

*Der Widerspruch zwischen dem,
was gesagt wird, und dem,
was gemeint ist, ist sehr groß.
Man muss ihn herausfinden.*

FRIEDRICH EBELING, deutscher Manager

5 ICH ALS COACH

WAS SIE DAVON HABEN, ALS „COACHING·DISC-COACH“ ZU ARBEITEN

- *Sie erfahren mehr über die Beweg- und Hintergründe Ihres Gesprächspartners, beispielsweise in einem Briefing-Gespräch.*
- *Sie können Kollegen effektiv bei verschiedenen Fragestellungen, Entscheidungen oder auch bevorstehenden schwierigen Gesprächen unterstützen.*
- *Sowohl Coach als auch Coachee erhalten ein gemeinsames Bild, beispielsweise bei Projektplanungen.*

Die folgenden Beispiele richten sich in erster Linie an berufstätige Menschen ohne psychologische Ausbildung. Man sollte auch genau zwischen klärenden Gesprächen, die man als psychologischer Laie durchführen kann, und Coaching-Gesprächen, die man besser psychologisch geschulten Fachleuten überlässt, unterscheiden. Überall dort, wo es darum geht, etwas zu verdeutlichen, mir selber oder auch dem anderen etwas sichtbar zu machen, gemeinsam ein Bild zu entwickeln, ein Thema zu diskutieren, kreative Prozesse zu unterstützen oder auch eine Idee vorher auf der Scheibe auszuprobieren, können Sie mithilfe der *coaching-disc* die Rolle eines Coaches übernehmen – vorausgesetzt, Sie halten sich an ein paar wenige Anleitungen.

Wenn es darum geht, dem Sales-Manager näherzubringen, dass er beim Montagmorgen-Meeting nervt, die Blockade der coolen PR-Assistentin aufzulösen, Ihrer Frau klarzumachen, wie sie besser den Haushalt managt, oder dem Liebsten zu zeigen, wie er sich in der Firma besser durchsetzen könnte: Bitte lassen Sie die Finger davon! Hierfür gibt es Supervisorinnen, Coaches, Therapeutinnen, Eheberater, Psychologinnen und andere Fachleute.

Nun aber zu Gesprächen mit einer zweiten Person, bei der die *coaching-disc* gesprächsklärend und -unterstützend eingesetzt werden soll. Zunächst ein paar Informationen zum philosophischen Hintergrund: Aus der systemisch-konstruktivistisch orientierten Sicht geht die Arbeit mit der *coaching-disc* davon aus, dass jede Person in ihrem Erfahrungsspektrum über die Ressourcen verfügt, welche sie für ihre eigenen Lösungen braucht. Nicht die Coaches sind die „Wissenden“, sondern die Coachees sind die Expertinnen in eigener Sache. So gesehen geht es auf Seiten des Coachs in erster Linie darum, die richtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt zu stellen und den entsprechenden Rahmen zu schaffen. Das Finden der Antwort bleibt den darstellenden Personen vorbehalten. Jede Darstellung auf der *coaching-disc* entspricht der inneren Wirklichkeit der Coachees, und zwar nur deren Wirklichkeit. Diese ist auch als solche zu respektieren. Wirklichkeiten sind subjektiv und entstehen im Auge der darstellenden Personen. Sie sind auch diejenigen, die die Verantwortung dafür tragen.

DIE INNERE HALTUNG IN MEINER ROLLE ALS COACH

Praktisch umgesetzt bedeutet das ganz einfach: Die Expertin ist immer die Fallbringerin. Das bedeutet für Sie als Coach eine große Entlastung: Sie müssen nichts wissen. Ihre Kompetenz ist allerdings durchaus gefragt, und zwar indem Sie den richtigen Rahmen schaffen, eine angemessene Haltung einnehmen, zur richtigen Zeit die richtigen Fragen stellen und gegebenenfalls auch für Ruhe sorgen!

Bezüglich des Rahmens geht es meist darum, dass eine ruhige Atmosphäre geschaffen wird, in der man die Disc möglichst ungestört nutzen kann. Falls doch eine Person stört, bitte verträsten Sie diese auf später. Es ist ganz wichtig, dass es keine Einmischung von Dritten gibt. Handys sollten in der Zeit ausgeschaltet sein – Ihr Gegenüber kann nur dann in sich gehen, wenn äußere Irritationen

vermieden werden. Die Herausforderung an die Coaches ist es, bei der Arbeit mit der *coaching-disc* immer wieder auch „die Stille auszuhalten“, sei es bei der Darstellung oder bei den einzelnen Fragen, wenn die *coaching-disc*-Nutzer mit Antworten ringen und erst in sich gehen müssen, um die richtigen Worte zu finden. Je mehr Zeit in einen ruhigen Arbeitsprozess investiert wird, desto schneller zeigen sich Ergebnisse!

Die persönliche Haltung als Coach wird weitgehend von der jeweiligen Situation bestimmt. Sie wechselt auch, je nachdem, ob es darum geht mit dem Gegenüber ein Projekt zu diskutieren, ein Briefing-Gespräch zu führen oder eine Stressreduktion zu begleiten. Allgemeingültig ist jedoch eine lösungsorientierte Sprache, die sich am einfachsten mit dem berühmten halb vollen oder halb leeren Glas erklären lässt. Probleme entstehen durch Bewertungen, Erklärungen und problembezogene Beschreibungen. Der Blick und die Sprache sollten daher immer in Richtung des Positiven – des schon Erreichten – steuern. Gelingt es der Coach, eine positive Bewertung statt einer problembezogenen vorzunehmen, kann das bereits die Lösung des Problems bedeuten. Umgekehrt kann eine gut gemeinte „Diagnose“ ein vorher nicht vorhandenes Problem erzeugen. Eine Coach, die dem Coachee zutraut, seine Probleme gut und sicher zu meistern, ist eine unschätzbare Unterstützung!

Wenn Sie nun zu dem zweiten Teil der Aufgabe kommen, bei dem es darum geht, dass das Gegenüber die Darstellung erklärt und dass Sie Fragen stellen, so ist es am besten, wenn Sie eine fragend-interessierte, vielleicht sogar neugierige Haltung einnehmen. Aber auch hier kommt es auf die Balance an: Zu drängende und neugierige Fragen können beim Coachee eine Abwehrhaltung hervorrufen. Wichtig ist, dass Sie nicht zu scharf fragen und ein langsames Tempo beibehalten, sodass dem Coachee immer wieder Zeit bleibt, in sich zu gehen.

Achten Sie darauf, dass jeder Stein beschriftet wird – wirklich jeder! Nicht beschriftete Steine werden sofort wieder vergessen. Manchmal blitzt das Unbewusste nur ganz kurz auf, und wenn es nicht festgehalten wird, ist es schon wieder im Meer des Vergessens verschwunden. Wenn ein schwarzer Stein oder anderer schwer beschriftbarer Stein genommen wird, sollten Sie als Coach die Beschriftung auf einem Blatt Papier festhalten.

Es liegt an Ihnen, genau zu beobachten, wann die richtige Zeit für Fragen ist. Wenn Sie merken, dass Ihr Gegenüber noch die Magnete anstarrt und es in ihm arbeitet, warten Sie mit Fragen und Kommentaren, bis er von selber auftaucht. Manchmal wird es auch vorkommen, dass die darstellende Person bei jedem Stein unsicher ist und immer wieder zu Ihnen sieht, ob es auch richtig ist, was sie macht. Hier ist es wichtig, klar zu signalisieren, dass Sie es nicht sind, die Bescheid weiß. Es geht sogar, dass die Coach zeitweilig ihren Platz verlässt, damit die Darstellung vom Coachee in Ruhe erarbeitet werden kann. Erklären Sie gegebenenfalls, dass es kein Richtig oder Falsch gibt – es geht nur um die subjektive Sichtweise der darstellenden Person. Manchmal ist es auch sinnvoll, den spielerischen Charakter des Handelns zu erwähnen: Es geht nur um ein paar bunte Magnetsteine.

Was aber, wenn Sie ganz genau wissen, was zu tun ist? Sie verspüren einen großen Drang, das nun auch zu sagen, da Sie ganz sicher wissen, was da vor sich geht. Der berühmte amerikanische Psychotherapeut Steve de Shazer empfahl für solche Gelegenheiten, abzuwarten, bis der Anfall vorüber ist. Das gelingt nicht immer. Bevor Sie aber loslegen, sollten Sie zumindest eine kleine Achtsamkeitsübung machen.

TIPP: Konzentrieren Sie sich auf Ihren Körper, spüren Sie die Stellen, auf denen Ihr Körper den Stuhl berührt, die Füße den Boden. Lassen Sie Ihre Augenlider halb heruntersinken. Nehmen Sie Ihre Atmung wahr, ohne etwas daran zu ändern. Achten Sie darauf, wie der Atem kommt und geht.

Lassen Sie Ihre Coachee, die Expertin in eigener Sache, ihre eigene Interpretation erarbeiten. Sollten Sie danach, wenn Ihre Gesprächspartnerin ihre Darstellung vorgenommen hat, noch immer das unbändige Bedürfnis haben, Ihre Sicht darzulegen, so fragen Sie die Coachee, ob sie an Ihrer These interessiert ist. Wenn ja, dann bringen Sie Ihre Sichtweise vorsichtig vor, jedoch immer mit dem Bewusstsein, dass das nicht Ihre Spielwiese ist. Machen Sie Ihrem Gegenüber klar, dass das nur Ihre Wahrnehmung von außen ist und keine allgemeingültige Wahrheit.