

Harriet Kretschmar

Coaching – Selbstoptimierung und/oder Selbstentwicklung?

Besteht ein Unterschied zwischen Selbstoptimierung und Selbstentwicklung? Jedes gute Coaching, wo, in welcher Form und für wen auch immer es stattfindet, ist darauf ausgerichtet die vorhandenen Potentiale (das bisher nicht Verwirklichte) und die bereits mitgebrachten oder erlernten Fähigkeiten zum Wachsen und Blühen zu bringen. Um dies zu erreichen ist es bisweilen auch nötig aus Sackgassen umzukehren, sich von Fehlentwicklungen zu verabschieden. Das macht aber alles nur Sinn, wenn der Coachee im Coachingprozesses aufbricht, besser verstehen und erspüren zu wollen, wie er oder sie denn so angelegt ist. Und der oder die Coach bereit sind, ihre Empfindungen diesbezüglich im Verlaufe der Zeit immer wieder zurück zu spiegeln und vor dem Hintergrund der vom Coachee gesetzten Ziele ggfs. zu konfrontieren. Dies kann und muss sich im Rahmen des oft eng gesteckten zeitlichen Rahmens zwar immer wieder auf Teilbereiche beschränken¹, nichtsdestotrotz aus einem Samen kann nur kommen, was in ihm steckt. Aus einem Sonnenblumensamen wird nie und nimmer eine Eiche.

Im Gegensatz zur Sonnenblume, die gar nicht anders kann als Sonnenblume zu werden, wenn es die Rahmenbedingungen wie Bodenbeschaffenheit, Licht, Wasser ermöglichen, haben wir Menschen seit dieser Geschichte mit der Schlange und dem Apfel die grundsätzliche Fähigkeit zu erkennen und die Freiheit die Suche nach uns selbst aufzugreifen oder auch nicht. Einmal oder immer wieder das „Erkenne dich selbst“, den in der abendländischen Kultur verankerten Appell aus dem Apollo Tempel in Delphi, aufzugreifen. Bloß, wozu soll das im Hinblick auf ein paar Coachingsitzungen von Bedeutung sein?

„Das Einzige was ich im Coaching will, ist dass meine Präsentationen besser ankommen bzw. dass mein Chef zufriedener mit mir ist, bezahlt er doch das Coaching und will da einen Return on Investment sehen.“ Hier scheiden sich die Geister (und die Coaches). Geht es um die Unterstützung der bestmöglichen Anpassung der Klientinnen und Klienten an das System, in dem sie sich bewegen oder um die Hinentwicklung zu dem, was ihnen gemäß ist? (Letzteres kann durchaus auch im derzeitigen System möglich sein.). Auch das Streben nach Erfolg und Karriere, die Arbeit an der Rückmeldung eines 360° Feedback kann im Einklang stehen und verknüpft sein mit einem Prozess der Selbstentwicklung. Dient es jedoch der Erlangung oder Optimierung einer Fassade, hinter der ein unsicherer, an seinem Wert zweifelnder Mensch steckt, der alles versucht bewusst oder unbewusst es wem auch immer recht zu machen, so sind hier starke Zweifel angebracht, ob das die Aufgabe eines Coachings, das diesen Namen verdient, sein kann.

¹ Der Wert aus der 13. Coachingbefragung 2014/2015 von Jörg Middendorf liegt im Mittel bei 11,8 Std. siehe: [Coachingumfrage](#)

Zugegeben, so extrem tritt das in der Praxis selten auf (und wenn dann ist Coaching vielleicht auch nicht das richtige Format), nichtsdestotrotz beginnt hier die Herausforderung für die Coaches: gelingt es überhaupt die hinter dem Coachingauftrag liegenden, manchmal unbewussten, Motive des Klienten, der Klientin zu erspüren und ist das überhaupt die Aufgabe? Wann wäre der richtige Zeitpunkt dies auch anzusprechen und ggfs. einen Auftrag zu verlieren? Ist das nicht eher ein Grenzübertritt, eine Einmischung, haben Coaches nicht als Dienstleister den Auftrag der Kunden zu erfüllen? Und wie komplex wird es erst, wenn noch die Vorstellungen der Auftraggeber wie Führungskraft und Personalentwicklung dazukommen?

Idealerweise steht hier „*eine partnerschaftliche, dialogorientierte Arbeitsweise auf Augenhöhe*“ (siehe: [Trigon Ethik Kodex](#)) im Mittelpunkt, die es ermöglicht die jeweiligen Bilder über den angestrebten Prozess im Vorfeld zu klären. Ein Schlüsselbegriff ist die hoffentlich von allen Beteiligten angestrebte Nachhaltigkeit der Veränderung. Wie fast jeder schon am eigenen Leib erlebt hat, braucht es einen starken Willen, viel Disziplin und Übung um oft über Jahrzehnte erworbene Einstellungen und Verhalten zu verändern. (Zwar ist es grundsätzlich möglich etwas gegen die innere Anlage zu erzwingen, nur wie sinnvoll ist das?). Das klingt nach hohem Zeitbedarf, den wir in der heutigen schnelllebigen Zeit nicht mehr zu haben glauben (zur Vertiefung sehenswert: [Speed - auf der Suche nach der verlorenen Zeit](#)) und im Rahmen eines durchschnittlichen Coachingprozesses ja auch nicht wirklich haben.

Welche Gespräche, Übungen, Erfahrungen sind also geeignet um hier einen Impuls in Richtung Selbstentwicklung zu geben, der idealerweise von den Klienten aufgegriffen und fortgeführt wird? Hier einige Beispiele aus der Fülle der Möglichkeiten:

Reden alleine reicht nicht

Das darüber reden birgt die Gefahr zu glauben, jetzt wäre ja schon etwas geschehen. Ohne **neue** Erfahrungen, die Körper, Seele und Geist gleichermaßen miteinbeziehen², ist eine Veränderung von meist automatisierten Mustern kaum möglich. Zwar soll dies vor allem in der Zeit zwischen den Coachingsitzungen geschehen, in dem die Klienten das sich Vorgenommene umsetzen. Nur ohne die konkrete Erfahrung z.B. in einem Rollenspiel oder im Rahmen einer Körperübung: „aha, so fühlt sich das an.“, hat es im Stress des Alltags oft nicht die Attraktivität ausprobiert werden zu wollen.

Verlangsamern

Auch wenn es wichtig ist sich erst einmal auf die Arbeitsgeschwindigkeit³ der Klienten einzuschwingen, um Rapport herzustellen, braucht wirkliches Spüren Verlangsamung. Die Interventionen hierzu können vom Stop des Redeflusses bis zu Phantasieeisen und Hinwendung zu den sogenannten somatischen Markern⁴ reichen.

² Storch, M./Cantieni, B./Hüther, G./Tschacher, W., Embodiment, Verlag Hans Huber, 1. Aufl., Bern 2006

³ Metzger, W., Schöpferische Freiheit, Verlag Waldemar Kramer, Frankfurt am Main, 1962, S.18ff

⁴ Storch, M./Krause F., Selbstmanagement- ressourcenorientiert, Verlag Hans Huber, 4. Aufl. , Bern 2007

Konzentration und Wahrnehmung

Dass wir Dinge unterschiedlich wahrnehmen, also keinen direkten, ungefilterten Zugang zur Welt haben, hat sich inzwischen mehr herumgesprochen. Jedoch gezielt zu beobachten, wie ich wahrnehme, was mir auffällt und was auch nicht, diese Aufgabe stellen wir uns selten. Hier können im Coaching eine Vielzahl von Konzentrations-, Wahrnehmungs- und Awarenessübungen zum Einsatz kommen.⁵, die wenn die „Bewusstseinsmuskeln“⁶ aufgebaut werden wollen, regelmäßig durchgeführt werden müssten, wie z.B. die tägliche Übung sich 3-5 Minuten auf das jeweils gleiche Objekt zu konzentrieren und dabei zu lernen, aufkommende Gedanken sozusagen durchzuwinken, bis diese gar nicht mehr auftauchen. Die hierbei erlangte Fähigkeit zu fokussieren ist in vielen Situationen von Vorteil.

Körperübungen

Im Gegensatz zur herrschenden zumeist vom Leistungsgedanken beherrschten Fitnesskultur, haben Körperverfahren, wie Eutonie, Feldenkrais, Yoga, Qi Gong, neben anderen Hintergründen, auf die hier nicht einzugehen ist, die Steigerung der Körperwahrnehmung zum Ziel und zur Folge. Oft lässt sich hier auf Vorerfahrungen der Klientinnen und Klienten, seien sie aktiv oder verschüttet aufbauen. Diese Quellen wieder zu wecken und Übungen daraus, je nach Erfahrung der Coaches in den Sitzungen aktiv durchzuführen, kann helfen Erkenntnisse entweder zu gewinnen oder gewonnene nachhaltiger zu verankern.

Sicher gäbe es hier noch vieles mehr anzuführen, was wie Obengenanntes den Klienten ermöglichen kann, heraus zu spüren, was wirklich ihres ist und unangenehme Bauchgefühle nicht zu übergehen (wie das bei der Anpassung oft der Fall ist), sondern in den Blick zu nehmen. Untersuchungen über die Wirkung von Coaching zeigen bereits jetzt, dass in jedem Fall die Fähigkeit zur Selbstreflexion gesteigert wird.⁷ Wenn es jetzt auch noch gelingt die Fähigkeit zum Selbstempfinden im Sinne eines ganzheitlichen Coaching zu erweitern, dann ist die Gefahr, dass Optimierung um der Optimierung willen betrieben wird, zumindest stark verringert und das Tor zur Selbstentwicklung geöffnet.

Kontakt:

Dr. Harriet Kretschmar - PCC (ICF)

M: +49 (172) 93 91 361,
harriet.kretschmar@trigon.de

Trigon Entwicklungsberatung

80539 München, Deutschland, Kaulbachstr. 1a
T: +49 (89) 24 20 89 90, trigon.muenchen@trigon.de, www.trigon.de

⁵ Stevens, J., Die Kunst der Wahrnehmung, Gütersloher Verlagshaus, 15. Aufl. 1975

⁶ Ballreich, R., Meditation als Erkenntnisweg für Führungskräfte, in: Trigon Themen 02/2012, S. 2

⁷ Greif, S. Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion, Hogrefe Verlag, Göttingen 2008