



... Wachstum macht lebendig!

Diplomarbeit

von Corinne Häusler

Terrassenweg 14
5725 Leutwil

HLG: Dipl. systemischer Coach & Berater (ECA)

CoachAkademieSchweiz

Kompetenz schafft Werte

Kloster Kappel am Albis

Herbst 2011

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	
1.1 persönliche Motivation	4
2. Coaching	
2.1 Ausgangslage und Vereinbarung	5
3. Klient	
3.1 Anamnese	6/7
4. erste Sitzung	
4.1 Wertefindung / Erarbeitung Zielraum ...	8-10
4.2 Aufstellung Zielraum	10
4.3 Feedback	11
5. zweite Sitzung	
5.1 Reflektion	12
5.2 Erarbeitung Entwicklungsraum	12-14
5.3 Aufstellung Entwicklungsraum	14
5.4 Das kybernetische Dreieck	15
5.5 Feedback	15
6. dritte Sitzung	
6.1 Reflektion	16
6.2 Innere Kind Arbeit	16
6.3 Feedback	17
7. vierte Sitzung	
7.1 Reflektion	17/18
7.2 Tiefenstruktur Zielraum	18/19
7.3 Feedback	19

8.	fünfte Sitzung	
8.1	Reflektion	20
8.2	Tiefenstruktur Entwicklungsraum	20/21
8.3	Feedback	21/22
9.	sechste Sitzung	
9.1	Reflektion	22/23
9.2	Prozess Sollen/Müssen	23/24
9.3	Time-Line	24
9.4	Feedback	25
10.	siebte Sitzung	
10.1	Reflektion	25
10.2	Prozess „Höheres Prinzip“	25/26
10.3	Prozess Angstauflösung	26
10.4	Feedback	26
11.	achte Sitzung	
11.1	Reflektion	27
11.2	Prozess Selbstbild	27
11.3	Das Selbstbild in der Werteentwicklung	28
11.4	Feedback	28
11.5	Reflektion Klient Gesamtprozess	29
11.6	Reflektion Coach Gesamtprozess	30/31
12.	Literaturliste	32

1. Einleitung

Nur wer die Welt in ihrer Tiefe versteht,
wird in ungeahnte Höhen vordringen können...

Ernst Ferstl

1.1 persönliche Motivation

Vor über 10 Jahren gründete ich als Reiki-Meisterin und -Lehrerin meine eigene Praxis. Ich durfte in dieser Zeit viele Menschen begleiten. Gerade Menschen mit ganz schwierigen Geschichten haben mich dazu ermutigt mich auf die Suche zu machen. Auf die Suche nach Methoden die effektiv sind und nachhaltig wirken.

Für mich stand die eigene Entwicklung jedoch immer im Vordergrund. Ich kann meinen Klienten nicht helfen wenn ich vollbepackt bin mit meinen eigenen Geschichten.

Auf diesem Weg durfte ich ganz viele interessante Menschen kennenlernen, die mir viel Wissen mit auf meinen Weg gaben. Meine Reisen nach Afrika haben mich viel über mich lernen lassen. Ich habe gelernt, welche Wichtigkeit Werte in unserem Leben haben. Ich durfte von diesen Menschen viel über die Afrikanische Sichtweise der systemischen Arbeit lernen, was mir in meiner Arbeit geholfen hat, rasch einen Blick für das Ganze zu kriegen.

Leider konnte ich nun dieses Wissen und diese eigenen Erfahrungen nicht so in meine Arbeit integrieren wie ich mir das gewünscht hätte. Wie schon oft im Leben meinte es der Zufall gut mit mir und so kam ich auf die Homepage der Coachakademie Schweiz.

Das St. Galler Coaching Modell hat mich sofort angesprochen. Nachhaltige Entwicklung, das war es wonach ich gesucht habe. Angebunden an ein klar strukturiertes, kompaktes Ausbildungs-Modell. Das Kloster in Kappel am Albis war mir bekannt durch die vielen Seminare die mein Vater dort besucht hat. Ich brauchte nicht lange zu überlegen und meldete mich sogleich an für die Ausbildung zum Dipl. systemischen Coach und Berater. Zudem war es für mich wichtig nach dieser Ausbildung einem professionellen Coaching-Berufsverband (ECA) angeschlossen zu sein.

2. Coaching

2.1 Ausgangslage und Vereinbarung

Einer Kundin von mir habe ich von meiner Ausbildung zum systemischen Coach und Berater berichtet. Zwei Tage später ruft mich ein Herr an. Er hätte meine Adresse von einer Bekannten und er interessiere sich für das systemische Coaching und Beratungs-Modell welches ich anbiete. Voller Freude vereinbarte ich mit ihm einen unverbindlichen Termin in meiner Praxis, um ihm das St. Galler Coaching-Modell und meine Arbeit vorzustellen.

Ich erläuterte ihm das St. Galler Coaching Modell und meine Aufgabe als Coach: Dass ich noch in Ausbildung bin und in der Ausbildung diesen Prozess selber durchlaufe. Das alles, was wir besprechen der absoluten Schweigepflicht unterliegt und diesen Raum nicht verlässt. Ich räumte jedoch ein, dass ich seinen „Fall“ in der Supervision vorbringen möchte um ihm in seinem Prozess die bestmögliche Unterstützung bieten zu können, womit er sofort einverstanden war.

Ich machte ihm folgenden Vorschlag zum Coaching-Rahmen: ca. 8 – 10 Sitzungen, die je nach Prozess zwischen 1 und 1 ½ Stunden dauern. Die Sitzungen würden wir in meiner Praxis in Leutwil abhalten. Wir vereinbarten zudem, dass wir den nächsten Termin immer am Ende einer Sitzung festlegen, wenn möglich im Rhythmus von ein bis zwei Wochen. Zum Ausgleich vereinbarten wir einen Entgelt von Fr. 80.- die Sitzung. Da ich schon sehr lange im therapeutischen Bereich arbeite, weiss ich wie wichtig ein Ausgleich ist um eine wertvolle Verbindung zwischen Coach und Klienten zu schaffen. Mein Klient war sofort einverstanden und wir vereinbarten somit gleich den ersten Termin.

Ich war sehr erfreut über die Zusage meines zukünftigen Klienten. Die Herausforderung mit ihm zu arbeiten, bestand für mich darin, dass er, vielleicht durch seinen Beruf bedingt, ein absoluter Kopfmensch war. Und zweitens, dass er ein rational denkender Mensch war, der mit Spiritualität nicht mal ansatzweise etwas am Hut hatte.



3. Klient

3.1 Anamnese

Mein Klient, wir nennen ihn Peter wurde 1953 in Visp (VS) geboren. Er war der Zweitjüngste von 5 Geschwistern. Er wuchs bei seinen Eltern auf, die mittlerweile beide verstorben sind. Der Vater vor 38 Jahren und die Mutter vor 2 Jahren. Seine Kindheit hat er in guter Erinnerung. Beide Elternteile haben viel gearbeitet und hatten nicht viel Zeit sich um die Kinder zu kümmern.

Peter zog nach einer Lehre als Maschinenzeichner 1973 von Sion nach Luzern. Dort absolvierte er neben seiner Arbeit das Abendtechnikum. In Luzern lernte er auch seine zukünftige Frau kennen. Die beiden leben in einer kinderlosen Ehe und sind beide immer noch berufstätig. Das grosse Ziel von Peter ist es, sich in ca. 2-3 Jahren frühpensionieren zu lassen.

Seit 7 Jahren arbeitet Peter im Aargau in einer Firma die Stahlseile herstellt. Er pendelt jeden Tag mit dem Auto von Luzern nach Brugg. Peter wurde als Spartenleiter Reparaturen/Unterhalt und als Mitglied der Geschäftsleitung eingestellt.

Peter ist verantwortlich für die Funktionstauglichkeit von 20 grossen Anlagen und 50 Maschinen. Als Teamleiter erhält er Unterstützung von 3 Mitarbeitern.

Vor 3 Jahren wurde ein Teil der Geschäftsleitung ausgewechselt. Gemäss Peter, wurde seither das Klima innerhalb der Firma zunehmend schlechter. Was eine immer noch anhaltende Kündigungswelle zur Folge hat. Langjährige Mitarbeiter kündigen Ihre Jobs, mehrere neu eingestellte Mitarbeiter beendigten nicht einmal ihre Probezeit. Zu bemerken ist, dass die Mitarbeiter von sich aus die Firma verlassen.

Peter verspürt in seiner Funktion als Spartenleiter und als Verantwortlicher von so vielen Maschinen die funktionieren müssen, einen grossen Druck und eine grosse Verantwortung die ihn sehr belastet. Zudem fühlt er sich von der Geschäftsleitung nicht genügend ernst genommen. Wenn es um grundlegende Entscheidungen geht, kann er die Sichtweise seiner Vorgesetzten nicht nachvollziehen. Aus seiner Sicht könnte man Arbeitsabläufe effizienter organisieren. Beispielsweise werden Maschinen eingekauft, die gar nicht kompatibel sind mit den bereits bestehenden Apparaten und erst umgebaut werden müssen, obwohl passende Maschinen auf dem Markt angeboten werden. So wird viel Geld und Zeit

aus dem Fenster geschleudert. Seine Argumente werden nicht einmal geprüft, Peter fühlt sich übergangen, nicht ernst genommen, alleine. Dann gibt es einen Mitarbeiter, der in einem anderen Team arbeitet. Peter fühlt sich von diesem Mann provoziert, obwohl sie kaum etwas miteinander zu tun haben. Er hat das Gefühl dieser Mann redet schlecht über ihn und legt ihm Steine in den Weg wenn sich ihm die Möglichkeit dazu bietet.

Dazu kommen noch die vielen Maschinenausfälle, was Peter zusätzlich unter Druck setzt.

Das alles sind Themen die Peter zunehmend zu schaffen machen. Er kann nachts nicht mehr ruhig schlafen, mehrmals in der Nacht erwacht er oder hat Alpträume. Seine Gedanken kreisen dann um die Maschinen die nicht funktionieren oder noch in Betrieb genommen werden müssen. Nur mit Mühe findet er seinen Schlaf wieder. Trotzdem fühlt er sich am Morgen fit und nicht ausgelaugt.

Beim Autofahren sind seine Gedanken auch stets bei der Firma. Obwohl er einen relativ langen Weg zur Arbeit hat, schafft er es nicht abzuschalten.

Seine grosse Angst ist es, dass er diesem Druck psychisch nicht mehr gewachsen ist und die nächsten 2-3 Jahre die er noch arbeiten möchte, nicht mehr übersteht. Auf meine Frage hin, was er denn konkret damit meint, ob er Angst hat zu sterben, meinte er: Nein, nicht sterben, aber zusammenbrechen, Burn Out, körperlich und psychisch als Frack zu enden, das sei seine grosse Angst. Er möchte einfach die kommenden 2-3 Jahre noch irgendwie durchhalten.



Privat führt Peter ein glückliches Leben mit seiner Frau und guten Freunden in seinem Umfeld. Auch zu seinen Geschwistern pflegt er einen engen Kontakt.

Es ist für Peter neu, sich Hilfe von aussen zu holen. Er ist jedoch an dem Punkt angelangt, an dem er merkt, dass er alleine nicht weiter kommt und dieses Hamsterrad unaufhörlich weiterdreht. Wir freuen uns beide sehr auf diesen Coaching-Prozess und sind gespannt wohin er uns führen wird, Peter als Klienten und mich als Coach.

4. erste Sitzung (120 Min.)

4.1 Wertefindung / Erarbeitung Zielraum

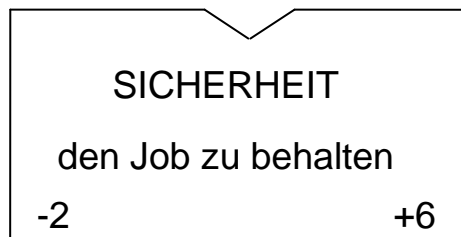
Die erste Sitzung findet am **27. Februar 2012** in meiner Praxis in Leutwil statt.

Peter kommt direkt von der Arbeit. Er ist total nervös und angespannt. Ich schlage ihm vor, dass wir gemeinsam gehen. Nach ca. 10 Minuten spüre ich wie er ruhiger wird und langsam in meinen Räumlichkeiten ankommt. Da mir Peter bei unserem ersten Kennenlernen schon ausführlich erläutert hat, weshalb er bei mir ist, können wir uns gleich an die Arbeit machen und uns der Wertefindung widmen.

Es ist nicht ganz einfach, Peter mit einem Gefühl für einen Wert in Verbindung zu bringen.

Er äussert immer wieder den Satz: Ich möchte Sicherheit meinen Job behalten zu können. Was für ihn bedeutet: Er wünscht sich, dass er die Jahre bis zur Pensionieren, dem ständigen Druck den er im Arbeitsalltag verspürt, Stand halten kann.

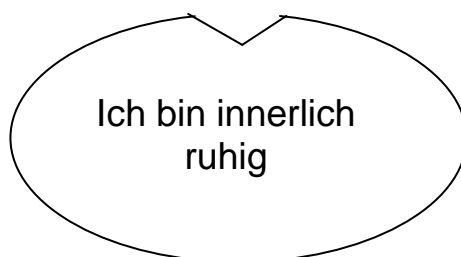
Wir beschliessen, mit dem **Wert:** (männlich)



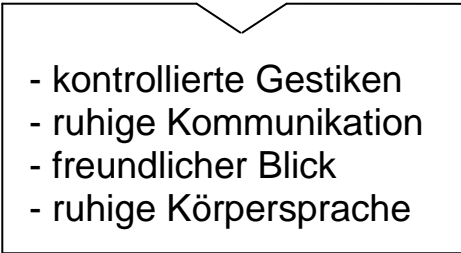
zu arbeiten. Auf einer Skala von -0 bis +10 sieht sich Peter heute bei -2 und wünscht sich am Ende des Prozesses bei +6 zu sein.

Mit diesem Wert eröffnen wir den Zielraum.

Ziel-Satz: (weiblich)



Ziel-Evidenzen: (männlich) woran sieht man, dass du dein Ziel erreicht hast?

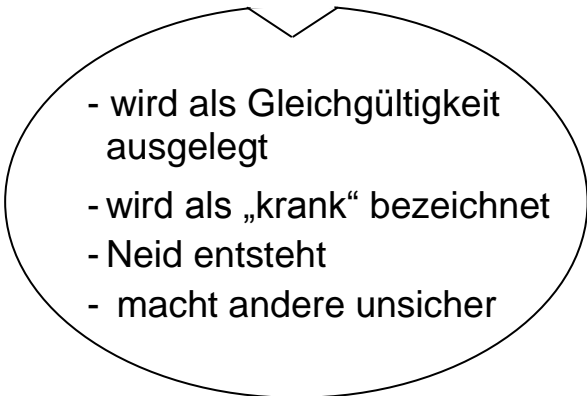
- 
- kontrollierte Gestiken
 - ruhige Kommunikation
 - freundlicher Blick
 - ruhige Körpersprache

Meta-Ziel: (weiblich) das Grössere, das sich damit erfüllt.

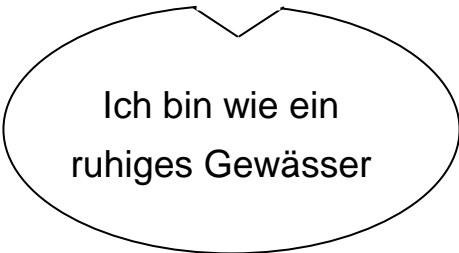


innerer
Frieden

Nachteile des Ziels: (weiblich) Jedes Ziel hat seine Nachteile

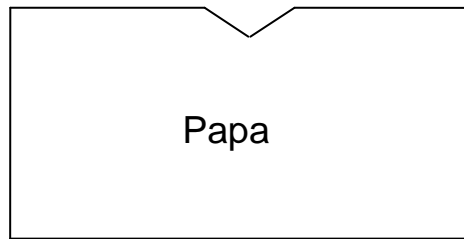
- 
- wird als Gleichgültigkeit ausgelegt
 - wird als „krank“ bezeichnet
 - Neid entsteht
 - macht andere unsicher

Ziel-Metapher: (weiblich) bildhaftes Gleichnis

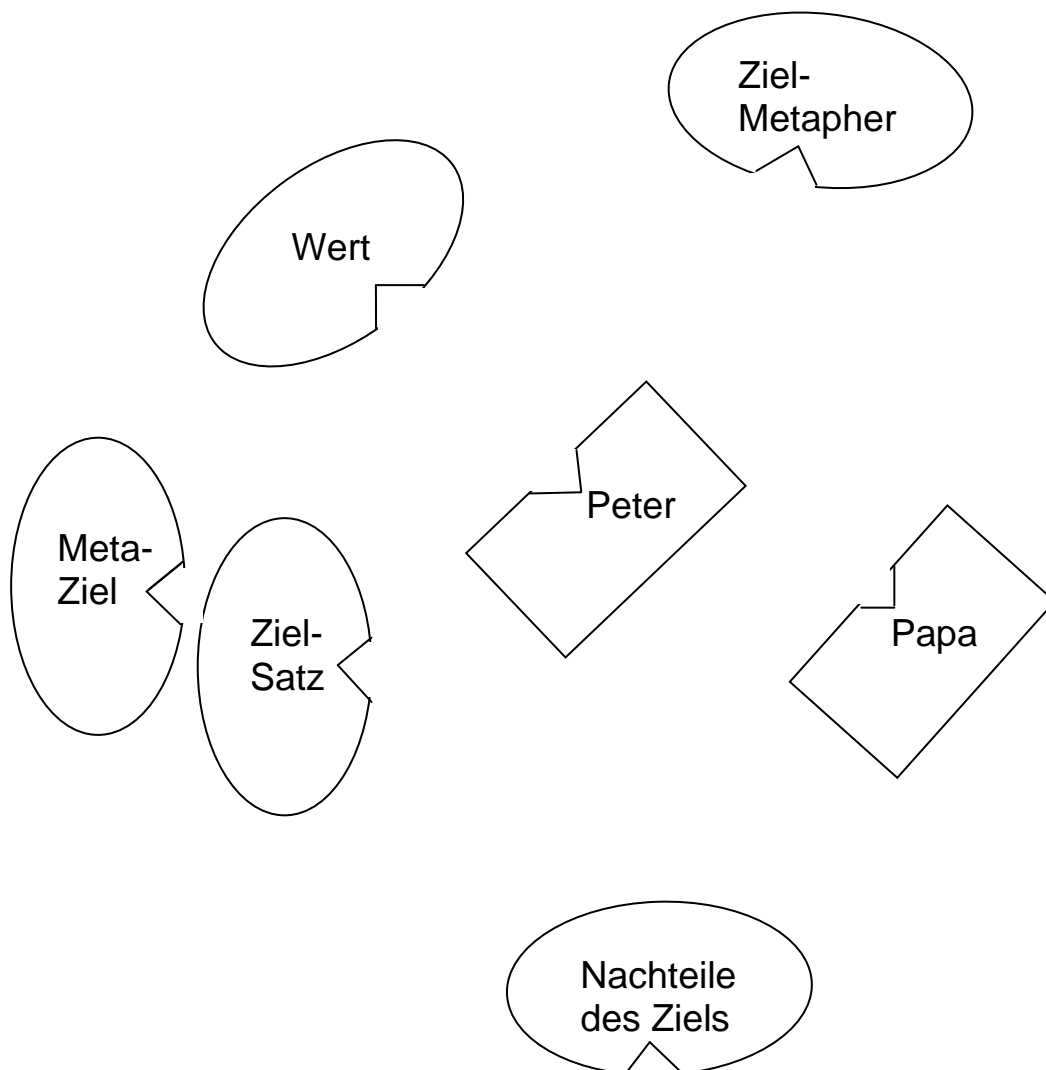


Ich bin wie ein
ruhiges Gewässer

Modell:



4.2 Aufstellung Zielraum



4.3 Feedback

Klient

Peter fühlte sich wohl, es hat ihm gut getan und er möchte gleich morgen weitermachen. Die Zielraumaufstellung versetzte ihn in Staunen, wie es möglich sein kann, das man sich nicht auf all diesen Zetteln gleich fühle, auf manchen sogar schwanke, rätselhaft.... Mit diesen männlichen und weiblichen Werten konnte er gar nichts anfangen, das ergab für ihn keinen Sinn.

Coach

Es war für mich als Coach eine Freude mit welcher Offenheit, Bereitschaft und Achtsamkeit sich Peter auf den Prozess einließ. Ich hatte das Gefühl, es war für ihn eine Erleichterung, zu spüren, dass da jemand ist der seine Anliegen ernst nimmt und sich mit ihm auf diesen Prozess einlässt.

Für die Zielraum-Aufstellung haben wir uns viel Zeit gelassen. Ich hatte ein staunendes Kind vor mir und wollte diesem staunenden Kind die Zeit und den Raum geben den es brauchte.

Peter kam total gestresst in die erste Sitzung und verließ sie mit einem Lächeln im Gesicht.

Feedback Supervision: (3. Modul)

Ich habe in der Supervision den Wert und Zielraum von Peter vorgestellt.

Es wurde mir erklärt, dass Sicherheit den Job zu behalten kein Wert sei auf dem man aufbauen könne. Es gibt keine Sicherheit einen Job behalten zu können. In der Supervision, als „Aussenstehender“ war das für mich natürlich einleuchtend. Ich beschloss, mit Peter zu reden und gemeinsam mit ihm einen neuen Wert zu definieren.

5. Zweite Sitzung (120 Min .)

Peter erscheint am **5. März 2012** pünktlich zu unserer zweiten Sitzung. Wie beim letzten mal, kommt er direkt von der Arbeit, jedoch um einiges ruhiger. Nach ca. 10 Min. kontemplativem Gehen, gehen wir über zur Reflektion, mit der Frage, ob und was sich seit der Sitzung vom 27. Februar verändert hat.

5.1 Reflektion

Peter teilt mir mit, er habe die ersten drei Nächte nach unserer ersten Sitzung ganz intensiv, wirres Zeug geträumt.

Im Geschäft sei ihm aufgefallen, dass er Situationen um ihn herum bewusster wahrnehme und bewusster kommuniziere.

Ich erkläre Peter, dass ich seinen „Fall“ in der Supervision 9 Coaches vorgestellt habe und wir gemeinsam zu dem Schluss kamen, dass ihm niemand die Sicherheit geben könne, seinen Job zu behalten und wir somit einen neuen Wert definieren müssen.

Ich lege ihm dafür die bereits erarbeiteten Bodenanker auf den Boden, mit dem Auftrag einen neuen Wert zu definieren. Peter entschied sich für: Gelassenheit. Ich frage ihn, wo Gelassenheit, bei was. Er meint, im Arbeitsalltag. Der neue Wert ist somit definiert.

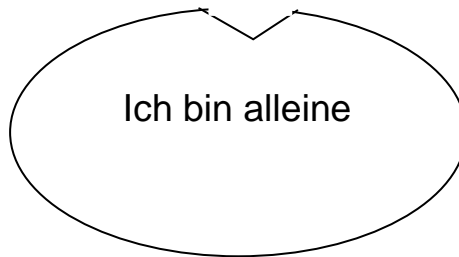
5.2 Erarbeitung Entwicklungsraum

Neuer Wert: (weiblich)

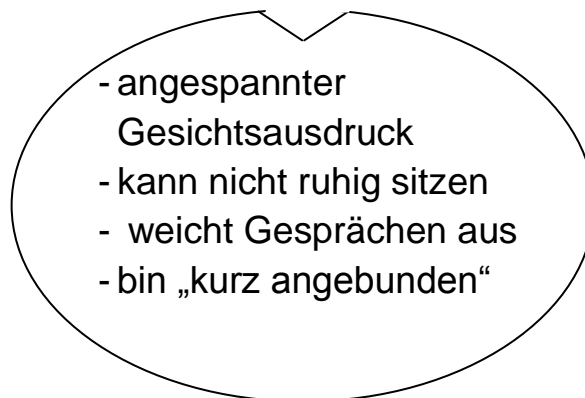


Die Zuordnung auf der Werteskala bleibt gleich, er sieht sich mit seinem neuen Wert noch immer auf -2 und wünscht sich am Ende unseres Prozesses bei +6 zu sein. Was sich verändert hat, der Wert ist nun weiblich.

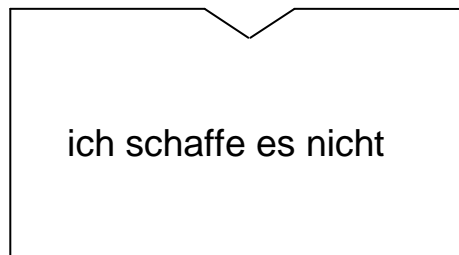
Problem-Satz: (weiblich)



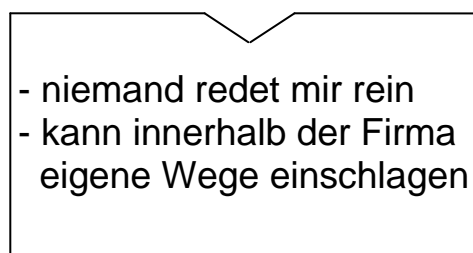
Problem-Evidenzen: (weiblich) woran erkennt „man“ wie du dich fühlst?



Meta-Problem: (männlich) die schlimmste Befürchtung



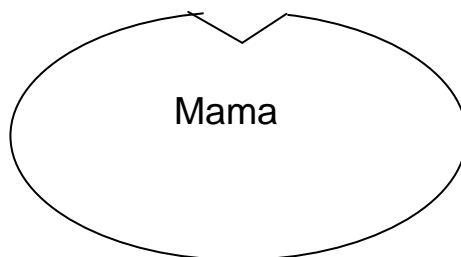
Vorteile des Problems: (männlich) Jedes Problem hat seine Vorteile



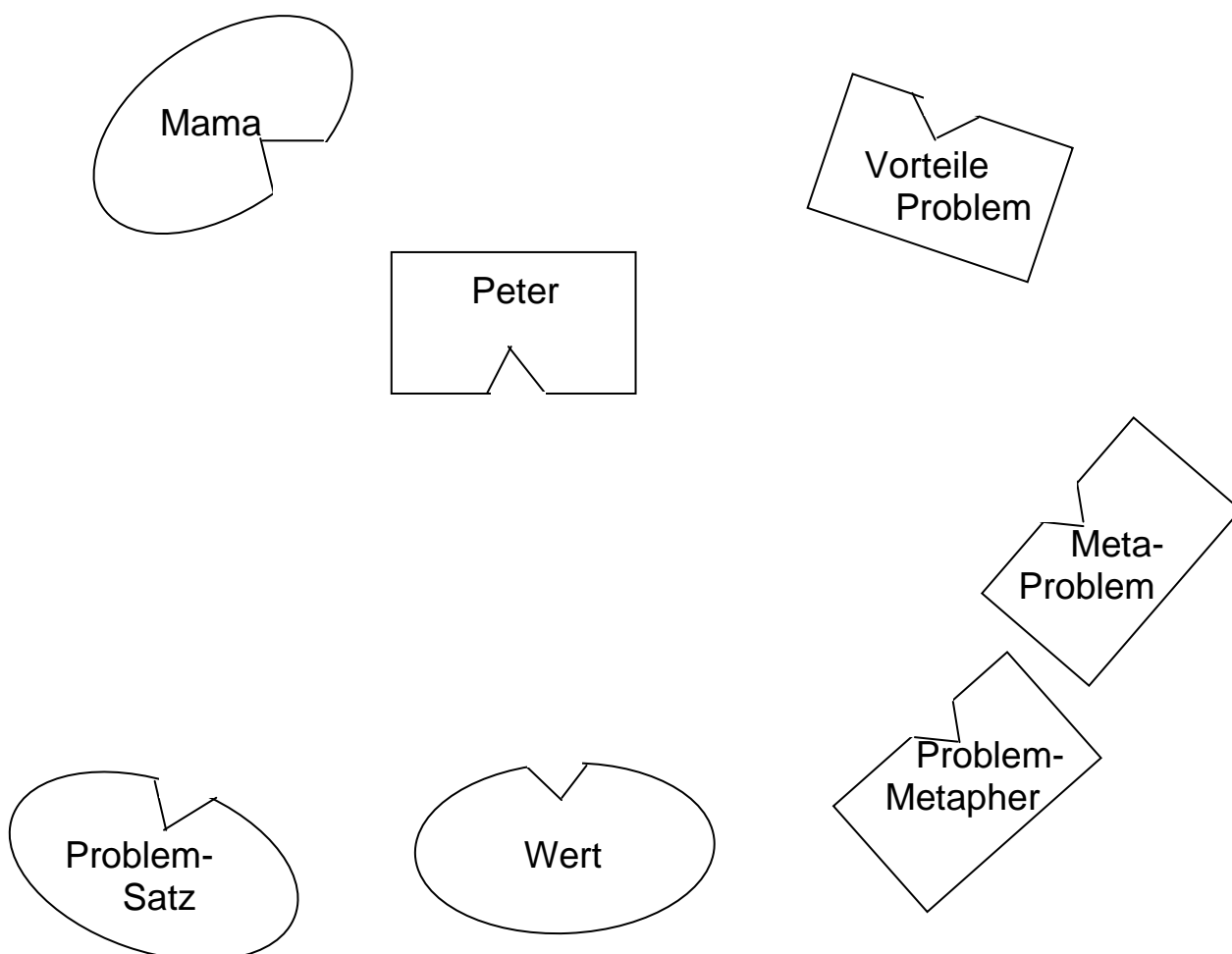
Problem-Metapher: (männlich) bildhaftes Gleichnis



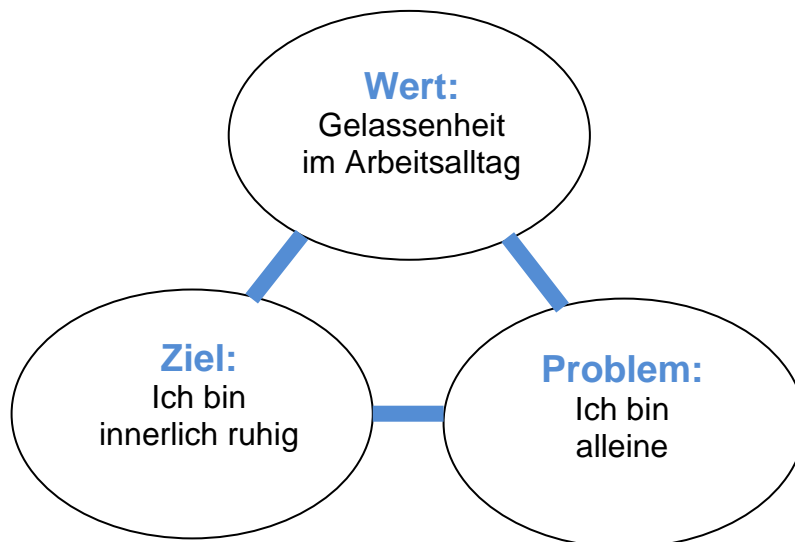
Modell:



5.3 Aufstellung Entwicklungsraum



5.4 Das kybernetische Dreieck



5.5 Feedback

Klient

Peter fühlte sich wiederum sehr wohl. Es ist immer noch die Aufstellung die ihn in Staunen versetzt. Und die für ihn schier unglaubliche Tatsache, dass er auf so einem Blatt stehend etwas wahrnehmen kann, das es etwas macht mit ihm.

Mit der Definition „männlich“, „weiblich“ kann er noch immer nichts anfangen.

Coach

Zwischen Peter und mir stimmt die Chemie, so dass wir uns beide gut auf die Prozesse einlassen können. Peter ist sehr offen, das erleichtert mir die Arbeit als Coach. Es brauchte etwas Geduld bis er sich für den Entwicklungsraum öffnen konnte. Er verliess die Sitzung schliesslich ganz gelöst und mit einem zufriedenen Lächeln im Gesicht.

Feedback Supervision: (4. Modul)

Ich habe in der Supervision den Problemraum von Peter vorgestellt.

Meine Trainerin hat angemerkt, dass ich beim Meta-Problem: Ich schaffe es nicht, noch mehr hätte hinterfragen können: Was genau schafft er nicht.

Fazit: Wir lassen das Meta-Problem so stehen, ich werde dem in einem nächsten Coaching-Prozess mehr Beachtung schenken.

6. dritte Sitzung (60 Min.)

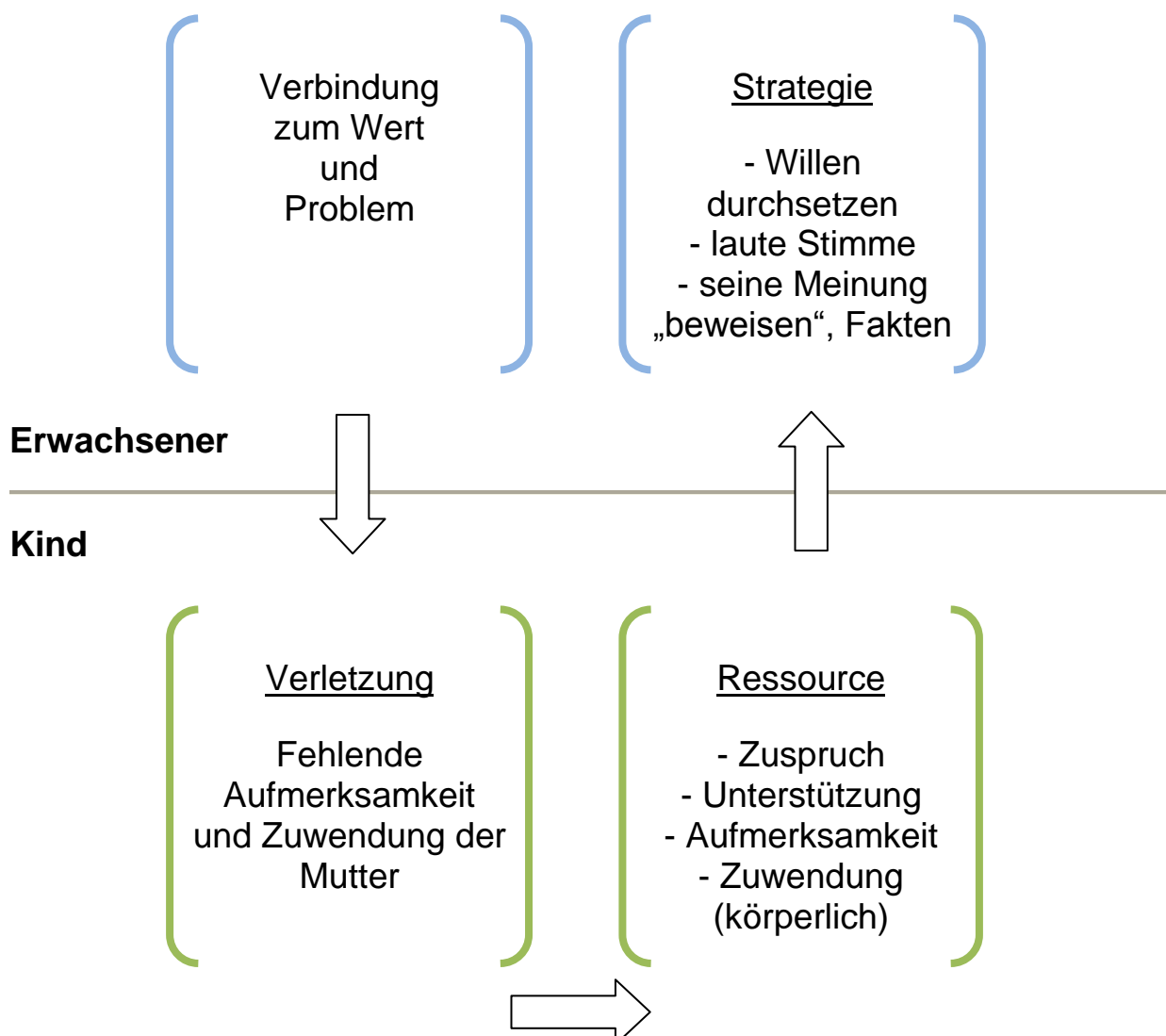
Pünktlich wie eine Schweizer Uhr erscheint Peter am **12. März 2012** zu unserer dritten Sitzung. Er kommt wiederum direkt von der Arbeit, heute ganz entspannt. Bevor wir mit der Reflektion beginnen, gehen wir gemeinsam 5 Minuten.

6.1 Reflektion

Peter sitzt mit einer entspannten Körperhaltung im Stuhl und erzählt mir was sich seit der letzten Sitzung vor einer Woche getan hat. Er fühle sich sehr gut, er träume immer noch viel, aber nicht mehr so intensiv. Im Geschäft kann er in Stresssituationen gelassener reagieren und fühlt sich nicht mehr so übergangen.

Seinen Wert in Bezug auf die Gelassenheit im Arbeitsalltag sieht er heute bei +1.

6.2 Innere Kind Arbeit



6.3 Feedback

Klient

Peter viel es anfangs schwer sich auf den Prozess einzulassen, weil er mit seinem Kopf viel zu fest nach einer Verletzung gesucht hat. Nachdem er die Verletzung gefunden hatte, konnte er sich sehr gut auf den Prozess einlassen. Er empfand den Inner Kind Prozess als sehr befreiend, es gab ihm viel Klarheit darüber, woher gewisse Verhaltensmuster abstammen. Er staunte zudem darüber, wie prägend solche Verletzungen sein können und welche Strategien daraus resultieren.

Coach

Peter brauchte einige Zeit um sich auf den Prozess einzulassen. Es brauchte für mich als Coach viel Gespür und Geduld um mit ihm im Prozess zu bleiben, weil er immer wieder in den Kopf verschwand. Ich entschied mich innerlich bereits mit Peter eine Runde zu gehen. Doch auf einmal löste sich der Knopf und der Zugang zu seinen Gefühlen war frei. Danach konnte er sich sehr gut auf den Prozess einlassen und war stark verbunden mit seinen Gefühlen, was ich auch in seinem Gesicht lesen konnte.

7. vierte Sitzung (90 Min.)

Peter kommt direkt von der Arbeit zu unserer vierten Sitzung am **27.3.2012**. Er sieht ganz entspannt aus. Ich bin gespannt auf seine Reflektion. Dieses mal war der Zeitabstand seit der letzten Sitzung am 12. März etwas länger. Um ganz im hier und jetzt anzukommen gehen wir fünf Minuten, bevor wir mit der Reflektion beginnen.

7.1 Reflektion

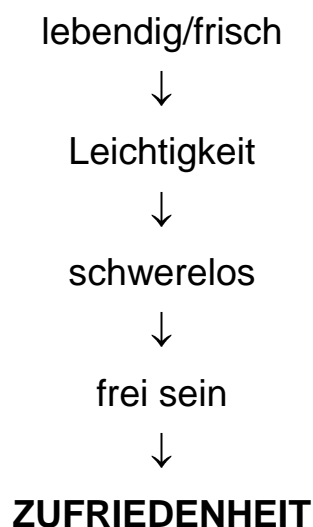
Peter erzählt mir, er fühle sich sehr gut. Er könne im Geschäft bei Sitzungen oder Gesprächen mit Vorgesetzten viel gelassener agieren, er könne sich zurücknehmen, müsse nicht immer recht haben und brauche nicht mehr alles zu beweisen. Für ihn ist das, das Resultat aus dem Inner Kind Prozess. Er schlafe zudem um einiges besser, könne besser abschalten und sei auch beim Autofahren viel gelassener und präsenter. Sein Wert steht heute bei +4.

Als Coach habe ich das Gefühl, bei Peter hat sich nach dem Inner Kind Prozess ein grosser Knopf gelöst. Man sieht ihm an wie gut es ihm geht. Es ist eine Freude mit Peter zu arbeiten und wir sind beide gespannt auf den Prozess der Tiefenstruktur im Zielraum.

7.2 Tiefenstruktur Zielraum

Ich lasse Peter in Verbindung treten mit seinem **Wert: Gelassenheit im Arbeitsalltag** und seinem **Zielsatz: ich bin innerlich ruhig**.

Und wir folgen diesem Gefühl in die Tiefe...Die Reise führt uns zu...



Das Gefühl der **ZUFRIEDENHEIT** ist bei Peter sichtlich wahrzunehmen. Er beschreibt es mit einem angenehmen „Kribbeln“ in seinem ganzen Körper.

Glaubenssätze:

Ich bin zufrieden

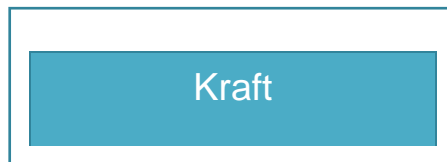
Die anderen sind unwichtig

Das Leben ist lebenswert

Der Samenkorn Prozess im Zielraum

Man kann Peter ansehen, wie sein Samenkorn sich mit jedem Schritt ausdehnt, über seinen Körper hinauswächst. Sein Körper richtet sich auf und sein Gesicht beginnt zu strahlen. Er spürt die Energie am stärksten in seinen Füßen, fühlt sich gut geerdet.

Samenkorn-Ressource:



7.3 Feedback

Klient

Als ich Peter nach dem Integrations-Prozess nach seinem Befinden befragte, meinte er nur: Ich staune und staune und staune! Er hätte nie erwartet dass aus einem Prozess solche Gefühle entstehen können. Er meinte zudem, dass es ihm bewusst sei, dass diese Gefühle zu ihm gehören, weil er die Gefühle kenne, aber schon lange Zeit nicht mehr gespürt habe. Am allermeisten freute er sich darauf, dieses Erlebnis zuhause mit seiner Frau zu teilen.

Coach

Es erfüllt auch mich als Coach mit einem Glücksgefühl, wahr zunehmen was so ein Prozess in einem Klienten auslösen kann. Vor allem die Aussage von Peter, dass er diese Gefühle kennt, sie einfach schon lange Zeit nicht mehr gespürt hat. Das gibt mir als Coach Vertrauen in meine Arbeit, die Gewissheit, wir sind auf dem richtigen Weg und freuen uns auf alles was die weiteren Prozesse noch an Transformation mit sich bringen. Wir wollten diesen für Peter wichtigen Prozess auch gar nicht weiter zerreden, ich verabschiedete mich an dieser Stelle mit einem guten Gefühl von ihm.

8. fünfte Sitzung (90 Min.)

Peter kommt wie immer direkt von der Arbeit zu unserer fünften Sitzung am **2.4.2012**. Er sieht gut aus und macht einen entspannten und zufriedenen Eindruck auf mich. Bevor wir zur Reflektion schreiten gehen wir erst fünf Minuten.

8.1 Reflektion

Peter erzählt mir, er schlafe prächtig. Ich frage Peter nach seinem Arbeitskollegen, von dem er sich in vielen Situationen provoziert fühlt. Er meinte, sie lassen sich gegenseitig in Ruhe, das sei für ihn kein Thema mehr. Er lasse sich nicht mehr provozieren und ärgere sich auch nicht mehr über ihn. Er sehe heute welchen Beitrag er dazu geleistet habe, sich überhaupt provozieren zu lassen.

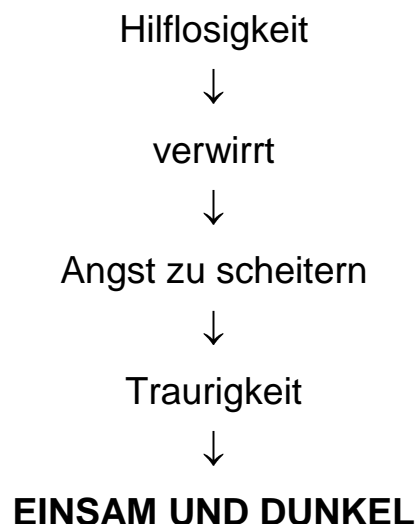
Sein Wert steht heute bei +5.

Peter macht auf mich nicht nur äusserlich, sondern auch innerlich einen ruhigen Eindruck. Es steht ihm ins Gesicht geschrieben, wie erfreut er über seine persönliche Entwicklung ist. Bloss habe ich das Gefühl er traut der Nachhaltigkeit noch nicht so ganz, es sind so viele neu gewonnene Eindrücke.

8.2 Tiefenstruktur Entwicklungsraum

Ich lasse Peter in Verbindung treten mit seinem **Wert: Gelassenheit im Arbeitsalltag** und seinem **Problemsatz: ich bin alleine**.

Und wir folgen diesem Gefühl in die Tiefe...Die Reise führt uns zu der...



Das Gefühl von **EINSAM UND DUNKEL** löst bei Peter eine tiefe, dunkle Leere aus.

Glaubenssätze:

Ich bin alleine

Die anderen sind zu weit weg

Die Welt ist jetzt traurig

Der Samenkorn Prozess im Entwicklungsraum

Peter kriegt beim Samenkorn-Prozess richtige Schweissausbrüche, bei jedem Schritt den wir nach vorne schreiten mehr. Das Samenkorn wird zu einem Baum, dessen Äste sich weit über seinen Körper ausdehnen. Er kann sich gut auf den Prozess einlassen und fühlt sich am Ziel angekommen....

Samenkorn-Ressource:

frei und leicht

8.3 Feedback

Klient

Als ich Peter nach dem Integrations-Prozess nach seinem Befinden befragte, meinte er, das Schwitzen hätte während dem Prozess aufgehört. Er fühle sich frei und leicht. Er hatte das Gefühl diese negativen Gefühle

aus dem Prozess haben sich mit dem Samenkorn-Prozess in Luft aufgelöst. Er fühle sich einfach nur gut.

Coach

Dieser Prozess mit Peter löste bei mir als Coach ein Gefühl von Sicherheit aus. Obwohl Peter während des Prozesses manchmal richtig ins Wanken kam, war ich als Coach jederzeit Herr (oder Frau) der Lage. Peter konnte sich wie in allen vorangegangenen Prozessen sehr gut auf das Unbekannte einlassen. Der Prozess ist gelungen, wir durften ihn mit einer Ressource beenden die Peter positiv in die Zukunft begleiten wird.

9. 6. Sitzung (120 Min.)

Peter erscheint pünktlich um 17.00 zu unserer heutigen Sitzung, am **18.4.2012**. Ich sehe und höre ihn summend über unseren Garagenvorplatz schreiten. Innerlich habe ich mich an unserer erstes Zusammentreffen erinnert, als Peter total angespannt und nervös meinen Raum betrat. Herrlich zu sehen was sich alles bewegt hat.

Nach einer Runde „Gehen“ kommen wir zur Reflektion. Ich wollte mir dieses mal mit Peter viel Zeit für eine ausführliche Reflektionsrunde nehmen. Damit sich Peter noch besser bewusst werden konnte, wieviel sich bei ihm bereits verändert hat seit unserer ersten Sitzung am 27. 2. 2012.

9.1 Reflektion

Peter schildert mir seine Autofahrten ins Büro. Wie er früher angespannt hinter dem Steuer sass und sich unentwegt über irgendwelche Autofahrer aufgeregt hat. Und jetzt sitze er entspannt in seinem Auto, nehme zum ersten Mal die Bäume und Gebäude wahr, an denen er wohl schon 1000x vorbeigefahren sei. Er könnte jetzt auch von der Arbeit abschalten, ob er auf dem Weg ins Büro sei oder am Abend nach Hause.

Der Schlaf sei auch viel viel besser geworden. Das einzige was intensiver sei sind seine Träume. Er träume unglaubliche Sachen.

Bei der Arbeit habe sich auch ganz viel verändert. Wenn eine Maschine nicht mehr laufe, sei er früher schon total angespannt und genervt losgerannt um zu sehen was da schon wieder nicht funktioniere. Heute

setze er sich erstmals an seinen Schreibtisch und nehme die Pläne der Maschine zur Hand um zu evaluieren wo sich die Schwachstellen dieser Maschine befinden. Ich fragte ihn ob denn immer noch so viele Maschinen kaputt seien wie vor dem Coaching-Beginn. Er meinte NEIN, das sei ja das Verblüffende, die Maschinen gehen gar nicht mehr kaputt und die Neuen lassen sich auf Anhieb in Betrieb nehmen, ein erstaunliches Phänomen. Er hätte es auf einmal so richtig „ruhig“ bei seiner Arbeit. Ab und zu sei natürlich schon was defekt, aber nie und nimmer mehr so wie es vorher war. Er könne sich das selbst nicht erklären!

Ich fragte ihn nach diesem Arbeitskollegen der ihn so genervt hat. Peter meinte, der Mann sei wie vom Erdboden verschluckt, er sehe ihn kaum noch. Und wenn, dann sei er ganz nett mit ihm. Jedenfalls nicht mehr die Spur von Nerven.

Er fühle sich richtig super, das sei für ihn ein ganz neues Lebensgefühl und sein Wert liege aktuell bei +5 (Ziel +6).

Das ist für mich als Coach sehr erfreulich zu hören und gibt mir das Vertrauen mit Peter auf dem richtigen Weg zu sein.

9.2 Prozess Sollen/Müssen

Sollen / Müssen:

Du bist alt genug – mach das selber

Stimme: Mama

Das Neue: Ich darf mir bei anderen Unterstützung holen

Der Preis:

- Andere könnten sich dadurch Vorteile verschaffen
- Wenn ich mich öffne bin ich für andere leichter angreifbar

Die Entscheidung:

Ich entscheide mich, in Zukunft andere um Unterstützung zu bitten und bin bereit die Konsequenzen die daraus entstehen zu übernehmen.

Auf Peter wirkte der Prozess befreiend. Zu spüren woher diese Muster stammen und auf der anderen Seite die Wahl zu haben für etwas Neues. Und dies bildlich in zwei Hände zu legen. Er entschied sich drei Mal für das Neue und einmal für das Alte.

9.3 Time-Line

Prägung:

Autounfall (Kindergarten)

GS- (I-):

Ich bin hilflos

Ressource:

Überlebenswille

GS+ (I+):

Ich bin stark

GS++ (I++):

Ich bin ruhig

Der Timeline-Prozess versetzte Peter abermals in grosses Staunen. Zu spüren was das mit ihm macht, dieses frühere Erlebnis und wie das bis heute noch wirkt. Es gab noch eine Prägung im Alter von zwei Jahren. Peter musste sich im Spital einen kleinen „Geschwulst“ entfernen lassen. Doch das Erlebnis mit dem Autounfall im Kindergartenalter war für ihn weitaus prägender.

9.4 Feedback

Klient

Peter empfand beide Prozesse als befreiend und stärkend zugleich. Bei ihm wirken diese Prozesse meist erst nachträglich. Er kann sich zwar sehr gut auf die einzelnen Prozesse einlassen, doch die Resultate versetzen ihn in so grosses Staunen und in eine Ungläubigkeit, dass er oft gar nicht so richtig wahrnimmt was das mit ihm macht. Das kommt nachträglich.

Coach

Für mich als Coach ist es einfach nur toll wie sich Peter auf die Prozesse einlässt. Das gegenseitige Vertrauen und der Respekt sind sehr stark und das macht die Arbeit für mich einfach.

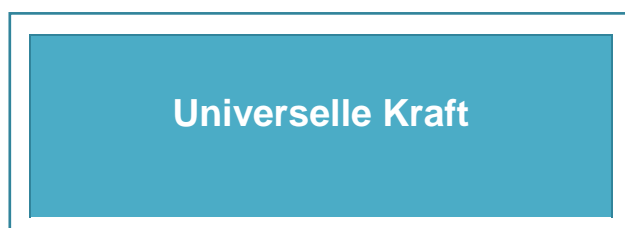
10. 7. Sitzung (90 Min.)

Es ist der **23.4.2012**, Peter kommt zu unserer 7. Sitzung. Wir sind in der 5. Dimension angelangt, der Gesamtprozess neigt sich somit langsam dem Ende zu. Ich bin selbst immer etwas sprachlos wenn ich Peter vor mir stehen sehe, seine Gesichtszüge werden von Sitzung zu Sitzung weicher. Bevor wir mit der Reflektion starten, gehen wir erst eine Runde.

10.1 Reflektion

Peter fühlt sich zufrieden und entspannt. Er erzählt mir, dass seine Frau mit diesem neugewonnen Zustand auch ganz glücklich sei. Sie können die freien Tage viel bewusster geniessen, die Gedanken sind präsent bei dem was er macht, nicht mehr bei der Firma. Es arbeitet mit und für Peter.

10.2 Prozess „Höheres Prinzip“ (Quelle)



Ich hatte bereits in den vorgängigen Prozessen gespürt, dass Peter allmählich die Verbindung zu seiner inneren Quelle wieder zu spüren beginnt. Der Auslöser war meiner Ansicht nach der Inner-Kind Prozess. Seit diesem Prozess hat Peter wieder Verbindung zu seinen Gefühlen. Und diese Verbindung ist mit jedem Prozess gewachsen. Die Antwort, ob es etwas gibt, eine höhere Kraft an die er glaube, kam sehr spontan und überzeugend: die universelle Kraft.

Peter erzählte mir, er hätte während dem Prozess im ganzen Körper eine wohlige Wärme wahrgenommen, ausser seine beiden Unterarme, die seien eiskalt geworden. Peter fand den Prozess sehr schön.

10.3 Prozess Angstauflösung

Ich liess Peter den Prozess mit sich, ganz im Stillen machen. Ich hielt ihn am Arm, führte ihn von seinem Wert, zum maximalen Verlust, zur Angst, zur Erfahrung und zu seiner Quelle und wieder zurück zu seinem Wert. Die Verbindung der beiden Energien aus der Erfahrung und der Quelle, empfand Peter als grosse Erleichterung. Er durfte „alles“ der Quelle übergeben. Beim zurückgehen war die Angst verschwunden, er konnte sich kaum noch an sie erinnern.

Ich empfand den Prozess auch sehr schön, nur zu führen, nichts sagen, einfach geschehen lassen. Wir liessen die Quelle für uns arbeiten und hatten beide nicht das Bedürfnis noch weiter über den Prozess zu reden.

10.4 Feedback

Klient

Peter empfand die Prozesse sehr erleichternd. Er kannte diese Quelle, aber er musste sie erst wieder finden. Und er ist einfach nur glücklich, dass er sie wieder gefunden hat und sie immer noch für ihn da ist.

Coach

Bei der Arbeit in der 5. Dimension hat man das Gefühl, es gebe nicht viel zu sagen, einfach geschehen lassen sei an dieser Stelle angebrachter. So empfand ich es zumindest. Ich freue mich für Peter, dass er seine Quelle wieder gefunden hat.

11. 8. Sitzung (60 Min.)

Es ist der **30.4.2012**, Peter und ich haben uns zu unserer letzten Sitzung verabredet. Peter fühlt sich gut und freut sich auf die Prozesse. Um richtig anzukommen gehen wir wie gewohnt erst eine Runde.

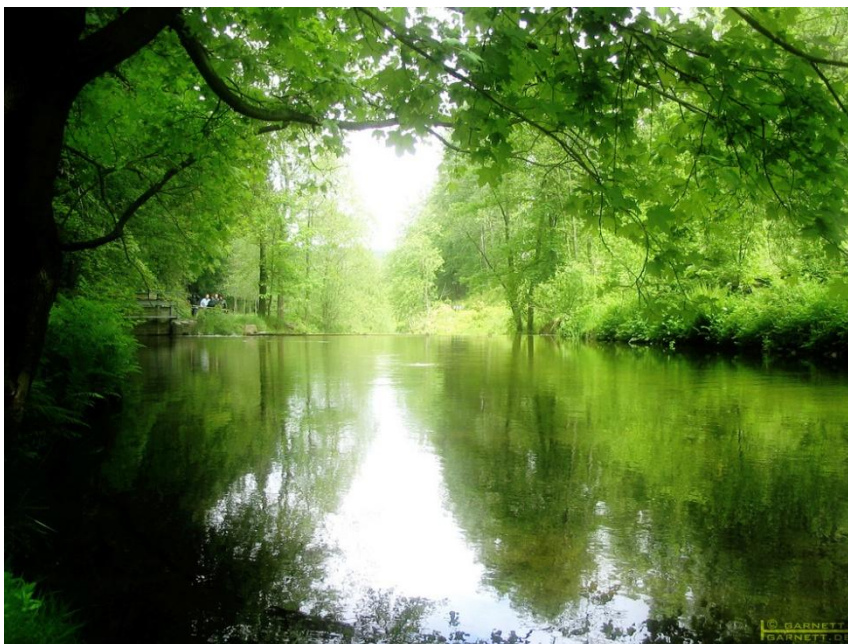
11.1 Reflektion

Peter erzählt mir von einer wichtigen Geschäftsleitungssitzung von vergangener Woche. Er war stolz auf sich, wie gelassen er reagieren konnte und wie befreiend das sein konnte, nicht recht haben zu müssen, niemandem was beweisen zu müssen. Und dieses gute Gefühl dabei. Peter ist sichtlich erfreut über seine persönliche Entwicklung. Seinen Wert sieht Peter heute als erfüllt, bei +6.

11.2 Prozess Selbstbild

Ich habe mit Peter verschiedene Selbstbildprozesse gemacht. Vor allem in Bezug auf diesen Arbeitskollegen mit dem sich Peter nicht verstand. Der Prozess war wichtig für Peter, er konnte spüren dass dieser Mann gar keine Macht über ihn hatte. Er durfte am Ende da sein und Peter fühlte sich gut dabei.

Das Selbstbild von Peter: Ein ruhiges Gewässer



11.3 Das Selbstbild in der Werteentwicklung

Als Sinnbild für seinen Wert erhielt Peter einen **Baum**. Und als Selbstbild wieder das **ruhige Gewässer** aus dem vorangegangenen Prozess. Bei der Verschmelzung wurde aus dem Baum und dem ruhigen Gewässer ein Baum der sich im ruhigen Wasser spiegelt. Der Baum war sehr stark und das Wasser ganz ruhig. Peter hatte das Gefühl von EINS sein. Der Prozess war für ihn, WOW. Dementsprechend brauchte er seine Zeit um wieder ganz ins Hier und Jetzt zu kommen.



11.4 Feedback

Klient

Nach dem gelungenen Transfer-„Ritual“ auf die Körperebene fühlte sich Peter so stark wie ein Baum und so gelassen wie ein ruhiges Gewässer. Peter war immer noch sehr bewegt von diesem Selbstbildprozess in der Werteentwicklung. Diese Verschmelzung gab ihm ein starkes Gefühl von geborgen sein.

Coach

Da der Selbstbildprozess in der Werteentwicklung mein Lieblings-Prozess ist, kann ich die starke Reaktion von Peter gut nachempfinden. Zum Abschluss eines Coaching-Prozesses ein Gefühl von Geborgenheit zu spüren, das gibt Vertrauen für die Zukunft. Wenn ich bedenke, dass bei Peter in mehreren Prozessen dieses Gefühl von allein sein ausgelöst wurde. Ein gelungener Abschluss!

11.5 Reflektion Klient Gesamtprozess

Für Peter war es anfangs schwierig, sich mit seinen Gefühlen in Verbindung zu bringen. Er habe die letzten Jahre so stark in seinem Kopf verbracht, dass er diese Gefühle ganz einfach abgestellt habe. Erst durch die ganzen Prozesse habe er diese Verbindung wieder aufbauen können, den Zugang wieder gefunden. Die Prozesse hätten teilweise richtige Ängste in ihm ausgelöst, doch durch die Transformation sei daraus am Ende immer eine Stärke, ein gutes Gefühl entstanden.

Peter kam mehr oder weniger ohne Erwartungen in dieses Coaching, er hat einfach gehofft, dass es für ihn eine positive Veränderung bringt. Das Resultat macht Peter sehr glücklich. „Es geht etwas mit mir, die Zufriedenheit und die Gelassenheit sind gewachsen, ich fühle mich sehr gut“. Er sehe und fühle sich jetzt als dieses ruhige Gewässer und das gebe ihm viel Kraft.

Im Geschäft habe sich für ihn bereits so viel verändert, er staune oft über sich selber mit welcher Gelassenheit er an Situationen herantrete. Was ihn immer noch in grosses Staunen versetzt, ist dieses Phänomen mit den Maschinen. Wie kann es sein, dass er gelassener wird und auf einmal die Maschinen kaum mehr ausfallen....

Als ich Peter um ein Feedback über mich als Coach bat, stand er auf und kam mit dieser wunderschönen (gefriergetrockneten) Rose wieder zurück. Er möchte sich damit bei mir bedanken, dass ich ihn begleitet habe. Er habe sich bei mir sicher und gut aufgehoben gefühlt. Das Vertrauen sei von Beginn an da gewesen und es hätte einfach gepasst. Und falls er im Leben wieder einmal an eine schwierige Situation gerate, wisse er jetzt wo Unterstützung holen.



11.6 Reflektion Coach Gesamtprozess

Das Gefühl von gegenseitigem Respekt und Vertrauen war zwischen Peter und mir von Beginn an präsent. Die ehrliche und offene Kommunikation zwischen uns schuf eine gute Basis für den Coaching-Prozess.

Die Prozesse bis und mit „Inner Kind“ haben von mir als Coach viel Geduld und Feingefühl gefordert. Erst mit dem „Inner Kind“ Prozess gelang es Peter eine Verbindung zu seinen Gefühlen herzustellen. Davor war es manchmal richtig schwierig ihn aus dem Kopf zu holen. Diesen Prozess empfand ich als richtungsweisend für den weiteren Coaching-Verlauf. Peter konnte sich öffnen und ich musste meinen Fokus nicht mehr so stark auf dieses Thema: wie hole ich ihn aus dem Kopf, lenken.

Peter begann aufzublühen, seine Körperhaltung hat sich verändert, sein Gesichtsausdruck, seine Sprache. Die folgenden Prozesse waren ein Wechselbad der Gefühle, von totaler Einsamkeit und Traurigkeit wieder zurück zu einem Gefühl von frei und stark sein. Meine Aufgabe als Coach sah ich darin, dies richtig zu erkennen, Peter genügend Zeit zu geben, diese wieder gewonnenen Gefühle in sich aufzunehmen.

Als Coach fühle ich mich sehr glücklich mit dem gelungenen Coaching-Prozess. Ich bezeichne den Prozess als gelungen, weil ich sehe was es mit Peter gemacht hat und durch seine Feedbacks. Wenn er mir erzählt, dass er zum erstenmal sieht wie vielen Bäumen er auf seinem Arbeitsweg begegnet oder wie ruhig und gelassen er in einer GL-Sitzung agieren kann.

Ich fühlte mich als Coach sicher, das Skript hat natürlich einen grossen Teil dazu beigetragen. Es ist hervorragend aufgebaut, ich habe mich strikt daran gehalten, so viel es mir einfach mich auf die Prozesse einzulassen. Ich habe mich zudem vor jeder Sitzung auf die kommenden Prozesse vorbereitet.

Persönlich kann ich nur sagen: Danke Herr Fitz für dieses St. Galler Coaching-Modell. In unserer Welt gibt es so viele Menschen, denen es schwerfällt mit der Welt wie sie ist zurechtzukommen. Umso wichtiger sind in diesen Zeiten gute Coaches und Berater, denn es gibt so viele Menschen die sie brauchen und noch brauchen werden. Ich arbeite seit über 10 Jahren mit Menschen, im therapeutischen Bereich, mir wurde immer wieder bewusst gemacht, wie wichtig „wir“ für viele Menschen sind. Es braucht im Grunde so wenig, dass man ihnen wieder eine Perspektive für ihre Zukunft mit auf den Weg geben kann, eine die sie sich selbst erarbeitet haben und eine die genau deswegen nachhaltig wirkt. Jeder der den Lehrgang zum Dipl. systemischen Coach und Berater an der

Coachakademie abgeschlossen hat, besitzt dieses Werkzeug, um vielen Menschen in dieser Welt eine neue Perspektive zu geben.

Ich habe in den vergangenen 10 Jahren viele Ausbildungen gemacht, ich durfte aus verschiedenen Kulturen lernen, mit welchen Instrumenten sie den Menschen helfen. Ich wusste nicht was mich mit dem St. Galler Coaching Modell erwartet. Es hätte genauso gut sein können, dass ich gesagt hätte, ok, eine Erfahrung mehr, nehme ich das Beste daraus mit. Aber das ist es nicht, an diesem Modell haben tolle Menschen gearbeitet, die genau wissen was sie tun. Ich werde auf jedenfall damit arbeiten. Durch meine Arbeit als Therapeutin habe ich schon einige Kunden die sich mit mir auf diesen Prozess freuen.

Die Eigenerfahrung die ich während dem Lehrgang machen durfte, möchte ich nicht missen. Es hat ab und zu ziemlich an mir gerüttelt. Diesen unterdrückten Gefühlen Platz zu geben, empfand ich als sehr befreiend. Und zu spüren und sehen, wie sich so vieles um mich herum positiv veränderte, einfach eine super Erfahrung. Es hat mich meinem inneren Kern wieder ein Stück näher gebracht. Ich nehme all diese Erfahrungen mit Dankbarkeit mit in meine Zukunft und lasse auf mich zukommen was es noch mit mir macht und wohin es mich führen wird.

12. Literaturliste

- | | |
|---------------------------|--|
| Heidrun Gilde | Supervision und Aufstellungsarbeit
ISBN:978-3-8366-8640-2 |
| Artho S. Wittemann | Die Intelligenz der Psyche
ISBN: 978-3-466-30518-6 |
| Richard C. Schwartz | Systemische Therapie mit der inneren
Familie
ISBN: 978-3-608-89068-6 |
| Eckard König/Gerda Volmer | Handbuch Systemisches Coaching
ISBN: 978-3-407-36479-1 |
| Sylvia Kéré Wellensiek | Handbuch Integrales Coaching
ISBN: 978-3-407-36491-3 |