

Beiträge für Coaching-Tools 2 Von Martin Hagen

1. Name des Coaching-Tools: Der weite Blick

Kurzbeschreibung:

In diesem Tool geht es darum, mehr Informationen über den Coachee zu bekommen. Dazu weitet der Coach seinen Blick und sein Gehör auf andere Bereiche aus. Er achtet nicht nur auf sein Gegenüber sondern maßgeblich auch auf sich selbst, seine Gedanken und Intuitionen. Diese dienen dann als Grundlage hilfreicher Interventionen.

Anwendungsbereiche:

Besonders geeignet ist „*Der weite Blick*“ in den ersten Coaching-Kontakten. Bevor der Coach mit zu vielen Informationen überspült wird, klärt er seinen eigenen Blick auf die Situation und auf das Gegenüber.

Im Verlauf des weiteren Prozesses ist es eine *hilfreiche Haltung*, in die der Coach von Zeit zu Zeit wechseln kann.

Zielsetzung/Effekte:

Der Coach lenkt weniger Aufmerksamkeit auf den Sprechtext des Coachees und mehr auf viele andere Bereiche. Dadurch wird er überhaupt erst in die Lage versetzt, auch *konfrontativ* zu arbeiten, also den Coachee mit seinem Bild der Wirklichkeit zu konfrontieren.

Ausführliche Beschreibung:

Das Kennen lernen von Menschen ist ein sehr interessanter und komplexer Vorgang: 2 Individuen mit ihren eigenen Biographien und Werten treffen sich an einer gemeinsamen Schnittstelle. Wenn wir uns als Coach und Coachee treffen, gibt es aber Regeln, die dieses Kennen lernen mit beeinflussen: Der Coachee darf erwarten, dass der Coach ihn unterstützen wird. Dazu wird er ihm gewöhnlich viele Fragen stellen. In dieser Beziehungsdefinition stellt sich der Coach in den Dienst des Coachees (und wird dafür ja auch ordentlich bezahlt).

Dies führt folgerichtig zu einer eher fragenden und zuhörenden Haltung des Coaches. Diese ist auch äußerst sinnvoll und hilfreich.

Gerade in der Ausbildung von jungen Kollegen in der systemischen Beratung ist mir aber immer wieder aufgefallen, wie viel Aufmerksamkeit auf den Sprechtext des Coachees gelegt wird. Viele Kollegen sind vollends damit beschäftigt, verstehen zu wollen, was der andere sagt. Konstruktivistisch gedacht ist es zum einen durchaus fraglich, inwieweit wir den anderen überhaupt bei noch so viel Konzentration verstehen können. Zudem: *Wenn wir all unsere Prozessoren im Gehirn mit dem Inhalt des Gegenübers auslasten, haben wir keine Wahrnehmungskapazität mehr frei für die vielen anderen wesentlichen Wahrnehmungsebenen.* Wir versäumen einen wesentlichen Teil der Informationen, die wir in einem späteren Schritt benötigen könnten.

Sollen wir also nicht mehr Zuhören? Was statt dessen?

Beim „Weiten Blick“ geht es um eine Veränderung der inneren Haltung: Für einen Moment achte ich nicht maßgeblich auf die Inhalte des Gesagten. Ich verlasse die Haltung des aufmerksamen Zuhörers. Im Bild der Prozessorenauslastung meines inneren Computers fahre ich die Auslastung mit Zuhören zurück und schaffe inneren Raum für andere Prozesse:

Ich achte auf meine *Wahrnehmungen*:

- Wenn ich den Blick weit schweifen lasse: wie nehme ich mein Gegenüber wahr?
- Was fällt mir an ihm als Person auf? In der Haltung? In der Art des Gepflegt-Seins? In der Sprache? ...

Ich achte auf meine *Phantasien*:

- Wenn ich sein Mitarbeiter/Vorgesetzter wäre, wie würde es mir wohl gehen?
- Welche Analogien fallen mir dazu ein? Welche Geschichten, die vielleicht auch gar nicht direkt dazu passen? Welche Metaphern entstehen in mir?

Ich achte auf *eigene Gefühle und Bewertungen*:

- Wenn ich ganz ehrlich bin zu mir selbst: wie geht es mir? Was macht dieses Gefühl aus?
- Finde ich das Gesagte glaubwürdig? Klingt das alles für mich stimmig zum Gesamteindruck, den ich habe?

In der praktischen Umsetzung kann dies für viele Coaches, die allzu starken Blickkontakt mit dem Coachee suchen, heißen: auch mal wegschauen. Für viele wird es bedeuten: auch mal weghören. Vielleicht den Blick kurz nach innen wenden, sich selbst wahrnehmen. Für einige wird es hilfreich sein, die eigene Körperhaltung zu verändern. All dies mit dem Ziel, die Perspektive „umzuschalten“: Ich wähle nicht mehr die Perspektive vom „DU“ her sondern vom „ICH“ her. Ich nehme mich selbst wahr als Spiegel und Resonanzkörper der Situation und der Person.

Im Ausdrücken dieser Informationen gilt es dann demütig zu sein. Nicht rechthaberisch diese inneren, subjektiven Wirklichkeiten als objektive Wahrheiten verkündigen. Sondern sie behutsam als Möglichkeiten in's Gespräch zu bringen aus dem inneren Anliegen heraus, den anderen hilfreich zu begleiten.

Die Erfahrung zeigt: Aus dieser Informationsquelle entstehen oft jene Interventionen, die den anderen aufhorchen lassen, die ihn verwirren, in Frage stellen, die ihm eine ganz andere Perspektive auf die Fragestellung geben. Oft sind es im Rückblick des Coachings diese Sequenzen, die die entscheidenden Weggabelungen darstellen. Der Coachee fühlt sich nicht nur verstanden vom Coach. Er erlebt den Coach als jemanden, der sich selbst mit in's Spiel bringt – ohne selbstgefällig zu sein. Der den anderen herausfordert – ohne recht haben zu müssen. Der neue gedankliche Möglichkeiten in das Gespräch einbringt – ohne daran festzukleben.

Damit bekommt das Coaching eine Facette mehr, eine Chance mehr, zu einem lebendigen Lernprozess zu werden.

Weiterführende Literatur

Buber, Martin (1997): Das dialogische Prinzip Ich und Du. Zwiesprache. Die Frage an den Einzelnen. Elemente des Zwischenmenschlichen. Zur Geschichte des dialogischen Prinzips. Gütersloher VA (8. A)

Martin Hagen

Mitgründer und Geschäftsführer von hauserconsulting, das seit 1989 besteht und mittlerweile mehr als 25 erfahrene Coaches beschäftigt. Schwerpunkte sind die Arbeit mit internationalen Executive Teams, die Architektur von Changeprozessen und die Durchführung von Management Development Programmen. Lehrtrainer in der berufsbegleitenden Fortbildung „Systemisches Coaching und Beratung in Veränderungsprozessen“ von hauserconsulting.

Adresse:

hauserconsulting
Martin Hagen
Stettenstraße 12
D-86159 Augsburg

0821-257500

hagen@hauserconsulting.com

www.hauserconsulting.com

