

**Schriftliche Ausarbeitung  
im Rahmen der dvct-Zertifizierung zum Coach**

**„Yoga Coaching“**

**Kandidatin: Dagmar Völpel**

**[www.dv-coaching-bonn.de](http://www.dv-coaching-bonn.de)**

## **I. Charakterisierung Ihrer Coaching-Tätigkeit**

### **I.1. Ihr Coaching-Verständnis**

Wie würden Sie Ihren eigenen Coaching-Ansatz beschreiben?

In meinem Coachingansatz verbinden sich meine beruflichen Erfahrungen als Referentin und Leiterin Personalentwicklung, als Führungskraft, aus meiner Coachinausbildung am Odenwaldinstitut, meiner systemischen Ausbildung mit Integralen Organisationsstrukturaufstellungen sowie meiner Ausbildung und meinen Erfahrungen als KundaliniYoga-Lehrerin.

Aus dieser Vita heraus hat sich ein Coachingansatz entwickelt, den ich mit YogaCoaching bezeichnen möchte.

Im YogaCoaching werden klassische Führungs-, Kommunikations- und Coachingtools verbunden mit den Erkenntnissen der Yogawissenschaft – die den Hintergrund zum Kundalini Yoga (KY) nach Yogi Bhajan bildet.

#### **Exkurs: KY nach Yogi Bhajan**

KY, 1968 von Yogi Bhajan in den Westen gebracht, ist das Yoga der Bewusstheit für Menschen, die mitten im Leben stehen. Es hilft, die täglichen Anforderungen tatkräftig, gelassen und besonnen zu meistern. Das Ziel dieser umfassenden Selbstschulung ist die Harmonisierung von Körper, Geist und Seele durch Haltung und Bewegung, Konzentration und bewusste Atemführung.

Die Kundalini ist eine ruhende Kraft (Energie) an der Basis der Wirbelsäule, welche die Gegensätzlichkeit von Körper und Geist überbrücken kann. Sie wird durch Yoga allmählich erweckt. „Die Kundalini ist die schöpferische Kraft des Selbst, die Kraft göttlichen Bewusstseins“ (Yogi Bhajan)

Typisch für KY sind dynamische oder fließende Übungsfolgen neben ruhigen Halteübungen und vielseitigen (Mantra)Meditationen. Die Lebensenergie (Prana) wird ins Fließen gebracht. Das führt zu mehr Elan und Wachheit im Alltag und einem bewussten Umgang mit sich selbst und anderen. KY ist nicht dogmatisch, sondern wirkungsorientiert, voll meditativer Elemente und Techniken, die ins Leben direkt integrierbar sind.

Im Vergleich zu anderen Yogaarten zeichnet sich KY durch einfache Grundhaltungen aus. KY ist daher für Menschen jeden Alters und jeder körperlichen Verfassung geeignet. Seine wohltuende Wirkung ist schnell spürbar. KY eröffnet einen individuellen Weg zu mehr Gesundheit und Ausgeglichenheit, denn es schult Körperwahrnehmung und Achtsamkeit.

Bei mentalem Stress, seelischer Anspannung und körperlichen Beschwerden stellt KY eine effiziente Entspannungs- und Harmonisierungstechnik dar.

Neben körperlichen Wirkungen entwickelt KY die Intuition und verbessert die Urteilsfähigkeit. Es spricht die Potenziale der rechten Gehirnhälfte an – Entspannung, Vernetzung, Intuition – und schafft Verbindungen zu anderen Menschen. KY erweitert die Selbsterkenntnis und führt zur Erfahrung eines höheren Bewusstseins.

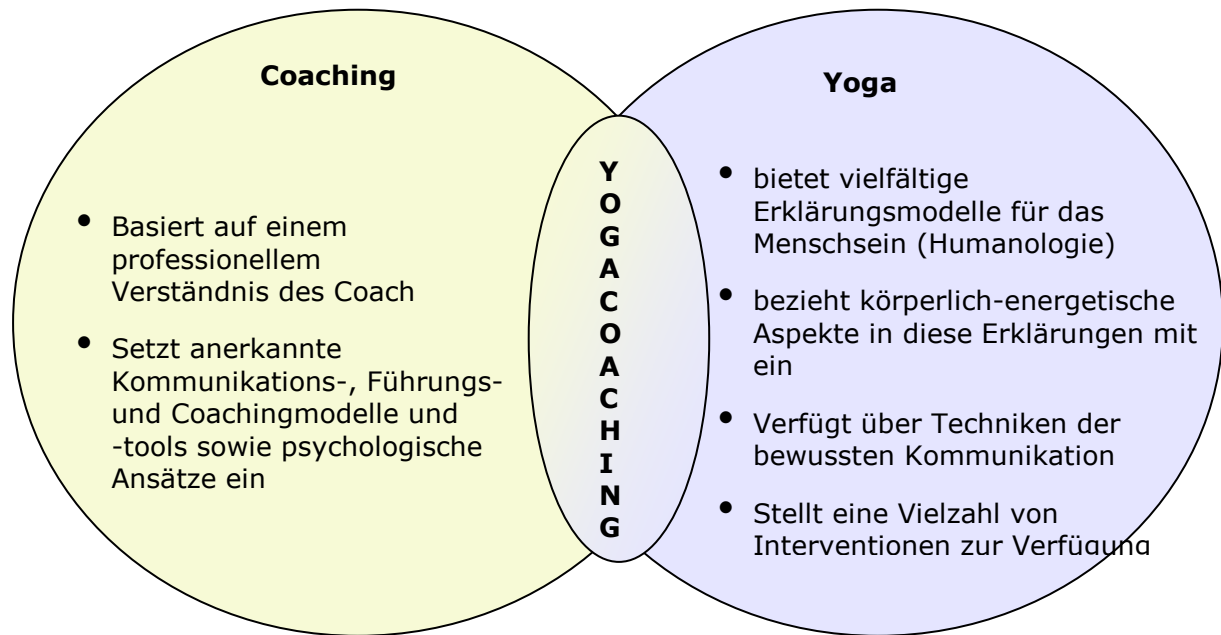
Im Laufe der Praxis ebnet KY den Zugang zu Spiritualität als eine am eigenen Körper erfahrene und erlebte Sinnfindung.

Wie Yoga und Coaching ineinander greifen und zu einem ganzheitlichen Coachingansatz werden, zeigt das nachfolgende Schaubild. Aufgrund der spirituellen Dimension des KY können diese Aspekte auch in das jeweilige Coaching miteinbezogen werden.

Meine Coachingklienten gewinne ich überwiegend aus dem Kreis meiner Yogaschüler – insofern ist kann ich diesen Ansatz in der weit überwiegenden Zahl der Fälle praktizieren. In diesem Fall kann ich auch auf Interventionen aus dem Yoga zurück greifen.

Bei Klienten ohne Yogahintergrund nehme ich die Erklärungsmodelle aus der Yogawissenschaft als zusätzliche Erkenntnisquelle in die Sachverhaltsklärung mit hinein – mal nur

gedanklich, mal auch explizit gegenüber dem Klienten. Yogainterventionen sind eher zurückhaltend einzusetzen.



### Welche Theorien oder Modelle spielen hierbei eine wichtige Rolle?

Aus dem Portfolio der klassischen Theorien und Modelle wähle ich sehr gerne das „Modell der vier Welten“ – zur Analyse der Lebensbalance. In Krisencoachings benutze ich das Identitäts-Modell nach Petzold zur Veranschaulichung der „Baustellen“, aber vor allem auch der vorhandenen Ressourcen. In Konfliktcoachings bzw. um den Coachee zur Erweiterung seines Verhaltensspektrums zu ermutigen, bietet sich das Modell der Werte-Quadrate nach Schulz-von Thun an. Diese möchte ich hier nicht näher ausführen, da hinreichend bekannt.

Viel interessanter erscheinen mir in diesem Zusammenhang die Erklärungsmodelle aus dem Bereich des Yoga.

### Chakrasystem

Das KY als Yoga der Energie geht mit einer Arbeitshypothese davon aus, dass der Mensch neben seinem (grobstofflichen) menschlichen Körper auch über eine feinstoffliche Dimension verfügt. Analog dem Aufbau z.B. des Nervensystems stellt man sich vor, dass es ein Geflecht von vielen Tausend Energiebahnen (Nadis/Meridianen) gibt, das den Körper von Kopf bis Fuß durchzieht. Diese bündeln sich in vielen tausend kleinen und größeren Energiezentren (=Chakras). Über die Chakras steht der Mensch auch in energetischem Kontakt mit seiner Umwelt und dem gesamten Universum. Aufgabe dieses Energiesystems ist es, feinstoffliche Energien unterschiedlicher Qualitäten und Frequenzen im ganzen Körper zur Verfügung zu stellen. Die Aktivität jedes einzelnen Chakras und aller Chakras miteinander ist maßgeblich für unser Wohlbefinden – auf allen Ebenen. Ist der Energiefluß in einem Chakra über einen längeren Zeitraum geschwächt oder völlig zum Erliegen gekommen, so führt dies z.B. zu Störungen in den zugehörigen Körperteilen, mentalen Blockaden und emotionalen Disbalancen.

Im Coaching sind 7 große innerkörperliche und ein außerkörperliches Chakra von besonderem Interesse (s. Schaubild).

So geben Störungen im körperlichen Bereich des Coachees, über die er z.B. mit Redewendungen wie „mir zieht es den Boden unter den Füßen weg“, „ich habe die Nase voll“; „das war ein Schlag in die Magengrube“, „da ist mir eine Laus über die Leber gelaufen“ oder „das geht mir an die Nieren“ berichtet, auch Auskunft über die dahinter liegenden Bewusstseinsthemen. In der Lesart des KY entstehen Krankheiten dann, wenn Bewusstseinsenergie eingespart wird. Über die den Chakras zugeordneten Bewusstseinsthemen gibt die Tabelle Auskunft.

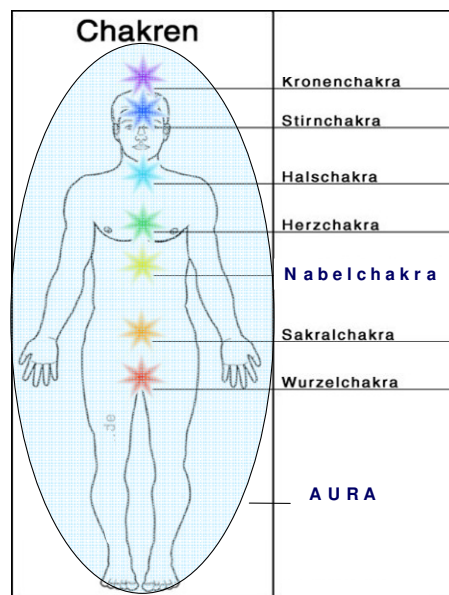
Das Chakrasystem ist **das** Analyseinstrument des YogaCoachings – besonders hilfreich in bei der Auftrags- und Sachverhaltsklärung. Darüber hinaus können Yogainterventionen so gezielt gesetzt werden, dass sie das unausbalancierte Chakra direkt ansprechen und über die vermehrte Energiezufuhr zur Lösung des Themas beitragen.

## Die Wirkweise des Kundalini Yoga



- Aura: Nervensystem, Haut (als Abgrenzung)
- Kronenchakra: Gehirn, Zirbeldrüse
- Stirnchakra/3. Auge: Augen, Ohren, Stirnhöhlen, Hirnanhangdrüse
- Halschakra: Schultergürtel, HWS, Schilddrüse, Kehlkopf, Zähne, Nebenhöhlen, Nase, Ohren
- Herzchakra: Herz, Lunge, Arme, Haut (als Kontaktorgan); BWS
- Nabelchakra: Magen, Darm, Leber, Galle, Milz, Bauchspeicheldrüse
- Sakralchakra: Sexualorgane, Nieren, Blase, Keimdrüsen; LWS
- Wurzelchakra: Wirbelsäule, Bewegungsapparat, Dickdarm, Nebennieren

Jede Kundalini Yogaübung wirkt auf ein oder mehrere Chakras und deren positive Eigenschaften und bringt so die Kundalini Energie zum Fließen.



© 2012 YIU® Yoga in Unternehmen eK, Dagmar Völpel, 60314 Frankfurt/Main

Chakra	Körperbereich	Bewusstseinsthemen	Der Coachee sagt...
<b>1</b> Wurzel	<b>Dick-/Enddarm, Bewegungsapparat, Zähne, Knochen, Beckenboden</b>	Lebenskraft für Körper, Geist und Seele; der Samen aller in uns wohnender Potenziale, die Urkraft, die nur darauf wartet zu wachsen, sich entfalten zu können – aber auch das Reich der Gewohnheiten. Urvertrauen, Sicherheit, Selbstvertrauen, Stabilität, der Wille zur physischen und materiellen Existenz; die Fähigkeit, etwas auf das Grundlegende zu reduzieren (◇ Ausscheidung)	„es zieht mir den Boden unter den Füßen weg, in die Knie gehen, sich auf etwas versteifen, nicht zu Potte kommen“
<b>2</b> Sexual	<b>Sexualorgane, Nieren, Blase, Keimdrüsen; LWS</b>	findet immer seinen Weg;◇2 Aspekte: das Fließende des Wassers umgeht jedes Hindernis, ist flexibel und veränderlich, hat keinen eigenen Formanspruch! Beziehung: alle partnerschaftlichen Themen, Sexualität, Verlangen, Leidenschaft, Kreativität, Genussfähigkeit Außerdem: Geduld, Neugier	„das geht mir an die Nieren; das schlägt mir auf die Blase“
<b>3</b> Nabel	<b>Magen, Darm, Milz, Bauchspeicheldrüse, Leber, Galle</b>	Kontaktstelle zur universellen Energie; arbeitet wie ein Transformator; Dreh- und Angelpunkt des Energiehaushaltes.„Ich-Identität“; Disziplin und Leben in Struktur; Durchhaltewillen; Willen und	„es schlägt mir auf den Magen; mir läuft die Galle über; mir läuft eine Laus über die Leber; das habe ich noch

		Fähigkeit, Macht auszuüben; Optimismus; Chancen erkennen; gibt die Antriebskraft, um zu handeln und gedankliche Entwürfe und Vorstellungen zu vollenden; Gefühl: WUT	nicht verdaut, das ist ein Schlag in die Magengrube."
<b>4</b> <b>Herz</b>	<b>Herz, Lunge, Arme, Haut; BWS</b>	Herz als Sitz der Seele und der emotionalen Wahrnehmung; LIEBE; Mitgefühl; Verständnis; Vergebung; Empathie; Großzügigkeit; Fürsorglichkeit; Hingabe; Demut; Selbstlosigkeit. Fähigkeit, in anderen das grundsätzlich Gute zu sehen und enge Beziehungen herzustellen. Entwicklung von Magnetismus bei der Erfüllung von Herzenswünschen. Ausgewogenheit zwischen Geben und Nehmen; für das eigene Glück verantwortlich sein = bedingungslos lieben; Wechselspiel zwischen „Öffnen“ und „Schließen“.	„Herzzerreibend; gebrochenes Herz; mir bleibt die Luft weg; Stein auf der Brust; ich huste dir etwas; zum aus der Haut fahren“
<b>5</b> <b>Hals</b>	<b>Schultergürtel, HWS, Kehlkopf, Schilddrüse, Zähne, Ohren, Nebenhöhlen</b>	Chakra der Transformation, Mittler zwischen innerer und äußerer Welt, zwischen Kopf und Bauch, Geist und Körper. Geburtskanal des spirituellen Wesens. Verhandeln, Diskutieren, Lehren und Lernen; Wahrheit und Wahrhaftigkeit. Es geht um den Ausdruck des Selbsts – z.B. über das Wort. Sprache macht frei von Zeit und Raum; beeinflusst über ihre Schwingung das Unterbewusstsein → Mantras machen frei und shiften die Energie.	„Hartnäckig/halsstarrig/ Verbissen sein, sich in etwas verbeißen, so einen Hals/ die Nase voll haben, viel um die Ohren haben“
<b>6</b> <b>Stirn</b>	<b>Hypophyse, Augen, Nase, Stirnhöhlen</b>	Sitz des Geistes: Verarbeitung von Informationen und Sinneseindrücken, um ein Verständnis der „Wirklichkeit“ zu erlangen. Intellektuelle Neugier, Freude am Denken, Einfallsreichtum, Fantasie, Vernunft, Urteilskraft. Intuition (rechte Gehirnhälfte): ergänzt die Eingebungen des Verstandes (linke Gehirnhälfte) zu höherer Erkenntnis; ermöglicht Visionen und das Erkennen der eigenen Lebensmission. Projektion: Fähigkeit, Visionen zu entwickeln und mental ins Außen zu bringen. Hellsichtigkeit / Telepathische Fähigkeiten	„Etwas nicht sehen können / wollen, Kurzsichtig sein, sich einen Kopf machen; mir schwirrt der Kopf“
<b>7</b> <b>Kronen</b>	<b>Zirbeldrüse + Gehirn</b>	Kann sich nur öffnen, wenn alle anderen Chakras geöffnet sind. Sitz der Seele – Verbindung zwischen individuellem und kosmischem Bewusstsein. Synchronisation des energetischen Mikrokosmos mit dem Makrokosmos. Die Begrenzungen des ICHs lösen sich auf. Wissen um das Eingebundensein des eigenen spirituellen Weges in ein größeres GANZES. Tiefes Vertrauen in das Unbekannte – jede Mühe, jeder Kampf wird überflüssig. Dankbarkeit gegenüber dem Leben an sich; Gefühl von „Eins sein mit GOTT und der Welt“; ERLEUCHTUNG	„fühle mich eins mit GOTT und der Welt“
<b>8</b> <b>Aura</b>	<b>Nervensystem, Haut</b>	Schützt das „SELBST“ vor äußeren Einflüssen; die Aura bildet ein natürliches Schutzschild, das vor äußerer Negativität, Krankheit und Verletzung schützt. Sie arbeitet wie ein Filtersystem, das Informationen von innen nach außen leitet (→ Anziehung) und von außen nach innen abschirmt (→ Abgrenzung). Erkenntnis: Du erlebst im Äußeren, was du im Inneren projizierst – du bist nicht Opfer! Ermöglicht innere Distanz zum äußeren Geschehen – Beobachterposition – kein Reagieren! Die Aura ist um größer und stabiler, je mehr PRANA fließt.	„Ich breche zusammen, es geht mir auf die Nerven, meine Nerven liegen blank, dünnhäutig sein“  Aber auch: „Nerven wie Drahtseile oder ein dickes Fell haben.“

## Modell der 7-Jahreszyklen

Analog zu der Erklärung regelmäßig wiederkehrender Lebensereignisse und -themen durch die 7-Jahreszyklen nach Rudolf Steiner oder Milton Erickson kennt auch die Yogawissenschaft diese zyklischen Abläufe.

Nach yogischer Erkenntnis erweitert sich alle sieben Jahre das Bewusstsein des Menschen – sei es weil er einen entsprechenden Lehrer findet – oder weil die Zeit sein Lehrer ist.

Jedem 7-Jahreszyklus ist ein „Bewusstseins-Leitmotiv“ zugeordnet. Die Menschen, die zu mir ins Coaching kommen, bewegen sich in der Altersrange zwischen Mitte Zwanzig und Anfang Sechzig – deshalb seien im Nachfolgenden die Leitmotive der in diesen Zeitraum fallenden Zyklen beschrieben:

### **7- Jahreszyklus zwischen 28 und 35:**

Eine zweite Geburt ist möglich, wenn es gelingt, die persönliche Kreativität zu entfesseln. Wenn dies nicht geschieht, läuft man Gefahr, die Einstellungen der Vorfahren zu übernehmen. Erst nach 28 Lebensjahren in einem Kulturkreis ist man in der Lage, einen eigenen kreativen Beitrag zu leisten. Wenn man mit vielen Talenten gesegnet ist, ist es wichtig, sich auf Ziele zu fokussieren und konzentrieren, um diese auch tatsächlich zu erreichen. Ansonsten wird man u.U. zum Opfer der eigenen Fähigkeiten. Die Herausforderung liegt darin, das Erbe zu nutzen, um die wahre spirituelle Identität zu entfalten.

→ **Selbstfindung als junger Erwachsener**

### **7- Jahreszyklus zwischen 35 und 42:**

Vom spirituellen Standpunkt her ist klar, was man will. Man kann erkennen, warum man das, was man zwischen 28 und 35 getan hat, gemacht hat. Jetzt ist es wichtig, sich von den Projektionen der Eltern zu befreien und Verantwortung für sich selber zu übernehmen. Es sind die Glaubensinhalte zu verändern, nicht der Partner, die Methoden oder der spirituelle Führer. → **endgültige Ablösung vom Elternhaus**

### **7-Jahreszyklus zwischen 42 und 49:**

Es ist Zeit für einen Neubeginn oder eine Verfestigung der Routine. Es gibt ein Gefühl von Einsamkeit, von „das ist die letzte Chance“. Der physische Körper fängt an zu altern. Wer gegen den Alterungsprozess rebelliert, schwächt seine Seele. Wer der Bewusstseinsentwicklung den Vorrang von der Handlung gibt, hat die Chance auf tiefgreifende Veränderungen in Richtung einer positiven Lebensveränderung. → **typische Sinnkrise in der Mitte des Lebens**

### **7-Jahreszyklus zwischen 49 und 56:**

Die Mission für dieses Leben sollte jetzt gefunden sein. Es wird jetzt Zeit, das Wissen an die Welt weiter zu geben. Man ist bereit, der Gesellschaft das zurückzugeben, was man in jüngeren Jahren erhalten hat. Treffen eines bewussten Arrangements mit dem Älterwerden. → **Konsolidierung und die Frage, wie will ich im Alter leben**

### **7-Jahreszyklus zwischen 56 und 63:**

Entweder hat man seine Spiritualität entwickelt oder man steckt fest in seinen Gedanken und Gefühlen. Es wird Zeit, für den Ruhestand und dafür, einen „Aktionsplan“ für die Zeit bis 72 zu entwerfen, damit man alt werden kann. → **Entwicklung einer Altersspiritualität**

Aber auch jedes Jahr innerhalb des 7-Jahreszyklus hat sein eigenes „Bewusstseinsthema“:

- 1. Jahr:** Das Jahr des Impulses; es ist noch nicht klar, wohin die Reise geht, das Jahr ist voller Gefühlsverwirrung
- 2. Jahr:** Die Richtung fängt an sich zu konkretisieren, die Entwicklung muss aber noch durch viele Hindernisse hindurch gehen.
- 3. Jahr:** Die Dinge werden klar und nehmen Formen an. Es ist ein Jahr des aktiven Handelns, sehr nach außen gehend, selbst wenn wir uns einsam fühlen.
- 4. Jahr:** Die Wahl ist getroffen – es können hierdurch neue Probleme auftreten – es ist ein Jahr voller Kampf, Streit und intensiver Arbeit, unser Geist blüht – aber die Gefahr eines Rückfalls in die alten Programme ist gegeben.

**5. Jahr:** Das Jahr des höchsten Selbstaushdrucks, die Zeit des totalen Erreichens unseres persönlichen Potenzials. Du findest einen Führer oder du wirst selber einer.

**6. Jahr:** die Frucht ist reif. U.U. entsteht die Notwendigkeit zu opfern – Beziehungen, Ideale etc. Es geht darum, das Erreichte wertzuschätzen und die Stärke und Motivation für den nächsten Zyklus zu gewinnen.

**7. Jahr:** Das Jahr, um den Samen auszusäen für den nächsten Zyklus. Zeit der Kulmination und Illumination – es kann sehr intensiv sein. Ein Vorgefühl des neuen Zyklus stellt sich ein.

## Wie genau definieren Sie in Ihrem Verständnis „Coaching“?

Meiner Betrachtung zu meinem Verständnis von Coaching möchte ich gerne die folgende Übersicht zur Abgrenzung von Training, Beratung, Therapie und Coaching voranstellen (Quelle: YIU®)

<b>Training</b>	<b>Beratung</b>	<b>Coaching</b>	<b>Therapie</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>dient der Vermittlung von Wissen und Methoden, mit dem Ziel, dass die Teilnehmer diese hinterher selbständig anwenden können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dient der Lösungsfindung für Probleme des Klienten</li> <li>ist eher an Sachfragen, Funktionen und Strukturen orientiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dient der Identifizierung und Lösung von Problemen des Klienten</li> <li>ist an der Person orientiert</li> <li>dient der Verbesserung einer Leistung =ressourcenorientiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hat meist die Beseitigung einer (krankheitsbedingten) Störung zum Ziel</li> <li>ist ursprünglich defizit- und störungsorientiert</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Seminarziel, Programm und Ablauf stehen von vornherein fest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>der Beratungsprozess wird weitestgehend durch den Berater vorgegeben/ gesteuert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coaching-Prozess wird in enger Abstimmung mit dem Klienten entwickelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>die Therapie wird weitestgehend durch den Therapeuten gesteuert</li> </ul>
<b>Methodik:</b>	<b>Methodik:</b>	<b>Methodik:</b>	<b>Methodik:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>didaktische Kenntnisse, feste Ablaufplanung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkaufs-/Beratungstechniken</li> <li>Projektmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikationstechniken</li> <li>Coaching-Tools</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>psychologisches Wissen</li> <li>Therapiemethoden</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentations- und Moderationstechniken</li> <li>Antworten und Ziele werden vorgegeben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorschlag von Lösungen durch den Berater</li> <li>der Umsetzungsprozess kann vom Berater begleitet werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventionen</li> <li>der Klient entwickelt seine eigenen Lösungen und setzt sie selbständig um</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventionen</li> <li>Erkenntnisprozess des Patienten entwickelt sich unter Anleitung des Therapeuten</li> </ul>
<b>Trainer:</b>	<b>Berater:</b>	<b>Coach:</b>	<b>Therapeut:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>arbeitet inhaltsorientiert</li> <li>gibt Wissen weiter</li> <li>steht „auf der Bühne“, im Mittelpunkt</li> <li>inspiriert durch sein Talent</li> <li>wirkt kompetent, ohne die Realität der Teilnehmer kennen zu müssen</li> <li>braucht vergleichsweise viel Marketing</li> <li>hat <b>Teilnehmer</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>arbeitet themenorientiert</li> <li>verkauft Dienstleistungen und/oder Produkte</li> <li>hat Antworten auf Fragen bzw. Lösungen für Probleme</li> <li>wirkt kompetent durch das eigene Fachwissen und dem Verständnis für die Situation des Klienten</li> <li>braucht Marketing und Empfehlungen</li> <li>hat <b>Kunden</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>arbeitet prozessorientiert</li> <li>fördert und unterstützt</li> <li>stellt den Klienten in den Mittelpunkt</li> <li>inspiriert, weil der Klient seine eigenen Talente und Ressourcen entdeckt</li> <li>wirkt kompetent durch das genaue Verständnis der Realität des Klienten</li> <li>braucht „nur“ Empfehlungen zufriedener Kunden</li> <li>hat <b>Klienten/Coachees</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>arbeitet defizitorientiert</li> <li>interveniert und unterstützt</li> <li>stellt den Patienten in den Mittelpunkt</li> <li>inspiriert, weil der Patient seine eigenen Antworten findet</li> <li>wirkt kompetent durch Methodensicherheit und medizinisch-psychologisches Fachwissen</li> <li>Patienten werden überwiesen</li> <li>gegebenenfalls Empfehlungen</li> <li>hat <b>Patienten</b></li> </ul>

Ich verstehe unter Coaching die Unterstützung einer Person auf ihrem individuellen (spirituellen) Entwicklungsweg. Ein Coaching dient der Identifizierung und Lösung von Anliegen, wobei der Klient seine eigenen Lösungen entwickelt und selbständig umsetzt. Als Coach begleite ich diesen Prozess durch gezielte Fragen und Interventionen. Als praktizierende Yogini kann ich mich dabei an die „radikale Ressourcen- und Potenzialorientierung“ wie sie Steve de Shazer beschreibt, gut anschließen – denn die höchste „Heilkraft hat die Seele“.

Wichtig ist für mich dabei eine neutrale Grundhaltung gegenüber Coachee und Anliegen. Das heißt: ich bewerte nicht, sondern bewahre mir meine Außenperspektive. Hierdurch halte ich mir meine Handlungsoptionen offen und schütze mich vor Verstrickungen mit dem Problem des Klienten.

Die Neutralität bezieht sich dabei auf mein Verhalten als Coach, nicht auf meine inneren Reaktionen. Es kann der Fall vorkommen, dass ich mit einem Thema des Klienten in Resonanz (= eine innere Abwehrreaktion) gehe, vor allem wenn es um Fragen geht, die meinen persönlichen Einstellungen widersprechen. In solchen Fällen besteht für mich als Coach die Kunst darin, mir meiner Gefühle bewusst zu bleiben und diese für mich zu verarbeiten, z.B. im Rahmen einer Supervision. Ausgeprägte Resonanzen können aber auch zum Abbruch oder dazu führen, dass der Coachingprozess gar nicht erst in Gang gesetzt wird.

In der Praxis zeigt es sich, dass es hin und wieder sinnvoll ist, Sachverhalte mit Beispielen zu verdeutlichen – oder ggfs. sogar einen beratenden Tip aus der eigenen Praxis und Lebenserfahrung mit einzubringen. Hier werden die Grenzen zur Beratung dann fließend.

### **Wo sehen Sie die Grenzen im Coaching?**

Im Sinne des Tableaus ist vor allem eine Grenze zu ziehen zwischen Coaching und Therapie. Als YogaCoach arbeite ich mit einem spirituell-psychologischen Yoga – das tiefgreifende Wirkungen in die Psyche eines Menschen haben kann – Voraussetzung ist allerdings, dass diese Wirkungen vom Klienten auch „gehalten“ werden können.

Entsteht aber im Coaching zum einen der Eindruck, dass der Coachee momentan viel zu instabil ist, um eine tiefgreifende energetische Yogapraxis durchführen zu können – und zum anderen in seiner psychischen Gesamtverfassung dringend Unterstützung benötigt, so verweise ich ihn entweder an eine Psychotherapeutin aus meinem Netzwerk oder an eine Heilpraktikerin Psychotherapie.

In einzelnen Fällen – bei hartnäckigen und vor allem unerklärlichen Verhaltensblockaden – die den Rückschluss auf ein Trauma nahelegen – habe ich die Coachees in der Vergangenheit entweder an einen Traumatherapeuten (z.B. auf Basis von EMDR) oder aber an sehr erfahrene Aufstellungsleiter delegiert.

Eine weitere Grenze setze ich für mich bei Anliegen, die ich entweder als unmoralisch empfinde, die mit meinen Wertvorstellungen nicht vereinbar sind oder die an die Grenzen der Legalität stoßen. Hier würde ich ein weiteres Coaching ablehnen.

### **Welchen Nutzen sehen Sie für die Beteiligten (Vorgesetzter, Mitarbeiter, Auftraggeber, ...) im Coaching?**

Da ich bisher ausschließlich Privatpersonen (=Selbstzahler) gecoached habe, kann ich vor allem über deren Nutzen sprechen.

Diesen kann man wie folgt zusammen fassen:

- Klärung und Entwirrung des „gordischen Knotens“ – der sich hinter dem Anliegen versteckt
- Analyse und Strukturierung des Anliegens
- Erarbeitung von Lösungsansätzen
- Abbau von Blockaden – Ausschalten von Störquellen
- Schnellere und direktere Erreichung des Zieles – bzw. sogar: Zielerreichung überhaupt

→ Erfolgserlebnisse und Leben des vollen persönlichen Potenzials



## **I.2. Ihre Tätigkeit als Coach**

Wie definieren Sie Ihre Rolle als Coach?

Meine Rolle als Coach bestimmt sich im Wesentlichen aus meinem Verständnis von Coaching – siehe oben.

Als **YogaCoach** gehe ich allerdings noch einen Schritt weiter: I

Im Laufe seiner Lebenszeit sammelt der Mensch Erfahrungen, aufgrund derer er lernen und sich weiter entwickeln kann, sofern er sich damit aktiv auseinandersetzt und Erkenntnisse daraus gewinnt. Meistens ziehen es Menschen jedoch vor, die Vergangenheit mehr oder weniger unreflektiert hinter sich zu lassen und zum nächsten Lebensabschnitt überzugehen. Dabei wiederholen sie Denk- und Verhaltensmuster solange, bis sie die Lektion verstanden und aus ihr gelernt haben.

Ein YogaCoach, der sich auch als spiritueller Lehrer sieht, hat die Aufgabe, diesen Lernprozess zu beschleunigen. Er legt „Hammer und Meißel“ an: seine Aufgabe ist es, dem Coachee entsprechend des Leitsatzes „poke – provoke – confront – uplift“ seine blinden Flecken bewusst zu machen.

Poke – beobachten, unbequeme Fragen stellen, Bemerkungen machen → zum Nachdenken bringen.

Provoke – ironisieren, paradoxe Interventionen, Herausforderung geben → provozieren

Confront – das, worum es geht, in das Bewusstsein heben, den „blinden Fleck“ benennen

Uplift – Lösung und Perspektive aufzeigen, die Beziehungsebene im Auge behalten

Das Ziel ist es, dass der Coachee schneller an die limitierenden Denk- und Verhaltensmuster gelangt und der Kreislauf der sich ständig wiederholenden Erfahrungen durchbrochen wird. Der YogaCoach erkennt die Unzulänglichkeit des Coachees und gibt ihm z.B. mit Yoga eine Methode, daran zu arbeiten. Dabei bleibt der Coachee frei, das „Teaching“ zu akzeptieren und an den aufgezeigten Mustern zu arbeiten. Im spirituellen Sinne ist der YogaCoach das Bindeglied zwischen dem irdisch-Endlichen und göttlich-Unendlichen.

## **Welche thematischen Schwerpunkte haben Sie als Coach?**

Im Herbst 2006 habe ich zusammen mit meiner damaligen Geschäftspartnerin zum ersten Mal das selbst konzipierte Seminar „Kraft für Veränderungen“ angeboten. In diesem Seminar durchlaufen die Teilnehmer in zwei Tagen einen kompletten Veränderungsprozess – von der Bestandsaufnahme über die Orientierungs- und Entscheidungsphase bis zur Vorbereitung der Umsetzungsphase. Neben klassischen Seminarmethoden arbeiten wir in diesem Seminar flankierend mit Yogaübungen und –meditationen, die die jeweilige Phase des Prozesses unterstützen.

Hieraus ist im Laufe der Zeit auch mein Coachingschwerpunkt entstanden: die Begleitung von Menschen in beruflichen und persönlichen Veränderungsprozessen.

Dies kann die Begleitung bei der Verarbeitung des Verlustes eines Partners sein oder aber die berufliche Neuorientierung oder Neupositionierung bis hin zum lebensverändernden Veränderungsprozess sein.

Ein zweiter Schwerpunkt ist die Klärung des psychosomatischen Hintergrundes von unspezifischen gesundheitlichen Einschränkungen auf Basis des Chakrasystems als Diagnoseinstrument.

## **Welche Zielgruppen bedienen Sie mit Ihrem Angebot?**

In der Regel handelt es sich um Berufstätige, die mich aus Yogakursen kennen und die vor einem Veränderungsprozess stehen. Hierbei handelt es sich um Klienten mit und

ohne Führungsverantwortung. In Bezug auf Lebensalter und Geschlecht gibt es keine Zuordnung. Aufgrund meines Alters und meiner Lebenserfahrung fühlen sich weite Personenkreise von mir angesprochen und in guten Händen.

### **Über welche Feldkompetenz verfügen Sie?**

Als Diplom-Volkswirtin habe ich ein grundsätzliches Verständnis von wirtschaftlichen Zusammenhängen – sowohl auf nationaler als auch auf betriebswirtschaftlicher Ebene.

Als Bankerin habe ich fachliche Kompetenz im Bereich Privatkundengeschäft erworben. Diese umfasst die Kenntnis von Produkten, Prozessen, Controlling und Vertriebsstrategien.

Desweiteren verfüge ich über Erfahrungen im Bereich Human Resources, Management Development, Talentmanagement, Personalmarketing und Recruiting.

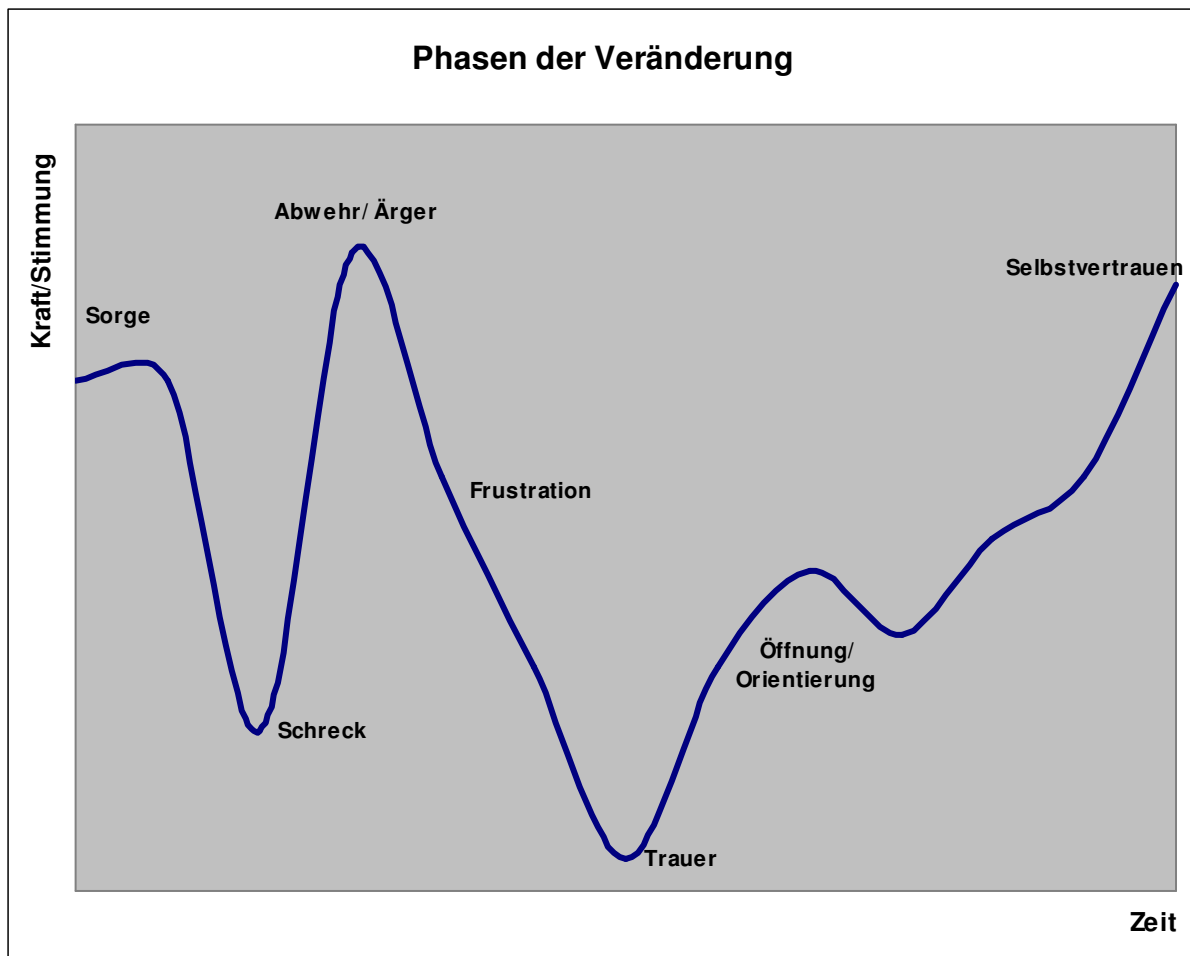
Als Projektmanagerin war ich darüber hinaus in Umstrukturierungs-, Lean Management- sowie Fusions- bzw. Integrationsprozesse nach einem Merger eingebunden.

Hinzu kommen Führungserfahrungen als Abteilungs- und Projektleiterin mit fachlicher und disziplinarischer Verantwortung.

Als Inhaberin eines eigenen kleinen Unternehmens muss ich mich mit der ganzen Palette betriebswirtschaftlicher Fragestellungen von Produkt- und Angebotsentwicklung über Marketing/Vertrieb/Werbung und PR bis hin zu Rechnungswesen/Controlling und rechtlichen Fragen beschäftigen.

### **Mit welchen Methoden oder Interventionen arbeiten Sie vorzugsweise als Coach?**

Ausgehend von meinem Coachingschwerpunkt arbeite ich zur Veranschaulichung des Verlaufs eines Veränderungsprozesses gerne mit der Veränderungskurve. s. Abbildung



Anhand dieser Kurve kann sich der Coachee zunächst ein Bild seiner momentanen Situation verschaffen und sich auf der Kurve einordnen. Im Verlauf des Coachingprozesses dient sie dann der Selbststeuerung bzw. der Bewertung, wie er im Prozess fortschreitet.

Hierzu die Stimme einer Coachee:

„Seit Wochen schon rumorteten die Gerüchte, dass eine Fusion meiner Bank mit einer anderen ansteht. Ich war beunruhigt – diese Ungewissheit zerterte an meinen Nerven. Ich erfuhr es Sonntagsabends in den Nachrichten: die Fusion wird Realität! Ich war wie gelähmt – wie auch meine Kollegen – die Paralyse hielt mehr als eine Woche an. Dann setzte gemeinschaftlicher Ärger ein: „Das können die (der Vorstand) doch nicht mit uns machen – die Fusion platzt bestimmt genauso wie alle anderen vorher“ – der Groll brachte wenigstens wieder Leben und Bewegung in die Bude.“

Nach ein paar Wochen mussten wir aber erkennen: „die“ machen dieses Mal ernst – es wird einen großen Personalabbau geben – und die Übernehmer lassen keinen Zweifel, wer in Zukunft die Unternehmenskultur bestimmen wird. Wir X-Banker werden in Zukunft kleine Brötchen backen und uns den „Gewinnern“ anpassen müssen. Lang anhaltender Frust machte sich breit, zumal überhaupt nicht klar war, wohin die Reise gehen würde.“

In dem Seminar „Kraft für Veränderungen“ von YIU Yoga in Unternehmen wird mir klar, durch welchen Prozess ich gehe – und zum ersten Mal können Tränen fließen. Ich trauere um meinen angestammten Arbeitsplatz, um liebgewordene KollegInnen, von denen ich getrennt werde, um mehr als 130 Jahre Unternehmenskultur und meinen Arbeitgeber, der nun ausgelöscht wird.“

Das Ganze hat aber ein Gutes: jetzt bin ich bereit, mich auf Neues einzulassen – mir anzuschauen, welche Möglichkeiten sich mir am internen und externen Arbeitsmarkt bieten. Und ich weiß nun ganz genau, wie ich mich mit Yoga gezielt unterstützen kann.“

Die in der Kurve beschriebenen Emotionen stellen „Energiefresser“ par excellence dar – und gleichzeitig bieten sie ausgezeichnete Ansatzpunkte für ein gezieltes Yogaprogramm.

So ist es z.B. während des gesamten Veränderungsprozesses wichtig, das 1. Chakra zu stärken, damit der Coachee mit dem Tempo der Veränderung „Schritt halten“ kann. Ist er nämlich zu schnell oder zu langsam – wird sich der Ischiasnerv (=Gradmesser der Veränderung) oder andere Bereiche des „Bewegungsapparates“ melden.

Die Energie des Ärgers kann z.B. mit einer kraftvollen Meditation in Kraft zum Weitermachen transformiert werden.

Die Frustphase ist durch einen generellen Energieabfall gekennzeichnet – das Yoga muss dann ganzkörperlich auf alle Chakras wirken.

Die Trauerphase wird mit Herzübungen und Meditationen zur Bewältigung der Vergangenheit begleitet.

Ist die Phase der Neuorientierung erreicht, geht es darum, Kreativität und Neugier zu wecken – also das 2. Chakra zu stärken. Gleichzeitig ist aber auch schon die Tatkraft zu wecken, die im Nabelchakra verortet wird.

### **Bewältigung von Blockaden**

Veränderungsprozesse sind gekennzeichnet durch das Auftreten von Blockaden und Hindernissen. Diese treten in der Regel nicht von ungefähr auf, sondern haben einen hohen Informationsgehalt.

Um diesen sichtbar zu machen, arbeite ich mit der **Aufstellungsvariante „Blitzlicht“**. In einem Aufstellungsblitzlicht kann auf eine Person oder Sache geschaut werden. Der Ablauf ist dabei wie folgt:

- Frage des Coaches: schauen wir auf eine Person oder auf eine Sache? Von der Antwort hängt ab, welche Lösungen als ideal empfunden werden können.
- Im nächsten Schritt bittet der Coach den Coachee, diese Situation aufzustellen: Der Coach ist die Person/Sache, der Coachee er selber.
- Der Coachee stellt sich hinter den Coach. Er konzentriert sich einen Moment auf die Füße, den Atem und die Hände und legt diese dann dem Coach von hinten auf die Schultern und schiebt/stellt ihn dort hin, wo er ihn gefühlsmäßig als richtig platziert wahrnimmt.
- Dann stellt sich der Coachee so zum Coach, wie es der Situation entspricht.
- Der Coach beschreibt, was sich verändert hat, seit er gestellt wurde und seit dem der Coachee seinen Platz eingenommen hat. Insbesondere interessiert, ob es ihm in der Situation „besser, schlechter, gleich oder anders“ geht. Der Coachee beschreibt sich ebenso.
- Dann verändert der Coach seine Stellung so, dass er sich in der Situation wohl fühlt → Bewegung/ Verrücken (s. Hierzu Anlage: Idealstellungen)
- Der Coachee macht das ebenso.
- Danach beschreiben beide Beteiligten noch einmal, wie sich die Situation für sie verändert hat.
- Ziel ist es, eine Platzierung im Raum zu erreichen, die sich für beide Beteiligten „BESSER“ anfühlt als die Anfangsplatzierung.

### **Hinweis:**

Durch die Veränderung der energetischen Konstellation ist die Wirkung dieser Visualisierung im Raum sehr tiefgreifend und führt weit über die akute Situation hinaus.

## **„Idealstellungen“**

Wer ist beteiligt ?

Zwei Personen oder eine Person und eine Sache? Danach richtet sich das Idealbild.

### **Bild 1: Zwei Personen stehen sich gegenüber**

Frage: gibt es eine Hierarchie zwischen den Personen?

Wenn ja, ist es ein zugewandtes Bild. Wenn nein, herrscht Konfrontation.

Umstellen:

Den Abstand vergrößern → Konfrontation entschärfen

Den Abstand verringern → Konfrontation verstärken

Wenn keine Hierarchie herrscht, ist auszuprobieren, ob es sich besser anfühlt, wenn der Coach rechts oder links vom Coachee steht. Beide Seiten testen.

### **Bild 2: 2 Personen schauen auf ein gemeinsames Ziel – der Raum ist weit.**

Optimales Bild für ein gleichberechtigtes Team. Der, der dominiert steht rechts.

### **Bild 3: 2 Personen schauen auf ein gemeinsames Ziel – der Raum ist eng.**

Durch den Winkel in der Aufstellung erkennt man den Grad des

Aufeinanderbezogenseins.

Das Ziel rückt näher!

Schaut nur einer zum anderen – sucht er mehr die Beziehung.

Wenn die Blicke von einem zum anderen gehen → Achtung: engere Beziehung!

### **Bild 4: Der Coach steht hinter dem Coachee**

Die zweite Person bedrängt den Coachee, „sitzt ihm im Nacken“.

Intervention: 1 x über die Schulter hinschauen → dadurch verliert das Dahinterstehende den Schrecken und verwandelt sich in Rückendeckung.

### **Bild 5: Eine Person steht vor dem Fokus**

Die zweite Person steht im Weg. Wenn sie etwas weiter weg steht, macht sie den Weg frei.

### **Position Links und Rechts:**

Was rechts steht, ist stärker, dominanter; Platz der Führungskraft (→ globales Gesetz – ist in allen Kulturen gleich)

# Zertifizierungsarbeit Teil II

## II.1. Erstes Beispiel einer Coaching-Sitzung

Bitte beantworten Sie für diese Coaching-Sitzung folgende Fragen:

1. *Wie kam es zu dem Coaching-Auftrag?*

Auf Empfehlung eines Kollegen aus der Ausbildungsgruppe Integrale Organisationsstrukturaufstellungen.

2. *Wie viele Coaching-Sitzungen haben insgesamt zu diesem Thema des Coachees stattgefunden?*

8 Sitzungen zwischen 12.05.2010 und 29.06.2011 – danach noch zwei UpDate Telefonate zur Klärung von Fragen

3. *Was sind die Hauptthemen in diesem Coaching-Prozess?*

- Beruflicher Veränderungsprozess – von der Festanstellung als Prokuristin bei einem Personaldienstleister zur Selbständigkeit als Pensionswirtin im Allgäu unter Einbezug des Partners
- Trauerprozess um den verstorbenen Vater
- Innerfamiliäre Klärungs- und Abgrenzungsthemen
- Konfliktsituationen mit der Chefin
- Ausheilung eines Burnouts

4. *Welche dieser Sitzungen werden Sie beschreiben?*

Sitzung Nr. 2 am 11.06.2010

5. *Welche/s Ziel/e wurde/n in dieser Sitzung verfolgt?*

Stabilisierung der Klientin in einer noch stark als Krise anmutenden Situation

6. *Welche Intervention/en wurden in dieser Sitzung durchgeführt*

*Identitätsmodell nach Petzold*

### II.1.1. Detaillierte Durchführungsbeschreibung

Zu dem 2. Coaching habe ich mich am 11.06.2010 in der Wohnung der Klientin getroffen. Das Coaching hat 90 min gedauert.

Aus der ersten Sitzung waren wir mit folgendem Ergebnis rausgegangen:

- Klientin noch geschwächt durch einen Bandscheibenvorfall LWS und nachfolgendem Burnout – noch depressiv und stimmungslabil
- Klientin hat den Tod ihres Vaters nicht wirklich mit einer Trauerphase verarbeitet.
- Klientin ist unglücklich in ihrer akuten beruflichen Situation, hat aber einen „Traum“: sie möchte zusammen mit ihrem Partner eine Pension in Süddeutschland führen. (An dieser Stelle wurde ich als YogaCoach hellhörig: der berufliche Traum von der Pension war deutlich mit Energie aufgeladen – was ich an der Gesichtsfarbe der Klientin und am Leuchten ihrer Augen erkennen konnte.) Wir haben dann als Ziel für den Coachingprozess das Überprüfen dieses Lebenstraums vereinbart.
- Mit der Klientin wurde das Modell der Veränderungskurve besprochen. Für den privaten Bereich lautete ihr Eigendiagnose: die Trauer um ihren verstorbenen Vater hatte noch nicht stattgefunden. Im beruflichen Veränderungsprozess steht sie in der Frustrationsphase.
- Am Ende der Sitzung steht sie bei „1“ auf einer Veränderungsskala von 1 bis 10 (=Pensionswirtin)

Der 2. Sitzung war eine schriftliche Auftragsklärung zu folgenden Fragen vorgegangen:

- Auf der Skala von 0 – 10, die Ihren Veränderungsprozess wiedergibt, stehen Sie bei welchem Wert?
- Was hat dazu beigetragen, dass sich der Wert verändert hat /stabil geblieben ist?
- Was hat sich seit der ersten Sitzung getan?

Die Klientin hatte sich immerhin auf „1“ gehalten, die in Sitzung I empfohlenen „erden- den“ Yogaübungen regelmäßig durchgeführt, sich Formulierungen einfallen lassen, mit denen sie sich gegen Übergriffe von Freunden und Verwandten schützen konnte. Nur zu dem „Traueritual“ zum Tode ihres Vaters war sie noch nicht gekommen.

Ziel dieser Sitzung war es, die Klientin weiter zu stabilisieren – damit sie die Kraft für den anstehenden beruflichen Veränderungsprozess schöpfen kann.

In der Sitzung haben wir die 5 Säulen der Identität nach Petzold behandelt.

Bei allen Säulen wurden die stimmigen, unterstützenden Aspekte herausgearbeitet. Bei den Säulen „Gesundheit“ und „Arbeit und Karriere“ ergaben sich auch kritische Aspekte. Diese wurden behandelt:

„Arbeit und Karriere“: Kritisch war hier das Verhältnis zur Vorgesetzten. Als alternative Strategie wurde erarbeitet, dass die Klientin versuchen wird, spielerischer mit ihr umzugehen, so wie sie es als Chefrezeptionistin auch mit schwierigen Gästen getan hatte (Motto: wie gehe ich mit dir um, ohne mich dabei zu sehr zu ärgern?)

„Gesundheit“: Das kritische Verhalten der Klientin bestand darin, dass sie sich vor lauter Pflichtgefühl keinen Raum für Lebensfreude und Genuss zugestand. Erarbeitet wurde folgende Verhaltensänderung: die „Genussaspekte“ im Leben wie Essen gehen, am Weinstand stehen, mit Freunden treffen, betonen. Es wurde ein Experiment vereinbart: eine Woche, in der dem Genuss freier Lauf gelassen wurde, ohne sich Regeln zu unterwerfen und ausprobieren, wie sich das anfühlt.

Zur Erhöhung der Stresstabilität wurde darüber hinaus eine Yogaübung als „Hausaufgabe“ vereinbart.

Im Hinblick auf das Ziel des Coachingprozesses wurden folgende weitere Vereinbarungen getroffen:

Erarbeitung einer Bestandsaufnahme zu den Eigenschaften und Fertigkeiten der Klientin mittels eines Fragebogens – sowie die Befragung von Freunden und Verwandten nach Eigenschaften und Fertigkeiten.

Um eine energetische Verbindung zum Ziel aufzubauen und den Partner in diesen Prozess mit einzubeziehen, sollte die Klientin gemeinsam mit ihm bis zur nächsten Sitzung eine Collage zum Thema „Unser Leben als Pensionswirte“ erarbeiten.

## II.2.1 Detaillierte Durchführungsbeschreibung

*Welche dieser Sitzungen werden Sie beschreiben?*

Sitzung Nr. 7 am 11.03.2011

*Welche/s Ziel/e wurde/n in dieser Sitzung verfolgt?*

Die Klientin hatte seit der Sitzung im Juni 2010 ihr Lebensziel „Pensionswirtin“ energisch weiterverfolgt – nach Recherche- und Factfindingreisen hatte sich das Allgäu als Zielregion heraus kristallisiert. Der Partner war mit im Boot. Mit IHK, DEHOGA, Bank und Steuerberater waren Gespräche geführt – nur das richtige Objekt wollte sich noch nicht einstellen.

Im Februar hatte ein Mailkontakt stattgefunden, in dem die Klientin nicht sicher war, welchen Mehrwert ein Coaching in der aktuellen Situation bringt.

Meine Hinweise dazu: Schärfung des Zielbildes, Überprüfung von Blockaden und Hindernissen auf dem Weg zum Ziel, Immunisierung gegen Rückschläge, Kommunikation im Freundes- und Bekanntenkreis.

- zeitlicher Rahmen : 11.03.2011 – 90 min – in meinem Büro
- Thema: s.o.
- Ziel: den Veränderungsprozess im Gang halten
- angewandtes Werkzeug/angewandte Intervention: Auftragskarrussell / „Stuhl des Anderen“ / Zielbild

Zur Vorbereitung der Kommunikation über ihr Projekt im Familien- und Freundeskreis – die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden hatte - wurde das Tool „Auftragskarrussell“ eingesetzt, um die „Stimmen“ der engsten Angehörigen deutlich zu machen. Beteiligte waren: Mutter, Freundin 1 und 2, Bruder, Schwägerin und die Chefin. Beim Verlesen der Stimmen der Beteiligten waren die Stimme der Chefin und des Bruders am behinderndsten, die Stimme der Mutter wurde dagegen (überraschend) unterstützend wahrgenommen.

Sowohl mit der „Chefin“ als auch mit dem „Bruder“ wurden dann Gespräche mittels des Tools „der Stuhl des Anderen“ simuliert – die Beziehungen geklärt und Formulierungen geübt. Beide Gespräche verliefen danach auch im Sinne der Klientin.

Um das Ziel des Veränderungsprozesses stärker zu fokussieren wurde mittels des Zielbildes (s. Abbildung) sowohl das Ziel und der Zielzeitpunkt konkretisiert, die erforderlichen Meilensteine sowie die Kraftquellen und die Aspekte, die es nicht zu vernachlässigen gilt, dokumentiert.

Erfahrungsgemäß entwickeln solche papiergewordenen Visionen eine hohe Eigendynamik im Hinblick auf die Erreichung des Zieles. Im YogaCoaching bezeichnet man dies als „Projektion“ – die Bündelung der geistigen Kräfte / Energien im Hinblick auf ein Ziel. Die damit verbundene energetische Schwingung verbindet sich mit der Schwingung des Kosmos und bewegt damit diesen in die Richtung der Zielerreichung.

Dieses Zielbild hat sich im Laufe der dann folgenden Monate als Anker für die Zielerreichung dargestellt. Bei Mutlosigkeit oder Verzögerungen hat sich die Klientin hieran immer wieder orientiert und aufgebaut.

Ergebnis des Coachingprozesses: Ende Juli 2011 hat die Klientin einen Pachtvertrag für eine Pension in Fischen/Allgäu abgeschlossen. Am 1.12.2011 war Eröffnung. Ein Besuch im Mai 2012 hat bestätigt, dass es richtig war, dem „Traum“ zu folgen. Zu diesem Zeitpunkt war die Klientin damit beschäftigt, sich von ihrem „Perfektionswahn“ nicht zu sehr stressen zu lassen. Mittlerweile läuft alles rund – von den Gästen kommen begeisterte Kommentare.



## Anleitung für ein Zielbild

- Ergebnis
- mögliche Vereinbarungen

Was ich auf dem  
Weg im Auge  
behalten will ...  
was mir sonst  
noch wichtig ist

Was auf dem  
Weg passieren  
soll ...

Wo ich am  
\_\_\_\_\_ stehen möchte ...  
***konkret***

Wo ich heute, am  
XX.XX. stehe ...

Worauf baue ich  
auf ... meine  
Kraftquellen ....

### **III. Ihre Maßnahmen zur Qualitätssicherung Ihrer Coachings**

- Wie sichern Sie Qualität bei Ihren Coachings?

Neben regelmäßiger Fortbildung (Besuch von Seminaren, Lektüre einschlägiger Literatur, Inanspruchnahme von Coachings in eigener Sache, Supervision durch Fachkollegen) gehören zur Qualitätssicherung aus meiner Sicht folgende Aspekte:

- Absolute Vertraulichkeit zu Themen und Inhalten der Coachings inklusive entsprechender Lagerung der Unterlagen sowie Absprache darüber, wer wann wen worüber informiert.
- Selbstreflektion in Bezug auf den Einsatz der gewählten Werkzeuge und Interventionen
- Gelebte Abgrenzung insbesondere zum Themenfeld Therapie
- Regelmäßige Überprüfung der Zusammenarbeit im Hinblick auf die Zielerreichung in dem Verständnis, dass ein Coaching ein Anfangs- und ein Enddatum hat.
- Aufbau eines Netzwerkes zu Vertretern von „Nachbardisziplinen“, die eingeschaltet werden können, wenn die eigenen (fachlichen) Grenzen tangiert werden. (In meinem Fall: Arzt für Regulationsmedizin, Heilpraktikerin, Psychotherapeut, Osteopath, Fachanwalt für Arbeitsrecht, andere Yogalehrer)

- Wie dokumentieren Sie Ihre Coachings?

Da der Klient während der Sitzung zu sehr mit sich beschäftigt ist, hat es sich als sinnvoll erwiesen, dass ich die Sitzung im Anschluss protokolliere. Das Protokoll wird als Ergebnisprotokoll geführt – so dass die Aussagen zum einen strukturiert und zum anderen akzentuiert werden.

Bestandteil der Zusammenfassung sind auch die Vereinbarungen zur Verhaltensänderung (mehr oder weniger vom selben, etwas Neues ausprobieren) und im Falle des Yoga-Coachings auch die jeweiligen Übungen oder Meditationen.

Die Dokumentation bildet dann jeweils den Ausgangspunkt für die nächste Sitzung.

- Wodurch ermöglichen Sie eine Transfersicherung beim Klienten?

Durch die Protokollierung der Sitzung und der darin getroffenen Vereinbarungen. Coaching setzt auf der Idee der Eigenverantwortung auf – insofern überlasse ich es dem Klienten, inwieweit er die Vereinbarungen einhält oder es zu Verzögerungen kommt. Ich sehe mich hier nicht in der Rolle des Kontrolleurs.

In der Folgesitzung wird auf die vorherige Sitzung und die getroffenen Vereinbarungen Bezug genommen. Ggfs. wird erforscht, woran es lag, dass der Coachee die Vereinbarungen nicht einhalten konnte oder wollte, da sich hierin eine erneute Blockade abzeichnen kann, der es nachzugehen gilt.

- Wie evaluieren Sie den Erfolg Ihrer Coachings?

Am Ergebnis – also daran, ob das in der Auftragsklärung erreichte Ziel erreicht wird. Hierzu wird jeweils das Feedback des Coachees eingeholt – am Ende jeder Sitzung und am Ende des Coachingprozesses.

### **IV. Ihre Herausforderung während der von Ihnen oben beschriebenen Coaching-Sitzungen**

Welche Herausforderungen hatten Sie bei den von Ihnen beschriebenen Coaching-Sitzungen zu bewältigen? Wie sind Sie damit umgegangen?

Der gesamte Coachingprozess war dadurch gekennzeichnet, dass in fast jeder Sitzung Themen aus „Privatwelt“, „Organisationswelt“ und „Professionswelt“ zur Sprache kamen. Dies bedeutete für die Sitzungen, dass durch die Coachee eine Priorisierung der Themen vorgenommen und ausgehalten werden musste, dass nicht alle Themen behandelt werden konnten.

Während die Themen aus der Privatwelt überwiegend mit klassischen Coachingtools behandelt werden konnten, brauchte die Umsetzung der beruflichen Veränderung auch viel Wissen und Erfahrung aus dem Projektmanagement, das ich aufgrund meiner Vita zur Verfügung stellen konnte.

An einer Stelle im Coachingprozess sah es so aus, als ob die Coachee den Mehrwert von Coaching nicht erkennen konnte. Dies geschah ausgerechnet zu dem Zeitpunkt, als der Veränderungsprozess auf Messers Schneide stand. Erst durch eine relativ massive Intervention meinerseits, in der ich den Nutzen des Coachings in Bezug auf den Prozessstatus klar herausgestellt habe, konnte sich die Coachee zur Fortsetzung entschließen. Aus meiner Sicht war zum damaligen Zeitpunkt der Gesamterfolg gefährdet.

Was haben Sie hieraus für Ihre Tätigkeit als Coach gelernt?

Der Coach fährt die Kutsche (steuert den Prozess) und darf die Zügel an keiner Stelle aus der Hand geben. Mitunter sind in solchen Phasen das gesamte persönliche Standing und die Lebenserfahrung in die Waagschale zu werfen, um den Coachee im Interesse des Gesamterfolges bei der Stange zu halten.

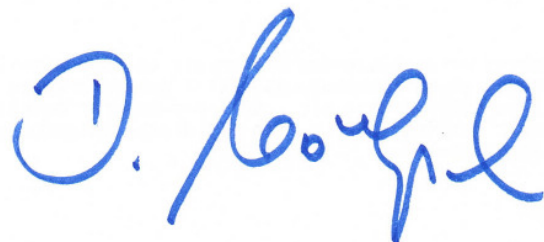
#### **V. Ihre Entwicklung als Coach**

Wo sehen Sie Ihre persönlichen Lernfelder als Coach?

Ich möchte gerne im nächsten Schritt meine Zielgruppen von Privatpersonen auf Kunden in Unternehmen ausdehnen. Hierbei wird es darum gehen, meinen Coachingansatz auf die Bewusstseins- und Erfahrungsebene dieser Klienten anzupassen. Außerdem geht es darum, nicht ganze Lebensthemen, sondern berufliche Themenfelder zu coachen.

Was sind für Sie dabei die nächsten Schritte?

- Die Zertifizierung durch den dvct
- Kollegiales Coaching mit Kollegen, die bereits mit dieser Zielgruppe arbeiten
- Institutionalisierte Supervision
- Bewerbung für Coachingpools



FFM 22.08.2013