

METHODENVIELFALT IM COACHING

Dr. Ludger Brüning

1. Coaching zwischen Vielfalt und Beliebigkeit

Methodenvielfalt im Coaching kann kritisch oder hilfreich sein, Chancen eröffnen oder Verwirrung stiften. Es kann selbst eine Methodenfrage, eine Grundsatz- oder auch Glaubensfrage, natürlich auch eine Frage von Ausbildung und Ausbildungskosten, berufsfeldinternen Tendenzen, Trends, eine Urheberrechtsfrage oder auch eine Marketingfrage sein.

Von außen betrachtet erscheint Coaching auf den ersten Blick als eine spezifische Methode in der Begleitung und Entwicklung von Menschen, zum Beispiel in Abgrenzung zu Teaching, Tutoring, Training, Consulting, Mentoring oder auch Therapie. Doch wird Beratung teilweise synonym mit Coaching verwendet und dieses selbst wieder als das schönere Wort für Therapie benutzt. Zahlreiche inhaltliche Überlappungen ergeben sich zudem im Alltag nicht nur durch die Art der Anliegen der Klienten und die unterschiedlichen Herkunftsberufe der Coaches, sondern zumindest teilweise auch durch den Aspekt der Multi-professionalität, durch notwendig werdendes Hinziehen von im Einzelfall erfahrenen Kollegen oder von externen Experten eines spezifischen Fachgebietes.

Coaching im professionellen Sinn steht für Hilfe zur Selbst-Hilfe oder — wenn das Paradoxon erlaubt ist — für Beratung ohne Ratschlag, für eine kompetente Begleitung in Fragen, in

1.2 Coaching-Ansatz und Methodenwahl

Haltung und Vorgehen des Coaches und damit auch die Methodenwahl im engeren Sinn bedingen das Zeitformat und resultieren auch wieder aus diesem. Soll es um ein impulsgebendes Speed-Coaching, einen Quick-Fix, ein balancierendes oder energetisierendes Kurzzeit-Coaching gehen? Oder sucht man eher ein das Umfeld stärker einbeziehendes systemisches Coaching oder gar ein schwierige Veränderungen begleitendes und implementierendes Langzeit-Coaching? Dieses könnte dann schon wieder eine größere Nähe zur Therapie aufweisen, während ein mehr oder weniger regelmäßig erfolgende Feed-back-Gespräch zur Abklärung der persönlichen oder beruflichen Situation leicht in die Nähe zur Beratung rücken mag und der Klient zunehmend in ein Abhängigkeitsverhältnis geraten kann, insbesondere dann wenn der Methoden- oder Prozess-Rapport mehr und mehr zu einem Autoritäts-Rapport wird.

Professionelles Coaching als Hilfe zur Selbst-Hilfe sucht gerade das zu vermeiden, die Autonomie des Klienten zu wahren, seine Handlungskompetenz zu stärken. Es ist von gleicher Augenhöhe gekennzeichnet, richtet sich per se an Gesunde und verzichtet deshalb auch auf jegliches Pathologisieren. Die Themen und Ziele bestimmt der Klient. Für den Prozess ist der Coach verantwortlich und damit — in Abstimmung mit dem Klienten — auch für die Methodenfrage. Was soll wie geklärt, entschieden oder balanciert oder mit Sinn erfüllt werden? Soll eher kognitiv, sachlich erwägend und abklärend vorgegangen werden oder muss das Thema erst relevant gemacht werden, also ein emotional-erlebnisaktivierender Ansatz gewählt werden? Oder soll eher körperlich nachforschend und lösend oder rationale und emotionale Verarbeitung stimulierend verfahren werden, wie in den unterschiedlichen Formen des bi-lateralen Hemisphären-Coachings? Hiervon wird auch abhängen, wie weit sich dem Problem inhaltlich genähert wird oder ob auch inhaltsfrei gearbeitet werden kann, wie es zum Beispiel beim Neuro-Linguistischen Programmieren (NLP), bei bestimmten Aufstellungsformen oder beim Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR) möglich ist.

denen der Klient durch die Unterstützung seines Coaches, seine eigenen Lösungen findet, so wie sie für ihn in der spezifischen Situation stimmig sind. Es füllt damit ein Sinn-, Werte- und Entscheidungs-vakuum, gibt Orientierung und Energie in einer immer schnelllebigeren Informations- und Leistungsgesellschaft, die eine Vielzahl individueller Möglichkeiten schafft, aber auch von Atomisierung und Zerfall sozialer Gemeinschaften und tradierter Autoritäten gekennzeichnet ist.

1.1 Coaching — ein vielschichtiger Begriff

Coaching ist heute ein vielschichtiger und auch diffuser Begriff, der Berufs- und Alltagsbewältigung oder Lebenshilfe im weitesten Sinn meint, und professionelle Coaches stehen auch in Konkurrenz zu philosophischen Beratern, Theologen, Vertretern spiritueller oder esoterischer Ansätze und Grauzonen und fließende Übergänge sind nicht selten, wenn man etwa an Ansätze wie die Chinese Quantum Method (CQM) oder Matrix Coaching denkt und Channeling oder Coaching mit Tarot-Karten mal außen vorlässt.

Die Mehrdeutigkeit — und damit auch Methodenvielfalt — ist bereits teil seiner Begriffsgeschichte. Das Ursprungswort bezeichnet im Ungarischen eine Kutsche. Im Englischen kann das Substantiv noch heute für einen Überlandbus stehen. Es geht also darum, dass jemand von einem Ort oder Zustand zu einem anderen „gebracht“ wird: direkt, indirekt oder ein Stück weit, zu einem Ziel, einem Zwischenziel oder vorläufigen Ziel. Und die „Beförderung“ kann — um im Bild zu bleiben — sehr unterschiedlich sein. So kann „Coach“ im Englischen auch für Trainer stehen und kann man in amerikanischer Management-Literatur auch die Unterscheidung von directive und non-directive Coaching finden, also eine wesentlich breitere Begriffsverwendung, als sie in Mitteleuropa üblich ist. Dies zeigt auch der englische Wikipedia-Eintrag. Dort heißt es: „Coaching, when referring to getting coached by a professional coach, is a teaching, training or development process in which an individual gets support while learning to achieve a specific personal or professional result or goal. [...]“

Während eher therapeutisch gesonnene Coaches vielleicht zunächst ein eher Anamnese ähnliches biographisches Interview führen, handeln lösungsfokussierte Ansätze, die sich vor allem im Anschluss an die von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg begründete Kurzzeittherapie entwickelt haben, nach dem Grundsatz „Problem talk creates problems, solution talk creates solutions.“ Ob allerdings ein sofortiger Einstieg in einen Lösungsfokus Rapport erhaltend und zielführend ist, hängt nicht zuletzt von der Betroffenheit oder Verletztheit — und mithin auch von der Nähe — des Klienten ab. So bedarf nach dem Ansatz des von Gunther Schmidt begründeten Hypnosystemischen Coachings auch das Problem einer hinreichenden Würdigung — was man in gewisser Hinsicht mit der Anerkennung des erfahrenen Leids in Aufstellungen vergleichen kann — und manchmal auch erst des Aufbaus einer Beobachter-Rolle, also einer dissonierten Wahrnehmungsposition, um das, was als schlimm erfahren wurde, überhaupt betrachten zu können.

2. Methodenvielfalt im Integrativen Coaching

2.1 Kontextuelle Funktionalität statt Bühnenauber

Methodenvielfalt in einem engeren Sinn heißt nicht Technik-Wuselei, sondern was ist zielführend oder hilfreich im jeweiligen Kontext. Es ist ein integrativer Ansatz, ein Neben- und Miteinander, und kann sich als solcher schon gleich zu Beginn zeigen, wenn es um den Belastungsgrad eines Problems geht. Skalierungsfragen ermöglichen eine Feinjustierung, ein Herausarbeiten von Unterschieden und zumindest auf den ersten Blick eine klare Ergebnisüberprüfung. Sie laden aber nicht nur zum Reflektieren, sondern auch zum Verkausalisieren und Vernünfteln ein, während etwa Wohlfühl-Thermometer oder Zielscheibe — mit Zentrum für Optimum — einen intuitiv-emotionalen Einstieg begünstigen bis hin zu der unmittelbaren Erkenntnis des Klienten, dass er sich gänzlich außerhalb des ins Auge gefassten Bezugsfeldes wie zum Beispiel

Beruf, Funktion, Mitarbeiter oder Familie befindet. Das kann eine große Veränderungsbereitschaft nach sich ziehen. Umgekehrt kann ein Begleiten der Skalierungsfragen durch Muskel-Test zu der überraschenden Wahrnehmung führen, dass der Klient sich seinem Zielzustand bereits viel näher fühlt, als er sach-logisch dachte. Ein Problem- oder Symptomverlust kann auch als Identitätsbedrohung wirken. Und irgendwo schwebt vielleicht ein unausgesprochener Zweifel im Raum: kann das, was so lange oder so sehr belastet hat, so schnell und einfach zu lösen sein?

2.2 Systemische Grundtendenz

Lösungen sind nur dann umsetzbar und nachhaltig, wenn sie sich systemisch — im Innen und Außen — umsetzen lassen. Sonst gleichen sie einem kurzfristigen Feuerwerk der Erleichterung oder Begeisterung, dem der — vielleicht ein weiteres Coaching nach sich ziehende — Kater der Ernüchterung folgt. Insofern sind heute die meisten Coaching-Ansätze entweder explizit, vom Namen her, oder implizit, von der Vorgehensweise her, systemische Ansätze, manchmal mit Zusatzbetonung. Man spricht also von Systemischen Struktur-Aufstellungen, Systemischer Transaktionsanalyse, Systemischem NLP der dritten Generation oder einfach nur von Systemischem Coaching im engeren Sinn, das seine Ursprünge neben der naturwissenschaftlich-technischen System-Theorie vor allem in der Familien-Therapie hat. Doch gibt es andererseits zum Beispiel im NLP selbst bereits den sogenannten Öko-Check, also die Abklärung von möglichen Widerständen, ähnlich wie im EMDR auch bei scheinbarer Lösung des Problems noch einmal nach Körperwahrnehmungen gefragt wird.

2.3 Methodenvielfalt und Methodenwechsel

2.3.1 NLP und das Law of requisite variety

So wie die meisten Coaching-Ansätze heute systemisch und lösungsfokussiert arbeiten und der Verzicht auf ein problemtiefendes und auch pathologisiertes Vorgehen als ein entscheidender

Unterschied zur Therapie mit ihrer ganz anders gearteten, nicht gesunden Kern-Klientel, gesehen werden kann, wurde und wird die funktionale Methodenvielfalt im Coaching insbesondere durch NLP angeregt. Es hat diese — und damit auch die situative Flexibilität des Coaches — mit seinem Law of requisite variety zum Prinzip erhoben: Wenn etwas nicht funktioniert, probiere etwas anderes. Hierfür bietet es selbst einen reichhaltigen Methodenkoffer. Schließlich entstand es durch Richard Bandler und John Grinders Analyse äußerst effektiver Kommunikationen, Verhaltens- und Veränderungsformen wie sie die Gestalt-Therapie Fritz Perls, Virginia Satirs Familien-Therapie und die non-direktive Hypnose Milton H. Ericksons boten. Dementsprechend umfasst seine Vorgehensweise kognitive, erlebnisaktivierende und Trance-Formate.

2.3.2 Methodenwechsel als neue Chance

Methodenvielfalt — unabhängig von Vorlieben und externen Möglichkeiten — ist besonders in den Fällen hilfreich, wo der Klient in seiner Problemwahrnehmung kaum noch einen Blick für Möglichkeiten, Alternativen oder Zukunftswege hat, wo das Problem verabsolutiert wird und der Weg für das Danach verstellt scheint. Verfremdungen, die Arbeit mit Metaphern, auch Tier- und Märchen-Metaphern, fiktive Ratgeber oder der Wechsel von Wahrnehmungspositionen und Perspektiven können hier erste neue Impulse geben und natürlich alle Als-ob-Haltungen, die prospektivische Arbeit mit der Zeitlinie, also ein Die-timeline-vorbei-am-Problem-in-die-Zukunft-gehen-und-von-dort-den-Blick-zurück-Richten, das Stellen der Wunderfrage („Und einmal angenommen ... Wer würde es als erstes merken? Wann würdest Du es merken? Woran? Woran noch ...?“), das ähnlich gelagerte Aufstellen von Archetypen (Lehrer, Heiler etc.) oder „Göttern“ oder das Implementieren eines Zaubereis ins innere Team, der die Ressource gibt, die im Team im Moment nicht greifbar scheint. Vielleicht können aber auch Ressourcen-Blockaden in einer Aufstellung gelöst werden, wenn dem Klienten die innere Erlaubnis fehlt, oder es können ressourcenvolle Alternativerfahrungen gebildet werden, wie mit einem Change

History oder Reimprint im NLP. Gerät auch dieses an seine Grenzen, könnte eventuell auch eine generationenübergreifende Arbeit mit der inneren Repräsentation der individuellen sozialen Umwelt im Sinne des von Lucas Derks entwickelten Sozialen Panoramas hilfreich sein. Verkürzt gesagt: Einmal angenommen, in einer Familie hat seit einer Anzahl Generationen eine bestimmte Ressource gefehlt, und sie würde quasi rückwirkend implementiert, wie wäre dann die Familiengeschichte gelaufen, wie könnte und würde der Klient sich heute fühlen und verhalten. Und allein die Vorstellung und das Ausmalen des Anderssein-Könnens kann neue Impulse setzen.

2.3.3 Anknüpfende Ausdifferenzierungen

Das Soziale Panorama ist eine äußerst hilfreiche, Ressourcen generierende und innere Erlaubnis freisetzende Methode. Sie kann zugleich als Beispiel für weitere Ausdifferenzierungen von Methoden-Ansätzen — hier insbesondere von NLP und Aufstellungsarbeit dienen. Ähnlich verhält es sich mit den von Matthias Varga von Kibed und Insa Sparrer entwickelten Systemischen Strukturaufstellungen, die Aufstellungen von spezifischen Fragestellungen erlauben, oder im Hinblick auf Trance-Arbeit mit dem von Stephen Gilligan entwickelten Generativen Coaching, das letztlich — ähnlich wie klientenzentrierte Ansätze oder auch NLP — in der Tradition des Human Potential Movements steht. So ist der Fokus beim Generativen Coaching weniger das Problem als das an sich Mögliche, was dann auch die Aspekte Selbstwirksamkeit und Persönlichkeitsentfaltung mit umfasst. Es richtet deshalb ähnlich wie der Hypnosystemische Ansatz — oder letztlich der beiden zugrunde liegende Ansatz Milton H. Ericksons — den Blick auf innere Bedürfnisse und Ressourcen und hierbei nicht nur auf die Momente, wo das Problem nicht da ist, sondern auf das prinzipielle Potenzial: „Und ist es nicht schön, dass Du das Eine sein kannst und das Andere — und soviel mehr.“ Dabei geht es nicht um eine zynische Beschönigung, sondern um wertschätzende Integration von scheinbar Widersprüchlichem und eine Wahrnehmungslenkung

hin auf die Vielzahl anderer Qualitäten, die die Person ausmacht. Als positive Metapher für den Veränderungs- und Entwicklungsprozess dient hierbei in Anlehnung an Joseph Campbell *The Hero's Journey* (Die Heldenreise), wobei Probleme als Weckruf und Schwelle zu einer fordernden individuellen Entwicklung verstanden werden, die letztlich wieder zurück in die Gemeinschaft führt.

2.3.4 Arbeit mit Bewusstsein und/oder Unbewusstsein

Im Generativen Coaching erfährt die Arbeit mit dem Unbewussten eine deutliche Aufwertung, auch wenn sie nicht immer die akzentuiert tragende Rolle wie in der Hypnose nach Milton H. Erickson oder im sogenannten Mentaltraining hat und Gilligan zuletzt von einer Balance von Bewusstsein und Unbewusstem sprach. Damit bezog er eine dritte Position neben ausschließlich oder primär bewussteinorientierten Ansätzen und denen, die bei Veränderungsprozessen die entscheidende Bedeutung des Unbewussten betonen.

Das gilt für zahlreiche, wenn auch nicht alle Ansätze des Mentaltrainings, nämlich dann, wenn sie über ein rein einübendes Visualisieren und mentales Durchgehen von Bewegungsabläufen — wie es etwa Leistungssportler, die eine hochpräzise Körperkoordination erbringen müssen, vor Wettkämpfen machen — hinausgehen und zusätzlich oder stattdessen der Fokus auf innerer Haltung und Ressourcenarbeit liegt. In diesen Fällen ist das Mentaltraining also so wenig ein Training wie umgekehrt ein Verkaufscoaching, das schwerpunktmäßig Techniken vermittelt, im engeren Sinn als Coaching bezeichnet werden kann. Beides sind Beispiele für einen diffusen und zum Teil missverständlich überlappenden Sprachgebrauch. In diesem Kontext könnte also auch ein Auftrittscoaching trainingsnah, nämlich präzise Schritte einübend, und ein Mentaltraining zur Auftrittsvorbereitung eher ein Coaching sein, das mit Trancen arbeitet. ... Und Du musst nicht wissen, wie genau dann, wenn Du es brauchst (wenn Du den Prüfungsraum betrittst/wenn Du auf den Parcours reitest/wenn Du in den Ring steigst ...) Dir Dein

Unbewusstes genau das, was Du brauchst, genau so, wie Du es brauchst, zur Verfügung stellt.“

2.3.5 Methodenvielfalt zur Steigerung der Selbstwirksamkeit

Im so verstandenen Mentaltraining wird durch post-hypnotische Suggestion eine ähnliche, integrierte Selbst-Wirksamkeit angestrebt, wie sie im NLP durch das bewusste Auslösen zuvor erzeugter Ressourcen-Anker (Moment of Excellence) erfolgt, oder letztlich auch in der Energetischen Psychologie durch das Stimulieren bestimmter Energiebahnen, der Meridiane, angestrebt wird.

Selbstwirksamkeit in kognitiv-emotionaler Hinsicht ermöglicht vor allem *The Work* von Byron Katie, das sich mit seinen vier überraschend einfachen und eindringlichen Fragen und der anschließenden Umkehrung vor allem für die Bearbeitung von einschränkenden Glaubenssätzen eignet (1. Stimmt das? Ist das wahr? 2. Kannst Du wirklich wissen, dass das wahr ist? 3. Was hast Du davon, wenn Du das denkst? 4. Wer wärst Du, wie würdest Du Dich fühlen, wenn Du das nicht denken würdest? 5. Kehre Deine Aussagen um.)

Andere Möglichkeiten der „Aufweichung“ sind hier etwa die Reframings und Sleight of Mouth im NLP, bei denen die subjektive Vorannahme, der Glaubenssatz, durch das Herstellen unterschiedlicher kontextueller, bedeutungsmässiger und inhaltlicher Bezüge und Perspektiven umgedeutet wird oder ihre rapportgestützte, humorvoll-karikierende Überspitzung im Provokativen Coaching, das an der von Frank Farelly begründeten Provokativen Therapie anknüpft.

2.4 Methodenübergänge

Dem gegenüber eignet sich die von Eric Berne entwickelte Transaktionsanalyse eher zum Aufdecken destruktiver Rollenmuster in der Kommunikation — im NLP würde man von kalibrierten Schleifen sprechen — und zum Ermitteln einengender Denkmuster, deren Ursprünge und Folgen. Diese können sich in Glaubenssätzen zeigen und werden metaphorisch-prägnant (und

damit verkürzt) durch Imperative gekennzeichnet, die die zugrundeliegende Verinnerlichung, Verzerrung und Verabsolutierung verdeutlichen. Sie bieten im Coaching-Prozess besonders dann eine hilfreiche Orientierung, wenn das Verhalten des Klienten durch ein Zuviel oder Zuwenig gekennzeichnet ist, es an Selbst-Sabotage grenzt und ihm eine innere Erlaubnis zu fehlen scheint. Erklärungen hierfür bieten sogenannte Antreiber, verabsolutiert-verinnerlichte Ansprüche (Sei stark! Streng Dich an! Sei perfekt! Beeil Dich! Mach's allen recht!), und sogenannte Einschärfungen oder Bannbotschaften (Sei nicht! Sei nicht du! Zeig keine Gefühle! Werde nicht erwachsen! Sei kein Kind! Sei nicht gesund! Tu's nicht! Schaff's nicht! Denk nicht! Sei nicht wichtig! Komm nicht zu nahe! Gehör nicht dazu!). In ihnen äußern sich grundsätzliche Einstellungen, die Lebenspositionen, und Verhaltensmuster, das Lebensskript.

NLP eröffnet bei Verzerrungen und Verabsolutierungen mit seinen Präzisierungsfragen (Meta-Modell-Fragen), Neu-Einordnungen (Reframings) und sinnlichen Detail-Modifikationen (Submodalitäten-Arbeit) häufig flexiblere (Re-)Aktionsmöglichkeiten, ähnlich wie Aufstellungen mit würdigenden, wertschätzenden, zurückgebenden und entlastenden Ritualen hilfreich sein können, wenn es um ein Dürfen, eine innere Erlaubnis oder innere Loyalitätskonflikte geht, wie etwa die Furcht durch die eigene Entwicklung seinem System unähnlicher zu werden („... Und was Dir widerfahren ist, war schlimm. Du hast nicht die Möglichkeit gehabt x zu tun. Du hättest mehr Anerkennung/ein besseres Leben verdient gehabt. Und indem ich jetzt x tue, tue ich es auch für Dich.“).

Unter dem Aspekt der Methodenvielfalt könnte man von daher Transaktionsanalyse und NLP und in gewisser Hinsicht auch Aufstellungen als ungleiche Geschwister bezeichnen, der eine Ansatz eher problemaufdeckend, andere eher (Re-)Aktionshilfen eröffnend. Methodenvielfalt kann hier im Einzelfall also Methodenübergang bedeuten, ähnlich einer Überführung eines systemischen Coachings in eine Aufstellung oder einer Figurenaufstellung in eine ausschnittthafte Aufstellung, wie sie

insbesondere Bernd Isert mit großer Kreativität meisterhaft entwickelt hat.

So lassen sich die inneren Persönlichkeitsanteile, das innere Team und seine Mitglieder, auch generell im Sinne der von Virginia Satir entwickelten Parts Party stellen. Bei zunehmender Ausdifferenzierung und/oder Mangel an Repräsentanten kann diese dann durch eine Figurenaufstellung im Sinne des von Bernd Isert entwickelten System Dialogs ersetzt beziehungsweise in diese überführt werden. Damit werden innere Bedürfnisse, Positionen und Prozesse externalisiert und nachvollziehbar und es entsteht nicht selten für den Klienten ein Lösungsbild. So wie Aufstellungsarbeit zumindest partiell immer auch Trance-Aspekte umfasst, kann der ganze Prozess auch von vornherein wie eine innere Team-Konferenz gestaltet werden: „Und einmal angenommen, es gäbe so etwas wie einen inneren Raum oder Konferenz-Raum, einen Raum, wo Deine inneren Anteile zusammen kämen: Wer würde ihn als erster betreten? Wofür steht er? Was wünscht er sich? Wer könnte ihm dabei helfen ...“

2.5 Alternative Ansätze

2.5.1 Verfahren der Energetischen Psychologie im Coaching

Einen ganz anderen, primär körperbezogenen Zugang eröffnen dagegen allein für sich oder in Kombination mit anderen Verfahren die unterschiedlichen Ansätze der Energetischen Psychologie, die vielfach auch augenfällig als Klopfakupunktur oder -akupressur bezeichnet werden, wie etwa die Emotional Freedom Technique (EFT) nach Gary Craig, die Negativ Affect Erasing Method (NAEM) nach Fred Gallo oder DynaMind nach Serge King, die durch Stimulation von Nervenbahnen und -knoten Stress, Spannungen, Schmerzen aber auch die Be- und Verarbeitung von belastenden Gedanken und Glaubenssätzen ermöglichen. Es gibt eine Reihe zum Teil mehr oder weniger abweichender Ansätze. In der Regel wird entweder an das Belastende gedacht, während in einer spezifischen Abfolge und

Weise unterschiedliche Punkte im Gesicht und/oder am Körper „geklopft“ werden (EFT, NAEM), oder ein Veränderungswunsch wird vor dem „Klopfen“ (DynaMind) geäußert. Die lösende und/oder klärende Wirkung ist ähnlich wie bei der Arbeit mit integrierenden Augenbewegungen oftmals überraschend und steigert zudem die Selbstwirksamkeit des Klienten, da er die Technik auch ohne einen Coach ausführen kann. Umgekehrt kann der Ansatz aber auch als ein Aspekt in einem komplexeren Ablauf genutzt werden und etwa eine Entscheidungsfindung anbahnen, die anschließend in einem intuitiven Als-ob durchs Gehen der Timeline in die Zukunft (NLP) „überprüft“ wird.

2.5.2 Bi-laterales Hemisphären-Coaching

Einen äußerst effektiven Ansatz, innere Verarbeitungsprozesse anzuregen, bieten schließlich die Formen des bi-lateralen Hemisphären-Coachings, die insbesondere eine Verknüpfung von Inhalten und Prozessen der — modellhaft gesprochen — linken und rechten Gehirnhälfte, also kognitiv-rationalen und emotional-limbischen Komponenten anstreben. Denn Erkenntnis allein ist häufig nicht ausreichend, wenn emotionale Blockaden dagegenstehen. Um die Verarbeitung anzuregen, wird auch hier an das Belastende gedacht, während gleichzeitig eine abwechselnde Sinnesstimulation von Links und Rechts erfolgt. Diese kann taktil, akustisch oder visuell erfolgen. Am häufigsten und einfachsten durchzuführen ist die Visuelle, die in unterschiedlicher Form als „Wischerbewegung“ durchgeführt wird und als solche die schnellen Augenbewegungen (Rapid Eye Movements), die bei Traumphasen äußerlich sichtbar sind (REM-Phasen), imitiert.

Einen ersten Ansatz schufen mit der Eye Movement Integration (EMI) Connirae und Steve Andreas im NLP-Kontext. Heute hat der durch seine schnellen Seitenbewegungen gekennzeichnete Ansatz von Francine Shapiro, das Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR), in Therapie und Trauma-Therapie Fuß gefasst. Auch wenn die Ausbildung zum Beispiel in Deutschland zum Schutze von Patienten mittlerweile

weitgehend auf Therapeuten beschränkt wurde, eignet sich das Verfahren letztlich für beinahe alle Coaching-Situationen, ob es nun um Stress, gemischte Gefühle, Konflikte, Unklarheit oder Ideenmangel geht. Es kann je nach Konzept entweder die Methode der ersten Wahl sein oder zusätzliche Möglichkeiten bieten, wenn der Prozess ins Stocken gerät. Dementsprechend wurde der Ansatz unter anderem durch Integration des kinesiologischen Muskeltests und von NLP-Elementen für den Coaching-Bereich in unterschiedlicher Weise weiterentwickelt. Hierzu zählen vor allem das von Cora-Besser Siegmund entwickelte wingwave-Coaching und das Limbic Coaching, wobei das Limbic Script-Coaching sich wieder als Weiterentwicklung von wingwave sieht.

3. Methodenvielfalt zwischen Marketing und professioneller Begleitung

Allem Anschein nach hat besonders in den letzten Jahren die Zahl von Methodenbezeichnungen und auch von Verbandsgründungen deutlich zugenommen. Ob oder inwieweit Rechts-, Urheberrechts- oder Marketingfragen bei Spezialisierungen oder Neuprägungen eine Rolle spielen, ob Ergänzungen oder Neukombinationen methodisch hilfreich oder eher sekundär motiviert sind, lässt sich im Einzelfall kaum sagen. Und die Suche nach Alleinstellungsmerkmalen in einem engen Markt ist sicherlich legitim.

Für Klienten ergibt sich daraus ein zweischneidiges Schwert. Einerseits ist der Markt selbst für professionelle Coaches häufig kaum noch überschaubar. Worum geht es etwa bei Neuro-Semantics? Ist es eine Neu-Schöpfung in Folge des Hypes von Neuro-Ansätzen — mit und mitunter kaum oder gar keinem Bezug zu den Neurowissenschaften? Ist es ein Unterbegriff zu Neurokommunikation? Oder ist es ein Ansatz der vor mehr als 15 Jahren aus dem NLP hervorging? Das Letztere würde in diesem Fall stimmen, aber hätten Sie es gewusst? Die Orientierung wird für den Orientierung-Suchenden also nicht unbedingt leichter, zumal zahlreiche Bezeichnungen für Außenstehende

an sich schon kaum verständlich sind. Umgekehrt vermag natürlich gerade die Suggestion des Neuen oder Anderen Lösungsphantasien in Gang zu setzen und neue Impulse zu geben. Im Extremfall sind die Grenzen zur Esoterik fließend, zumal auch dieses ein sehr unterschiedlich interpretierter Begriff ist. Dies unterstreicht die Bedeutung der Pflege eines professionellen — und idealerweise gemeinsamen — Berufsbildes durch die Verbände, zumal dem, was Coaching ist, nicht zuletzt im Interesse der Klienten bereits eine eigene Dynamik innewohnt.

Methodenvielfalt im Coaching resultiert bereits aus der Wortgeschichte, unterschiedlichen Auffassungen und Definitionen, aber auch aus einer Reihe recht unterschiedlicher Rahmenbedingungen: den unterschiedlichen Herkunftsberufen der Ausübenden, den vielfältigen und zum Teil komplexen Anliegen der Klienten, den unterschiedlichen zeitlichen und inhaltlichen Konzepten. Methodenvielfalt im engeren Sinn ermöglicht in einem tieferen Sinn den Klienten so zu begleiten, wie es für ihn wichtig und richtig ist. Es ermöglicht eine größere Prozessflexibilität und da, wo dieses gefordert ist, auch ein ganzheitlicheres Vorgehen. Es geht hierbei nicht um ein effekteisendes Feuerwerk, sondern darum, was zum jeweiligen Prozesszeitpunkt hilfreich ist und gegebenenfalls neue Impulse zu geben vermag. Dann können begrenzte Methodenübergänge oder auch gänzliche Methodenwechsel zielführend sein, so wie bereits der Volksmund sagt: Viele Wege führen nach Rom. Oder in den Worten Bernd Iserts, eines der kreativsten Methoden-Entwickler der letzten Jahrzehnte: Lösungen lauern überall.



Dr. Ludger Brüning (Deutschland)

M.A., Vizepräsident der European Coaching Association, stellv. Delegierter DVNLP zur European Association of NLP, Lehr-Coach, NLP- Lehrtrainer, Master-Coach (DVNLP).

Dr. Brüning veröffentlichte eine Reihe von Fach-Artikeln zu Trainings- und Coaching-Themen und interessiert sich besonders für Methoden-Austausch, Fragen einer konstruktiven Berufs- und Alltagsgestaltung und für Formen interkultureller Zusammenarbeit. 2012 gründete er Dr. Ludger Brüning Training & Coaching (www.bruening-training.de). Das Trainings-Angebot umfasst in-house Seminare und Einzel-Trainings für Fach- und Führungskräfte in den Bereichen Kommunikation, Führungsverhalten, Persönlichkeitsentwicklung und interkulturelle Kompetenz.