Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Life-Cycle-Coaching - Für Klarheit und Leichtigkeit im Leben. Grundlagen und Übungen für Beratung und Selbsthilfe. Reinhard Fukerider, Paderborn/Freiburg, 2012 IN VIA Verlag

Reihe: Berufliche Bildung und Beratung

ISBN 978-3-9812641-4-2

Copyright 2012 IN VIA Verlag, Paderborn/Freiburg

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen aller Art, auch auszugsweise bedürfen der Zustimmung des Verlages.

Grafik: Timo Hummel, Berlin

Satz: Astrid Bee, Paderborn

Druck: Pape, 33142 Büren

Dieses Buch widme ich meiner Frau Erika, die mich immer wieder ermutigt hat, dieses Buch zu schreiben.

Für Anstöße zu diesem Buch danke ich meinen Kolleginnen Monika Baldsiefen, Julia Gröne, Manuela Kuchenbecker und meinem Freund Franz Russ.

Ohne die Geduld und die wertvollen Impulse der Lektorin, Frau Dr. Birgit Marx, wäre das Buch nicht zustande gekommen.

Inhalt

Vorwort **7**

1 Selbstverständnis von Life-Cycle-Coaching **10**

1.1 Terminologischer Befund 10
1.2 Begründung der Begriffswahl: Life-Cycle-Coaching 11
1.3 Verständnis von Life-Cycle-Coaching 15
1.4 Das Menschenbild von Life-Cycle-Coaching 17
1.4.1 Die Bedeutung von Selbst-, Menschen- und Weltbild für das Life-Cycle-Coaching 17
1.4.2 Grundzüge des Menschenbilds im Life-Cycle-Coaching 20
1.5 Life-Cycle-Coaching als spezielles integrati-ves Format der Beziehungsarbeit mit seinenNaht- und Schnittstellen 23
1.5.1 Nahtstellenformate 26
1.5.2 Die Schnittstellenformate 30
1.6 Definition von Life-Cycle-Coaching 33

2 Theoretische Grundlagen von Life-Cycle-Coaching **35**

2.1 Entwicklungspsychologisches Modell nach Berk 35
2.2 Modell der Identitätsentwicklung von Erik H. Erikson 40
2.3 Die Säulen der Identität nach Hilarion Petzold 44
2.4 Verständnis menschlicher Krisen nach Sonneck 46

3 Konzept des Life-Cycle-Coaching **49**

3.1 Konzeptionelle Eckpunkte 49
3.1.1 Beratungsleitbild für Life-Cycle-Coaching 49
3.1.2 Zielgruppen des Life-Cycle-Coaching 50
3.1.3 Anlässe für Life-Cycle-Coaching 50
3.1.4 Settings im Life-Cycle-Coaching 51
3.1.5 Verfahren im Life-Cycle-Coaching 52
3.1.6 Methoden im Life-Cycle-Coaching 52
3.1.7 Die Tiefungsebenen im Life-Cycle-Coaching 52
3.1.8 Gesamtverlauf des Life-Cycle-Coaching-Prozesses 54
3.1.9 Idealtypischer Verlauf der einzelnen Life-Cycle-Coaching-Sitzung 57
3.1.10 Dauer des Life-Cycle-Coaching-Prozesses 59
3.2 Anforderungen an Life-Cycle-Coaches 60
3.2.1 Personale Kompetenz 61
3.2.2 Fachkompetenz 62
3.2.3 Methodenkompetenz 63
3.2.4 Religiös-weltanschauliche Kompetenz 64
3.2.5 Checkliste zum Finden von seriösen Life-Cycle-Coaches 65
3.3 Zusammenfassende Visualisierung von Life-Cycle-Coaching 69

4 Lernaufgaben und Übungen für lebenslange Herausforderungen im Life-Cycle des Menschen **72**

4.1 Achtsamkeit für Körper, Sinne und Intuition entwickeln 73
4.2 Sich selbst annehmen 83
4.3 Sinn finden 90
4.4 Zeit finden für Wesentliches 97
4.5 Persönliche Spiritualität leben 100
4.6 Loslassen lernen 105
4.7 Beziehungen klären und verbessern 111
4.8 Konflikte lösen und sich wieder versöhnen 117
4.9 Krisen meistern 121
4.10 Leben, Lieben und Arbeiten ins Gleichgewicht bringen 125
4.11 Ziele entwickeln und umsetzen 132
4.12 Entscheidungen treffen 136

Schlusswort **144**

Verzeichnis der Abbildungen **147**

Verzeichnis der Tabellen **148**

Anhang 1: Fragebogen zur Lebens- und Berufsgeschichte **149**

Anhang 2: Evaluationsbogen für das Life-Cycle-Coaching **163**

Anhang 3: Arbeitsmaterial zu den Lernaufgaben und Übungen **165**

3.1. Die Kieselsteine des Lebens 165
3.2. Das Eisenhower-Prinzip 167
3.3. Vorlage ‚Tankstellen im Wochenplan‘ 169
3.4. Übungsanleitung zum tiefen und entspannten Atmen 170
3.5. Geschichte ‚Spuren im Sand‘ 172
3.6. Geschichte über das richtige Zuhören aus Momo 174
3.7. Feedback-Regeln für kritisches Feedback 175
3.8. Regeln für konstruktive Konfliktverläufe 176
3.9. Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang 178

3.10. Schaubild: Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen 179
3.11. Schaubild und Beschreibung: Verlauf von Krisen- und Veränderungsprozessen 180
3.12 Checkliste: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen 183
3.13 Arbeitsblatt zum Fünf-Säulen-Modell 184
3.14 Arbeitsblatt: Kreisgrafik 185
3.15 Arbeitsblatt: Zielformulierung nach den SMART-Kriterien 186
3.16 Arbeitsblatt: Maßnahmenplan 187
3.17. Arbeitsblatt: Positionen in der Tetralemma-Aufstellung 188

Literatur 189

Internetquellen 192

Vorwort

Die Suche von Menschen nach einem sinnerfüllten und glücklichen Leben angesichts der Vergänglichkeit menschlicher Existenz, gab es zu allen Zeiten.

Die Antworten von Philosophen und Religionen auf diese zentrale Frage menschlichen Lebens füllen kilometerlange Bücherregale.

Bis Mitte des letzten Jahrhunderts gab es im westlichen Kulturkreis gesellschaftlich anerkannte Werte, die überwiegend vom Juden- und Christentum geprägt waren.

Die Lebenswirklichkeit der Menschen heute ist von vielfältigsten Wertvorstellungen durchdrungen, so dass es vielen schwer fällt, sich in den schier unüberschaubaren, teils unseriösen Angeboten von Sinndeutungen zurecht zu finden und das Richtige für sich zu wählen. Darüber hinaus wird die Realität der menschlichen Vergänglichkeit in einer von Fortschrittsoptimismus und Machbarkeitswahn dominierten Gesellschaft stark ausgeklammert.

Life-Cycle-Coaching reagiert von seinem Beratungsansatz her auf die stetig steigende Zahl von Ratsuchenden, die im Business-Coaching nicht nur berufliche Probleme lösen wollen, sondern immer häufiger Antworten brauchen auf die Frage nach dem Sinn ihres Lebens angesichts der Probleme im beruflichen und privaten Umfeld.

Die Botschaften dieses Buches sind klar und einfach:

- Mensch, denke daran, dass alles Leben endlich ist, auch Deines!
- Betrachte aus dieser Perspektive hin und wieder Dein Leben und überlege, ob Du es so weiterführen willst!
- Nutze Deine Ideen, Kräfte und Ressourcen, um ein erfülltes Leben zu führen!
- Hole Dir Unterstützung, wenn Du alleine nicht mehr weiter weißt!

Dieses Buch richtet sich zum einen an Fachkolleginnen und Fachkollegen aus der Beratungsszene, um ihnen den Ansatz von Life-Cycle-Coaching zu präsentieren und zusätzliches Handwerkszeug für die Beratungstätigkeit zur Verfügung zu stellen.

Zum anderen bietet es allen Menschen, die über sich selbst und die Ausrichtung ihres Lebens nachdenken wollen, bewährte Übungen und Lernaufgaben, welche die persönlichen Ressourcen anregen und zu einem gelingenden und erfüllten Leben beitragen.

Aus der Flut der Glücks- und Lebensratgeber hebt sich das Buch ab, weil es sich im Übungsteil auf wenige, allerdings für alle Lebensphasen ab der Adoleszenz bedeutsame Themen beschränkt. Zu jedem Thema gibt es drei teils aufeinander aufbauende Impulse in Form von Übungen oder Lernaufgaben.

Im ersten Kapitel wird Life-Cycle-Coaching definiert und als spezifisches Format der Beziehungsarbeit beschrieben.

Die theoretischen Grundlagen von Life-Cycle-Coaching enthält das zweite Kapitel, namentlich das entwicklungspsychologische Modell von Berk, das Modell der Identitätsentwicklung nach Erikson, das Fünf-Säulen-Modell menschlicher Identität nach Petzold sowie das Verständnis menschlicher Krisen nach Sonneck.

Der Darstellung des Konzepts von Life-Cycle-Coaching ist das dritte Kapitel gewidmet. Neben der Beschreibung des Beratungsleitbilds, der Zielgruppe, der häufigsten Anlässe, der Settings, der angewandten Verfahren und Methoden im Life-Cycle-Coaching werden die Tiefungsebenen, der Gesamtverlauf sowie der Verlauf einer einzelnen Sitzung und die Dauer von Life-Cycle-Coaching dargestellt.

Das Anforderungsprofil für Life-Cycle-Coaches wird skizziert und eine Checkliste für die Auswahl von geeigneten Life-Cycle-Coaches zur Verfügung gestellt.

Eine zusammenfassende Visualisierung des Konzepts von Life-Cycle-Coaching rundet dieses Kapitel ab.

Eine Sammlung von Übungen und Lernaufgaben, mit denen sich herausfordernde Lebenssituationen bewältigen lassen, enthält das vierte Kapitel. Die dort beschriebenen Übungen können sowohl autodidaktisch als auch als Werkzeuge in Beratungsprozessen verwendet werden.

Zusätzliches Handwerkszeug für Beraterinnen und Berater bieten

der in Anhang 1 dargestellte Fragebogen zur Lebens- und Berufsgeschichte und der in Anhang 2 beschriebene Evaluationsbogen für den Life-Cycle-Coaching-Prozess.

Wenn das Buch zur weiteren fachlichen Diskussion beiträgt und die Lernaufgaben und Übungen Menschen helfen, ihrem Leben Sinn zu geben und lebenssatt zu sterben, dann hat es seinen Sinn erfüllt.

Paderborn, im September 2012 Reinhard Fukerider

1 Selbstverständnis von Life-Cycle-Coaching

Im ersten Kapitel werden das Selbstverständnis von Life-Cycle-Coaching und die Definition von Life-Cycle-Coaching entwickelt.

Zunächst werden terminologische Betrachtungen angestellt und die Entscheidung für den Begriff Life-Cycle-Coaching wird begründet.

Danach werden das Grundverständnis von Life-Cycle-Coaching und das dem Life-Cycle-Coaching zugrunde liegende Menschenbild skizziert.

An die Beschreibung von Life-Cycle-Coaching als spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit schließt sich die Definition von Life-Cycle-Coaching an.

1.1 Terminologischer Befund

Neben dem Begriff des Business Coaching, also Beratung für alle Fragen, die den beruflichen Kontext der Ratsuchenden betreffen, hat sich der Begriff ‚Life-Coaching' etabliert: Life-Coaching[1] soll Unterstützung zur Gestaltung des privaten Lebens bieten.

Manchmal wird dafür auch der Begriff ‚Personal Coaching'[2] oder ‚Life Leadership'[3] verwendet.

‚Work-Life-Balance-Coaching'[4] taucht ebenfalls häufig in diesem Kontext auf.

Es gibt mittlerweile zahlreiche Veröffentlichungen im Bereich der Selbsthilfe-, Lebensglück- und Esoterikliteratur, die den Begriff ‚Life-Coach' oder ‚Life-Coaching' im Titel bzw. Untertitel tragen.[5]

1 z.B. Mumford, J. (2007): Erfolgreiches Life Coaching für Dummies. Weinheim. z.B. Martin, C. (2005): The Life Coaching Handbook. Everything You Need To Be An Effective Life Coach (Audiobook). Carmarthen/Wales.
2 z.B. Staples, W. (1998): Personal Coaching in Action. Paderborn.
3 z.B. Seiwert, L. (2001): Life-Leadership: Sinnvolles Selbstmanagement für ein Leben in Balance. Frankfurt/Main.
4 z.B. Brand, M./Ion, F. (2008): 30 Minuten für mehr Work-Life-Balance durch die 16 Lebensmotive. Offenbach.
5 z. B. Mulligan, E. (1999): Life Coaching. Change your life in 7 days. London

Bei Fachautoren wie Schreyögg[6] und Rauen[7] sucht man den Begriff ‚Life Coaching' vergeblich.

Migge[8] verwendet ihn und Buer/Schmidt-Lellek[9] haben unter diesem Titel veröffentlicht.

Der Begriff Life-Cycle-Coaching taucht in der von mir verwendeten Coaching-Fachliteratur[10] überhaupt nicht auf.

1.2 Begründung der Begriffswahl: Life-Cycle-Coaching

Um die Bedeutung der Wahl des Begriffs ‚Life-Cycle-Coaching' verstehen zu können, müssen die Beschreibungen des Begriffs ‚Life-Coaching' von Migge und Buer/Schmidt-Lellek näher betrachtet werden.

Migge spricht "… von Personal-Coaching, Life-Coaching oder psychologischer Beratung, wenn die Themen der Beratung auch Partnerschaft, Familie, Work-Life-Balance und Ähnliches umfassen."[11]

Obwohl er ein Kapitel seines Buches dem Thema ‚Glauben, Krisen und Umbrüche'[12] widmet, ist diese Sichtweise eingeschränkt, weil sie die Sterblichkeit als existenzielle Verfasstheit des Menschen nicht unmittelbar in den Blick nimmt.

Außerdem grenzt Migge die Zielgruppe der Menschen, die Coaching in Anspruch nehmen, auf Führungskräfte ein[13].

Buer und Schmidt-Lellek verstehen unter Life-Coaching Folgendes:

„Im Gegensatz zur Verengung des Coachings im ‚business coaching' auf ‚Geschäftsleute' wenden wir uns auch an Adressaten jenseits des

6 Schreyögg, A. (^{2}1996): Coaching. Frankfurt-New York.
7 Rauen, Chr.(2000): Handbuch Coaching. Göttingen-Bern-Toronto-Seattle.
8 Migge, B. (^{2}2007): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim-Basel. S. 22
9 Buer, F./Schmidt-Lellek, Chr. (2008): Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit. Göttingen.
10 Buer/Schmidt-Lellek (2008); Migge (2007); Rauen (2000); Schreyögg (21996).
11 Migge, B. (^{2}2007): Handbuch Coaching und Beratung.Weinheim-Basel. S. 22
12 Migge, B. (^{2}2007): Handbuch Coaching und Beratung.Weinheim-Basel. S. 415 - 484
13 Migge, B. (^{2}2007): Handbuch Coaching und Beratung.Weinheim-Basel. S. 26

‚business', also auch an Mitarbeiter in Nonprofit-Organisationen und in staatlichen Stellen und deren sozialen Einrichtungen, ebenso an ehrenamtlich Tätige (in Fach- und Führungsfunktionen). Im Gegensatz zur Verengung des Coachings im ‚executive coaching' auf Führungskräfte wenden wir uns auch an Fachkräfte, speziell an ‚professionelle Beziehungsarbeiter'. Life-Coaching betrachtet im Gegensatz zum üblichen Coaching den Adressaten nicht nur als Rollenträger im Rahmen einer Arbeitsorganisation oder eines freien Berufes. Es betrachtet den ganzen Menschen und situiert die eingebrachten Arbeitsthemen in dessen gesamten Lebenszusammenhang (horizontale Amplifikation). Es sieht hinter den eingebrachten Themen existenzielle persönliche Fragen der Lebensführung (vertikale Amplifikation): der Sinn der Arbeit kann nur erklärt werden, wenn der Sinn des Lebens bedacht wurde…Life-Coaching ist also ein Konzept, das jeglichem Coaching eine existenzielle Dimension gibt…Life-Coaching kann aber auch als eine spezielle Variante des Coachings verstanden werden. Dann sind existenzielle Fragen von Fach- und Führungskräften Anlass."[14]

Buer und Schmidt-Lellek erweitern den Ansatz von Life-Coaching auf verschiedenen Ebenen:

Als Zielgruppen von Business-Coaching werden nicht nur Geschäftsleute und Führungspersonen aus dem klassischen wirtschaftlichen Kontext angesehen, sondern auch Mitarbeitende in Non-Profit-Organisationen und sozialen Einrichtungen sowie ehrenamtliche Fach- und Führungskräfte im Arbeitskontext.

In ihrem Ansatz von Life-Coaching betonen sie einerseits die existenzielle Bedeutung von Arbeit[15] für das Individuum und die Gesellschaft, reduzieren andererseits den Menschen nicht eindimensional auf seine Rolle und Leistung als Arbeitenden, sondern ziehen die Betrachtung des Menschen als existenziell Fragenden und Sinnsuchenden in das Coaching mit ein. So beschreibt Buer die wesentlichen Themen für das Life-Coaching in vier Kapiteln als ‚Sinn suchen', ‚Glücklich sein', ‚Verantwortung übernehmen' und

14 vgl. Buer, F./Schmidt-Lellek, Chr. (2008): Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit. Göttingen.S. 32-33; Hervorhebungen wie im Original.

15 vgl. Buer, F./Schmidt-Lellek, Chr. (2008): Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit. Göttingen. S. 25-32

‚Arbeit und Leben stilvoll gestalten. Anleitung zur Lebenskunst'[16].

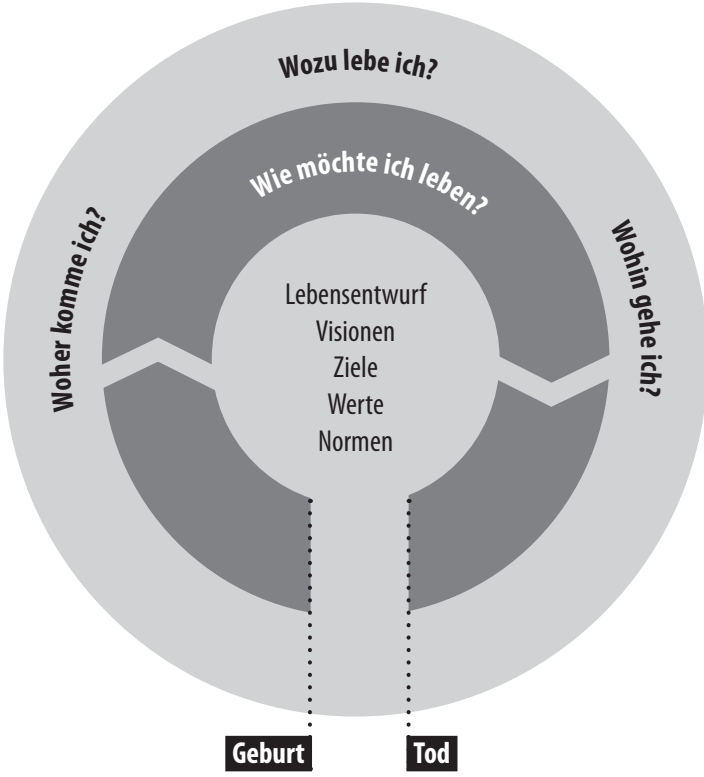
Sowohl Migges Beschreibung von Life-Coaching als auch Buers und Schmidt-Lelleks Verständnis von Life-Coaching greifen zu kurz, weil auf die existenzielle Verfasstheit des Menschen als sterbliches Wesen nicht deutlich genug Bezug genommen wird.

Darüber hinaus grenzen die genannten Autoren die Zielgruppe von ‚Life-Coaching' auf Menschen ein, die als Fach- und Führungskräfte in bezahlten Arbeitsverhältnissen stehen oder Fach- und Führungsaufgaben im Bereich ehrenamtlicher Tätigkeit innehaben.

Dagegen beschreibt der Terminus ‚Life-Cycle-Coaching' mit dem Begriff des ‚Life-Cycle' den gesamten Lebenszyklus des Menschen von der Wiege bis zur Bahre und impliziert den Gedanken, dass menschliches Leben nicht nur einen Anfang sondern auch ein Ende hat.

16 vgl. Buer, F./Schmidt-Lellek, Chr. (2008): Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit. Göttingen.S. 71-203

Abbildung 1: *Existenzielle Dimension menschlichen Lebens*



© Reinhard Fukerider 2012

Im Begriff ‚Life-Cycle-Coaching' spiegelt sich somit deutlicher als im Begriff ‚Life-Coaching' die existenzielle Verfasstheit des Menschen als endliches Wesen wider.

Außerdem transportiert der Begriff ‚Life-Cycle-Coaching', dass es sich um ein Beratungsangebot handelt, das allen Menschen an verschiedenen Stationen ihres Lebenszyklus zur Verfügung steht.

1.3 Verständnis von Life-Cycle-Coaching

Das Verständnis von Life-Cycle-Coaching geht über das von Life-Coaching in mehrfacher Hinsicht hinaus:

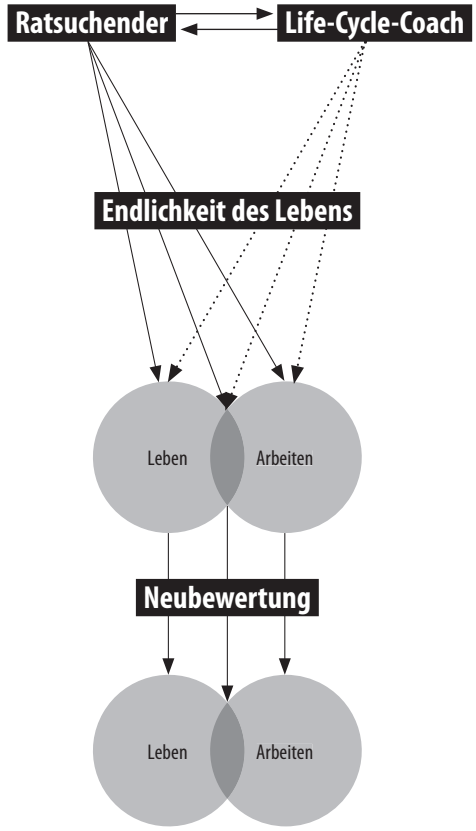
Life-Cycle-Coaching richtet sich an alle Menschen, auch wenn sie noch nicht oder nicht mehr arbeiten.

Arbeit ist zwar ein wesentlicher und Identität stiftender Bestandteil des Lebens, dessen Fehlen enorme individuelle und gesellschaftliche Probleme bereitet, aber sie ist eben nur ein Bestandteil. Es gibt auch noch ein Leben vor und nach der Arbeitsphase, ein Leben ohne bezahlte Arbeit sowie ehrenamtliche Tätigkeit ohne spezifische Fach- und Führungsqualifikation.

Life-Cycle-Coaching kann also von allen Menschen an den verschiedenen Stationen ihres Lebenszyklus genutzt werden.

Life-Cycle-Coaching betrachtet nicht nur die existenzielle Bedeutung von Arbeit für den Menschen, sondern geht einen Schritt weiter und betrachtet alle Fragestellungen der Ratsuchenden aus der Perspektive der Sterblichkeit des Menschen, weil die Suche nach Sinn eng gekoppelt ist mit der Erfahrung der Vergänglichkeit menschlichen Lebens.

Abbildung 2: *Spezielle Perspektive im Life-Cycle-Coaching*



© Reinhard Fukerider 2012

Aus dem Blickwinkel der Vergänglichkeit gewinnen die Ratsuchenden neue Einsichten und kommen zu neuen Bewertungen ihrer Fragen und Probleme.

Manche Probleme und Konflikte erscheinen bei dieser Betrachtung in einem anderen Licht und können dadurch von den Ratsuchenden relativiert und abgemildert werden. Sie gewinnen oftmals überraschende und neuartige Erkenntnisse über sich selbst und ihr Leben. Diese Erkenntnisse helfen, Entscheidungen herbeizuführen und die Weichen für die Zukunft zu stellen.

1.4 Das Menschenbild von Life-Cycle-Coaching

Weil im Life-Cycle-Coaching das Bedenken der Sterblichkeit des Menschen wesentlicher Bestandteil der Beratung ist und damit existenzielle Fragen, Hoffnungen und Ängste der Menschen berührt werden, ist es erforderlich, das dem Life-Cycle-Coaching zugrunde liegende Menschenbild zu beschreiben. Es ist wichtig dieses Menschenbild zu kennen, weil sich daraus das Beratungsleitbild speist und das konkrete Vorgehen im Life-Cycle-Coaching daraus abgeleitet wird.

1.4.1 Die Bedeutung von Selbst-, Menschen- und Weltbild für das Life-Cycle-Coaching

Die Erfahrung von Krankheit und Tod als existenzielle Verfasstheit des Menschen bildet die Quelle des Nachdenkens über das Wesen des Menschen (Was ist der Mensch?), die persönliche Identität (Wer ist der Mensch?), die Weltsicht und Einordnung in einen das Individuum übersteigenden Sinnhorizont (Woher kommt der Mensch? – Wohin geht er? - Wozu lebt er?) und die daraus resultierende Entscheidung für die persönliche Lebensform (Wie will ein Mensch leben? – An welchen Werten richtet er sein Leben aus?).

Das Nachdenken über diese Grundfragen in der Gesellschaft in Kombination mit neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen führt zu einer jeweils historisch situierten Sicht auf den Menschen und die Welt. Eng verzahnt damit entwickelt jeder einzelne Mensch seine persönliche Sicht auf den Menschen an sich, die Welt und seine eigene Person.

Selbst-, Menschen- und Weltbild bedingen sich also gegenseitig. Sie sind in ihrer Entstehung abhängig von gesellschaftlichen, kulturellen, philosophischen, religiösen, natur- und humanwissenschaftlichen Einflüssen und Erkenntnissen. Sie prägen das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen in der jeweiligen Epoche und darüber hinaus.

Vier markante Beispiele der neueren Geschichte seien als Schlaglichter für grundlegende Änderungen der Sicht auf Mensch und Welt genannt:

Bis ins 16. Jahrhundert galt in der westlichen Kultur das jüdisch-christlich Menschenbild mit seiner geozentrischen Weltsicht (Sonne kreist um die Erde) als nahezu unumstößliches Leitbild. Durch die Forschungen des deutschen Astronomen Nikolaus Kopernikus (1473 - 1543) und in der Folge durch Galileo Galilei (1564 - 1642) sowie von Johannes Kepler (1571 - 1630) wurde dieses Leitbild durch die heliozentrische Weltsicht (Erde kreist um die Sonne) abgelöst. Damit wurde auch das Nachdenken über Mensch und Welt in völlig neue Bahnen gelenkt und die Deutungsmacht der jüdisch-christlichen Theologie gebrochen.

Eine weitere bedeutende Veränderung des Menschenbildes wurde im Zuge der Aufklärung durch den deutschen Philosophen Immanuel Kant (1724 – 1804) hervorgerufen, der den denkenden und mündigen Menschen propagierte. Mit dem Appell „Sapere aude!“ (Habe den Mut, Dich Deines eigenen Verstandes zu bedienen) forderte er das freie Denken ein, das sich weder selbst auferlegten noch von außen gesetzten Denkverboten unterwerfen solle. Diese Maxime förderte das Aufblühen und die fortschreitende Spezialisierung der Natur-, Human- und Geisteswissenschaften bis ins 21. Jahrhundert hinein.

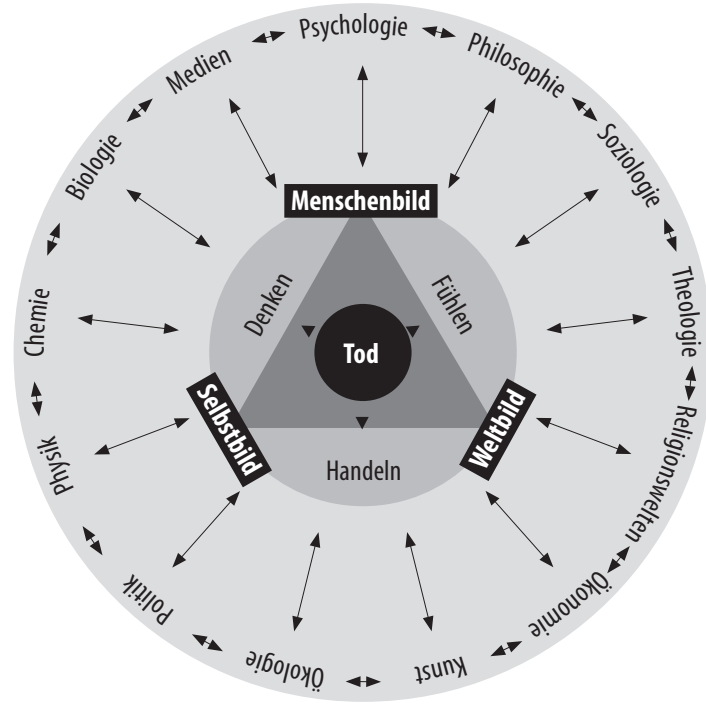
Der britische Naturforscher Charles Darwin (1809 -1882) löste durch seine Evolutionstheorie das Bild vom Menschen als Geschöpf Gottes ab und beschrieb den Menschen als letzte Stufe einer nach bestimmten Gesetzlichkeiten verlaufenen Jahrmillionen dauernden Entwicklung aus dem Tierreich.

Schließlich warf die Entdeckung der Macht des Unbewussten in der menschlichen Psyche durch den österreichischen Arzt und Begründer der Psychoanalyse Sigmund Freud (1856 – 1939) die Frage nach der Determiniertheit und der freien Willensentscheidung des Menschen auf.

Das Menschenbild ist auch in unserem Jahrhundert im Wandel begriffen. Der technische Fortschritt und der ökonomische Wandel beeinflussen die Sicht vom Menschen und der Welt. Es wäre interessant zu erheben, welche Bilder vom ‚homo globalis‘ und ‚homo digitalis‘ in den Köpfen der Menschen sind und wie diese Bilder wirken. Insbesondere das Erstarken der Hirnforschung und Neurophysiologie lässt auf neue Erkenntnisse hoffen hinsichtlich der Frage, wie frei oder festgelegt der Mensch in seinem Denken, Fühlen und Handeln ist.

Die folgende Abbildung beschreibt die wichtigsten Faktoren, die das Selbst-, Menschen- und Weltbild bedingen.

Abbildung. 3*: Einflussgrößen auf das Entstehen von Selbst-, Menschen- und Weltbild*



© Reinhard Fukerider 2012

Selbst-, Menschen- und Weltbilder sind also nichts Absolutes und ewig Gültiges, sondern sie sind dem Wandel der Zeit und dem Erkenntnisfortschritt der Menschheit unterworfen.

Jede Zeit entwickelt eine eigene Sicht des Menschen und der Welt[17].

17 Wertvolle Anregungen liefern auch folgende Autoren:
Vossenkuhl, W. (Hrsg.) (2009).Ecce Homo! Menschenbild-Menschenbilder. Stuttgart. Fahrenberg, J. ([3]2011). Annahmen über den Menschen. Menschen bilder aus psychologischer, biologischer, religiöser und interkultureller Sicht. Kröning.

Heutzutage steht den Menschen eine Vielzahl konkurrierender Menschenbilder zur Auswahl, an denen sie ihr Selbst- und Menschenbild schärfen können.

Im Life-Cycle-Coaching treffen die Selbst-, Menschen- und Weltbilder von Ratsuchenden und Life-Cycle-Coaches als subjektive Deutungen der Wirklichkeit aufeinander.

Durch den Reflexionsprozess wird den Ratsuchenden geholfen, ihr persönliches Selbst-, Menschen- und Weltbild bewusst wahrzunehmen und dadurch Antworten auf die zentralen Fragen des Lebens und die aktuellen Lebensfragen zu finden.

1.4.2 Grundzüge des Menschenbilds im Life-Cycle-Coaching

Dem Verständnis von Life-Cycle-Coaching liegt ein Menschbild zugrunde, das nicht den Anspruch auf Allgemeingültigkeit erhebt. Die Eckpunkte dieses Menschenbildes lassen sich folgendermaßen umreißen:

Menschen sind sterblich

Im Laufe des Lebens werden sich Menschen der Begrenztheit des Lebens bewusst. Die Erfahrung der Unausweichlichkeit des Todes tritt mehr oder weniger stark in den Erfahrungshorizont jedes einzelnen Menschen und ringt ihm Antworten auf die Fragen nach dem Wer-bin-ich, dem Woher, Wohin, Wozu und Wie des Lebens ab.

Voraussetzung dafür ist allerdings die Bereitschaft, dass sich der Mensch dem Wissen um und der Erfahrung der Vergänglichkeit bewusst stellt.

Das in der westlichen industrialisierten Welt übliche Verdrängen des Todes aus dem Alltag und dem Bewusstsein kommt vielen Menschen zunächst entgegen. Wenn sie allerdings plötzlich und unausweichlich mit dem Tod konfrontiert werden, trifft es sie umso härter.

Die frühzeitige Auseinandersetzung mit der menschlichen Vergänglichkeit und dem Tod hilft dabei, ein bewusstes und zufriedenes Leben zu führen.

Menschen sind Individuum und Sozialwesen

Biologisch gesehen ist kein Mensch mit einem anderen Menschen identisch. Jeder Mensch hat seinen spezifischen Gencode. Selbst bei eineiigen Zwillingen, deren genetischer Code absolut identisch ist, gibt es einen kleinen individuellen Unterschied, nämlich die Fingerabdrücke. Bei kriminaltechnischen Untersuchungen lassen sich auf den Fingerbeeren von eineiigen Zwillingen feine Unterschiede der Linien feststellen, während sie anhand von DNA-Spuren nicht hundertprozentig auseinandergehalten werden können.[18]

In der Auffassung des Judentums, des Christentums und des Islam wird jeder Mensch als eine von Gott gewollte, einzigartige und unverwechselbare Persönlichkeit betrachtet. In der Einzigartigkeit der Person gründet auch die Würde jedes einzelnen Menschen.

Nicht nur philosophische Betrachtungen oder religiöse Setzungen sondern auch die Erkenntnisse der Humanwissenschaften, insbesondere der Psychologie, Pädagogik und Soziologie, lehren, Menschen als individuelle Persönlichkeiten und gleichzeitig als soziale Wesen zu betrachten. Menschen sind aufeinander angewiesen, was Alltags-, Lebensbewältigung, Fortpflanzung anbelangt und in besonderer Weise auch hinsichtlich der Ausbildung einer individuellen Persönlichkeit. Nur im Spiegel anderer Menschen können sie ihre Individualität erkennen und entwickeln bzw. ihr Selbstbild ausformen. Wenn das verbale, emotionale und körperliche Feedback der Mitmenschen ausbleibt, können Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung stagnieren oder verkümmern, was die Hospitalismusforschung bei Kindern und Jugendlichen eindrücklich belegt.[19]

Menschen sind vernunftbegabt und reflexionsfähig

Mittels ihres geistigen Potentials entwickeln Menschen ein Bewusstsein der eigenen Person. Sie können sogar gedanklich einen Standpunkt außerhalb ihrer Person einnehmen und sich und ihr Leben von außen betrachten. Aus der Position des Betrachters können Menschen einen klaren Blick auf ihre Person und ihr Handeln ge-

18 nach http://gesundheit.naanoo.com/gesundheit-news/fingerabdruck-sicherer-als-genmuster

19 vgl. dazu http://www.psychologische-praxis.rielaender.de/Literatur/Hospitalismus.pdf

winnen. Auf diese Weise können Sie aus den positiven und negativen Erfahrungen ihres Lebens Erkenntnisse für ihr weiteres Leben und Handeln ziehen und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln.

Darüber hinaus sind Menschen weder ihren biologischen Grundbedürfnissen (Essen, Trinken, Schlafen, Sexualität) noch ihren Emotionen völlig ausgeliefert, sondern können diese willentlich beeinflussen. Die Fähigkeiten zu Selbstreflexion und Selbsterkenntnis bilden die Basis für die aktive Steuerung ihres Verhaltens und der Ausbildung einer eigenen Persönlichkeit.

Menschen sind frei in ihren Entscheidungen

Die Fähigkeit von Menschen, Entscheidungen treffen zu können, setzt Vernunftbegabung und Reflexionsfähigkeit voraus. Menschen können sich für das Eine oder Andere, das Gute oder das Böse entscheiden. Was gut und böse ist, richtet sich nach dem Wertesystem der jeweiligen Gesellschaft, in der der Mensch lebt und nach dem Wertesystem, das er sich selbst geschaffen hat.

Die Tragweite freiheitlicher Entscheidungen des einzelnen Menschen endet dort, wo die Freiheit der anderen beginnt, meint Kant. Freiheit ist demnach immer ein relativer Begriff.

Menschen können ihr Leben aktiv gestalten und sind nicht automatisch Sklaven ihrer Biografie. Sie können sich mit fachlicher Unterstützung sogar von traumatischen Erfahrungen in Kindheit und Jugend lösen, einen anderen Umgang damit finden und ein selbstbestimmtes Leben führen.

Anders als Tiere können Menschen auch ihrem Leben gezielt ein Ende setzen.

Menschen sind religiöse Wesen

Aufgrund der Fähigkeit, sich selbst zu erkennen und über den Tod als Ende des biologischen Lebens reflektieren zu können, interpretieren Menschen die vorgefundene Wirklichkeit. Sie entwickeln ihre Sicht vom Wesen des Menschen, konstruieren ihre Weltsicht und postulieren darauf aufbauend bestimmte Werte, nach denen sie ihr Leben ausrichten. So entstehen komplexe Deutungshorizonte und Wertesysteme, wie sie beispielsweise in den großen Weltreligionen, philosophischen Strömungen (z.B. Humanismus, Existenzialismus etc.) und Staats- und Wirtschaftsformen (z.B. Kapitalismus, Kommunismus etc.) zu finden sind.

Aufgrund der Fähigkeit und der Freiheit, sich für oder gegen etwas zu entscheiden, binden sich Menschen an ein bestimmtes Wertesystem. Religiös wird hier nicht im spirituellen Sinne verstanden, sondern der Wortbedeutung (lat. re-ligare)[20] gemäß als fähig zur Rückbindung an ein bestimmtes Wertesystem, sei es innerweltlicher oder metaphysischer Natur.

Dieses in Grundzügen skizzierte Menschenbild kann im Life-Cycle-Coaching als Grundlage für die Reflexion des Menschenbilds der Ratsuchenden dienen.

1.5 Life-Cycle-Coaching als spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit mit seinen Naht- und Schnittstellen

Während Buer und Schmidt-Lellek mit Life-Coaching weder ein neues Beratungsformat[21] etablieren noch „…ein besonderes Territorium abgrenzen …“ wollen, sondern nur „…eine spezielle Sichtweise proklamieren, die als Life-Coaching durchaus mit einem speziellen Label identifiziert werden soll.“[22], wird mit dem Begriff Life-Cycle-Coaching ein spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit begründet.

Life-Cycle-Coaching nur als eine Bereicherung des Business-Coaching zu sehen, in dem es die existenzielle Dimension mensch-

20 nach Dudenredaktion (Hrsg.) ([3]2001): Der Duden - Herkunftswörterbuch. Mannheim-Leipzig-Wien-Zürich. Bd. 7, S. 667f

21 Buer versteht unter einem Format „…den institutionalisierten Rahmen fachlicher Beziehungsarbeit wie z.B. Psychotherapie, Unterricht, Training, Beratung, Coaching. Diese Formate können wiederum in Supraformaten wie Weiterbildung, Personal- oder Organisationsentwicklung kombiniert sein. Diese Formate werden durch Staat und/oder parastaatliche Organisationen wie etwa Berufsverbände geregelt. Formate sind unter diesen institutionellen Gegebenheiten eher standardisiert, als operativer Teil von Organisationen auf Effektivität und Effizienz orientiert, rational-bürokratisch zu handhaben und auf spezielle Aufgaben gerichtet. Sie werden wissenschaftlich betreut und literarisch elaboriert.“ (Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster. S. 22-23).

22 Buer, F./Schmidt-Lellek, Chr. (2008): Life-Coaching: Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit. Göttingen. S. 25

licher Endlichkeit mitbedenkt, würde zu kurz greifen. Vielmehr stellt Life-Cycle-Coaching ein spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit dar, das Naht- und Schnittstellen mit anderen Formaten der Beziehungsarbeit hat.

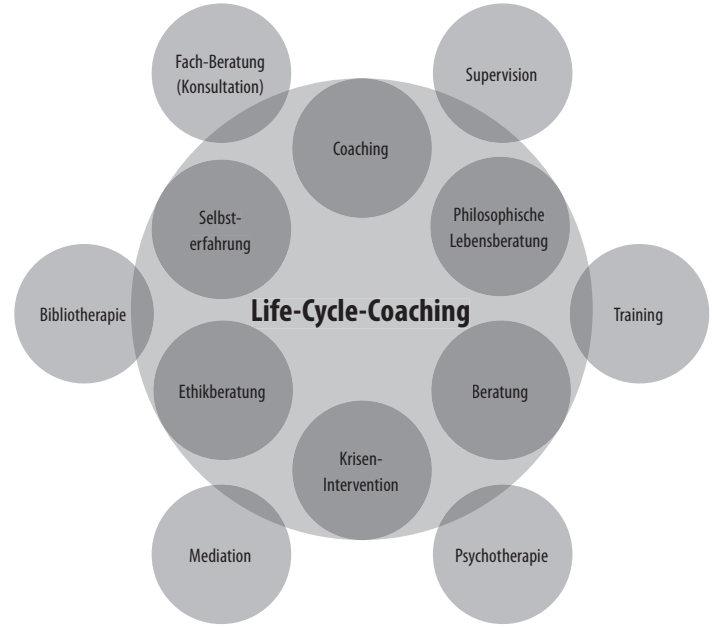
Mit Nahtstellen sind Formate der Beziehungsarbeit gemeint, die das Wesen des Life-Cycle-Coaching als spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit ausmachen und unlösbar mit ihm verbunden sind.

Dazu zählen: Coaching, Beratung, Philosophische Lebensberatung, Ethikberatung, Krisenintervention und Selbsterfahrung. Vertiefte Kenntnisse dieser Formate und professionell reflektierte Selbst- und Berufserfahrung sind erforderlich, um die fachliche Qualität des Life-Cycle-Coaching zu gewährleisten.

Als Schnittstellen gelten Formate der Beziehungsarbeit, die eine hohe Affinität zum Life-Cycle-Coaching haben, aber auch deutlich davon unterschieden werden müssen.

Dazu gehören: Psychotherapie, Supervision, Mediation, Fachberatung, Bibliotherapie und Training. Diese Formate sind häufig sinnvolle Ergänzungen zum Life-Cycle-Coaching-Prozess, weil sie zur Steigerung der Lebensqualität der Ratsuchenden führen.

Abbildung 4: *Life-Cycle-Coaching als integratives Format der Beziehungsarbeit mit seinen Naht- und Schnittstellen*



© Reinhard Fukerider 2012

Um Life-Cycle-Coaching ausüben zu können, sind Grundkenntnisse und/oder persönliche Erfahrungen mit den Schnittstellenformaten erforderlich. Diese sind notwendig, damit die Grenzen des Life-Cycle-Coaching im Beratungsprozess erkannt und gegenüber den Ratsuchenden benannt werden können. Die Fähigkeit, diese Grenzen zu artikulieren, gibt den Ratsuchenden Orientierung und Struktur im Life-Cycle-Coaching-Prozess und trägt dazu bei, den Beratungserfolg zu gewährleisten.

1.5.1 Nahtstellenformate

Nahtstelle Coaching

„Coaching ist ein Beratungsangebot für Menschen mit anspruchsvollen beruflichen Aufgaben und/oder besonderen Funktionen in Unternehmen und Organisationen. Coaching dient der Stärkung bei herausfordernden beruflichen Entscheidungen, in Konflikt- und Krisensituationen oder bei der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen," lautet die Definition der Deutschen Gesellschaft für Supervision[23].

Berufliche Themen wie Kommunikations-, Sozial-, Führungs- und Konfliktlösekompetenz, innere Konflikte, Werte-Dilemmata, gestörte Work-Life-Balance sind häufige Anlässe dafür, dass Coaching in Anspruch genommen wird.

Im Life-Cycle-Coaching werden diese Themen aus der Perspektive der gesamten Lebenszusammenhänge von Ratsuchenden und der Endlichkeit menschlichen Lebens vertiefend betrachtet.

Life-Cycle-Coaching hat zu diesem Format der Beziehungsarbeit auch hinsichtlich der Namensgebung die engste Verbindung.

Nahtstelle Beratung

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. – DBSH definiert Beratung so:

„Sozialprofessionelle Beratung ist eine subjektangepasste, biographiebezogene, situationsadäquate, kommunikativ vermittelte und vereinbarte Unterstützungshandlung zur Verbesserung der Einsichts-, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit von Einzelnen, Gruppen und Institutionen."[24]

Menschen brauchen an verschiedenen Stellen des Lebenszyklus Hilfen, um Krisen und Konflikte zu meistern, Entscheidungen zu treffen, sich selbst und andere besser zu verstehen und lebens- und handlungsfähig zu bleiben.

Zu diesem Beratungsformat hat Life-Cycle-Coaching eine hohe

23 http://www.dgsv.de/coaching.php
24 http://www.dbsh.de/html/hauptteil_beratung.html#2

Affinität. Es will Hilfe zur Selbsthilfe geben, geht ressourcen- und personenorientiert vor, stülpt keine Entscheidungen über, sondern entwickelt mit den Ratsuchenden Entscheidungen, die für sie richtig und umsetzbar sind.

Nahtstelle Philosophische Lebensberatung

Die Philosophie beschäftigt sich ausgehend von der sog. ‚conditio humana', d. h. der Vergänglichkeit menschlichen Lebens, mit den existenziellen Grundfragen des Menschen nach seinem Wesen, dem Woher, Wohin und Wozu des Lebens.

Philosophisches Denken prägt Selbst-, Menschen- und Weltbild der Menschen[25] und ist dabei eng verbunden mit dem Nachdenken darüber, wie Leben gelingen kann. Über die Jahrhunderte hinweg entwickelte und entwickelt daher die Philosophie verschiedene Modelle der Lebenskunst.[26]

Philosophische Lebensberatung soll nach Marquard[27] keine philosophische Einsicht verabreichen oder eine bestimmte Lebenskunst propagieren. Sie soll das eigenständige Denken in Bewegung setzen und den Ratsuchenden helfen, ihren ganz persönlichen Lebensweg zu gehen.

Life-Cycle-Coaching verfolgt wie die philosophische Lebensberatung das Ziel, Menschen zum eigenständigen Denken und Handeln anzuregen und die Anliegen der Ratsuchenden durch die Brille der Endlichkeit menschlichen Lebens zu betrachten. Die daraus resultierenden Überlegungen zum Selbst-, Menschen- und Weltbild sowie die Folgerungen für die persönliche Lebensgestaltung sind Gegenstand der Gespräche zwischen Ratsuchenden und Life-Cycle-Coaches.

Im offenen Diskurs eröffnen sich den Ratsuchenden Denkhorizonte, die zu anderen Bewertungen ihrer Fragestellungen und neuen Handlungsoptionen führen.

25 vgl. dazu 1.4.
26 vgl. dazu Werle, J.M (Hg).(2000): Klassiker der philosophischen Lebenskunst. Von der Antike bis zur Gegenwart. München.
27 Marquard, O. (1989): Historisches Wörterbuch der Philosophie. Basel. Bd. 7, Sp. 1307

In Zeiten fehlender oder sich schnell wandelnder Wertesysteme hilft Life-Cycle-Coaching Ratsuchenden dabei, ihr eigenes Selbst-, Menschen- und Weltbild zu entwickeln und Antworten darauf zu finden, wie sie ihr Leben sinnvoll und zufrieden gestalten können.

Nahtstelle Ethikberatung

Unter Ethikberatung im klinischen Kontext versteht man die Unterstützung von Patientinnen und Patienten, Angehörigen, Patientenstellvertreterinnen und -stellvertretern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie anderen Betroffenen bei Unsicherheiten und Konflikten im Zusammenhang mit wertbezogenen Themen.[28]

Im Rahmen des Life-Cycle-Coaching geht es vielfach darum, Hilfen für ethisch begründbare Entscheidungen zu entwickeln. Dabei kann es sich um Wertekonflikte zu Beginn des Lebens (z.B. Umgang mit Unfruchtbarkeit, Verhütung, Schwangerschaftsabbruch etc.) oder am Ende bzw. zur Beendigung des Lebens (z.B. Suizid, aktive oder passive Sterbehilfe etc.) handeln.

Häufige Themen, die beim Life-Cycle-Coaching bearbeitet werden können, sind Wertekonflikte und –dilemmata im Zusammenhang mit Partnerschaft, Trennung, Scheidung und Familie oder in Verbindung mit beruflichem Handeln. Weil bei diesen Fragen nie ein eindeutiges Ja oder Nein, Richtig oder Falsch möglich ist, braucht man, um Life-Cycle-Coaching durchführen zu können, ethisches Grundwissen, Geduld und Standvermögen im Erarbeiten von ethischen Entscheidungen sowie Erfahrung im Umgang mit Situationen, in denen man nur zwischen mehreren Übeln wählen kann.

Ethikberatung und philosophische Beratung hängen an dieser Stelle eng zusammen, weil beide die Bearbeitung von Dilemmata im Blick haben. Philosophische Beratung beschäftigt sich mit den Grundfragen von Leben und Tod im menschlichen Leben, Ethikberatung versucht Lösungen für die daraus resultierenden Dilemmata im Alltag zu finden.

28 Nach Simon, A. Ethikberatung als Möglichkeit der Professionalisierung.(zitiert nach: http://www.evlka.de/zfg/images/WennEthikberatungSimon.pdf).
Vgl. auch : Dörries, A./Neitzke, G./Simon. A./Vollmann, J. (Hrsg.). (2008): Klinische Ethikberatung. Ein Praxisbuch. Stuttgart.

Nahtstelle Krisenintervention

Unter Krisenintervention ist die psychosoziale Betreuung und Behandlung von Menschen in Krisensituationen zu verstehen, die darauf abzielt, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten und persönliche Bewältigungsmechanismen zu entdecken und zu stärken.[29]

Anlässe für ein Life-Cycle-Coaching sind häufig Krisensituationen im privaten und/oder beruflichen Umfeld. In diesen Situationen muss eine Beratungsstrategie angewandt werden, die primär auf die kurzfristige Bewältigung der Krise ausgerichtet ist. Nach der Bewältigung der akuten Krise können Ratsuchende und Life-Cycle-Coaches gemeinsam überlegen, wie die in der Krise zum Vorschein gekommenen grundlegenden Lebens- oder Persönlichkeitsprobleme mittel- oder langfristig angegangen werden können.

In der akuten Krisensituation unterstützt mediale Beratung durch Telefon und/oder Email die persönlichen Beratungskontakte der Life-Cycle-Coaches zu den Ratsuchenden.

Nahtstelle Selbsterfahrung

Aus der Fülle von Definitionen von Selbsterfahrung beschreibt folgende am klarsten, was gemeint ist:

„Selbsterfahrung meint den bewussten Prozess der Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse, der eigenen Fähigkeiten auf kognitivem, emotionalem und sozialem Gebiet, der eigenen Vorurteile, der persönlichen Wertvorstellungen und damit auch der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten... Da Menschen sich vor allem in anderen Personen (wie in einem Spiegel) wahrnehmen, gehört zur Selbsterfahrung auch immer die Wahrnehmung der Bedürfnisse, Fähigkeiten und Wertvorstellungen der Kommunikationspartner. Sich selbst erfahren ist ein lebenslanger Prozess…Prozesse der Selbstwahrnehmung tragen wesentlich zur Entwicklung eines Selbst und damit einer persönlichen Identität bei…“[30]

Sich selbst besser kennen zu lernen, seine Stärken und Schwächen zu entdecken, sich hilfreiche und weniger hilfreiche Verhaltens-

29 Nach Sonneck, G. (Hg.). ([4]1995): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien. S. 54ff.
30 http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/slex/seitendvd/konzepte/l53/l5369.htm

muster bewusst zu machen, Selbst- und Fremdbild abzugleichen, seine ‚blinden Flecken' zu identifizieren – das ist ein lebenslanger Lernprozess. Nur in der Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen erkennt der Mensch, wer er ist und wie er ist.

Deshalb spielt im Life-Cycle-Coaching die Selbsterfahrung eine wichtige Rolle im Reflexionsprozess. Die Beratung kann mit zusätzlichen Selbsterfahrungsseminaren kombiniert und so die Entwicklung der Ratsuchenden gefördert werden.

1.5.2 Die Schnittstellenformate

Schnittstelle Psychotherapie

Im Gegensatz zum Life-Cycle-Coaching als Beratungsform zielt Psychotherapie darauf ab, psychische und psychosomatische Störungen und Krankheiten zu behandeln und ggf. zu heilen. Es handelt sich dabei um eine in der BRD durch das Psychotherapeuten-Gesetz definierte und geschützte Form der Heilkunst.[31]

Life-Cycle-Coaching ist kein gesetzlich geschützter Begriff und keine verdeckte Psychotherapie. Dennoch betrachten manche Ratsuchende Life-Cycle-Coaching als Psychotherapie-Ersatz, weil es mit weniger Scham und weniger vermutetem bzw. realem Prestigeverlust verbunden ist, sich coachen zu lassen als psychotherapeutische Behandlung in Anspruch zu nehmen.

Stellt sich im Life-Cycle-Coaching-Prozess heraus, dass eine Psychotherapie zur Aufarbeitung biografischer Lebensereignisse oder die Behandlung psychischer Störungen und Erkrankungen von Ratsuchenden sinnvoll und notwendig erscheint, muss das Erreichen der Grenze des Life-Cycle-Coachings wertschätzend und konsequent benannt und der Weg zu den entsprechenden Fachleuten angebahnt werden.

Life-Cycle-Coaching kann dann als ein wichtiger Motivator zur Aufnahme einer Psychotherapie betrachtet werden. Gleichzeitig kann es als stützende, nicht aufdeckende Form der Beratung die oft lange Wartezeit für einen Therapieplatz überbrücken helfen.

31 http://www.vpp.org/gesetze/psychthg/gesetzestext.shtml

Schnittstelle Fachberatung (Konsultation)

Während des Life-Cycle-Coaching-Prozesses tauchen immer wieder ganz spezielle Sach- und Fachfragen auf, die zunächst nicht beantwortet werden können. Solche Fragen bedürfen der Beratung durch Juristinnen und Juristen, Ärztinnen und Ärzte, Pflegefachkräfte, Wirtschafts- oder Steuerberaterinnen und -berater etc.

Wenn solche Fragen anstehen, erfüllt Life-Cycle-Coaching vielfach eine Lotsenfunktion oder fungiert als eine Art Clearing-Stelle für die Ratsuchenden, die sortieren hilft und Perspektiven eröffnet. In der Regel wird es darum gehen, für spezielle Fragen der Ratsuchenden die entsprechenden Fachexpertinnen und Fachexperten zu identifizieren und ggf. Wege zur Kontaktaufnahme zu überlegen.

Schnittstelle Supervision

Buer versteht unter Supervision die „…Beratung bei beruflichen Problemen von Beziehungsarbeitern in sozialen Dienstleistungsorganisationen, bei organisatorischen Problemen in Arbeitsorganisationen mit Einzelnen, Gruppen, Teams zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflichen Handelns."[32]

Berufliche Probleme, das Lösen von Konflikten, eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen, Orientierung in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt zu bekommen, mit zunehmender Arbeitsverdichtung umgehen zu lernen, drohenden oder tatsächlichen Arbeitsplatzverlust zu bewältigen, Mobbing zu begegnen, Psychohygiene und Burnout-Prophylaxe zu betreiben, Karriereplanung und Work-Life-Balance usw. sind häufige Themen in der Supervision und im Life-Cycle-Coaching.

Im Life-Cycle-Coaching geht es dann speziell darum, neben der beruflichen Ebene immer auch die Relevanz der besprochenen Themen für die Lebenszusammenhänge und das Lebenskonzept der Ratsuchenden und damit die existenzielle Dimension des Menschen im Blick zu behalten.

Schnittstelle Bibliotherapie

Unter Bibliotherapie versteht man den therapeutischen Einsatz von Literatur jeder Art zur Förderung von Heilungsprozessen und per-

32 Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster. S. 94

sönlichem Wachstum, und zwar sowohl rezeptiv als Lesende als auch expressiv als Schreibende.[33]

Auch im Life-Cycle-Coaching kommt es vor, dass sich viele Menschen auf Ratgeberliteratur unterschiedlichster Couleur beziehen, die sie als hilfreich oder weniger hilfreich für ihre Lebensgestaltung erfahren haben. Es kann sinnvoll sein, sich darüber auszutauschen und geeignete Literaturempfehlungen aussprechen.

Ratsuchende werden im Life-Cycle-Coaching aber auch angeregt, selbst Texte zu schreiben (Tagebuch, Gedichte, Briefe etc.). Dabei ist nicht literarische Ästhetik das Ziel, sondern Entlastung, Klärung der Gedanken und Gefühle sowie Entwicklung von Zukunftsperspektiven der Ratsuchenden.

Schnittstelle Training

Das Ziel von Training ist die „Erweiterung konkreter Fähigkeiten und Fertigkeiten".[34]

Dies wird im Life-Cycle-Coaching in der Form der Einzelberatung aufgegriffen. Dort können lebenspraktische, kommunikative sowie rollen- und berufsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten von Ratsuchenden, z.B. durch Rollenspiel oder Videofeedback, eingeübt werden.

Zur jeweiligen Fragestellung der Ratsuchenden passende Gruppentrainings vervielfachen die Lern- und Erkenntnismöglichkeiten für Ratsuchende und ergänzen die Einzelberatung.

Schnittstelle Mediation

Unter Mediation versteht man „…eine Methode der gewaltfreien Konfliktbearbeitung. Mediation ist konstruktive Konfliktlösung mit Hilfe einer neutralen, dritten Person, bei der Win-Win-Lösungen angestrebt werden."[35]

33 Nach Vollmer,T./Wibmer, W. (2002): Manual Psychoonkologie. Germering. S. 68-71
34 Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster. S. 94
35 Aus der Definition des Bundesverband Mediation e.V.: http://www.bmev.de/index.php?id=mediation

Manchmal entwickelt sich im Life-Cycle-Coaching aus einer Einzelberatung heraus die Erkenntnis, dass eine Paar- und/oder eine Familienmediation zur Problembewältigung beitragen könnte. Als Life-Cycle-Coach sollte man die Mediation nur dann selber durchführen, wenn man das Vertrauen aller Beteiligter genießt und die notwendige Haltung der Allparteilichkeit gegenüber den Konfliktparteien einnehmen kann. Fehlen diese Voraussetzungen, sollte die Mediation an geeignete Kolleginnen und Kollegen delegiert werden.

Mediationskenntnisse helfen auch im Einzelcoaching, mit Ratsuchenden Ideen zum Verhalten in Konflikten zu entwickeln.

1.6 Definition von Life-Cycle-Coaching

Life-Cycle-Coaching ist ein spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit im Sinne einer kurz- bis mittelfristig angelegten Beratung von Menschen, die an unterschiedlichen Stationen ihres Lebens externe Reflexionshilfe und Begleitung benötigen, gleichgültig welche berufliche oder gesellschaftliche Rolle sie ausfüllen.

Die Ratsuchenden werden angeregt, eigene Ressourcen zu entdecken und Lösungsideen für die anstehenden Fragen zu entwickeln.

Somit wird Life-Cycle-Coaching vom Grunde her als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden.

Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal des Life-Cycle-Coaching von anderen Beratungsformaten ist die Betrachtung menschlichen Lebens und Arbeitens und aller damit im Zusammenhang stehenden Fragen und Probleme unter dem Aspekt der Endlichkeit menschlicher Existenz.

Damit verfolgt Life-Cycle-Coaching einen ganzheitlich-integrativen Beratungsansatz, indem es menschliches Leben ganzheitlich betrachtet und Arbeits- und Privatleben nicht als voneinander getrennte, sondern als zwei ineinander verschränkte Lebenswirklichkeiten sieht, die menschliches Leben ausmachen.

Life-Cycle-Coaching vollzieht sich im philosophisch-weltanschaulichen Kontext von Beratenden und Ratsuchenden, ist somit nie wertneutral und braucht Sensibilität für philosophische und ethische Fragen.

Es bezieht humanwissenschaftliche Erkenntnisse insbesondere aus dem Bereich der Entwicklungspsychologie, der Identitätsentwicklung und Krisenforschung mit ein.

In der praktischen Umsetzung erlaubt Life-Cycle-Coaching die Verbindung verschiedener Settings[36] miteinander.

Zudem ist es nicht auf ein bestimmtes Verfahren[37] festgelegt, sondern bietet die Möglichkeit, verschiedene Verfahren miteinander zu kombinieren.

36 siehe dazu 3.1.4. Settings im Life-Cycle-Coaching

37 Buer versteht unter Verfahren „…einen in sich konsistenten Handlungsansatz zur Steuerung fachlicher Beziehungsarbeit wie Themenzentrierte Interaktion, personenzentrierte Gesprächsführung, Psychoanalyse, Gruppendynamik, Verhaltensmodifikation, Systemisches Arbeiten, Transaktionsanalyse, Montessori-Pädagogik, Waldorf-Pädagogik, Gestaltarbeit oder Psychodrama. Diese Verfahren wurden zumeist außerhalb der akademischen Wissenschaften, oft gerade als Alternative dazu, von charismatischen Pionieren entwickelt und verbreitet. Sie sind eher ganzheitlich orientiert und auf eine originäre Kunst der Lebensführung ausgerichtet. Das mit den Verfahren verbundene Wissen und Können ist stark personengebunden und wird primär in einem Meister-Schüler-Verhältnis mündlich (oral) weitergegeben. Verfahren sind weniger an der Umsetzung von Vorschriften und der Erfüllung von Aufträgen interessiert, sondern eher an der Realisierung einer konkreten humanen Utopie.“ (Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster. S. 23) siehe dazu 3.1.5. Verfahren im Life-Cycle-Coaching

2 Theoretische Grundlagen von Life-Cycle-Coaching

Diesem Ansatz von Life-Cycle-Coaching liegen die Erkenntnisse und Theorien der Entwicklungspsychologie nach Berk[38] zugrunde. Grundwissen über die einzelnen Phasen und Stadien menschlichen Lebens sowie den damit verbundenen Herausforderungen für das Individuum fördert ein vertieftes Verständnis für die Ratsuchenden und eröffnet Deutungshorizonte für die anstehenden Fragen.

Die Arbeit an der Identitätsfindung von Menschen ist ein lebenslanger Prozess und zentrales Thema im Life-Cycle-Coaching. Daher gehören zum theoretischen Gerüst von Life-Cycle-Coaching auch die Phasen der Identitätsentwicklung nach Erik H. Erikson[39] und das Fünf-Säulen-Modell der menschlichen Identität nach Hilarion Petzold[40].

Erikson liefert in seinem Modell eine umfassende Einsicht in die lebenslang anhaltende innere Dynamik der Entwicklung menschlicher Identität, während Petzold fünf Lebensbereiche definiert, die unabhängig vom Lebensalter für die Identitätsentwicklung des Menschen von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Weil menschliche Identitätsentwicklung eng gekoppelt ist an die Bewältigung von Lebenskrisen, bilden die Ergebnisse der Erforschung psychosozialer Krisen nach Sonneck[41] einen wichtigen Baustein im Theoriegebäude von Life-Cycle-Coaching.

2.1 Entwicklungspsychologisches Modell nach Berk

Berk berücksichtigt in ihrem Entwurf der Entwicklungspsychologie die vier grundlegenden Annahmen der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne:“(1) Die Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess, (2) die Entwicklung ist mehrdimensional und geht in verschiedene Richtungen, (3) die Entwicklung ist äußerst plastisch (d.h. die individuellen Veränderungsmöglichkeiten sind enorm) und (4) die Entwicklung ist eingebettet in unterschiedliche Entwicklungskontexte.“[42]

38 Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München.

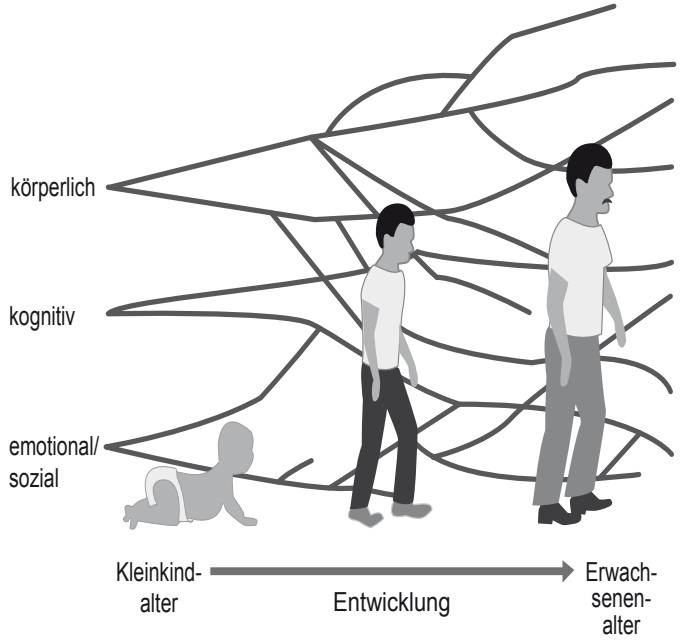
39 Erikson, E. H.([4]1977): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt a. Main.

40 Petzold, H. ([2]2004): Integrative Therapie. Paderborn.

41 Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien.

42 Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S.8f.

Abbildung 5: *Die Entwicklung aus der Sicht der Entwicklungspsychologie über die Lebensspanne*[43]



Menschliche Entwicklung wird nicht als eine stufenweise oder kontinuierliche Entwicklung gedacht, sondern als sich in verschiedene Richtungen verzweigende Äste eines Baumes. „Viele potentielle Richtungen sind möglich, abhängig von den Entwicklungsumwelten, die den Lebensverlauf des Einzelnen beeinflussen. Jeder Ast in dieser baumähnlichen Darstellung repräsentiert eine mögliche Fähigkeit innerhalb einer der Hauptentwicklungsbereiche. Die Überschneidung der Äste bedeutet, dass diese Bereiche - der körperliche, der kognitive und der soziale - zusammenhängen.“[44]

Im Life-Cycle-Coaching muss man sich vor einer eindimensionalen Betrachtung des Menschen hüten, weil sie der Komplexität menschlicher Entwicklung nicht gerecht wird: Menschliche Entwicklung verläuft weder geradlinig noch in einem berechenbaren stufigen Prozess ab. Die Entwicklung ist von den jeweiligen Lebensumwelten abhängig und vollzieht sich verschränkt auf der körperlichen, kognitiven und emotional-sozialen Ebene.

43 Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S.14
44 Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 14

Trotzdem tauchen bei vielen Menschen ähnliche vom Lebensalter abhängige Themen auf. Dabei muss man wissen, dass das tatsächliche Lebensalter eines Menschen nicht mit seinem Reifealter übereinstimmen muss.

Im Sinne einer Grobeinteilung und -orientierung teilt Berk die menschliche Lebensspanne in folgende Abschnitte ein:

Tabelle1: *Die wichtigsten Lebensabschnitte in der menschlichen Entwicklung über die Lebensspanne*[45]

Zeitabschnitt	**Ungefähres Alter**	**Kurzbeschreibung**
Pränatal	Empfängnis bis Geburt	Der aus einer einzigen Zelle bestehende Organismus wächst heran zu einem Fötus mit erstaunlichen Potentialen, die die Anpassung an das Leben außerhalb des Uterus erlauben.
Säuglings- und Krabbelalter	Geburt - 2 Jahre	Einschneidende Veränderungen in Körper und Gehirn dienen als Grundlage für das Entstehen einer weiten Palette motorischer, perzeptueller wie intellektueller Veränderungen sowie dem Entstehen erster Bindungen an andere.

45 Tabelle 1 ist wörtlich übernommen aus Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 9.

Zeitabschnitt	Ungefähres Alter	Kurzbeschreibung
Frühe Kindheit	2 - 6 Jahre	Die Spieljahre, in denen die motorischen Fähigkeiten zunehmen, und sich Denken und Sprache mit erstaunlicher Schnelligkeit entwickeln. Moralisches Empfinden beginnt erkennbar zu werden und das Kind fängt an, Bindungen zu Gleichaltrigen aufzubauen.
Mittlere Kindheit	6 - 11 Jahre	Die Schuljahre, die gekennzeichnet sind von sichtbaren Fortschritten in den sportlichen Fähigkeiten; den logischen Denkprozessen, in grundlegenden schulischen Kenntnissen; im Verständnis des eigenen Selbst, von Ethik und Freundschaft; sowie der Zugehörigkeit zu einer Peergruppe (Gruppe von Gleichaltrigen).
Adoleszenz	11 - 21 Jahre	Die Pubertät führt zu sexueller Reife und einem erwachsenen Körper. Die Gedanken werden abstrakter und idealistischer und die Schulleistungen werden zunehmend ernster genommen. Der junge Erwachsene richtet seine Aufmerksamkeit darauf, persönliche Werte und Ziele zu definieren und von der Herkunftsfamilie unabhängig zu werden.

Zeitabschnitt	Ungefähres Alter	Kurzbeschreibung
Frühes Erwachsenenalter	21 - 40 Jahre	Die meisten jungen Menschen verlassen die Familie, beenden ihre Ausbildung und treten in das Arbeitsleben ein. Das Hauptaugenmerk liegt nun auf der Weiterentwicklung im Berufsleben, dem Aufbau einer intimen Partnerbeziehung, dem Heiraten, der Kindererziehung oder der Entwicklung anderer alternativer Lebensstile.
Mittleres Erwachsenenalter	40 - 65 Jahre	Viele Menschen befinden sich nun auf der Höhe ihrer beruflichen Karriere und haben die Führungsetage erreicht. Dies ist die Phase, in der sie ihren Eltern helfen, mit dem Alter besser zurechtzukommen. Ihrer eigenen Sterblichkeit werden sie sich immer mehr bewusst.
Spätes Erwachsenenalter	65 Jahre - Tod	Der Mensch bereitet sich auf das Rentenalter vor, lernt, mit den abnehmenden Körperkräften und der nachlassenden Gesundheit umzugehen. Oft muss das kritische Lebensereignis des Todes des Ehepartners bewältigt werden. Es wird über den Sinn des Lebens reflektiert.

Im Life-Cycle-Coaching dient Berks Beschreibung der einzelnen Lebensabschnitte als Raster zur Analyse der Themen, die Menschen in dem jeweiligen Lebensabschnitt bewältigen müssen[46].

Dabei müssen gleichzeitig immer der Entwicklungsstand und die Lebenssituation von Ratsuchenden individuell betrachtet werden.

2.2 Modell der Identitätsentwicklung von Erik H. Erikson

Zu Beginn der 50-er Jahre des 20. Jahrhunderts legte Erik H. Erikson seine psychosoziale Theorie der Identitätsentwicklung vor. Diese Theorie ergänzt das entwicklungspsychologische Modell von Berk um die Beschreibung der innerpsychischen Prozesse und der für die Identitätsentwicklung wichtigen Reifungsschritte.

Aufbauend auf den psychosexuellen Grundannahmen Freuds[47] (orale, anale, phallische Phase, Latenzzeit, genitale Phase) vertritt Erikson die Auffassung, „…dass das Ich nicht allein Vermittler ist zwischen den Impulsen des Es und des Über-Ich, sondern in jeder Stufe Einstellungen und Fähigkeiten erwirbt, die das Individuum zu einem aktiven Mitglied der Gesellschaft werden lässt. Ein grundlegender psychischer Konflikt, der mögliche Lösungen auf einem Kontinuum von positiv bis negativ erlaubt, bestimmt in jeder einzelnen Phase, ob die Lösung eine gesunde oder eine schlechte Anpassung erlaubt.“[48]

Anders als Berks phänomenologische Beschreibung menschlicher Entwicklung über die Lebensspanne richtet sich Eriksons Interesse auf die individuellen und intrapersonalen Prozesse im Lebenslauf und bringt damit neue theoretische Impulse für das Life-Cycle-Coaching.

46 Berks Aussage, viele Menschen in der Lebensphase 40 - 65 Jahre befänden sich auf dem Höhepunkt ihrer Karriere und hätten die Führungsetage erreicht, muss differenziert betrachtet werden. Sie beschreibt nur einseitig die heutige berufliche Realität. Denn gerade auch in dieser Zeitspanne machen viele Menschen die Erfahrung, als nicht mehr leistungsfähig genug angesehen und aus dem Arbeitsprozess aussortiert und arbeitslos oder aufgrund von tatsächlichen körperlichen Gebrechen und psychischen Leiden frühberentet zu werden.

47 Eine gute Übersicht und Kurzbeschreibung findet sich bei: Berk, Laura E. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 20

48 Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 20f.

Tabelle 2: *Eriksons Phasen der psychosozialen Entwicklung zusammen mit den parallel laufenden psychosexuellen Phasen*[49]

Psychosoziale Phase	Entwicklungszeitraum	Beschreibung
Urvertrauen versus Misstrauen (oral)	Geburt - 1 Jahr	Aus einer warmen, sorgenden Atmosphäre heraus entwickelt der Säugling ein Gefühl des Vertrauens bzw. der Sicherheit, dass die Welt gut ist. Misstrauen entsteht, wenn der Säugling zu lange auf Trost warten muss und nicht fürsorglich mit ihm umgegangen wird.
Autonomie versus Scham und Selbstzweifel (anal)	1 - 3 Jahre	Unter Verwendung der neu erworbenen mentalen und motorischen Fähigkeiten möchte das Kind nun wählen können und für sich selbst entscheiden. Autonomie wird gefördert, wenn die Eltern dem Kind in einem normalen Rahmen die Möglichkeit geben, selbst Entscheidungen zu treffen und das Kind weder zwingen noch beschämen.

49 Tabelle 2 ist wörtlich übernommen aus Berk, L. ([3]2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 22.

Psycho-soziale Phase	Entwick-lungs-zeitraum	Beschreibung
Initiative versus Schuld (phallisch)	3 - 6 Jahre	Im Symbolspiel probiert das Kind aus, welche Art Mensch es sein möchte. Initiative – ein Gefühl von Ehrgeiz und Verantwortung – kann sich entwickeln, wenn die Eltern das Kind in seiner neu entdeckten Zielgerichtetheit unterstützen. An dieser Stelle besteht die Gefahr, dass die Eltern dem Kind zu viel Selbstkontrolle abverlangen. Dies wiederum führt zu einer Überkontrolliertheit, d.h. zu übermäßigen Schuldgefühlen.
Fleiß versus Minder-wertigkeit (Latenz)	6 - 11 Jahre	In der Schule entwickelt das Kind die Fähigkeit, zu arbeiten und mit anderen zu kooperieren. Minderwertigkeitsgefühle entstehen durch negative Erlebnisse zu Hause, in der Schule oder mit Gleichaltrigen, was zu einem Gefühl der Inkompetenz führt.
Identität versus Rollendiffusion (Adoleszenz)	Adoleszenz	Der Jugendliche versucht sich die Frage zu beantworten des „wer bin ich?“ und „wo ist mein Platz in der Gesellschaft?“ Aus selbstgewählten Wertvorstellungen und beruflichen Zielsetzungen entwickelt sich die bleibende persönliche Identität. Ein negatives Ergebnis in diesem Prozess wäre es, wenn sich der Jugendliche nicht über seine künftige Rolle in der Erwachsenenwelt klar werden könnte.

Psycho-soziale Phase	Entwick-lungs-zeitraum	Beschreibung
Intimität versus Isolierung	Frühes Erwachsenenalter	Junge Menschen bemühen sich um enge intime Bindungen zu anderen. Aus frühen Enttäuschungen heraus gelingt es manchen Menschen nicht, enge Beziehungen einzugehen und sie bleiben isoliert.
Generativität versus Stagnation	Mittleres Erwachsenenalter	Generativität bedeutet ein Investieren in die folgende Generation, indem man eigene Kinder aufzieht, sich um andere Menschen kümmert oder produktive Arbeit leistet. Der Mensch, der an dieser Stelle versagt, bekommt das Gefühl, er könne nichts Nützliches zustande bringen und hat somit kein Erfolgserlebnis.
Ich-Integrität versus Verzweiflung	Alter	In dieser letzten Phase reflektiert der Mensch noch einmal darüber, was für ein Mensch er gewesen ist. Integrität resultiert aus einem Gefühl heraus, dass das eigene Leben es wert war, gelebt zu werden. Alte Menschen, die mit ihrem Leben unzufrieden sind, fürchten den Tod.

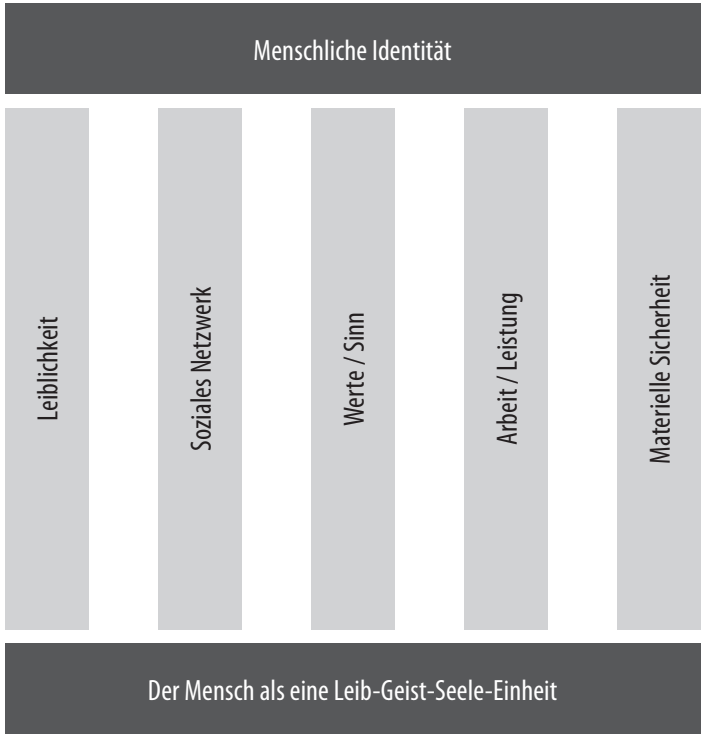
Eriksons Modell bildet für das Life-Cycle-Coaching eine wertvolle Hintergrundfolie zum besseren Verständnis der untergründigen und oft unbewusst wirksamen inneren Konflikte in den von den Ratsuchenden präsentierten Themen.

Die Arbeit an und mit diesen Hintergrundthemen im Life-Cycle-Coaching weckt manchmal im Verborgenen schlummernde biografisch brisante Themen der Ratsuchenden und verlangt daher ein behutsames Vorgehen.

2.3 Die Säulen der Identität nach Hilarion Petzold

Hilarion Petzold identifiziert fünf Bereiche im Leben, die für das Entstehen von menschlicher Identität bedeutsam sind. Er bezeichnet sie als ‚Säulen des Supports' oder ‚Säulen der Identität':

Abbildung 6: *Die fünf Säulen der Identität nach Hilarion Petzold*[50]



© Reinhard Fukerider 2012

Die ‚Säule Leiblichkeit' umfasst die menschlichen Dimensionen Körper, Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Vitalität, Aussehen, erlebte oder angenommene Attraktivität. Die Akzeptanz seines Körpers, das Finden und Leben der sexuellen Identität, ein achtsamer Bezug zu und ein sensibler Umgang mit seinem Körper sind wichtige Voraussetzungen für Menschen, um zu einem gesunden Selbstwertgefühl zu kommen.

50 Nach Petzold, H. (Hrsg). (1985): Mit alten Menschen arbeiten. Bildungsarbeit, Psychotherapie, Soziotherapie. München. S. 143-147

Zur Entwicklung eines Selbstbilds brauchen Menschen auch die ‚Säule Soziales Netzwerk'. Die Qualität und die Quantität von Beziehungen, sich zugehörig und aufgehoben fühlen sowie Unterstützung durch Freunde zu erfahren, bilden für jeden Menschen wesentliche Identität stiftende Aspekte im Leben.

Das Wertesystem und die Glaubenssätze eines Menschen, die individuelle Antwort auf die Frage nach dem Sinn des Lebens und die moralische Entwicklung bzw. Gewissensbildung werden durch die ‚Säule Werte und Sinn' repräsentiert. Die existenziellen Fragen nach dem Woher, dem Wohin, dem Wozu und dem Wie beschäftigen Menschen an unterschiedlichen Stadien ihres Lebenszyklus.

Arbeit und die Qualität der Arbeit stärken menschliches Wohlbefinden und sind Identität stiftend. Die Bedeutung der Arbeit erschließt sich oft erst, wenn die ‚Säule Arbeit und Leistung' bröckelt oder ganz zerbricht, d.h. Veränderungen eintreten wie Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder (Früh-) Berentung bzw. die berufliche Identität nicht mit der vorgefundenen Arbeitssituation kompatibel ist. Die Relation von Arbeit zu Freizeit, Ehrenamt, Hobby und die Zufriedenheit mit der Balance dieser Bereiche sind entscheidende Faktoren für die Lebenszufriedenheit von Individuen.

Neben dem Stillen der menschlichen Grundbedürfnisse (Essen, Trinken, Schlafen, Sexualität) ist die ‚Säule Materielle Sicherheit' ein wesentlicher Baustein für Identität und Lebensqualität von Menschen.

Man muss sich alle fünf Säulen aufeinander bezogen vorstellen. Sie haben eine individuelle Entstehungsgeschichte (Lebensgeschichte), bilden einen Status Quo (aktuelle Lebenssituation) ab und zeigen Entwicklungspotentiale (Lebensperspektiven) für den einzelnen Menschen auf. Identitätskrisen im Lebenszyklus entstehen dann, wenn eine oder mehrere Säulen instabil sind, bröckeln oder ganz zerbrechen.

In Abgrenzung zu Berk und Erikson löst sich Petzold mit seinem

Fünf-Säulen-Modell von jeglichem Phasen- oder Lebensabschnittdenken. Anders als Erikson beschreibt er fünf Lebensbereiche, die lebenslang zur Identitätsbildung und zum Aufbau eines gesunden Selbstwertgefühls beitragen.

Damit kann das Fünf-Säulen-Modell im Life-Cycle-Coaching nicht nur als theoretisches Modell sondern zusätzlich als Diagnostikinstrumentarium für die Bestimmung des Ist-Zustands und zur Definition des Soll-Zustands zu jedem beliebigen Zeitpunkt eingesetzt werden.[51] Das Modell erschließt sich den Ratsuchenden schnell und ohne umfangreiche Hintergrund- oder Zusatzinformationen.

2.4 Verständnis menschlicher Krisen nach Sonneck

Da Life-Cycle-Coaching insbesondere bei menschlichen Krisen Anwendung findet, bedarf das Beratungsformat einer krisentheoretischen Fundierung, die Sonneck liefert.

Mehr noch als Petzold versteht sich Sonneck als Praktiker, der phänomenologisch unterschiedliche Arten menschlicher Krisen definiert und ganz praktische Hilfestellungen zu deren Bewältigung gibt (z.B. die Beschreibung von Krisenverläufen, phasengerechte Interventionsmöglichkeiten, etc.).

Seine Beschreibung von Reifungskrisen weist Parallelen zu den Modellen von Berk und Erikson auf, die ebenfalls von Herausforderungen und Krisen sprechen, die es für das Individuum im Lebenszyklus zu bewältigen gibt.

Als spezifische Krisentheorie fokussiert sie jedoch genau auf diese existenziellen Herausforderungen, denen Menschen in ihrem Leben begegnen und oft den Anlass für Life-Cycle-Coaching darstellen, wenn Menschen mit der Bewältigung ihrer Krise überfordert sind.

Sonneck definiert psychosoziale Krise als „… den Verlust des seelischen Gleichgewichts, den ein Mensch verspürt, wenn er mit Ereignissen und Lebensumständen konfrontiert wird, die er im Augenblick nicht bewältigen kann, weil sie von der Art und vom Ausmaß her seine durch frühere Erfahrungen erworbenen Fähigkeiten und erprobten Hilfsmittel zur Erreichung wichtiger Lebensziele

51 Vgl. dazu 3.10. Leben, Lieben und Arbeiten ins Gleichgewicht bringen/ Impuls 2

oder zur Bewältigung seiner Lebenssituation überfordern.[52] "Er folgt dabei in der Differenzierung sowie bei den Krisenin-terventionsansätzen der Aufteilung von Cullberg in traumatische Krisen und Lebensveränderungskrisen.

Eine traumatische Krise ist demnach „… eine plötzlich aufkommende Situation von allgemein akzeptierter schmerzlicher Natur, die auf einmal die psychische Existenz, die soziale Identität und Sicherheit und/oder die fundamentalen Befriedigungsmöglichkeiten bedroht. Beispiele: Tod von nahestehenden Menschen, Krankheit, Bekanntwerden von Diagnosen, plötzliche Invalidität, plötzliche Beziehungsbedrohung wie Untreue oder Trennung, soziale Kränkung und Versagen, äußere Katastrophen."[53]

Unter Lebensveränderungskrisen versteht er „…Situationen, die allgemein zum Leben gehören und von vielen Menschen auch als etwas Positives erlebt werden. Beispiele: Verlassen des Elternhauses, Heirat, Schwangerschaft, Kinder bekommen, Umzug, altersgemäße Pensionierung, Konfrontation mit dem eigenen Sterben, Alltagsituationen aller Art (berufliche Beförderung, Vorladung zu Behörden, Reparaturen im Haushalt u.v.m.)."[54]

Sonneck weist zudem auf das Phänomen und die Gefahr chronisch-protrahierter Krisen hin, die „…entstehen, wenn Veränderungskrisen durch Vermeidungsverhalten oder destruktive Bewältigungsmuster ausgelöst werden bzw. wenn traumatische Krisen in ihrem natürlichen Verlauf in der Reaktionsphase festgefahren sind, weil keine Bearbeitung stattgefunden hat, sondern schädigende Strategien eingesetzt wurden. Solche schädigenden Strategien sind z.B. Alkohol- und Medikamentenmissbrauch, Rückzug aus sozialen Beziehungen und dadurch Isolierung. Manch schädliche Entwicklung wird durch das Verhalten der Umwelt unterstützt … ".[55]

Menschliches Leben ist also geprägt davon, innere und äußere, im

52 Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien. S. 31

53 Cullberg, J. Krisen und Krisentherapie. Psychiatrische Praxis 5, 1978, S. 25-34; zitiert nach Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention

54 Cullberg, J. Krisen und Krisentherapie. Psychiatrische Praxis 5, 1978, S. 25-34; zitiert nach Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien. S. 35

55 Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien. S. 40

Lebenslauf normale sowie von außen kommende und individuell nicht beeinflussbare Krisen zu meistern. Wenn Krisenbewältigung nicht gelingt, mutiert menschliches Leben zur chronischen Krise.

Ziel jeder Krisenintervention sollte sein „… die Unterstützung der eigenen Fähigkeiten des Betroffenen und seiner Umgebung, sich selbst zu helfen. Nicht der Ersatz von Verlorenem oder die Verleugnung der schmerzlichen Realität, sondern die Stütze und das Mitgefühl (Empathie) sowie die Ermutigung, Gefühle von Trauer, Schmerz, Feindseligkeit und Aggression zu zeigen …“.[56] Krisenhilfe ist demnach Lebenshilfe und als solche als Hilfe zur Selbsthilfe angelegt.

Life-Cycle-Coaching stützt sich auch deshalb auf den Ansatz von Sonneck, weil er den unverzichtbaren humanwissenschaftlichen Hintergrund zum Verständnis menschlicher Krisenerfahrung liefert und gleichzeitig das nötige Handwerkszeug bereit stellt, um Menschen in Krisensituationen zu begegnen.

56 Sonneck, G. ([4]1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien. S. 55

3 Konzept des Life-Cycle-Coaching

Im ersten Teil dieses Kapitels werden die konzeptionellen Eckpunkte von Life-Cycle-Coaching beschrieben, angefangen vom Beratungsleitbild über Zielgruppen, Anlässe, Settings, Verfahren, Methoden bis hin zu Tiefungsebenen. Dann wird der Gesamtverlauf des Life-Cycle-Coaching-Prozess idealtypisch aufgezeigt und der Verlauf einer Life-Cycle-Coaching-Sitzung erörtert. Anschließend wird auf Dauer von Life-Cycle-Coaching-Prozessen Bezug genommen.

Darüber hinaus werden das Anforderungsprofil an Life-Cycle-Coaches hinsichtlich personaler, fachlicher, beraterisch-methodischer und religiös-weltanschaulicher Kompetenz sowie Kriterien zur Auswahl von Life-Cycle-Coaches in Form einer Checkliste dargestellt.

Zum Schluss wird das Konzept von Life-Cycle-Coaching zusammenfassend visualisiert.

3.1 Konzeptionelle Eckpunkte

3.1.1 Beratungsleitbild für Life-Cycle-Coaching

Das Beratungsleitbild leitet sich aus dem Life-Cycle-Coaching zugrunde liegenden Menschenbild[57] ab:

Die Ratsuchenden werden als mit Verstand und Gefühlen ausgestattete, auf soziale Bezüge angewiesene Individuen gesehen, die den Sinn ihres Lebens entdecken und es selbstverantwortlich auf dem Hintergrund ihrer weltanschaulich-religiösen Überzeugungen im Bewusstsein der eigenen Endlichkeit leben wollen.

Die Ratsuchenden werden als Gestalter ihres Lebens betrachtet, die an schwierigen Stellen des persönlichen Lebenswegs zeitlich begrenzte Hilfe von außen brauchen, um sich neu zu sortieren und Entscheidungen zu treffen.

Ziele der Beratung sind, brach liegende Ressourcen der Ratsuchenden zu heben, eigenverantwortliches Entscheiden und Handeln der

57 vgl. 1.4. Verständnis des Menschen im Life-Cycle-Coaching

Ratsuchenden zu fördern und somit Lösungen für die Probleme der Gegenwart und Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln.

3.1.2 Zielgruppen des Life-Cycle-Coaching

Life-Cycle-Coaching kann von Ratsuchenden beiderlei Geschlechts, in jeder Lebenssituation ab der Adoleszenz in Anspruch genommen werden.

Allerdings zeigt die Erfahrung, dass die überwiegende Zahl der Ratsuchenden beim Erstkontakt aus der Altersgruppe der 40 – 55-jährigen kommt.

Dabei wird Life-Cycle-Coaching eher von Frauen (ca. 70%) als von Männern (ca. 30%) in Anspruch genommen.

Männern, insbesondere in Führungspositionen, scheint es offensichtlich schwer zu fallen, sich zeitlich begrenzte Unterstützung zu holen. Scham und die Angst, bei Bekanntwerden des Beratungsbedarfs als ‚Weichei' diskreditiert zu werden, bilden anscheinend große Hürden, Life-Cycle-Coaching in Anspruch zu nehmen.

Wenn es darum geht, gemeinsam mit der Partnerin zum Paarcoaching zu kommen, bedarf es bei den meisten Männern eines sorgsamen und vorsichtigen Vertrauensaufbaus.

3.1.3 Anlässe für Life-Cycle-Coaching

Die Anlässe für Life-Cycle-Coaching[58] sind so vielfältig und bunt wie das Leben selbst: Sie reichen von Partnersuche, Ablösung vom Elternhaus, Kindererziehung, Trennung, Scheidung, von der Auseinandersetzung mit schweren Erkrankungen bis zu Ablösungs- und Trauerprozessen von Menschen. Das Loslassen unerfüllter Hoffnungen oder Ideale ist ebenso Thema wie der Umgang mit Konflikten im beruflichen Kontext und ethische Fragestellungen unterschiedlichster Couleur.

58 Um die Vertraulichkeit und Anonymität meiner Klientinnen und Klienten keinesfalls zu gefährden, habe ich auf anonymisierte oder verfremdete Fallgeschichten verzichtet und mich auf die Schilderung häufiger Anlässe für Life-Cycle-Coaching beschränkt.

Im Grunde ist der häufigste Einstieg von Ratsuchenden in einen Coachingprozess die Erfahrung, dass eigene Bewältigungsmuster und -strategien in einer konfliktträchtigen oder krisenhaft zugespitzten akuten bzw. schon länger andauernden Lebenssituation nicht mehr wirken. Ratsuchende stoßen an die Grenzen ihres bisherigen Verhaltensrepertoires und brauchen Impulse von außen, um sich neue Bewältigungsstrategien zu erarbeiten.

Berufliche und private Themen halten sich dabei beim Einstieg die Waage.

Hinter einem aktuellen Anlass verbergen sich häufig nicht bewältigte alte Konflikte und Krisen (z.B. Autoritätskonflikte aufgrund von nicht geglückter Ablösung von den Eltern, nicht gelebte Trauer etc.) bzw. andere existenzielle Fragen, wie die nach dem Sinn und Unsinn des Lebens.

3.1.4 Settings im Life-Cycle-Coaching

Life-Cycle-Coaching vollzieht sich in den Settings Einzel-, Paar- und Familiencoaching. Ergänzende Settings bilden Seminare und Trainings zur Lebenskunde, Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentwicklung.

Die häufigsten Settings sind das Einzel- und Paarcoaching. Diese Settings bilden manchmal die Motivationsbasis zur Aufnahme einer Psychotherapie.

In der Begleitung von Menschen in Krisensituationen hat es sich bewährt, über das direkte persönliche Coaching hinaus mediale Beratung und Begleitung per Telefon bzw. Email einzusetzen. Zeitnahe kurze Telefonate oder Email-Kontakte sind nicht zu unterschätzende Hilfen im Rahmen einer Krisenbewältigung.

Zudem ist die mediale Beratung per Video-Schaltung eine überlegenswerte Perspektive, wenn die technischen Voraussetzungen der Übertragung verbessert worden sind und die Sicherheit vor Zugriffen unberechtigter Dritter gewährleistet werden kann.

3.1.5 Verfahren im Life-Cycle-Coaching

Beim Life-Cycle-Coaching kommen gängige Elemente psychologischer bzw. psychotherapeutischer Verfahren zum Einsatz: Psychoanalyse, Transaktionsanalyse, Gesprächspsychotherapie, Hypnotherapie, Logotherapie, Verhaltenstherapie, Systemische Therapie und Beratung, Gestaltpsychotherapie, Psychodrama, Neurolinguistisches Programmieren (NLP), körpertherapeutische Verfahren.

Life-Cycle-Coaching darf allerdings nicht mit Psychotherapie verwechselt werden und ersetzt auch keine solche! Es nutzt Elemente dieser Verfahren und setzt sie je nach Fragestellung der Ratsuchenden im Laufe der Beratung ein.

3.1.6 Methoden im Life-Cycle-Coaching

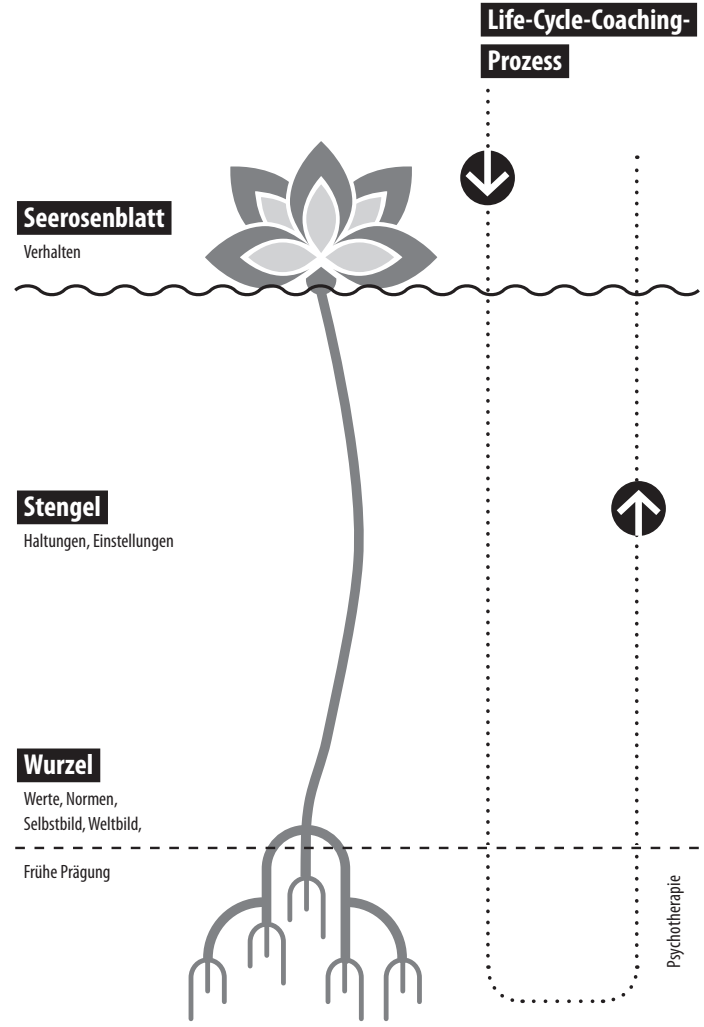
Je nach Fragestellung der Ratsuchenden werden im Life-Cycle-Coaching verschiedene Methoden angewendet. Sie sind abhängig von den jeweils zu Grunde liegenden Verfahren und reichen vom Gespräch über kleine Rollenspiele, von Aufstellungen mit Stühlen oder anderen Gegenständen bis zur Visualisierung auf Flipchart, Malübungen und Arbeit mit Texten.

Entspannungs-, Körper-, Visualisierungsübungen gehören zum Standardrepertoire im Life-Cycle-Coaching und dienen der Anregung von Gesprächen und dem Wohlbefinden von Ratsuchenden.

3.1.7 Die Tiefungsebenen im Life-Cycle-Coaching

Das folgende Schaubild visualisiert in vereinfachter Form die verschiedenen Ebenen menschlicher Persönlichkeit und bringt diese in Verbindung mit den Tiefungsebenen im Life-Cycle-Coaching-Prozess.

***Abbildung 7**: Ebenen menschlicher Persönlichkeit in Verbindung mit den Tiefungsebenen im Life-Cycle-Coaching-Prozess visualisiert im Seerosenmodell*[59]



© Reinhard Fukerider 2012

59 Das Seerosenmodell ist entlehnt aus: Gellert, M./Nowak, Cl. ([4]2010): Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamberatung: Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen. S. 165-170

Life-Cycle-Coaching setzt am sichtbaren Verhalten von Ratsuchenden an, reflektiert Haltungen und Einstellungen und dringt in die Bereiche von Werten, Normen, Selbst- und Weltbild sowie zu frühen Prägungen vor.

Bei der Arbeit an den ‚Wurzeln' ist auf die Grenzziehung zur Psychotherapie zu achten, d.h. für die Veränderung heutiger Verhaltensweisen, Haltungen und Einstellungen ist es häufig sinnvoll, frühe prägende Ereignisse zu entdecken. Die nachhaltige Durcharbeitung zentraler biografischer Urszenen kann allerdings nur in einer Psychotherapie geschehen und ist nicht Gegenstand im Life-Cycle-Coaching.

3.1.8 Gesamtverlauf des Life-Cycle-Coaching-Prozesses

Der Gesamtverlauf eines Life-Cycle-Coachings lässt sich idealtypisch in drei Phasen unterteilen.

Abbildung 8*: Die drei Phasen des Life-Cycle-Coaching-Prozesses*

© Reinhard Fukerider 2012

Die **Phase der Anwärmung** setzt sich aus den Elementen Kontaktaufnahme und dem Gespräch zum Kennenlernen zusammen:

Die Kontaktaufnahme zu den Life-Cycle-Coaches erfolgt überwiegend über Telefon und E-Mail. Die Ratsuchenden werden nach ihrem Anliegen gefragt und es wird ein Termin für das Gespräch zum Kennenlernen vereinbart.

Das Gespräch zum Kennenlernen dauert ca. 30 Minuten und dient den Ratsuchenden und den Life-Cycle-Coaches zur Entscheidungsfindung, ob es zu einer Zusammenarbeit kommt.

Es muss insbesondere geklärt werden, ob die Anliegen der Ratsuchenden und die Kompetenzen bzw. Arbeitsweisen der Life-Cycle-Coaches zusammenpassen.

Darüber hinaus muss ein Gespür dafür entwickelt werden, ob die Chemie zwischen den Beteiligten stimmt, d. h. ob es möglich scheint, schnell ein tragfähiges Vertrauensverhältnis aufzubauen.[60]

Feste Bestandteile des Gesprächs zum Kennenlernen sind die Vermittlung einer Übersicht über den Ablauf eines Life-Cycle-Coaching-Prozesses und Informationen über die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit.

Am Ende des Gesprächs vereinbaren die Beteiligten, bis wann und auf welchem Weg die Ratsuchenden ihre Entscheidung zur Aufnahme des Life-Cycle-Coaching mitteilen. Voraussetzung dafür ist die Zusage der Life-Cycle-Coaches, grundsätzlich für das Coaching zur Verfügung zu stehen.

Die **Phase der Bearbeitung** bildet den Hauptteil im Life-Cycle-Coaching-Prozess und setzt sich zusammen aus dem Kontraktgespräch und der eigentlichen Arbeit an den Themen:

Im Kontraktgespräch werden die im Gespräch zum Kennenlernen bereits im Überblick angesprochenen Themen aufgegriffen und konkretisiert.

Zunächst geht es darum, die konkreten Fragestellungen und Ziele der Ratsuchenden für das Life-Cycle-Coaching herauszuarbeiten

60 Die unter 3.2.5. beschriebene Checkliste hilft Ratsuchenden bei der Einschätzung und Auswahl von Life-Cycle-Coaches.

und präzise zu formulieren.

Anschließend werden die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit zwischen Life-Cycle-Coaches und Ratsuchenden festgelegt: Die Anzahl und Dauer sowie der zeitliche Abstand der Gespräche werden vereinbart und der Ort der Treffen bestimmt. Das Honorar und die Zahlungsmodalitäten werden besprochen sowie Verabredungen zur Nutzung von Telefon und/oder E-Mail zur Begleitung der face-to-face-Gespräche getroffen. Auf die eigentlich als selbstverständlich vorausgesetzte Schweigepflicht gegenüber Dritten sollten Life-Cycle-Coaches der Deutlichkeit halber dennoch hinweisen.

Ziele und Rahmenbedingungen werden von den Life-Cycle-Coaches in der Regel in der Kundenakte festgehalten, auf Wunsch formlos bestätigt oder vertraglich fixiert.

Für mittel- bis langfristig angelegte Life-Cycle-Coaching-Prozesse wird den Ratsuchenden der Fragebogen zur Lebens- und Berufsgeschichte[61] zum Ausfüllen mitgegeben. Dieser Fragebogen liefert wichtige Hintergrunddaten zu den Ratsuchenden.

Danach beginnt die Bearbeitung der anstehenden Themen der Ratsuchenden. Je nach Erfahrungshintergrund der Life-Cycle-Coaches und Fragestellung der Ratsuchenden werden Elemente unterschiedlicher Verfahren (siehe 3.1.5.) und verschiedene Methoden (siehe 3.1.6.) eingesetzt. Hierbei können zu den Fragestellungen passende Übungen eingesetzt werden, wie sie im Teil 4 beschrieben sind.

Es geht darum, die Ratsuchenden zu unterstützen, einen Weg zu finden, wie sie ihre Probleme lösen und ihre definierten Ziele erreichen können.

In diese Phase fällt auch die Betrachtung der Probleme, Fragestellungen und Ziele der Ratsuchenden aus der Perspektive der Vergänglichkeit menschlichen Lebens.

Durch diese für das Life-Cycle-Coaching typische Betrachtungsweise kommen die Ratsuchenden zu neuen Einsichten und bewerten ihr Leben und ihre Fragestellungen neu. Auf diese Weise entdecken sie Lösungen für die aktuellen Probleme. Außerdem setzen

61 siehe Anhang 1: Fragebogen zur Lebens- und Berufsgeschichte

sie sich mit den zentralen Fragen menschlicher Existenz nach dem Wer-bin-ich, dem Woher, Wohin, Wozu und Wie des Lebens auseinander und gewinnen in diesem Prozess mehr Klarheit und Leichtigkeit im Leben.

In der **Abschlussphase** des Life-Cycle-Coaching-Prozesses ziehen Ratsuchende und Life-Cycle-Coaches das Resümee aus der gemeinsamen Arbeit und verabschieden sich voneinander.

Bei der Reflexion der Inhalte und des Prozesses des gemeinsamen Arbeitens geht es darum, dass sich Ratsuchende und Life-Cycle-Coaches mitteilen, ob die vereinbarten Ziele ganz oder teilweise erreicht wurden, wie die Beteiligten die gemeinsame Zusammenarbeit erlebt haben und welche weiterführenden Erfahrungen und neuen Erkenntnisse die Ratsuchenden aus dem Life-Cycle-Coaching ziehen.

Ein von den Ratsuchenden im Vorfeld auszufüllender Evaluationsbogen[62] erleichtert die strukturierte Auswertung.

Für die beidseitige Verabschiedung sollte genügend Zeit eingeplant werden, da im Verlauf des Life-Cycle-Coachings emotional sehr dichte Situationen für Ratsuchende und Life-Cycle-Coaches auftreten können.

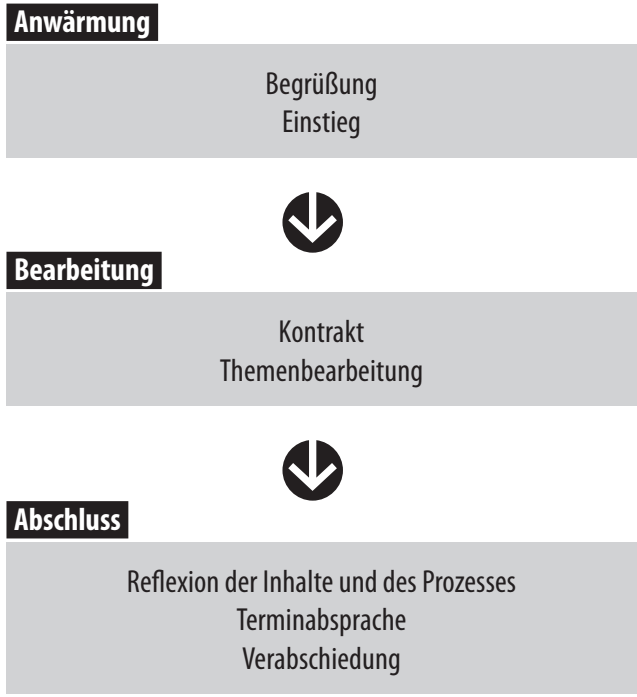
Bei kurz- und mittelfristigen Prozessen reicht es normalerweise aus, einen Teil des letzten Treffens für das gegenseitige Feedback und die Verabschiedung zu reservieren. Für langfristige Prozesse sollte eine ganze Sitzung reserviert werden.

3.1.9 Idealtypischer Verlauf der einzelnen Life-Cycle-Coaching-Sitzung

Die einzelne Life-Cycle-Coaching-Sitzung folgt dem dreigliedrigen Phasenschema des Gesamtprozesses:

62 siehe Anhang 2: Evaluationsbogen für das Life-Cycle-Coaching

Abbildung 9: *Die drei Phasen der Life-Cycle-Coaching-Sitzung*



© Reinhard Fukerider 2012

Die Begrüßung und der Einstieg ins Thema dienen der **Anwärmung** für die Themenbearbeitung:

Eine freundliche Begrüßung, ein wenig Smalltalk und die Frage nach einem Getränkewunsch entspannen die Anfangssituation, weil viele Ratsuchende oft unter Zeitdruck privater oder beruflicher Natur zur Sitzung kommen.

Zum Einstieg ins Arbeiten werden die Ratsuchenden nach ihrem momentanen Befinden und den Nachwirkungen der letzten Sitzung gefragt, weil es ihnen hilft, sich auf die Beratungssituation einzustellen und zu konzentrieren.

Zu Beginn der **Bearbeitung** der Themen wird mit den Ratsuchenden in jeder Sitzung ein eigener kleiner Kontrakt geschlossen, d. h.

sie werden befragt, welches Thema besprochen werden soll.

Je klarer die Ratsuchenden die Fragestellung formulieren können, umso klarer ist der Beratungsauftrag für das Life-Cycle-Coaching.

Werden mehrere Themen genannt, wird die Reihenfolge der Bearbeitung festgelegt.

Dann folgt die konkrete Arbeit an den Fragestellungen der Ratsuchenden.

Der **Abschluss** einer Life-Cycle-Coaching-Sitzung gliedert sich in die Reflexion der Sitzung, die Terminabsprache und die Verabschiedung:

Eine kurze Reflexion zu den Inhalten und zum Prozess der gerade erlebten Sitzung und das Benennen des nächsten kleinen Schrittes auf dem individuellen Weg erfolgt in jeder Sitzung. Das ist einerseits notwendig, damit sich die Ratsuchenden die Erkenntnisse und Erfahrungen bewusst und für ihr Leben nutzbar machen können. Andererseits hilft die Reflexionsphase den Ratsuchenden, emotional wieder etwas abzukühlen, bevor sie wieder in ihre Freizeit bzw. ihr Privatleben eintauchen oder ihrer Arbeit nachgehen.

Falls nicht schon weit im Voraus festgelegt, werden weitere Terminabsprachen getroffen.

Eine freundliche Verabschiedung mit ein wenig Smalltalk und ernst gemeinten guten Wünschen runden die Life-Cycle-Coaching-Sitzung ab.

3.1.10 Dauer des Life-Cycle-Coaching-Prozesses

Die Anzahl der Life-Cycle-Coachings reicht von kurzfristigen Interventionen (1 – 3 Coachings) über mittelfristige Prozesse (4 – 10 Coachings) bis hin zu langfristigen Prozessen (11 - 20 Coachings).

Die Life-Cycle-Coachings finden in Zeiträumen von wenigen Wochen oder Monaten, aber auch im Rahmen von bis zu 1 - 2 Jahren statt.

Die Abstände der Sitzungen werden individuell vereinbart, ebenso die zeitliche Dauer der Coachings. Normalerweise geht man bei

Einzelcoachings von einer Zeitstunde aus, in besonderen Konflikt- und Krisensituationen von 1,5 - 2,0 Zeitstunden.

Bei Paar- und Familiencoachings veranschlagt man 1,5 – 2,0 Zeitstunden je Treffen.

Das Gros der Coachings sind kurz- und mittelfristige Prozesse.

Manche Menschen nutzen Life-Cycle-Coaching ein einziges Mal in ihrem Leben, andere nehmen diese Form der Unterstützung mehrmals in Anspruch.

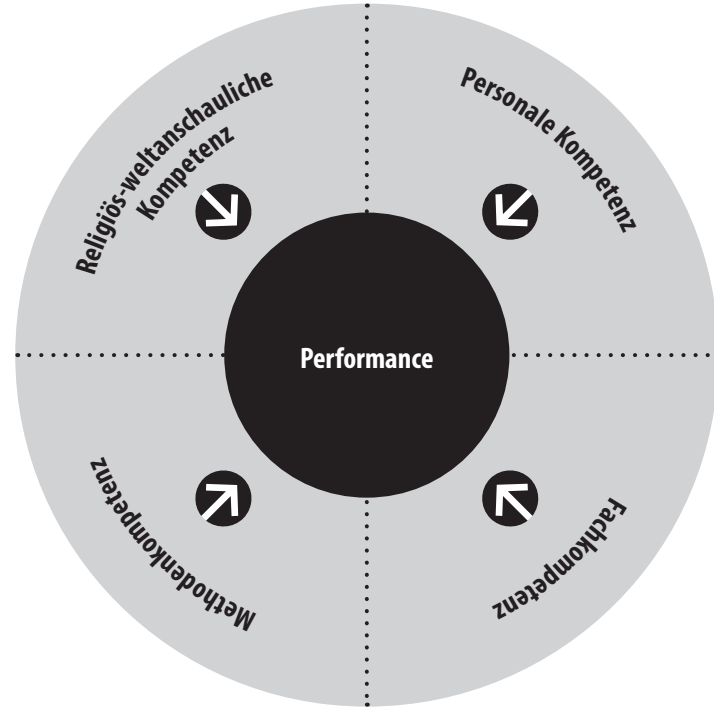
3.2 Anforderungen an Life-Cycle-Coaches

Life-Cycle-Coaches üben eine komplexe und verantwortungsvolle Beratungstätigkeit aus, weil sie Themen bearbeiten, die für die Ratsuchenden von existenzieller Bedeutung sind, oft sehr intime Bereiche berühren und sich mit der Veränderung von Einstellungen und Verhalten der Menschen befassen.

Daher brauchen Life-Cycle-Coaches bestimmte personale, fachliche, methodische und religiös-weltanschauliche Kompetenzen, um von den Ratsuchenden als unterstützend, hilfreich weiterführend wahrgenommen zu werden.

Die Ausprägung dieser Kompetenzen macht die unterschiedliche Performance von Life-Cycle-Coaches aus.

Abbildung 10: *Kompetenzen und Performance von Life-Cycle-Coaches*



© Reinhard Fukerider 2012

Die Entwicklung dieser Kompetenzen zu einer qualitativ hohen Performance als Life-Cycle-Coach ist ein lebenslanger Reflexions- und Reifungsprozess.

3.2.1 Personale Kompetenz

Life-Cycle-Coaches müssen über folgende persönlichkeitsbezogene Kompetenzen verfügen:

Sie müssen die Fähigkeit und Bereitschaft haben, sich in andere Menschen und Lebenssituationen hineinversetzen zu können, weil sie nur so ein Gespür für die emotionale Verfassung der Ratsuchenden und deren Fragen bekommen.

Life-Cycle-Coaches müssen die persönlichen Höhen und Tiefen menschlichen Zusammenlebens reflektiert und weitgehend verarbeitet haben, um bei ähnlich anmutenden Themen zwischen der eigenen Gefühlswelt und der Gefühlslage der Ratsuchenden unterscheiden zu können.

Darüber hinaus müssen sich Life-Cycle-Coaches ihrer Stärken und Schwächen bewusst sein und ihre persönlichen Grenzen kennen und respektieren. Denn ein hohes Maß an Selbsterkenntnis ist Voraussetzung für die authentische Beziehungsgestaltung im Life-Cycle-Coaching-Prozess.

Psychische Belastbarkeit, Zuverlässigkeit und Sorgfalt im Umgang mit den Ratsuchenden werden als Grundkompetenzen vorausgesetzt.

In der Sorge für die persönliche Life-Balance sollten Life-Cycle-Coaches Modell für die Ratsuchenden sein. Wenn Life-Cycle-Coaches ihr Leben, Lieben und Arbeiten in Balance halten, sind Sie viel besser in der Lage, zugewandt, gelassen und wertschätzend auf die Sorgen und Nöte der Ratsuchenden einzugehen.

3.2.2 Fachkompetenz

Neben der personalen Kompetenz benötigen Life-Cycle-Coaches auch solide fachliche Kompetenzen:

Sie sollten mindestens eine abgeschlossene mehrjährige Ausbildung in einem der genannten psychotherapeutischen Verfahren oder als Coach, Supervisor/in, psychologische/r Berater/in oder Berater/in im psychosozialen Kontext (z.B. Ehe-, Familien-, Lebensberatung o.ä.) nachweisen können. Denn mehrjährige Aus- und Fortbildungen fördern intensiv Selbsterkenntnis und Persönlichkeitsentwicklung von Life-Cycle-Coaches.

Mehrjährige Berufspraxis im Feld des Life-Cycle-Coachings weist fachliche Kompetenz und Erfahrung aus. Die Ratsuchenden dürfen davon ausgehen, dass die Life-Cycle-Coaches die beraterischen Grundhaltungen der Empathie, Akzeptanz und Echtheit lange genug eingeübt und gelernt haben, damit das Verhältnis von Nähe und Distanz im Life-Cycle-Coaching angemessen gestaltet werden kann.

Die regelmäßige Reflexion der Life-Cycle-Coaching-Prozesse im Rahmen von Supervision, Intervision bzw. Kollegialer Beratung erweitert die Fähigkeit der Life-Cycle-Coaches zur Selbst- und Fremdwahrnehmung und verbessert die Qualität des Life-Cycle-Coaching.

Aktuelles Fachwissen zur Entwicklungspsychologie der Lebensphasen, zu Konzepten der Identitätsentwicklung sowie Grundkenntnisse zur Genese und Behandlung psychischer Erkrankungen, zu Krisenintervention und -begleitung speziell von Suizidgefährdeten und Erfahrungswissen zum Umgang mit den Themen Sterben, Tod und Trauer sind für Life-Cycle-Coaches unabdingbar, um Menschen adäquat begleiten zu können.

Neben den nötigen finanziellen Ressourcen für die Entwicklung fachlicher Kompetenz ist die Bereitschaft zu einem lebenslangen Lernen eine wichtige Voraussetzung für die Beratungstätigkeit als Life-Cycle-Coach.

3.2.3 Methodenkompetenz

Life-Cycle-Coaches benötigen methodische Kompetenz zur Gestaltung des Settings und Prozesses des Life-Cycle-Coaching:

Sie müssen fähig sein, den Prozess und das Setting des Life-Cycle-Coachings klar und transparent zu gestalten. Nur so schaffen sie die Rahmenbedingungen, in denen sich Ratsuchende orientieren, sicher fühlen und sich öffnen können.

Life-Cycle-Coaches sollten in der Lage sein, personen-, ressourcen- und lösungsorientiert vorgehen und Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Selbsthilfekräfte der Ratsuchenden stärken zu können. Wenn Life-Cycle-Coaches die Beschreibung persönlicher Defizite und das Festhalten an destruktiven Verhaltensmustern durch die Ratsuchenden wertschätzend zur Kenntnis nehmen und dann durch einen Perspektivwechsel das Augenmerk auf das Gelingende und das Positive im Leben der Ratsuchenden lenken, erweitern sie deren Blickwinkel und schaffen Spielräume für neue Entwicklungen.

Zum Erfahrungsschatz von Life-Cycle-Coaches sollten sowohl die kurzzeitige Krisenintervention als auch die Begleitung mittel- und

längerfristiger Entwicklungsprozesse gehören, um diese unterschiedlichen Settings adäquat gestalten zu können.

Life-Cycle-Coaches müssen den Ratsuchenden an verschiedenen Stellen des Life-Cycle-Coaching-Prozesses konstruktives und ehrliches Feedback geben können. Das Feedback der Life-Cycle-Coaches an die Ratsuchenden, wie sie als Person sowie die Art und Weise der Problembewältigung und die beabsichtigten Lösungswege auf die Life-Cycle-Coaches wirken, hilft den Ratsuchenden dabei, ihre Gedanken und Gefühle zu schärfen sowie Einstellungen und Verhaltensweisen zu überprüfen. Es stellt ein wertvolles Gut für die persönliche Entwicklung der Ratsuchenden dar.

Damit dieser Feedback-Prozess gelingt, müssen Life-Cycle-Coaches die Ratsuchenden als eigenverantwortliche Persönlichkeiten sehen und ihnen partnerschaftlich und authentisch auf Augenhöhe begegnen.

Life-Cycle-Coaches brauchen die Fähigkeit, flexibel und transparent mit verschiedenen Rollen (z.B. Coach, Paarcoach, Mediator/in etc.) und Settings umgehen zu können.

Die Flexibilität im Einnehmen von Rollen und die Gestaltung der dazu passenden Settings eignen sich Life-Cycle-Coaches im Laufe ihres beruflichen Lernprozesses an. Auch mit der Kombination verschiedener Settings sammeln sie Erfahrungswerte.

Wenn Life-Cycle-Coaches im Laufe des Coaching-Prozesses spüren, dass sie in eine andere als die ursprünglich vereinbarte Rolle geraten, müssen sie in der Lage sein, mit den Ratsuchenden darüber ins Gespräch zu kommen, damit für die Ratsuchenden Orientierung und Sicherheit nicht verloren gehen.

Zur methodischen Kompetenz von Life-Cycle-Coaches gehört es auch, die Grenzen des eigenen Beratungsangebots zu kennen und Ratsuchende an andere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten weiterzuvermitteln, wenn diese Grenzen erreicht sind.

3.2.4 Religiös-weltanschauliche Kompetenz

Der Begriff ‚religiöse Kompetenz' klingt vielleicht für Menschen etwas antiquiert oder exklusiv. Hier wird der Begriff Religion allgemein im Sinne von Rückbindung an eine bestimmte Weltsicht und ein Wertesystem verstanden, das jeder Mensch hat, auch der, welcher sich nicht an die großen Weltreligionen bindet[63].

Deshalb ist es notwendig, dass Life-Cycle-Coaches die großen Weltreligionen in Grundzügen kennen und sich mit philosophischen Fragen beschäftigen.

Dabei müssen Life-Cycle-Coaches Menschen anderer Religion akzeptierend begegnen und dürfen ihnen nicht das eigene Wertesystem aufdrängen.

Life-Cycle-Coaches können nur dann authentisch und akzeptierend mit der Religion der Ratsuchenden umgehen, wenn sie sich ihrer eigenen Religion bewusst sind.

3.2.5 Checkliste zum Finden von seriösen Life-Cycle-Coaches

Die folgende Checkliste unterstützt potentielle Ratsuchende, Life-Cycle-Coaches richtig auszuwählen und beim Kontaktgespräch die richtigen Fragen zu stellen.

Grundsätzlich ist es ratsam, Kontakt zu mindestens zwei Life-Cycle-Coaches aufzunehmen. In der Begegnungssituation und vor allem bei der Entscheidung sollte man auf die eigenen Gefühle achten. Ratsuchende sollten zudem nachspüren, ob sie ihre Fragen und Probleme lieber mit einer Frau oder einem Mann besprechen wollen und ob sie dafür eher eine/n lebenserfahrene/n ältere/n Berater/in oder jemand Gleichaltrigen wählen wollen.

Was den Kontrakt anbelangt, sollten Life-Cycle-Coaches und Ratsuchende max. drei Treffen vereinbaren und danach entscheiden, ob der Life-Cycle-Coaching-Prozess in der bestehenden oder in einer anderen Konstellation weitergehen soll.

63 vgl. dazu auch 1.4.2.

Tabelle 3: *Checkliste zum Finden von seriösen Life-Cycle-Coaches*

Fragen zur Fachlichkeit		**Ja**	**Nein**	**Bemerkungen**
1.	Sind meine Erwartungen an das Alter erfüllt?			
2.	Sind meine Erwartungen an das Geschlecht erfüllt?			
3.	Ist die Begegnung auf Augenhöhe?			
4.	Kann ich mir vorstellen, mit dem/der Coach vertrauensvoll über intime und schambesetzte Themen zu sprechen?			
5.	Finde ich ihn/sie sympathisch?			
6.	Erlebe ich ihn/sie authentisch?			
7.	Ist Humor erkennbar?			
8.	Überzeugt er/sie mich als Persönlichkeit?			
9.	Liegt eine abgeschlossene mehrjährige Ausbildung in einem bestimmten Verfahren bzw. als Coach, Supervisor/in, psychologische/r Berater/in oder psychosoziale/r Berater/in vor?			
10.	Hat er/sie einen bestimmten Schwerpunkt im Life-Cycle-Coaching, der in meiner Situation hilfreich sein könnte?			

11.	Reflektiert er/sie seine/ihre Arbeit im Rahmen von Supervision, Intervision bzw. kollegialer Beratung?			
Fragen zur beraterisch-methodischen Kompetenz?		**Ja**	**Nein**	**Bemerkungen**
12.	Kann er/sie gut zuhören?			
13.	Fühle ich mich von ihm/ihr verstanden?			
14.	Stellt er/sie die richtigen Fragen für mich?			
15.	Bleibt er/sie ruhig und gelassen bei meinen Themen?			
16.	Begegnet er/sie mir wertschätzend?			
17.	Traue ich ihm/ihr zu, dass er/sie mir kritisches Feedback geben und mir nicht nur nach dem Mund reden wird?			
18.	Hat er/sie mir sein/ihr konkretes Vorgehen im Coaching verständlich vermittelt?			
19.	Traue ich ihm/ihr zu, mich in emotional schwierigen Situationen aufzufangen?			
20.	Kann ich mir vorstellen, dass mich das Coaching bei ihm/ihr weiterbringt?			
21.	Erlebe ich ihn/sie kongruent in seinem/ihrem Verhalten, d.h. stimmen Worte, Mimik, Gestik, Körperhaltung und stimmlicher Ausdruck überein?			

Religiös-weltanschauliche Kompetenz		Ja	Nein	Bemerkungen
22.	Ist er/sie offen für philosophische, weltanschauliche und religiöse Fragen?			
23.	Ist erkennbar, welche Werte der/die Coach vertritt?			
24.	Geht er/sie akzeptierend mit meinen Wertvorstellungen um?			
Sonstige Fragen		**Ja**	**Nein**	**Bemerkungen**
25.	Stimmt der Preis?			
26.	Fühle ich mich in dem Beratungsraum wohl?			
27.	Passt die räumliche Entfernung?			
28.	Bietet er/sie auch begleitend Beratung per Telefon und/oder Email an?			

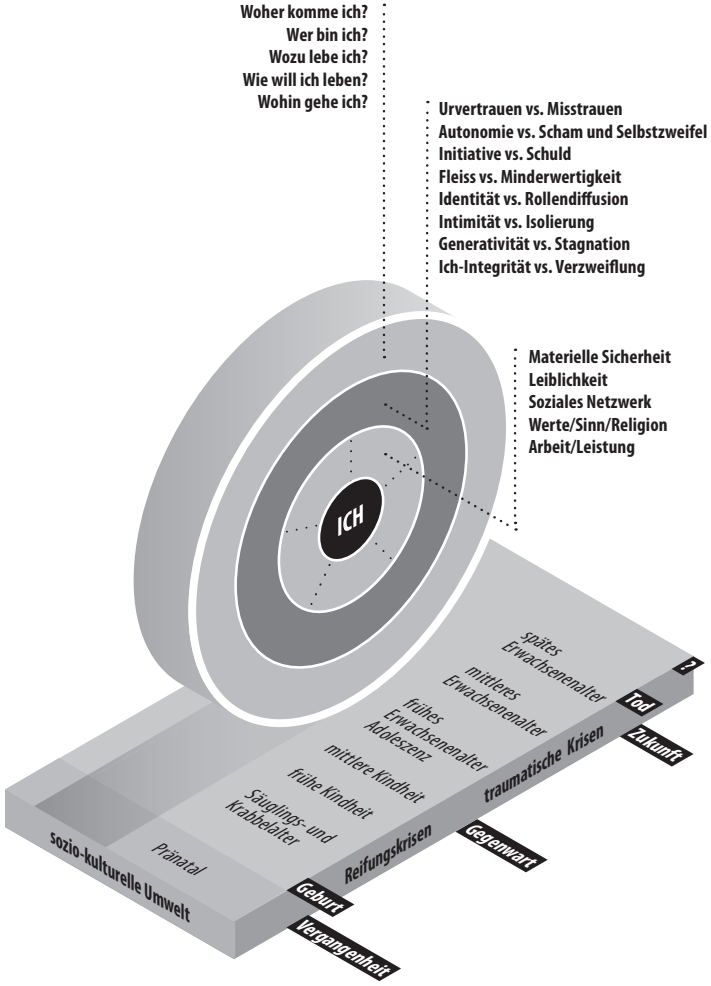
Wenn Ratsuchende über die Hälfte der Fragen mit einem Ja beantworten können, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie die richtige Entscheidung getroffen haben. Ratsuchende sollten allerdings nicht nur auf die Anzahl der Antworten achten, sondern auch deren Qualität beachten. Denn es kann sein, dass einzelne Antworten in der subjektiven Bedeutung für die einzelnen Menschen ein besonderes Gewicht haben und andere Aspekte in den Schatten stellen. Entscheidend ist, dass eine gefühlsmäßig stimmige Entscheidung getroffen wird.

Aus dem Anforderungsprofil ergibt sich, dass Life-Cycle-Coaches eher Generalistinnen und Generalisten mit einem reichen Schatz an reflektierter Lebens- und Berufserfahrung in Kombination mit einer fachlich fundierten Beratungsausbildung sind. Sie zeichnen sich aus durch die Fähigkeit, Beratungsbeziehungen zu unterschiedlichsten Menschen in deren jeweiligen Lebenssituation zu gestalten. Dabei bringen Sie die Bereitschaft mit, die mit der Endlichkeit menschlicher Existenz verbundenen philosophischen, religiösen bzw. weltanschaulichen Fragen zu reflektieren.

3.3 Zusammenfassende Visualisierung von Life-Cycle-Coaching

Das Bild vom individuellen Lebensrad auf der Straße des Lebens eignet sich, um das Konzept und die Perspektiven von Life-Cycle-Coaching zu visualisieren.

***Abbildung 11**: Visualisierung des Konzepts und der Perspektiven von Life-Cycle-Coaching*



© Reinhard Fukerider 2012

Die Nabe des Scheibenrades bildet das Ich, den Personkern des Individuums, um den sich alles dreht.

Die innerste Scheibe des Rades setzt sich zusammen aus den Säulen der Identität (Petzold) eingerahmt von den Phasen der Identitätsentwicklung (Erikson). Der äußere Laufring besteht aus den existenziellen Fragestellungen des Menschen nach dem Wer-bin-ich, dem Woher, Wohin, Wozu und Wie des Lebens.

Dieses Lebensrad bewegt sich auf der Straße des Lebens, deren Bestandteile die soziokulturelle Umwelt, die Phasen menschlicher Entwicklung und die zu meisternden Reifungskrisen bzw. traumatischen Krisen auf der Zeitachse des Lebens von der Wiege bis zur Bahre bilden.

Gleichgültig ob die Fahrbahn glatt, holprig oder mit Hindernissen gesät ist, an allen Stationen menschlichen Lebens stellen sich die im Lebensrad dargestellten Themen und Fragen, mal intensiver, mal weniger intensiv.

Durch Life-Cycle-Coaching werden die Ratsuchenden dabei unterstützt, die im Lebensrad enthaltenen Fragen zu reflektieren und es wieder in Bewegung zu setzen, wenn es länger stehen geblieben ist. Hindernisse auf der Straße des Lebens werden genau betrachtet und es wird nach Wegen gesucht, diese zu umfahren.

Auch die letzten Fragen, ob und, falls ja, wie es nach dem Tod weitergehen könnte, werden im Life-Cycle-Coaching nicht ausgeklammert.