossen und interessiert zu bleiben. Wer kennt die Situation nicht: unser Gegenüber gibt seine Bewertung zu einer Thematik und unsere erste innere Reaktion ist Abneigung. Dabei kennen wir die Grundlage für diese Bewertung nicht. Wir wissen nicht, welche Werte und Erfahrungen unser Gegenüber zu dieser Bewertung geführt haben. Statt also den Gesprächspartner gleich in eine Schublade zu stecken oder einen Stempel aufzudrücken, wünsche ich mir, dass wir offen in den Austausch gehen. Was spricht dagegen, wenn wir, statt die Insel abzuwerten, sie als gleichberechtigt in ihrer Existenz akzeptieren und mit einem Fernrohr auf Erkundungstour gehen, um die andere Insel kennenzulernen? Mit offenen und interessierten Fragen, wie beispielsweise „Wie bist du zu dieser Einschätzung gekommen?“, können wir mehr Informationen von der anderen Insel erlangen. Vielleicht finden wir dadurch Gemeinsamkeiten oder wir können dadurch eine neue Perspektive erhalten, etwas Neues lernen und so unsere eigene Insel vergrößern. Ich bin davon überzeugt, dass wir es durch eine aufgeschlossene Neugier schaffen können, mehr Brücken zwischen unseren Inseln zu bauen. Allein die Erkenntnis, dass jede Insel ihre Berechtigung hat, legt für mich den Grundstein dafür, dass jeder den Weg zu sich finden kann.

Im Systemischen Coaching findet sich dieser Ansatz in der Annahme wieder, dass der Coachee der Experte für das eigene Leben ist. Anders als in einer Beratung geht man im

Systemischen Coaching nicht davon aus, dass wir wissen, was der Klient braucht. Wir sind fest davon überzeugt, dass der Coachee alles in sich trägt, um die eigenen Herausforderungen zu bewältigen.

Das Coaching

Das Testcoaching fand in einem Stadtpark am See statt. Die Natur und Stille stimmten den Klienten nach seinen Angaben sofort ruhiger. Gleichzeitig konnte er durch die räumliche Abwechslung Abstand zu seinem Alltag gewinnen.

Zur besseren Darstellung der Wirkung der einzelnen Coaching-Methoden, wird der Coachingprozess chronologisch dargestellt. Die Methoden, werden dabei immer wieder hinsichtlich ihrer Wirkung eingebunden.

Visualisierung mit Moderationskarten

Bevor wir mit dem Thema starteten, erhielt der Klient einen Stapel mit Moderationskarten und Stifte. Ich kommunizierte die Materialien als Angebot für die gesamte Session, wenn er Gedanken für sich festhalten möchte.

In meinen bisherigen Coaching-Sessions habe ich immer Moderationskarten genutzt. In meiner Wahrnehmung hat es den Klienten geholfen ihre Gedanken in den für sie passenden Worten genau auszuformulieren und so ihrer eigenen, inneren Stimme Raum zu geben. Gleichzeitig konnten sie wichtige Erkenntnisse in ihrer Schrift visuell verankern und ihren Weg wie mit einzelnen Bausteinen konstruieren.

Am Ende dieses Gesprächs bat der Klient beispielsweise selbst darum, die Karten als Orientierung und zur Erinnerung mitnehmen zu können.

Nach der organisatorischen Klärung aller Rahmenbedingungen, stiegen wir inhaltlich ein.

Das GROW-Modell

Ich entschied mich auf Basis des Vorgesprächs für das GROW-Modell. Das Modell dient der Gesprächsteuerung. Dabei führt es einerseits wie ein roter Faden durch die verschiedenen Gesprächsphasen und bringt andererseits die Zielsetzung auf ein höheres Level (Positive Psychology (2020)). Das GROW-Modell umfasst insgesamt 4 Schritte, die im Folgenden mithilfe des Testcoachings skizziert werden.

1) Goal

Im ersten Schritt wird das Thema bzw. das Anliegen des Klienten geklärt. Hier geht darum, herauszufinden, wo der Coachee hinmöchte. Die gründliche Erarbeitung und präzise Formulierung eines Ziels ist nicht nur die Voraussetzung für ein erfolgreiches Coachinggespräch, sondern kann schon in dem Moment, in dem das Ziel ausgesprochen wurde, den Klienten inspirieren und ermutigen (ebd.).

In dem Testcoaching hat der Klient zwei Ziele für die Sitzung für sich definiert.

1. „Mehr Umsichtigkeit in der Kommunikation zeigen“
2. „Bessere Umsetzung der eigenen Erwartungen und dessen, was man sich vorgenommen hat“

2) Reality

Im zweiten Schritt wird die aktuelle Situation, die Realität, des Coachee besprochen. Dabei versucht man so viele Informationen zum aktuellen Stand wie möglich zu sammeln, zum Beispiel mit Fragen wie: „Welche Personen (Systeme) sind involviert?“, „Was wurde schon ausprobiert, um das Ziel zu erreichen?“, „Was hat gut funktioniert und was nicht?“, „Welche Emotionen sind mit dem Thema verbunden?“.

Der Coachee berichtete hier von vielen Streitgesprächen mit seinem besten Freund und seiner Partnerin. Ursachen sah er einerseits in der Kommunikation, weil er „oft mit den Gedanken abschweift und dann unaufmerksam ist, Informationen dann verloren gehen oder missverstanden werden“. Als weiteren Einflussfaktor nannte er seinen eigenen Charakter. Er beschrieb sich selbst als „faul“ und „ich-bezogen“. In seinem Familienalltag fokussiere er sich zuallererst auf die eigenen Bedürfnisse, wie z.B. Sport machen, und ordne dem alles andere, wie z.B. die Hausarbeit, unter. Seinen Angaben zufolge gab es bereits Zeiten, in denen ihm beide Themen besser gelungen sind.

Die Wunderfrage

An diesem Punkt des Coachings hatte ich das Gefühl, dass die Erwartungshaltungen seiner Partnerin seine Ziele eher definieren als die eigenen Erwartungen an sich selbst. Um herauszubekommen, was seine Wahrheit ist und wie sein Wunschscenario am Ende aussehen soll, stellte ich die Wunderfrage. Mit der Wunderfragen versucht man

herauszubekommen, wie die Situation für den Klienten wäre, wenn es das Problem wie ein Wunder nicht mehr geben würde. Danach geht es darum, wie dieses Wunschscenario wahrgenommen werden würde, sowohl von sich als auch von den anderen betroffenen Personen.

Die Wunderfrage zielt dabei in zwei Richtungen. Zum einen kann der Klient unbeeinflusst, frei nach seinen individuellen Vorstellungen und komplett unverbindlich, sein Wunschscenario phantasieren. Das kann gerade zum Anfang einer Sitzung helfen, sich dessen bewusst zu werden, was man sich selbst wünscht. Das zweite Ziel der Wunderfrage ist es zu veranschaulichen, dass die Wünsche, die der Klient äußert, in den meisten Fällen nichts unrealistisches sind. Sogar etwas, was manchmal leicht zu realisieren ist (Skript, S.72).

In dem Probe-Coaching erwähnte der Coachee hier beispielsweise folgende Vorstellungen:

- Er würde „morgens schon das Gespräch mit seiner Partnerin suchen und fragen, wie es ihr geht und wie sie geschlafen hat.“ (Hinweis von ihm: Das macht er sonst nicht. Normalerweise macht er sich morgens in Ruhe fertig und sucht keinen Austausch.)
- Er würde sich „an den Morgenroutinen beteiligen und seiner Partnerin helfen den Sohn für die Kita fertig zu machen.“
- Er würde „allgemein den Fokus mehr auf seine Mitmenschen legen.“ (Hinweis von ihm: Das wäre „a-typisch“, weil er dann nicht mehr so viel an sich denken würde.)

Die Wahrnehmung seiner Freundin beschrieb er folgendermaßen: „Sie würde hinterfragen, was jetzt los ist und erst mal skeptisch sein und wenn sie sieht, wie er sich bemüht, würde sie es annehmen, aber skeptisch weiter beobachten.“

Anknüpfend an das zweite Ziel der Wunderfrage, geht es am Ende darum, Situationen aus der nahen Vergangenheit zu identifizieren, in denen das Wunder schon ganz oder zu einem Bruchteil wahr war. Dadurch wird das Wunder für die Klienten greifbarer und sie merken, wie nah sie ihrem Ziel bereits sind und was ihnen dafür in der Vergangenheit schon geholfen hat.

Der Klient konnte ebenfalls sein Wunder in vergangenen Momenten erkennen:

„Es war wie ein kurzes Aufflammen, aber ich habe nicht daran festgehalten und bin wieder in alte Muster gerutscht.“

Hypothetische Fragen

Wie zu Beginn beim Insel-Modell beschrieben, ist eine der Grundannahmen des Systemischen Coachings, dass jeder von uns die Realität anders wahrnimmt. „Hypothetische Fragen dienen der Entwicklung neuer Ideen, der Eröffnung neuer Blickwinkel, Visionen und Lösungen. Scheinbar Unmögliches wird durch eine Frage denkbar gemacht. Zusammenhänge werden in einen ungewohnten Kontext gestellt.“ (Skript, S.80) Hier steht die kreativen Vielfalt der bildhaften Sprache zur Verfügung.

Nachdem der Klient bei der Beschreibung seines Wunders in seiner aktuellen Realität mit einem „kurzen Aufflammen“ beschrieb, wollte ich mehr über diese Flamme erfahren. „Wie sieht diese Flamme für dich aus?“, „Was nimmst du bei dieser Flamme wahr?“, „Was verbindest du mit dieser Flamme?“. Während in vergangenen Coachingsitzungen mit hypothetischen Fragen die Bilder weiterentwickelt wurden und sogar neue Lösungsansätze erarbeitet werden konnten, war die Methode für diesen Coachee zu abstrakt.

Daraufhin fokussierten wir uns mehr auf die greifbaren Wege und setzten das GROW-Modell fort.

GROW-Modell (Fortsetzung)

3) Options

In der dritten Phase des GROW-Modells dreht sich alles darum für den Coachee sinnvolle Schritte und Lösungsmöglichkeiten zu identifizieren.

4) Wrap up / Way forward

Nachdem die Optionen definiert wurden, geht es im letzten Schritt des GROW-Modells darum, die nächsten Schritte so genau und realistisch wie möglich zu definieren. Damit der Coachee in naher Zukunft in die Umsetzung kommen kann.

Da der Coachee sein Wunder bereits in Teilen erlebt hatte, ging es folglich darum herauszufinden, wie ihm das gelang. Dafür sind aus meiner Sicht Skalenfragen prädestiniert.

Skalenfragen

Skalierungsfragen unterstützen dabei Unterschiede und Veränderungen für den Klienten greifbarer zu machen. Gleichzeitig geben diese Fragen dem Klienten einen kleinen Einblick in die Kraft der eigenen Ressourcen. In diesem Fall lag mein Hauptanliegen darin dem Coachee aufzuzeigen, was er bereits erreicht hat, wie nah er bereits seinem Wunder ist und die Schritte, die ihn dorthin gebracht haben, näher zu beleuchten. Da es bei der Skalenfrage nicht darum geht gleich die 100% zu erreichen, sondern jedem Minischritt seine Bedeutung beizumessen, unterstützen diese Fragen zudem bei der Definition der Lösungsoptionen und ihrer nächsten Schritte. Also den Schritten „Options“ und „Wrap up/ Way forward“ des GROW-Modells.

Da der Klient zwei Ziele für die Session definierte, stellte ich zu jedem Ziel eine Skalenfragen. Die daraus resultierenden Handlungsoptionen und nächsten Schritte knüpften direkt an die einzelnen Skalenfragen an. Die Skalen der beiden Fragen reichten von 0 bis 10, wobei 10 für die höchste Ausprägung der genannten Eigenschaft stand.

1. „Auf einer Skala von 0-10, wie umsichtig bist du aktuell bei deiner Kommunikation?“

Der Klient antwortete hier mit „3“ und begründete dies mit seinem nicht funktionierenden Zeitmanagement. Als ich ihn fragte, wie er von der 0 auf die 3 gekommen ist, nannte er das Zusammenleben mit seiner Partnerin und die Liebe zu ihr und ihrem gemeinsamen Kind.

Eine Lösungsoption war aus seiner Sicht einen Plan für den Alltag zu erstellen. Als konkrete Schritte hielt er für sich „Zettel mit wichtigen Informationen schreiben“ und „Aufgaben als feste Termine in seinen Kalender eintragen“ fest.

2. „Auf einer Skala von 0 bis 10 wie gut ist deine Umsetzung bei den Dingen, die du dir vorgenommen hast?“ Die Antwort fiel mit einer „6“ deutlich höher aus. Dabei wünschte er sich noch mehr die Perspektive seiner Mitmenschen zu bedenken und seinen Erwartungen gerecht zu werden. Der Klient nannte die Geburt seines

Kindes und die damit verbunden Verantwortung sowie den veränderten Fokus als Grund dafür, dass er es auf eine 6 geschafft hat. „Es geht jetzt wirklich nicht mehr nur um mich.“

Als Lösungsoption nannte er, dass durch mehr Transparenz und Austausch mit seiner Freundin Missverständnisse mehr verhindert werden könnten und beide sich der Bedürfnisse des anderen bewusster wären. Konkret sah er für sich hier die Schritte „Gedanken offen teilen“ und „um Hilfe bitten“ für die kommenden Tage.

Der Klient hielt die Antworten der einzelnen Schritte erneut auf Moderationskarten fest und platzierte sie unter dem jeweiligen Ziel. Am Ende ergaben sich dadurch für ihn zwei konkrete Argumentations- und Handlungsketten als Zusammenfassung der Session sowie ein Ausblick mit den nächsten Schritten für die kommende Woche.

Zirkuläre Frage

Zirkuläre Fragen „eröffnen den Beteiligten [...] Möglichkeiten, sich in andere Positionen hineinzusetzen und sich dabei auf einen Perspektivwechsel innerhalb des Systems einzulassen.“ (Skript, S.79)

In dem gesamten Setting spielten seine Partnerin und sein bester Freund eine große Rolle. Ein besserer Umgang mit ihnen war die treibende Kraft für die Ausrichtung und Orientierung des Klienten. Während des Prozesses separierten wir die Erwartungen der externen Systeme um die eigenen, individuellen Wünsche und Bedürfnisse des Klienten greifbarer zu machen. Nachdem der Klient den für sich passenden Weg erarbeitet hatte, ging es im vorletzten Schritt darum, den Kreis zu schließen. Aus diesem Grund boten sich die beiden Systeme für die zirkulären Fragen an: „Was würde deine Partnerin zu den erarbeiteten Schritten sagen?“ und „Was würde dein bester Freund zu den erarbeiteten Schritten sagen?“. Seine Antwort darauf lautete, sie wären „skeptisch, weil ich schon so oft wieder in alte Muster gefallen bin und bis jetzt nicht drangeblieben bin.“

Durch diese Äußerungen schien es mir, dass der Zweifel an dem Erreichen seines zweiten Ziels, nämlich bei der Umsetzung dranzubleiben, noch sehr präsent waren.

Skalenfrage

Um den Grad der Unsicherheit besser zu greifen und für uns sichtbar zu machen, entschied ich mich noch einmal eine Skalenfrage zu stellen. „Mit Blick auf die selbst gefunden Optionen und nächsten Schritte, wie realistisch ist es, dass du dieses Mal dranbleibst?“ Die Skala ging wieder von 0 bis 10. Der Wert 10 stand in dem Fall für „ich bleibe definitiv dran“. Der Antwort kam schnell und mit voller Kraft „9“. Danach wirkte der Klient überrascht, weil er, nach eigenen Angaben, damit selbst nicht gerechnet hatte. Auf die Frage „Wie fühlt sich diese Antwort an?“ antwortete er: „Es fühlt sich stark an, so voller Energie. Ich bin total motiviert. Das sind Dinge, die ich definitiv umsetzen kann und werde. Ich weiß jetzt, dass ich es schaffen kann und eine 9 ist ja fast eine 10, also es ist greifbar.“ Auch die Ausstrahlung des Klienten hatte sich in dem Moment als die 9 kam in meiner Wahrnehmung deutlich geändert. Im gesamten Coaching richtete sich seine Körperhaltung immer weiter auf. Als die 9 kam saß er kerzengerade, klatschte in die Hände und konnte nicht mehr stillsitzen.

Ich beende meine Probe-Coachings immer mit einer letzten Frage zu ihren Bedürfnissen und ob sie noch irgendetwas brauchen, wobei ich sie unterstützen kann. Da sprang er auf und sagte nur „Nein, ich will direkt loslegen.“

Die Kraft der eigenen Ressourcen

Auf dem Rückweg zum Auto reflektierten wir gemeinsam das Gespräch. Der Klient beschrieb es als „vollkommen neue Erfahrung“ und betonte, wie hilfreich er es fand, die eigenen Gedanken mit einer neutralen Person zu sortieren, ohne Angst zu haben, dafür bewertet zu werden und Konsequenzen zu erfahren. „Ich konnte mich richtig lösen und einfach mal offen reden, egal, was die Anderen denken und sagen. Ich habe mich richtig frei gefühlt.“ Gleichzeitig erklärte er seine Überraschung zu den angewandten Methoden damit, dass er eher eine Beratung erwartet hätte, in der man ihm sagt, was er tun soll und nicht, dass er so viele Fragen gestellt bekommt. Er endete mit einem Satz, der für mich, wie zu Beginn beschrieben, den Mehrwert und die Chance eines Systemischen Coachings auf den Punkt traf: „Das war alles ich.“

3. Fazit

Ruhe und manchmal sogar Stille, ein sicherer Raum ohne direkte Konsequenzen aus den eigenen Systemen, ein Ort, an dem man der Experte für das eigene Leben sein darf, eine neutrale Person mit viel Neugier und Aufgeschlossenheit und der Grundannahme, dass alles eine Berechtigung hat und alles mit einer positiven Intention geschieht – all das und noch viel mehr ist für mich Coaching. Dieses Zusammenspiel ist, wie anhand des Probe-Coachings veranschaulicht, die Chance in dem Moment man selbst zu werden und den Lebenskompass neu auszurichten. Die präzise Rollenverteilung und -erwartung, gepaart mit der aktiven Einbindung des Coachee in den Prozess sorgt dafür, dass dieser für sich selbst Partei ergreift, für sich selbst einsteht und Verantwortung übernimmt.

Anders als in einer Beratung, bei der aus meiner Sicht häufig leider eine one-fits-all-Lösung auf einem Silbertablett serviert und jedem Individuum übergestülpt wird, können die Ergebnisse in einem Coaching durch ihren selbstwirksamen und individuellen Charakter tiefer wirken und verankert werden. Im Systemischen Coaching werden je nach Bedarf (Fall) aus einem vielseitigen Pool an Methoden die passenden Werkzeuge ausgewählt und individuell angepasst. Kein Coaching gleicht dem anderen, weil auch kein Mensch dem anderen gleicht. Jeder von uns braucht etwas anderes, um den Weg zu sich selbst zu finden.

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“ (Galileo Galilei)

Wie in dem Probe-Coaching veranschaulicht, kann mit Systemischem Coaching genau das erreicht werden. Durch die lösungsorientierten Methoden können vergessene, unterschätzte und verborgene Ressourcen wieder bewusst gemacht und aktiviert werden. Es zeigt auf, was mit eigener Kraft bereits erreicht wurde und gibt einen Einblick, was mit dieser Kraft noch möglich sein kann. Gleichzeitig führt es den Fokus des Coachees weg von der Herausforderung hin zu einem eigenen, maßgeschneiderten Lösungsansatz, was, wie bei meinem Klienten, für einen enormen Motivationsschub sorgen kann.

Um alle das in seinen Worten zusammenzubringen: „Das war alles [er].“

Quellenverzeichnis

Literaturquellen

Skript

Das Skript von InKonstellation wurde als grundlegende Quelle für die Erstellung dieser Arbeit genutzt.

Internetquellen

PositivePsychology.com (2020)

<https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/> (28.08.24)

Bildquellen

Titelbild von pixabay.com

woman-6135236_1280.jpg von martymaine