

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 Judentum 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 Erikson, 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-Coaching¹ 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 Schreyögg⁶ und Rauen⁷ sucht man den Begriff ‚Life Coaching‘ vergeblich.

Migge⁸ verwendet ihn und Buer/Schmidt-Lellek⁹ haben unter diesem Titel veröffentlicht.

Der Begriff Life-Cycle-Coaching taucht in der von mir verwendeten Coaching-Fachliteratur¹⁰ 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 ein¹³.

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. (1996): Coaching. Frankfurt-New York.
- 7 Rauen, Chr.(2000): Handbuch Coaching. Göttingen-Bern-Toronto-Seattle.
- 8 Migge, B. (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. (2007): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim-Basel. S. 22
- 12 Migge, B. (2007): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim-Basel. S. 415 - 484
- 13 Migge, B. (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 Arbeit¹⁵ 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.

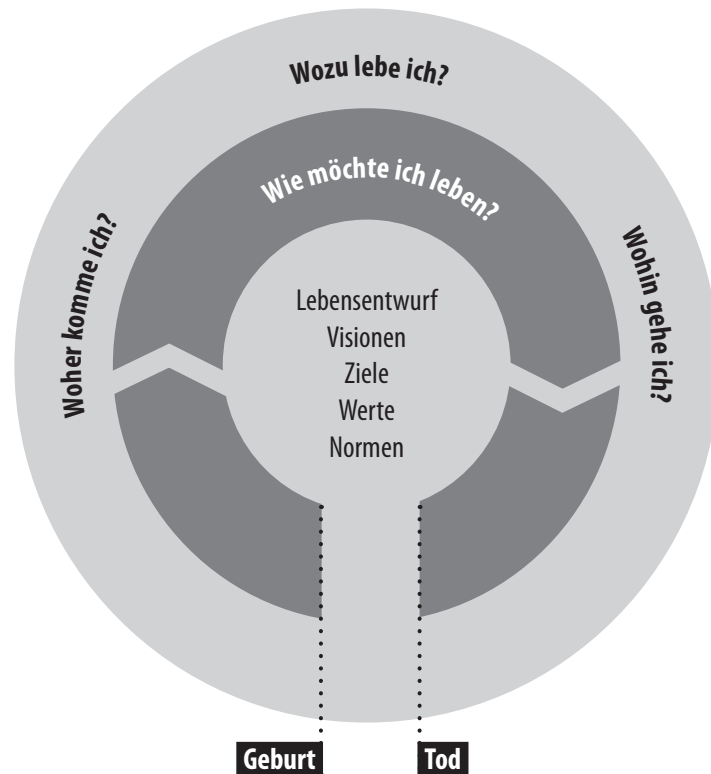
Sowohl Migges Beschreibung von Life-Coaching als auch Buers und Schmidt-Lelleks Verständnis von Life-Coaching greifen zu kurz, weil auf die existenzielle Verfasstheit des Menschen als sterbliches Wesen nicht deutlich genug Bezug genommen wird.

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 Fuckerider 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:

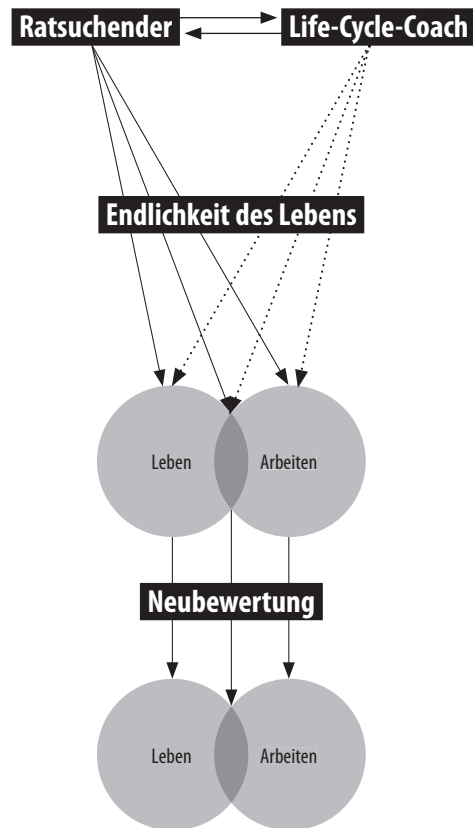
Life-Cycle-Coaching richtet sich an alle Menschen, auch wenn sie noch nicht oder nicht mehr arbeiten.

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 Beratungsbild 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 sollte. 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 Gesetzmäßigkeiten verlaufenen Jahrtausenden dauernden Entwicklung aus dem Tierreich.

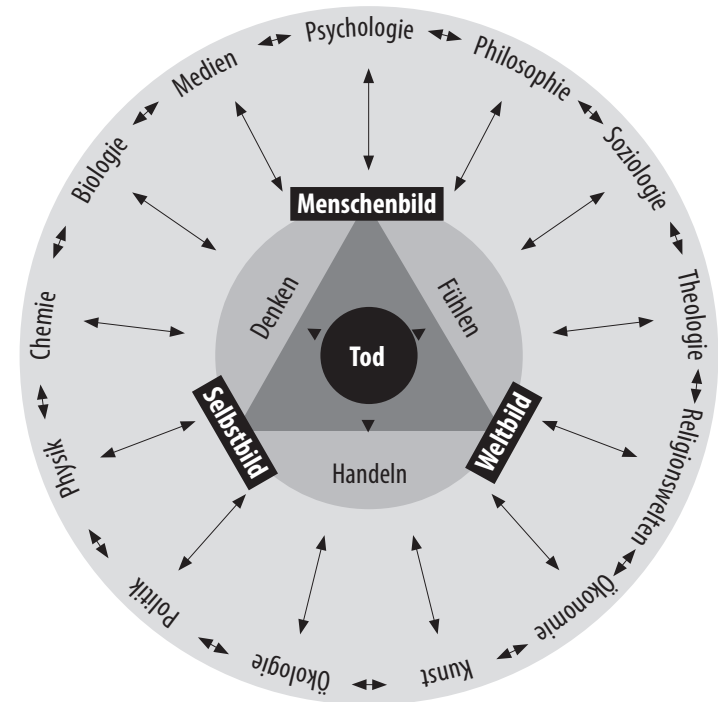
Schließlich warf die Entdeckung der Macht des Unbewussten in der menschlichen Psyche durch den österreichischen Arzt und Begründer der Psychoanalyse Sigmund Freud (1856 – 1939) die Frage nach der Determiniertheit und der freien Willensentscheidung des Menschen auf.

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 festge-

legt 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 Welt¹⁷.

¹⁷ Wertvolle Anregungen liefern auch folgende Autoren:

Vossenkuhl, W. (Hrsg.) (2009). Ecce Homo! Menschenbild-Menschenbilder. Stuttgart. Fahnenberg, J. (2011). Annahmen über den Menschen. Menschenbilder 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 Menschenbild 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://gesundheits.naano.com/gesundheits-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 Weltreligi-

onen, 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 Beratungsformat²¹ 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-

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

²¹Buer 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).

²²Buer, 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.

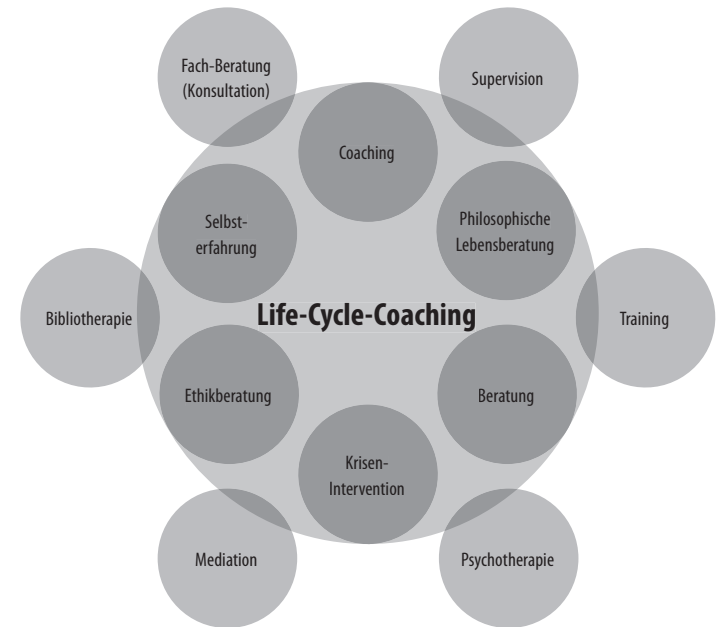
Mit Nahtstellen sind Formate der Beziehungsarbeit gemeint, die das Wesen des Life-Cycle-Coaching als spezielles integratives Format der Beziehungsarbeit ausmachen und unlösbar mit ihm verbunden sind.

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, Bibliothherapie 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 Supervision²³.

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 Ein-sichts-, 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 Menschen²⁵ 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 Marquard²⁷ 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.

²⁸Nach Simon, A. Ethikberatung als Möglichkeit der Professionalisierung. (zitiert nach: <http://www.evka.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-

²⁹Nach Sonneck, G. (Hg.). (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/153/15369.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 Bibliothherapie

Unter Bibliothherapie 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 Beteiligten 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 Lösungsansätze 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 Beratern 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 Settings³⁶ miteinander.

Zudem ist es nicht auf ein bestimmtes Verfahren³⁷ 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 Berk³⁸ 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. Erikson³⁹ und das Fünf-Säulen-Modell der menschlichen Identität nach Hilarion Petzold⁴⁰.

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 Sonneck⁴¹ 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. (2005): Entwicklungspsychologie. München.

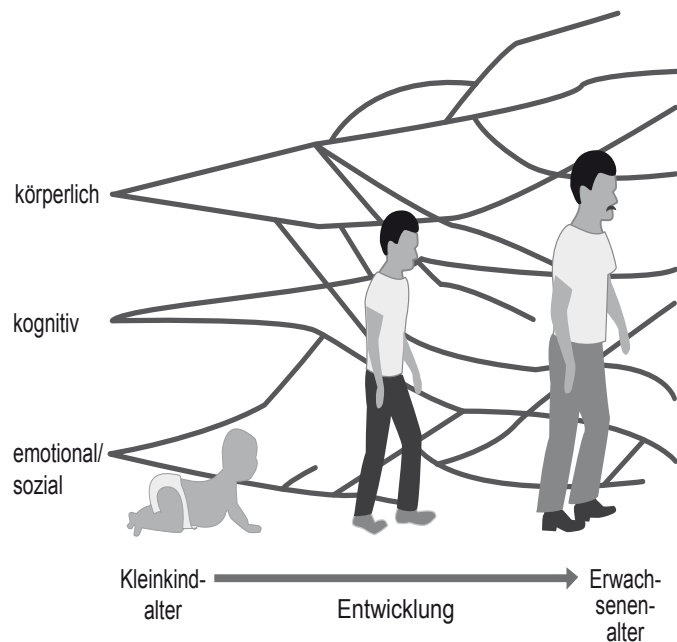
³⁹ Erikson, E. H. (1977): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt a. Main.

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

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

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

Abbildung 5: Die Entwicklung aus der Sicht der Entwicklungspsychologie über die Lebensspanne⁴³



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 Le-

⁴³ Berk, L. (2005): Entwicklungspsychologie. München. S.14

⁴⁴ Berk, L. (2005): Entwicklungspsychologie. München. S. 14

bensumwelten abhängig und vollzieht sich verschränkt auf der körperlichen, kognitiven und emotional-sozialen Ebene.

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:

Tabell 1: Die wichtigsten Lebensabschnitte in der menschlichen Entwicklung über die Lebensspanne⁴⁵

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. (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 müssen⁴⁶.

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 Freuds⁴⁷ (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 frühererentet zu werden.

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

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

Table 2: Eriksons Phasen der psychosozialen Entwicklung zusammen mit den parallel laufenden psychosexuellen Phasen⁴⁹

Psycho-soziale Phase	Entwicklungs-zeitraum	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. (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 Minderwertigkeit (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 Rolfendiffusion (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.

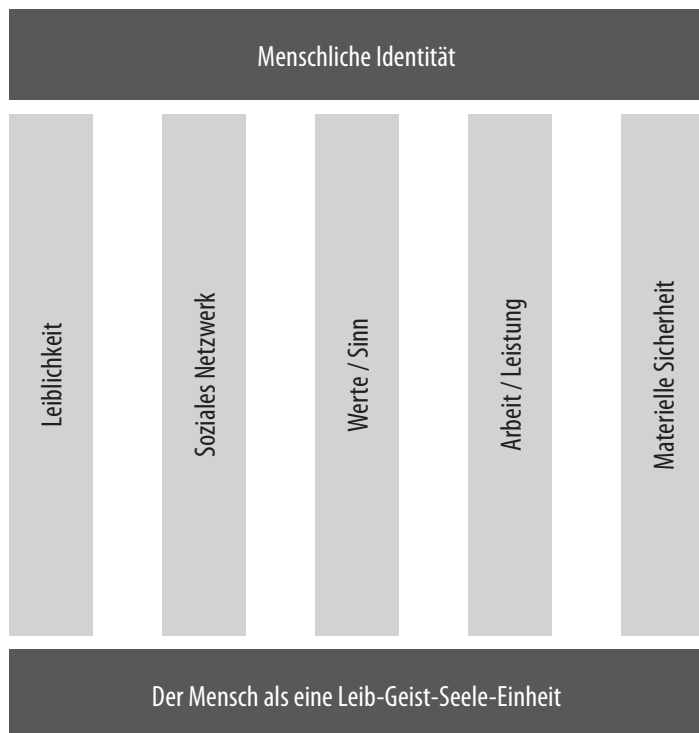
Eriksons Modell bildet für das Life-Cycle-Coaching eine wertvolle Hintergrundfolie zum besseren Verständnis der untergründigen und oft unbewusst wirksamen inneren Konflikte in den von den Ratsuchenden präsentierten Themen.

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 Petzold⁵⁰



© 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

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

zu und ein sensibler Umgang mit seinem Körper sind wichtige Voraussetzungen für Menschen, um zu einem gesunden Selbstwertgefühl zu kommen.

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 Lebensabschnitt denken. 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 Kriseninterventionsansätzen der Aufteilung von Cullberg in traumatische Krisen und Lebensveränderungskrisen.

Eine traumatische Krise ist demnach „... eine plötzlich auftretende 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. (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. (1997): Krisenintervention

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

55 Sonneck, G. (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. (1997): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfadens 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 Menschenbild⁵⁷ 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 sorgsam und vorsichtigen Vertrauensaufbaus.

3.1.3 Anlässe für Life-Cycle-Coaching

Die Anlässe für Life-Cycle-Coaching⁵⁸ 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 konflikträchtigen oder krisenhaft zuge-spitzten 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

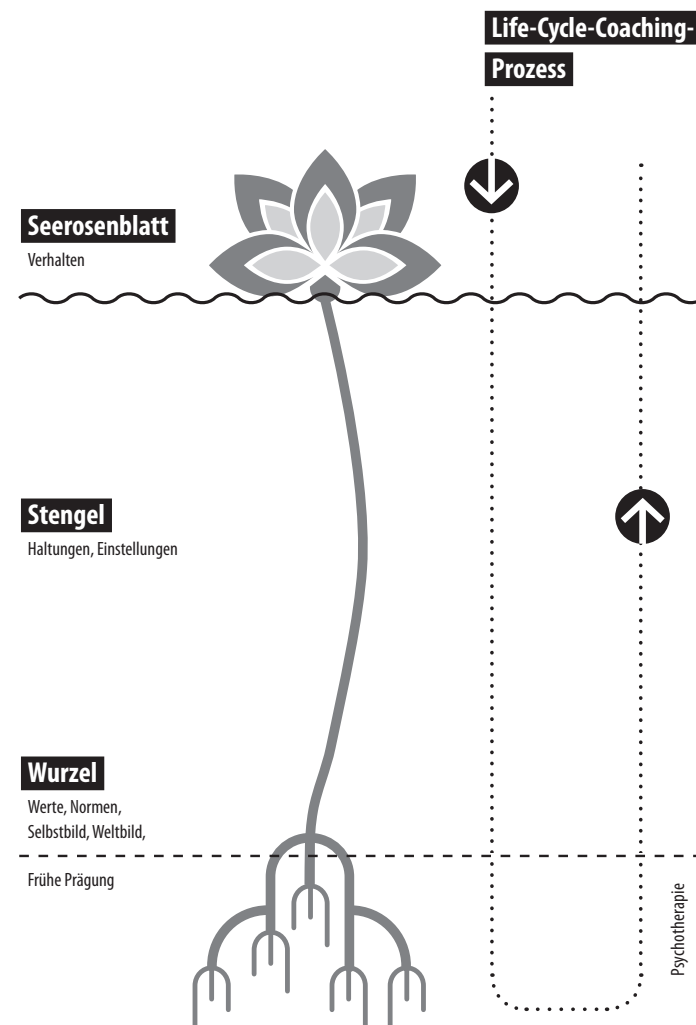
Je nach Fragestellung der Ratsuchenden werden im Life-Cycle-Coaching verschiedene Methoden angewendet. Sie sind abhängig von den jeweils zu Grunde liegenden Verfahren und reichen vom Gespräch über kleine Rollenspiele, von Aufstellungen mit Stühlen oder anderen Gegenständen bis zur Visualisierung auf 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 Seerosenmodell⁵⁹



© Reinhard Fukerider 2012

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

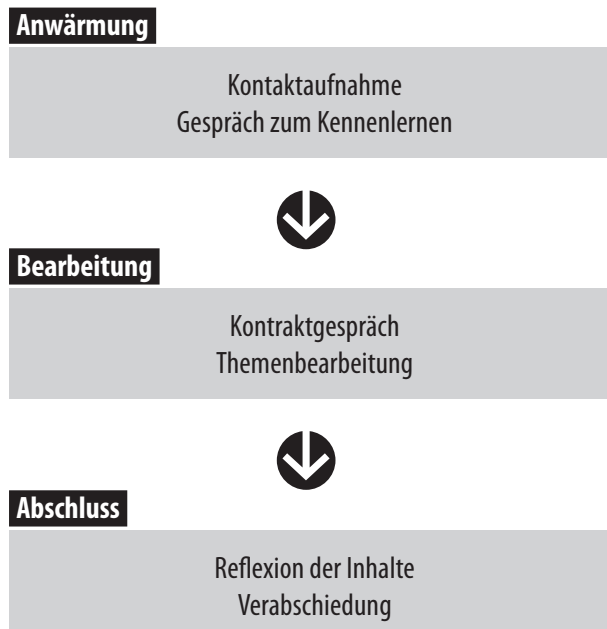
Life-Cycle-Coaching setzt am sichtbaren Verhalten von Ratsuchenden an, reflektiert Haltungen und Einstellungen und dringt in die Bereiche von Werten, Normen, Selbst- und Weltbild sowie zu frühen Prägungen vor.

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

⁶⁰Die 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 Berufsgeschichte⁶¹ 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 Evaluationsbogen⁶² 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.

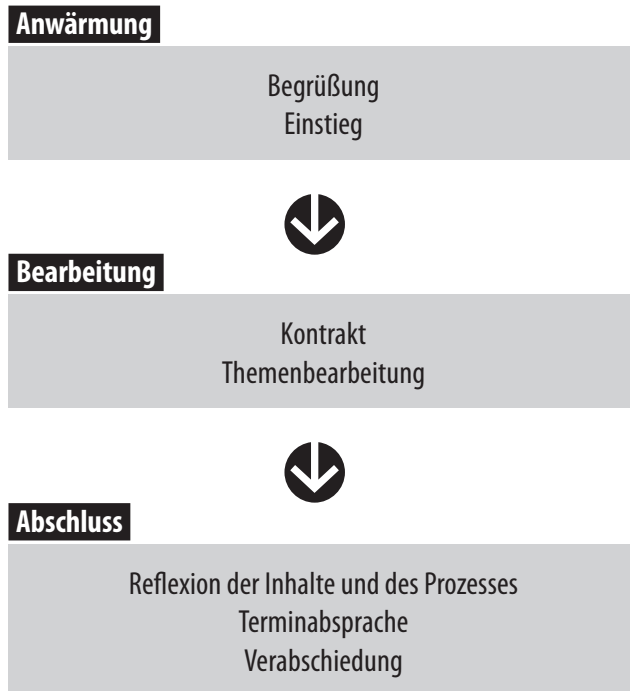
Bei kurz- und mittelfristigen Prozessen reicht es normalerweise aus, einen Teil des letzten Treffens für das gegenseitige Feedback und die Verabschiedung zu reservieren. Für langfristige Prozesse sollte eine ganze Sitzung reserviert werden.

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 **Anwärmerung** 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.

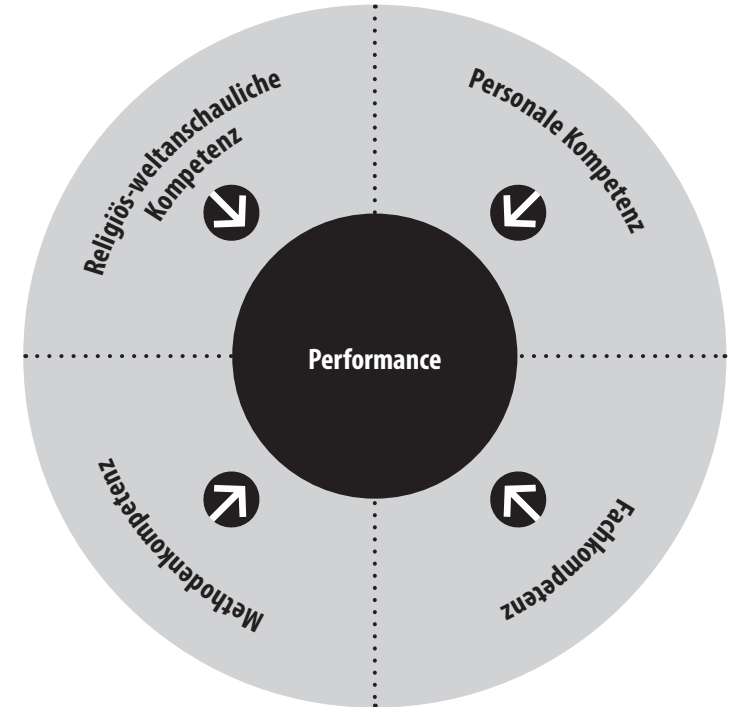
3.2 Anforderungen an Life-Cycle-Coaches

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 all-

gemein 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 bindet⁶³.

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.

Table 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?			

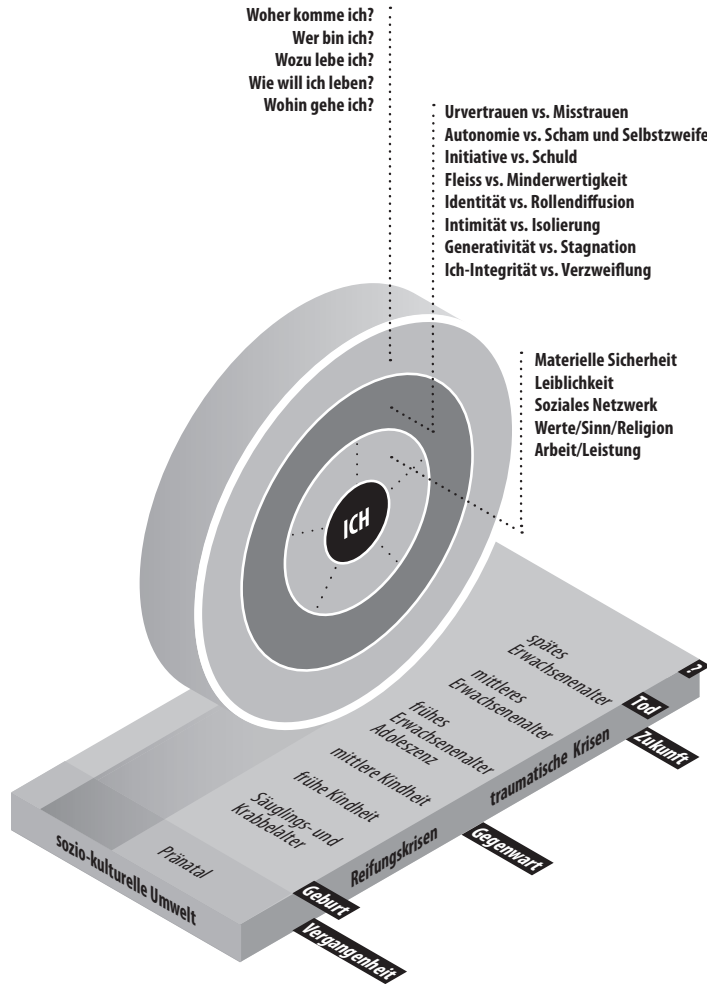
Wenn Ratsuchende über die Hälfte der Fragen mit einem Ja beantworten können, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie die richtige Entscheidung getroffen haben. Ratsuchende sollten allerdings nicht nur auf die Anzahl der Antworten achten, sondern auch deren Qualität beachten. Denn es kann sein, dass 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 Sä-

len 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 meistern den 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.

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

Die folgenden Übungen greifen Themen auf, die sich in der Lebensspanne des Menschen an unterschiedlichen Lebensstationen in verschiedener Intensität stellen.

Die Übungen können von Interessierten und Reflexionswilligen autodidaktisch genutzt und mit wenig Aufwand durchgeführt werden. Sie eignen sich für Menschen ab der Adoleszenz.

Trainerinnen und Trainer, Coaches, Beraterinnen und Berater, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner etc. können die Übungen auch in der eigenen Beratungsarbeit einsetzen.

In erster Linie dienen die Lernaufgaben und Übungen der Selbstreflexion und Selbsthilfe. Sie erhöhen die körperlich-sinnliche Präsenz und Vorstellungskraft, fördern die Fähigkeit zur Entspannung und sind hilfreich für die Analyse schwieriger Lebenssituationen und Gefühlslagen. Sie stimulieren die Selbstheilungskräfte und Ressourcen, die jeder Mensch besitzt, und verhelfen zu einem gelingenden und erfüllten Leben.

Allerdings dürfen die Übungen weder als Allheilmittel zur Lösung von Problemen im Beruf und im Privatleben noch als Ersatz für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, Freundinnen und Freunden, Partnerinnen und Partner, Familienangehörigen sowie externen Beraterinnen und Beratern missverstanden werden.

Pro Themenblock werden drei Impulse gesetzt, die Menschen unterschiedliche Zugänge zum anstehenden Thema eröffnen. Sie stehen einzeln für sich, bauen aber auch teilweise aufeinander auf. Ein Impuls kann dabei bereits ausreichen, dass Menschen Hilfe erfahren und den ersten Schritt zur Problemlösung entdecken.

Um Ratsuchenden und Life-Cycle-Coaches die Auswahl der Übungen und das Üben selbst zu erleichtern, ist jeder Übung eine Einführung vorangestellt. Es schließen sich Hinweise auf die Ziele und die für die Durchführung benötigte Zeit an. Schließlich wird

aufgeführt, welches Material erforderlich ist und wie die Übung durchgeführt werden soll. Bei manchen Übungen gibt es zusätzliche Hinweise.

Die Übungsanleitungen selbst sind in direkter Rede geschrieben, was folgende Vorteile hat:

Life-Cycle-Coaches können die Anleitungen unmittelbar in der Arbeit mit Ratsuchenden verwenden.

Wenn die Lernaufgaben und Übungen autodidaktisch verwendet werden, hilft die gewählte Form der Ansprache beim Lesen der Anleitung, in die Rolle des Übenden zu kommen.

Mehrfaches Üben ist Voraussetzung, um herauszufinden, ob die entsprechenden Übungen den erhofften Erfolg bringen.

4.1 Achtsamkeit für Körper, Sinne und Intuition entwickeln

Mensch-sein heißt Körper-sein. Der Körper ist nicht nur reine Biomasse, sondern ein besonderes Gut und der Resonanzraum für Gedanken, Gefühle, Spannungen, Stress, Glücksgefühle und Konflikte.

Über die Sinnesorgane nehmen Menschen sich selbst und ihre Umwelt wahr und werden darüber wahrgenommen. Mit allen Sinnen zu leben und sich zu begegnen, macht das wahre Leben aus.

In hektischer Zeit braucht es Zeiten der Besinnung und Entschleunigung und die viel beschworene Haltung der Achtsamkeit, weil Menschen, die achtsam mit sich umgehen und sich Zeit nehmen, nachzuspüren, wie sie sich fühlen, automatisch ruhiger werden. Wenn sie alle Sinne schärfen und aktivieren, leben sie intensiv, erkennen und akzeptieren immer mehr sich selbst. Beides fördert auch die intuitive Wahrnehmung und stärkt das Selbstvertrauen.

Die folgenden Übungen fördern die ganzheitliche Körperwahrnehmung und ein Leben mit allen Sinnen.

Impuls 1: Ich bin, was ich bin, durch meinen Körper.⁶⁴

Einführung:

Zum Prozess der Selbstwerdung und zum Aufbau eines gesunden Selbstwertgefühls gehört als wesentliche Voraussetzung, dass Menschen ihre Körper differenziert wahrnehmen, pflegen und akzeptieren.

Sich selbst zu mögen und vielleicht seinen Körper wohlgefallig im Spiegel zu betrachten, fällt manchen Menschen schwer. Besonders jene leiden stark unter ihren Körperformen, die den in den Medien propagierten Idealformen und -maßen nicht entsprechen oder die fortschreitenden Alterungserscheinungen mit Vehemenz leugnen.

Zum eigenen Körper zu stehen, heißt zu sich selbst zu stehen. Menschen, denen das gelingt, tun einen wesentlichen Schritt zu mehr Selbstachtung und Selbstvertrauen.

Körperliche Veränderungen oder Handicaps akzeptieren zu können, braucht Zeit, ist aber unbedingt erforderlich für die Entstehung eines stabilen Selbstwertgefühls.

Ziele:

- Verbesserung einer differenzierten Körperwahrnehmung
- Identifikation mit dem eigenen Körper
- Stressbewältigung und Entspannung

Zeit: ca. 30 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

Spezielle Durchführungshinweise:

- Die Übungsanleitung ist für die autodidaktische Anwendung und die Verwendung im Life-Cycle-Coaching in der Ich-Form geschrieben, weil dadurch die Identifikation mit dem eigenen

⁶⁴In Anlehnung an eine Übung im Rahmen von Schweigeexerzitien bei Pater Franz Jalics SJ im Jahre 1985.

Körper intensiv gefördert wird.

Darüber hinaus fällt es Menschen in der autodidaktischen Anwendung erfahrungsgemäß leichter, sich gedanklich auf diese visuelle Reise durch den Körper zu machen.

- Wird die Übungsanleitung auf Tonträger gesprochen, kann man sich von der eigenen Stimme leiten lassen⁶⁵. Wichtig dabei ist, langsam zu sprechen und Pausen zu setzen.

Die Übung:

Ich lege mich bequem hin oder nehme eine entspannte Sitzhaltung ein, schließe die Augen und konzentriere mich auf meinen Atem.

Ich atme einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lasse den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Ich werde dabei ruhig und entspannt.

Ich schließe die Augen und konzentriere mich jetzt ganz auf mich selbst.

Ich atme einige Male ganz bewusst tief durch die Nase ein und lasse den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder ausströmen.

Ich habe jetzt Zeit für mich. Alles andere, was mich momentan beschäftigt oder bedrückt, ist nebensächlich.

Ich allein bin jetzt wichtig und ich nehme mir jetzt Zeit, mich zu erholen und zu entspannen und meinen Körper wahrzunehmen:

Wie spüre ich meinen Körper?

Die Oberflächen, die auf dem Boden liegen?

Die Berührungsoberflächen mit der Kleidung?

Dann lenke ich meine Aufmerksamkeit auf meine linke Hand:

Wie spüre ich meine linke Hand?

Wie spüre ich den Daumen,

den Zeigefinger,

den Mittelfinger,

⁶⁵Diese Übung können Sie als mp3-Datei kostenlos von meiner Homepage (www.life-cycle-coaching.de) herunterladen!

den Ringfinger,
und den kleinen Finger?

Die Handfläche,
den Handrücken,
das Handgelenk,
den Unterarm,
den Oberarm

Ich gehe auf die rechte Hand über:

Wie spüre ich meine rechte Hand?
Wie spüre ich den Daumen,
den Zeigefinger,
den Mittelfinger,
den Ringfinger,
und den kleinen Finger?

Wie spüre ich die Handfläche,
den Handrücken,
das Handgelenk,
den Unterarm,
den Oberarm?

Dann frage ich mich:

Wie schwer sind meine Hände und Arme?
Wie warm fühlen sich Hände und Arme an?

Ich gehe auf den linken Fuß über:

Wie spüre ich meinen linken Fuß?
Wie spüre ich die große Zehe,
die Zweite,
die Mittlere,
die Vierte,

und die Kleine?

Wie spüre ich die Sohle,
die Ferse,
den Fußrücken,
den Knöchel,
den Unterschenkel,
das Knie,
den Oberschenkel?

Ich gehe auf den rechten Fuß über:

Wie spüre ich meinen rechten Fuß?
Wie spüre ich die große Zehe,
die Zweite,
die Mittlere,
die Vierte,
und die Kleine?

Wie spüre ich die Sohle,
die Ferse,
den Fußrücken,
den Knöchel,
den Unterschenkel,
das Knie,
den Oberschenkel?

Dann frage ich mich:

Wie schwer sind meine Beine?
Wie warm fühlen sich meine Beine an?

Ich gehe auf den Rumpf über, zuerst auf den Bauchraum:

Wie spüre ich meinen Bauchraum?
Wie spüre ich die Haut auf dem Bauch,

die Geschlechtsorgane,
den After,
den Dickdarm und Dünndarm,
die Blase,
die Nieren,
und wieder den ganzen Bauchraum?

Ich gehe zum Magenraum über:

Wie spüre ich meinen Magenraum?
Wie spüre ich die Haut, auf diesem mittleren Bereich
des Rumpfes,
links den Magen selbst,
von dort nach rechts den Zwölffingerdarm,
ganz rechts die Leber,
hinten in der Mitte das Lungengeflecht,
dann wieder den ganzen Magenbereich.

Ich gehe auf den Brustkorb über:

Wie spüre ich meinen Brustkorb?
Wie spüre ich die Brust und die Haut an der vorderen
Seite des Brustkorbes,
die Haut am Rücken,
in der Mitte des Brustkorbes das Herz,
auf beiden Seiten die Lungen,
die Schulter,
den Hals,
und wieder zusammen den ganzen Brustkorb?

Ich gehe durch das Rückgrat,
ich suche das Kreuzbein,
es befindet sich im Beckenknochen.
Ich bleibe noch ein wenig beim Kreuzbein,
unter dem Kreuzbein befindet sich das Steißbein.

Ich gehe zum Kreuzbein zurück,
vom Kreuzbein nach oben folgen die Lendenwirbel.

Ich gehe weiter nach oben und suche die Rückenwirbel.

Ich gehe weiter durch die Halswirbel bis zum Kopf.

Dann frage ich mich:

Wie schwer ist mein ganzer Rumpf?
Wie warm fühlt sich mein Rumpf an?

Ich gehe auf den Kopf über:

Wie spüre ich meinen Kopf?
Wie spüre ich die Haut, die mit Haaren bedeckt ist,
die Stirne,
die Schläfen,
die Ohren,
die Wangen,
das Kinn,
die Lippen,
die Zunge,
die Zähne,
die Nase
und die Augen?

Ich nehme den ganzen Körper wahr.

Ich frage mich:

Wie schwer spüre ich meinen Körper?
Wie warm fühlt sich mein Körper an?

Ich lasse mich von innen her los – und lasse mich fallen.
Ich genieße das Gefühl wohliger Entspannung eine Weile.

Wenn ich mit der Übung zu Ende komme, dehne und strecke ich mich, öffne die Augen, schaue mich bewusst an dem Ort um, an dem ich mich befinde. Ich richte mich langsam auf und komme wieder ganz in meiner Realität an.

Impuls 2: Gönnen Sie sich hin und wieder einen Wüstentag!⁶⁶

Einführung:

Den Verpflichtungen des Alltags und dem täglichen Kleinkrieg zu entrinnen, abschalten, durchschnaufen, entschleunigen zu können, die Seele baumeln zu lassen, zum Wesentlichen vorzudringen, der Geschwätzigkeit entrinnen zu können, die Welt, sich selbst und alltägliche Lebensvollzüge bewusst wahrnehmen und neu erleben zu können – all das ermöglicht ein Wüstentag.

Ziele:

- Achtsamkeit für das Wesentliche im Leben entwickeln
- Stressbewältigung und Entspannung

Zeit: ein halber oder ein ganzer Tag

Material:

- Spezielle dem Wetter angepasste Kleidung
- geeignetes Schuhwerk
- kleiner Rucksack
- Taschenmesser
- Kleines Erste-Hilfe-Set
- Schreibblock
- Stift
- Lunchpaket
- Ausreichend Getränke

⁶⁶Nach Dörig, B. (2000): Schenk dir einen Wüstentag! Schritte zur Achtsamkeit. München.

Spezielle Durchführungshinweise:

Menschen, die sich momentan in einem extremen seelischen Tief oder einer existenziellen Krise befinden, sollten sich überlegen, ob es zunächst nicht besser wäre, das Gespräch mit einer Person ihres Vertrauens zu suchen.

Ein Wüstentag ist manchmal eine schmerzhaft und gleichzeitig heilsame Erfahrung. Deshalb empfiehlt es sich, in solch einem Fall nach der Rückkehr mit jemandem über die Erlebnisse zu sprechen oder sie sich von der Seele zu schreiben bzw. zu malen.

Die Übung:

Erledigen Sie alle wichtigen Dinge, damit Sie ohne Zeitdruck in die Wüste gehen können.

Besorgen Sie sich im unbekanntem Gelände ggf. eine Umgebungs- oder Wanderkarte.

Teilen Sie einer Bezugsperson mit, wann Sie starten, welches Gebiet Sie wählen und wann Sie wieder zurück sein wollen.

Lassen Sie das Handy am besten ganz zuhause. Wenn Sie sich sicherer fühlen, stecken Sie es ein, lassen es aber abgeschaltet und verwenden es nur im Notfall!

Auch andere elektronische Medien sollten zuhause bleiben.

Nehmen Sie auch keine Geldbörse mit. Ohne Geld loszuziehen und möglicherweise unterwegs um etwas Wasser oder anderes zu bitten, ohne dafür bezahlen zu können, kann auch eine interessante Erfahrung sein.

Legen Sie auf alle Fälle Ihre Uhr ab und setzen Sie sich der Erfahrung der Zeitlosigkeit und des In-den-Tag-hinein-lebens ganz bewusst aus!

Pflegen Sie das Schweigen und meiden Sie die ‚Geschwätzigkeit‘!

Wichtig ist, dass Sie auf ihre inneren Impulse achten und sich von ihnen treiben lassen, ohne ein festes Ziel zu setzen.

Halten Sie Ihre Gedanken und Gefühle auf dem Schreibblock fest

oder machen Sie sich Skizzen oder schreiben Sie einen längst fälligen Brief etc.

Lassen Sie den Tag in meditativer Stimmung ausklingen.

Impuls 3: Sinnesspaziergang in der Natur

Einführung:

Der einfachste Weg, achtsam mit allen Sinnen zu leben, ist es, die Dinge, die man tut, ganz bewusst zu tun, und nur diese Dinge ausschließlich zu tun. D.h. beispielsweise beim Abspülen nur abzuspülen und nicht gleichzeitig den Einkauf zu planen.

Die Konzentration auf das momentane Tun trägt zur Entschleunigung bei, schärft die Sinne und zentriert die Wahrnehmung.

Ziele:

- Förderung der Sinneswahrnehmung
- Stressbewältigung und Entspannung

Zeit: nach Belieben

Spezielle Durchführungshinweise:

Anfangs reicht es aus, sich fünf bis zehn Minuten auf einen Sinn zu konzentrieren, um abzuschalten und sich zentrieren zu können.

Man darf sich natürlich auf alle Sinne gleichzeitig konzentrieren. Aber manchmal ist weniger mehr!

Die Übung:

Hier ein paar Anregungen für den Sinnesspaziergang:

(a) Sehen:

Bleiben Sie stehen oder setzen Sie sich und betrachten Sie die Farben und Formen der Umgebung, des Bodens und des Himmels, als ob Sie alles scannen möchten.

Als Brillenträger schauen Sie auch einmal ohne Brille in die Welt.

Betrachten Sie einzelne Gegenstände, kleine Tiere, Gräser, Steine

etc. einmal intensiv aus der Nähe.

(b) Hören:

Bleiben Sie stehen oder setzen Sie sich und schließen Sie die Augen. Nehmen Sie konzentriert jedes einzelne Geräusch wahr. Konzentrieren Sie sich länger auf ein bestimmtes Geräusch (z.B. eine Vogelstimme).

(c) Schmecken:

Beißen Sie in einen Grashalm oder, sofern Sie sie kennen, in Sauerampfer, Bärlauch oder andere Kräuter.

Verkosten Sie Wildfrüchte wie z.B. Heidelbeeren, Preiselbeeren, Waldhimbeeren, Walderdbeeren, sofern Sie sie kennen.

(d) Riechen:

Riechen Sie intensiv an Bäumen, Gräsern, Blumen und Sträuchern. Nehmen Sie den Duft von Walderde, Baumrinde, frisch gefällten Bäumen, Pilzen etc. wahr.

(e) Tasten/Fühlen:

Ertasten Sie mit geschlossenen Augen einen Baumstamm. Berühren Sie Bäume, Pflanzen, Steine, Wasser mit Ihren Fingern und Händen.

Ziehen Sie die Schuhe aus und gehen Sie vorsichtig über verschiedene Untergründe. Legen oder setzen Sie sich auf eine Wiese oder einen von der Sonne erwärmten Stein.

Ihren Ideen, die einzelnen Sinne zu stimulieren, sind keine Grenzen gesetzt.

4.2 Sich selbst annehmen

Die Entwicklungspsychologie und die ganz praktische Erfahrung eines jeden Menschen belegt, dass zur Selbstwerdung und Entwicklung einer reifen Persönlichkeit nicht nur das Nachahmen von Vorbildern, sondern auch die Abgrenzung von denselben gehört. Dieser Prozess beginnt in der Kindheit und setzt sich über die Ju-

gendzeit bis ins Erwachsenenalter fort.

Damit Menschen sich selbst annehmen können, brauchen Sie ein einigermaßen realistisches Bild ihrer Talente und Fähigkeiten sowie ihrer Schwachstellen. Dieses Bild entfaltet sich in einem Prozess von Selbsteinschätzung und durch Feedback von außen. Bekommen Sie nur negatives Feedback und zu wenig Bestätigung oder Wertschätzung von außen, nagt das an ihrem Selbstwertgefühl. Dann, aber nicht nur dann, ist es auch hilfreich, wenn sich Menschen von höheren Mächten angenommen und getragen fühlen. Dieser Prozess ist anstrengend und manchmal schmerzvoll für die einzelnen Personen.

Die folgenden Impulse geben Hilfestellungen auf dem oft holperigen Weg der Selbst-Werdung.

Impuls 1: Ich bin Ich, Du bist Du!⁶⁷

Einführung:

Fritz Pearls, dem Begründer der Gestalttherapie, wird folgender Satz zugeschrieben:

„Ich bin Ich und Du bist Du. Ich tue das Meine, Du tust das Deine. Ich lebe nicht auf der Welt, um Deinen Erwartungen zu entsprechen. Du bist nicht auf der Welt, um meine Erwartungen zu erfüllen. Ich bin Ich und Du bist Du.“

Dieser Spruch reizt zum Widerspruch: „Das ist doch ziemlich radikal! Das lässt sich doch so nicht leben! Man muss doch auch mal die Erwartungen von anderen erfüllen! Und man muss doch auch mal zurückstecken!“

Gewiss, menschliches Zusammenleben besteht nun mal aus Kompromissen. Die eigene Freiheit endet da, wo die Freiheit der anderen beginnt.

Bevor Menschen jedoch Kompromisse schließen, sollten sie sich in einem existenziellen Sinne über Folgendes klar sein:

- (a) Jeder Mensch lebt sein Leben!
- (b) Eigene Erwartungen und Bedürfnisse sind gleichwertig den Erwartungen und Bedürfnissen anderer.
- (c) Eine befriedigende Beziehung zu einem anderen Menschen können Menschen nur dann eingehen, wenn sie gelernt haben, sich selbst genauso wichtig zu nehmen wie die anderen.

Beachten Sie alles nicht in ausreichendem Maße, gehen Sie faule Kompromisse ein, werden unzufrieden, unglücklich und im schlimmsten Falle krank.

Ziele:

- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Umsetzen eigener Interessen
- Einübung einer existenziellen Grundhaltung

Zeit: 10 - 15 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

Spezielle Durchführungshinweise:

Die Durchführung der Übung unmittelbar vor wichtigen oder schwierigen Gesprächen hilft, einer beteiligten Person einer anderen Person mit einer selbstbewussten Haltung zu begegnen und ihre eigenen Interessen zu vertreten.

Die Übung:

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Stellen Sie sich eine Person vor, die Erwartungen an Sie richtet, welche sie nicht oder nicht mehr erfüllen wollen.

In der Phantasie stehen Sie dieser Person auf gleicher Ebene ge-

⁶⁷ Die Übung zum Pearls-Zitat wurde vom Autor entwickelt.

genüber. Sie sehen sich in die Augen und Sie sagen dabei zu der Person:

„Ich bin Ich und Du bist Du. Ich tue das Meine, Du tust das Deine. Ich lebe nicht auf der Welt, um Deinen Erwartungen zu entsprechen. Du bist nicht auf der Welt, um meine Erwartungen zu erfüllen. Ich bin Ich und Du bist Du.“

Lassen Sie diesen Satz kurz wirken.

Dann wiederholen Sie ihn solange, bis sich ein Gefühl von innerer Sicherheit und Festigkeit einstellt.

Genießen Sie es eine Weile und speichern Sie dann dieses Gefühl für sich!

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Impuls 2: Baum der Selbstachtung⁶⁸

Einführung:

„Selbsterkenntnis ist der Anfang der Weisheit!“- sagt das Sprichwort, und es stimmt:

Damit Menschen sich selbst annehmen können, brauchen sie ein einigermaßen realistisches Bild ihrer Talente und Fähigkeiten sowie ihrer Schwachstellen.

Dieses Bild entwickelt sich in einem lebenslangen Prozess von Selbst- und Fremdeinschätzung.

Ziele:

- Schärfung der Selbstwahrnehmung von Talenten und Schwächen
- Stärkung des Selbstwertgefühls

⁶⁸Nach Vopel, Klaus. (1979): Lebendiges Lernen und Lehren. Hamburg. Band 17. Teil 2, S. 60f

Zeit: ca. 45 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.
- Papierblatt DIN A3
- Buntstifte, Wachsmalkreiden oder Wasserfarben

Die Übung:

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Erinnern Sie sich an starke und kräftige Bäume, die Sie auf Wanderungen, Spaziergängen, Bildern oder Filmen besonders angesprochen haben.

Betrachten Sie sich die Bäume, wenn es mehrere sind, mit gleicher Aufmerksamkeit und entscheiden Sie sich dann für einen Baum.

Schauen Sie sich diesen Baum besonders gut an:

Wie ist er gewachsen? Wie sieht der Stamm aus? Wie sehen Äste und Zweige aus?

Trägt er Blätter oder Nadeln oder Früchte? Wie sehen die Wurzeln an der Oberfläche aus? Wie stellen Sie sich die unterirdischen Wurzeln vor? Wie duftet er?

Nehmen Sie diesen Baum ganz bewusst wahr und speichern Sie das Bild in Ihrem Innern!

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Nehmen Sie sich jetzt ein großes Blatt Papier!

Skizzieren oder malen Sie den Baum, den Sie gesehen haben, mit allen Details: den Wurzeln, dem Stamm, den Ästen, Zweigen, Blättern, Nadeln und/oder Früchten!

Lassen Sie störende Ansprüche nach künstlerischer Perfektion beiseite und skizzieren Sie den Baum mit Ihren Möglichkeiten!

Die Wurzeln symbolisieren Ihre Talente und Fähigkeiten.

Die Äste, Zweige, Blätter, Nadeln oder Früchte stehen für die kleinen und großen, die deutlich sichtbaren und vielleicht sich erst andeutenden Ergebnisse und Erfolge, die Ihnen aus Ihren Talenten und Fähigkeiten bislang erwachsen sind!

Schreiben Sie in den Stamm Ihren Vornamen!

Beschriften Sie die Baumteile einzeln oder verwenden Sie Symbole!

Wenn Sie fertig sind, betrachten Sie Ihr Bild und achten Sie dabei auf Ihre Gefühle!

Freuen Sie sich über sich selbst und seien Sie ein wenig Stolz auf sich!

Impuls 3: Ich bin genauso wertvoll wie jede(r) andere⁶⁹

Einführung:

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Selbstachtung und der Wertschätzung und Achtung anderer Menschen.

Im christlichen Kulturkreis heißt es: "Du sollst Deinen Nächsten lieben wie Dich selbst!" (Mk 12,31)

In der kirchlichen Auslegung und Verkündigung wurde in der Vergangenheit das Schwergewicht auf das Gebot der Nächstenliebe gelegt (und in seiner radikalen Form der Feindesliebe Mt 5,44), das Gebot der Selbstliebe wurde allerdings meist sträflich vernachlässigt.

⁶⁹In Anlehnung an einen Vortrag von Frau Dr. Luise Reddemann anlässlich der Leiterkonferenz der Telefonseelsorge in der BRD in Vierzehnheiligen 2001. Das Gedankengut stammt aus buddhistischer Tradition.

Die moderne Psychologie lehrt dagegen, dass Menschen erst einmal Ja zu sich selber sagen und zu ihren Talenten und Schwächen stehen müssen, bevor sie zu ihren Mitmenschen Ja sagen und sie mit ihren Talenten und Schwächen akzeptieren können.

Wenn Menschen sich selbst nicht mögen, verkommen Liebe und Nächstenliebe zur Farce und führen zu neurotischen Entwicklungen.

Besser noch als das christliche Gebot der Nächstenliebe bringt das Bild vom Diamanten aus buddhistischer Tradition die Gleichwertigkeit der Menschen zum Ausdruck.

Ziele:

- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Einübung einer wertschätzenden Grundhaltung zu allen Menschen
- Verbesserung der Qualität der Beziehung zu Menschen, die als schwierig erlebt werden

Zeit: 10 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

Die Übung:

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Stellen Sie sich Folgendes vor:

Sie selbst und jeder Mensch, dem Sie begegnen, trägt einen glitzernden wertvollen Diamanten in sich.

Die Karatzahl ist bei jedem gleich. Nur Form und Schliff unterscheiden sich.

Ein Diamant bleibt ein Diamant und ist für sich einzigartig und wertvoll, selbst wenn er von Schmutz oder Erde überdeckt ist.

Wenn Sie den Diamanten in sich und den Diamanten in Ihrem Gegenüber entdecken, sehen und wertschätzen können, verändert sich die Qualität Ihrer Beziehung zu Ihrem Gegenüber: Zwei Menschen, die jeweils einen Diamanten in sich tragen, begegnen sich und versuchen in gegenseitiger Achtung voreinander ihre Kommunikation und Beziehung zu gestalten.

Freuen Sie sich noch ein wenig am Glitzern Ihres Diamanten.

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

4.3 Sinn finden

Der Mensch ist ein Sinn-Sucher. Er fragt:“ Wer bin ich? Woher komme ich? Wohin gehe ich? Wie kann ich meinem Leben Sinn geben? Was macht mein Leben lebenswert?“

Diese Fragen werden in der Regel virulent, wenn der Mensch mit Veränderungen und Krisen im Leben konfrontiert wird und an Wendepunkten seines Lebenslaufes Entscheidungen treffen muss.

Krisen im Leben gibt es viele: Geburt, Liebeskummer, Heirat, Weggang der Kinder, Untreue eines Partners, Trennung, Scheidung, Tod naher Verwandter und Freunde, Kinderlosigkeit, Unfall, Krankheit, Behinderung, Stellenwechsel, Arbeitslosigkeit, Burnout, Übergang in den Ruhestand u.v.m. In solchen Situationen sucht der Mensch nach Orientierung und nach Antworten auf die Frage nach dem Sinn.

Die großen Weltreligionen und andere Weltanschauungen haben Antworten parat, die nicht immer greifen, zumal wenn sie platt und überheblich mit dem Anspruch, allein selig machend zu sein, vortragen werden. Sie bieten lediglich eine Orientierungshilfe. Die individuelle Antwort auf die Frage nach dem Sinn seines Lebens muss jeder Mensch selber finden!

Und mit dem Sinn des Lebens ist es wie mit dem Glück: Man kann es nicht ein für alle Mal festhalten. Man muss sich mehrfach im Leben auf die Suche nach ihm begeben.

Die nachfolgenden Übungen helfen dabei, die momentane Lebenssituation zu betrachten und dem Leben eine neue Ausrichtung zu geben.

Impuls 1: Mein Leben von einem „höheren“ Standpunkt aus betrachten!

Einführung:

In Krisensituationen fühlen sich Menschen gedanklich, emotional und sozial oft wie in einer Sackgasse oder Einbahnstraße. Sie sind fixiert auf das Problem, tragen Scheuklappen und verlieren den Blick fürs Ganze.

Ein Perspektivwechsel schafft Abstand zu Gefühlen und Gedanken und hilft, den Blick zu weiten. Das Wissen und Gespür für die Bedeutsamkeit und Einzigartigkeit des eigenen Lebens (Es gibt mich nicht zweimal! Ich bin einzigartig!) sowie für die Gleich-Gültigkeit des eigenen Lebens (Ich bin einer von ca. sieben Mrd. Menschen auf der Erde!) können manche Probleme relativieren und den Problemdruck mindern.

Ziele:

- Schärfung der Problemsicht durch Perspektivwechsel
- Gewinnung von Abstand zu einengenden Gefühlen und Gedanken
- Entwicklung von Ideen für die Problemlösung

Zeit: 20 - 30 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.
- Papierblatt DIN A4
- Stift

Weiterführende Hinweise:

Anstatt der Vorstellung, im Theater zu sitzen, können auch andere Szenarien gewählt werden, wie z.B. ins Kino zu gehen und die persönliche Lebenssituation als Film ablaufen zu lassen oder in einen Heißluftballon zu steigen und das Leben von oben zu betrachten.

Der Effekt der Relativierung von Problemen kann auch erreicht werden durch das Betrachten eines Globus bzw. einer Weltkarte oder durch das Ansteuern des momentanen Wohn- bzw. Arbeitsortes auf Google Earth.

Die Übung:

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Stellen Sie sich Folgendes vor:

Sie sitzen im Theater als Zuschauer und Sie sehen sich selbst und Ihre Lebenssituation auf der Bühne.

Schmücken Sie Ihre Vorstellung genau aus! Schauen Sie genau hin!

Lassen Sie sich Zeit und genießen Sie das Gefühl, aus der Ferne auf sich und Ihr Leben zu schauen!

Manches relativiert sich, wird leichter und handhabbarer.

Wenn Sie genug gesehen haben, lösen Sie sich in dem Ihnen gemäßen Tempo aus der Vorstellung.

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Notieren Sie sich ggf. interessante Ideen oder Lösungsansätze.

Impuls 2: Mein Leben vom Tode her betrachten!

Einführung:

Das Nachdenken darüber, dass jeder Mensch sterben muss und nichts von der Welt mitnehmen kann, macht manchen Menschen so viel Angst, dass sie die Realität des Todes aus Ihrem Leben zu verdrängen suchen.

Besser ist es, dass sich Menschen dieser unausweichlichen Tatsache rechtzeitig und mutig stellen, nicht erst dann, wenn liebe Mitmenschen sterben.

Das Bedenken der Endlichkeit menschlichen Lebens relativiert manches und öffnet den Blick für die wesentlichen Dinge im Leben. Es lehrt, jeden Tag des Lebens als Geschenk zu sehen und zu genießen.

Ziele:

- Bewusstwerden der Endlichkeit menschlichen Lebens
- Neubewertung von Problemen unter dem Aspekt der Endlichkeit des eigenen Lebens
- Bestimmung von Lebenszielen

Zeit: 30 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift

Die Übung:

Sorgen Sie für eine störungsfreie Umgebung und beschäftigen Sie sich mit der Frage: „Was würde ich tun, wenn ich nur noch vier Wochen, eine Woche oder einen Tag zu leben hätte?“

Entscheiden Sie sich für einen Zeitraum. Je kürzer Sie den Zeitraum wählen, umso drängender wird diese Frage.

Schmücken Sie Ihre Vorstellung genau aus! Schauen und fühlen Sie genau hin!

Lassen Sie sich Zeit und listen Sie alle Ihre Einfälle unzensuriert auf!

Sichten Sie Ihre Einfälle und wenn Sie Wünsche und Ideen entdecken, die Sie schon lange vor sich her schieben, nehmen Sie sich vor, sie baldmöglichst umzusetzen.

Bedenken Sie dabei: Oft sind es die kleinen Dinge im Alltag, die zufrieden und glücklich machen und nicht die großen Würfe!

Impuls 3: Was mein Leben lebenswert macht!

Einführung:

Die Frage, was menschliches Leben lebenswert und sinnvoll macht, stellt sich meist in Krisenzeiten. Auch außerhalb von Krisenzeiten ist eine Überprüfung der Lebensziele sinnvoll, um nicht unversehens in Sackgassen zu landen.

Ziele:

- Analyse der eigenen Lebenssituation
- Bestimmung von Lebenszielen

Zeit: 60 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A3
- Buntstifte oder Wachsmalkreiden
- Kreppband

Die Übung:

Schreiben Sie das heutige Datum in eine Ecke des Papierblatts DIN A3!

Zeichnen Sie sich selbst in die Mitte und wählen Sie ein Symbol für sich!






Ordnen Sie um sich herum Personen, Wesen, Dinge, Aktivitäten, Werte und Lebensbereiche⁷⁰, die in positiver oder negativer Hinsicht für Ihr Leben Bedeutung haben und ihnen Sinn geben!

Benennen Sie jede Person, jedes Wesen, jedes Ding, jede Aktivität, jeden Wert und Lebensbereich!

Charakterisieren Sie jede Person, jedes Wesen, jedes Ding, jeden Wert und jeden Lebensbereich mit einem Symbol oder einer Metapher!

Bringen Sie emotionale Nähe und Distanz bzw. den Grad der subjektiven Bedeutung für Sie durch die Entfernung zu Ihnen zum Ausdruck!

Wählen Sie Verbindungslinien zu Ihnen nach folgender Legende:

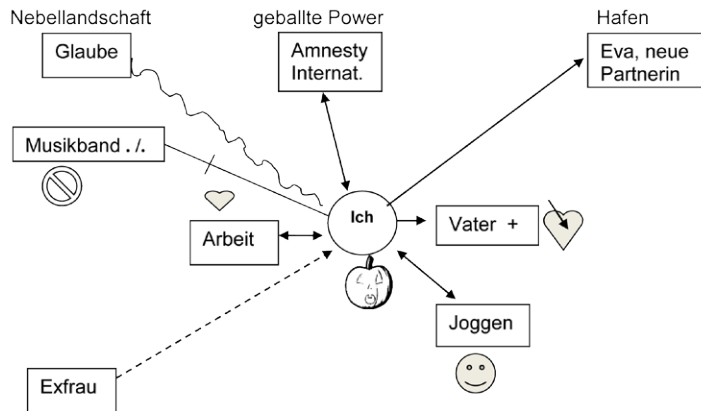
	= einseitige positive Beziehung
	= beidseitige positive Beziehung
	= Beziehungswunsch
	= gestörte Beziehung
	= ambivalente Beziehung
+	= tot ⁷¹
Ø	= früheres Mitglied ⁷²
./.	= nicht mehr ausgeübte Aktivität

⁷⁰ Sie können Lebensbereiche wie Essen, Trinken, Schlafen, Sexualität, Partnerschaft, Freunde, Familie, Arbeit, Freizeit, Kultur, Politik, Wissenschaft, Religion u. a. als Oberbegriffe verwenden und/oder Teile der Lebensbereiche konkretisieren, z.B. einzelne Hobbies, Personen etc.

⁷¹ Tote können oft noch eine nachhaltige Wirkung ausüben!

⁷² Frühere Mitglieder können noch von Bedeutung sein!

Beispiel:



Wenn Sie ihr Bild fertig gestellt haben, hängen Sie es mit Kreppband an eine Wand.

Lassen Sie das Bild aus der Distanz auf sich wirken und beantworten Sie sich folgende Fragen:

1. Was fällt mir auf, wenn ich auf das Bild schaue? Welches Gefühl stellt sich ein?
2. Wie hoch (Prozentangabe!) schätze ich meine derzeitige Lebensqualität ein?
3. Wie viel Prozent möchte ich erreichen? Auf wie viel Prozent darf sie maximal absinken?
4. Aus welchem der Bereiche schöpfe ich Energie? Welcher Bereich bindet die meiste Energie?
5. Listen Sie jeweils die Energiespender und Energiefresser auf!
6. Sortieren Sie die Energiefresser in zwei Bereiche:
7. Kann ich alleine lösen....
8. Kann ich nicht alleine lösen...!
9. Erstellen Sie eine Prioritätenliste und einen Zeitplan, was Sie wann, wie bzw. mit wem angehen werden!
10. Zur weiteren Bearbeitung von Fragen, die Sie alleine lösen können, machen Sie ein einfaches Brainstorming!

11. Was können Sie tun oder unterlassen, um sich Ihre bisherigen Energiespender zu erhalten bzw. sie noch zu stärken?

4.4 Zeit finden für Wesentliches

Die Lebenszeit des Menschen ist begrenzt. Kein Mensch weiß, wann, wo und wie sein Leben enden wird. Durch ein Innehalten und Nachdenken von Zeit zu Zeit schenkt er dieser Tatsache Beachtung und hat die Chance, die eigene Lebenszeit besser und zufriedenstellender zu gestalten und sich Freiräume für das Wesentliche im Leben zu schaffen.

Der erste Impuls dieses Themenkomplexes geht die Frage nach der Zeit grundsätzlich an, die beiden folgenden Übungen bieten konkrete Strukturierungshilfen für berufliches und privates Zeitmanagement.

Impuls 1: Die großen Kieselsteine des Lebens

Einführung:

Alle Zeitmanagementtechniken verpuffen, wenn der Mensch sich nicht grundsätzliche Gedanken dazu macht, was im Leben von zentraler Bedeutung ist und wofür er seine Lebenszeit einsetzen will.

Ziele:

- Analyse eigener Werte im Leben
- Verbesserung des Zeitmanagements

Zeit: 30 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Geschichte ‚Die Kieselsteine des Lebens‘ (siehe Anhang 3.1.)

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie in Ruhe die Geschichte von den Kieselsteinen.

Lassen Sie die Geschichte nach dem Lesen noch ein wenig auf Sie wirken und zeichnen Sie dann Ihr Gefäß mit den großen Steinen, dem Kies und dem Sand!

Benennen Sie nach Ihrem momentanen Erleben die großen Steine, den Kies und den Sand in Ihrem Leben!

Betrachten Sie das Bild und ziehen Sie Ihre Schlussfolgerungen daraus!

Impuls 2: Versuchen Sie es mit dem Eisenhower-Prinzip!

Einführung:

Zeit ist ein wertvolles und knappes Gut.

Das von Dwight D. Eisenhower praktizierte und nach ihm benannte Eisenhower-Prinzip hilft Menschen im beruflichen und privaten Kontext, Aufgaben zu priorisieren und zu einer fruchtbaren Zeiteinteilung zu kommen.

Ziele:

- Priorisierung von Zielen und Aufgaben
- Verbesserung des Zeitmanagements

Zeit: 30 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Beschreibung des Eisenhower-Prinzips (siehe Anhang 3.2.)

Die Übung:

Listen Sie alle Ihre Aufgaben für eine Woche auf!

Sortieren Sie Ihre Aufgaben danach in den Kategorien des Eisenhower-Prinzips⁷³.

Gehen Sie davon aus, dass nicht alles, was dringlich ist, auch wirk-

lich wichtig ist und umgekehrt.

Gehen Sie davon aus, dass nicht alles, was wichtig ist, auch sofort erledigt werden muss.

D-Aufgaben werfen Sie in den Papierkorb.

C-Aufgaben delegieren Sie am besten.

B-Aufgaben nehmen Sie in Ihren Zeitplan auf.

A-Aufgaben erledigen Sie sofort!

Probieren Sie es aus, eine Woche nach diesem Raster zu handeln!

Impuls 3: Versuchen Sie es mit Tankstellen im Wochenplan!

Einführung:

In der westlichen Welt nehmen Depressionen, Burnout und psychische Erkrankungen im Arbeitskontext in den letzten Jahren kontinuierlich zu: Immer weniger Menschen müssen immer mehr leisten. Gemeinsame Pausen und Reflexionszeiten finden kaum mehr statt.

Umso wichtiger ist es, dass Menschen erkennen, welche Tankstellen sie haben und wie sie ihre Tankstellen regelmäßig anfahren können, um gesund zu bleiben.

Ziele:

- Verbesserung des Zeitmanagements
- Burnout-Prophylaxe
- Vorlage ‚Wochenplan mit Tankstellen‘ (siehe Anhang 3.3.)

Zeit: 30 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift

⁷³ Siehe Anhang 3.2.

Die Übung:

Orientieren Sie sich an der Vorlage ‚Wochenplan mit Tankstellen‘ und zeichnen Sie Ihren persönlichen Wochenplan:

Verplanen Sie nicht mehr als 80% Ihrer gesamten Zeit!

Legen Sie ein Motto für die Woche fest (z. B. ‚Woche des positiven Feedbacks an Mitarbeiter, Kollegen, Angehörige‘ oder ‚Ich freue mich am Leben‘ oder ‚Ich gehe den Weg des Friedens‘ etc.).

Listen Sie ihre Tankstellen bzw. Stresslöser (Aktivitäten, Hobbies, mentale Botschaften, soziale Netzwerke, Kraftquellen etc.) auf.

Überlegen Sie, welche Ihnen wann in welcher Lebenssituation am besten geholfen haben.

Planen Sie pro Tag eine kleine Tankstelle ein: Was Ihnen gut tut und womit Sie auftanken können, wissen Sie selbst am besten!

Beachten Sie bei der Planung den Grundsatz: Qualität vor Quantität. D.h. eine Tankstelle alle drei Tage anzufahren, kann u. U. mehr Erholung und Energie bringen, als täglich eine.

Probieren Sie aus, was Ihnen hilft und setzen Sie das dann konsequent um.

4.5 Persönliche Spiritualität leben

Menschen sind religiöse Wesen⁷⁴ und haben die Fähigkeit, sich an Werte und Ideen zu binden. Es ist dabei gleichgültig, ob es sich um innerweltlich definierte Ideen und Werte wie z.B. im Atheismus, Existenzialismus, Humanismus, Kommunismus handelt oder um solche, die von einer höheren Macht bzw. einem das sinnlich Wahrnehmbare überschreitenden, häufig göttlichen Wesen abgeleitet werden wie z.B. im Judentum, Islam, Christentum, Buddhismus, Hinduismus, in der Esoterik etc.

Die Religion des Menschen äußert sich in einer spezifischen Spiritualität, sprich Geisteshaltung und Lebenseinstellung, die Fühlen, Denken, Handeln und Wollen der Person bestimmt.

⁷⁴ vgl. das Verständnis von Religion unter 3.2.4.

Die persönliche Spiritualität, die ein Mensch entdecken, pflegen und leben kann, ist eine lebenslange Herausforderung und ein Weg mit Höhen und Tiefen.

Mit den folgenden Übungen können Menschen ihrer Spiritualität auf die Spur kommen.

Impuls 1: Spiritualität leben, heißt richtig atmen

Einführung:

Spiritualität hat einen engen Bezug zum Atem und Atmen. Geht man von der Herkunft des Wortes aus, so ergibt sich folgender Befund:

„Spiritualität leitet sich vom lateinischen ‚spiritus‘ ab. Dieses Nomen bedeutet ursprünglich ‚Luft, Hauch‘, aber auch ‚Atem, Atmen‘, ‚Seele, Geist‘, sowie ‚Begeisterung, Mut, Sinn.‘ Das zugrunde liegende Verb lautet ‚spiro‘ und bezeichnet nicht nur ‚wehen, hauchen‘, sondern auch ‚atmen, leben‘ sowie ‚erfüllt und beseelt sein.‘ ... Den unauflöselichen Zusammenhang zwischen Atmen und Geistigkeit betonen auch Atemtherapien ... und traditionsreiche Meditationsschulen.“⁷⁵

Spiritualität im Alltag leben, heißt demnach also auch, richtig zu atmen.

Ziele:

- Einübung spezieller Atemtechniken
- Entspannung und Stressreduktion
- Förderung körperlicher und geistiger Achtsamkeit

Zeit: 15 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.
- Übungsanleitungen zum tiefen und entspannten Atmen (siehe Anhang 3.4.)

⁷⁵ vgl. das Verständnis von Religion unter 3.2.4.

Spezielle Durchführungshinweise:

Das bewusste tiefe und entspannte Atmen hilft Menschen, vor wichtigen oder belastenden Gesprächen und Begegnungen aufkommende Aufregung bzw. hoch steigende Emotionen zu minimieren. Es muss allerdings schon vorher eingeübt sein, damit es schnellstmöglich wirkt.

Die Atemübungen können zur Konzentration und Einstimmung auf die Lernaufgaben und Übungen dieses Buches eingesetzt und beschriebene Kurzentspannungsanleitungen zu Visualisierungsübungen dadurch ergänzt oder ersetzt werden.

Nach emotional bewegenden Erkenntnissen aus der Bearbeitung der Lernaufgaben und Übungen helfen die Atemtechniken, Gefühle zu dämpfen.

Die Übung:

Lesen Sie die Übungsanleitungen zum tiefen und entspannten Atmen.

Probieren Sie jede der angebotenen Techniken mindestens siebenmal aus. Danach werden Sie spüren, welche der Techniken für Sie die geeignetste ist.

Impuls 2: Meine spirituelle Lebensgeschichte

Einführung:

Menschliche Spiritualität entwickelt sich in einem lebenslangen Prozess. Die Reflexion dieses Prozesses dient der Selbstvergewisserung, so dass Menschen spüren oder wissen, dass sie sich auf dem richtigen Weg befinden. Menschen brauchen Spiritualität, wenn sie aus ihrer Vergangenheit Lehren ziehen wollen, um spirituelle Krisen in der Gegenwart meistern zu können.

Ziele:

- Reflexion des spirituellen Lebenswegs
- Bewältigung spiritueller Krisen

Zeit: 30 - 45 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4 (100 – 120-Gramm-Papier)
- Dicke Filzstifte oder Flipchartmarker
- CD mit geistlicher Musik oder religiösen Liedern
- Kerze und Feuerzeug

Spezielle Durchführungshinweise:

Bilder oder Videos von religiösen Feiern und Festen aus dem Familien- und Freundeskreis eignen sich für die Einstimmung in die Übung.

Um nicht in einer spirituellen Sackgasse zu landen, sollten geistlich interessierte Menschen hin und wieder an Exerzitien oder religiösen Gesprächskreisen teilnehmen sowie Einzelgespräche mit spirituellen Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern führen.

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Zünden Sie eine Kerze an und hören Sie zur emotionalen Einstimmung für Sie bedeutsame religiöse Lieder oder geistliche Musik!

Nach ein paar Minuten nehmen Sie das Blatt Papier und zerknüllen Sie es mit beiden Händen zu einer festen Kugel.

Dann entfalten Sie das Papier vorsichtig, ohne es glatt zu streichen.

Betrachten Sie die dreidimensionale Struktur, die Sie in Ihren Händen halten.

Lassen Sie sich dabei von den Formen und folgenden Fragestellungen leiten:

- (a) Welche spirituellen Erfahrungen habe ich in meinem Leben gemacht?
- (b) Was waren bedeutsame Ereignisse, Orte und Personen?
- (c) Welche Höhen, Gipfel, grüne Auen habe ich erlebt?

(d) Welche Tiefen, Grate, Abbrüche habe ich bewältigt?

Gestalten Sie Ihr Strukturbild farblich mit den Stiften aus.

Betrachten Sie danach das Gebilde von allen Seiten.

Lassen Sie es auf sich wirken und finden Sie Antworten zu folgenden Fragen:

- (a) Wie wirkt das Gebilde auf mich? Wie fühlt sich das für mich an?
- (b) Was trägt mich?
- (c) Worüber freue ich mich?
- (d) Wo stehe ich jetzt?
- (e) Wo will ich hin?
- (f) Wie komme ich zum Ziel?

Impuls 3: Im Vertrauen auf Gott den eigenen Weg gehen

Einführung:

Die Entstehung eines gesunden Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens ist auch gekoppelt mit den Wertvorstellungen eines jeden einzelnen Menschen, seien sie von den großen Weltreligionen oder atheistischen Lebenseinstellungen geprägt.

Ein Christ kann in der Zuversicht leben, von Gott gewollt, angenommen und geliebt zu sein mit all seinen Talenten und all seinen Schwächen. Er darf darauf vertrauen, von Gott nicht alleine oder fallen gelassen, sondern begleitet zu werden, wenn er in einer Krise steckt, ihm das Leben nicht mehr lebenswert scheint und das Vertrauen in die eigenen Stärken in den Keller gerutscht ist.

Diese Haltung drückt sich in der folgenden Geschichte aus, die auch für Nichtchristen nachvollziehbar ist, sofern sie sich von einer höheren Macht getragen fühlen.

Ziele:

- Förderung des Vertrauens, von einer höheren Macht getragen zu sein
- Stärkung des Selbstvertrauens
- Bewältigung von spirituellen Krisen

Zeit: 20 - 30 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Kerze
- Feuerzeug
- Geschichte ‚Spuren im Sand‘ (siehe Anhang 3.5.)

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Zünden Sie eine Kerze an!

Lesen Sie in Ruhe die Geschichte ‚Spuren im Sand‘.

Lassen Sie die Geschichte nach dem Lesen noch ein wenig auf sich wirken und spüren Sie dem Gefühl nach, das sich einstellt!

Schreiben Sie Ihre Gedanken und Gefühle dazu nieder und/oder suchen Sie das Gespräch mit vertrauten Personen⁷⁶.

4.6 Loslassen lernen

Damit Menschen die ‚Leichtigkeit des Seins‘ entdecken und ihr eigenes Leben im ständigen Fluss des Werdens und Vergehens nicht erstarren lassen, ist es wichtig, dass sie die Kunst des Loslassens einüben.

Mit jeder Entscheidung für etwas, müssen Menschen automatisch etwas anderes loslassen.

Den meisten Menschen fällt das Loslassen und Abschiednehmen von Menschen schwer, sei es beim Auseinanderbrechen von Freundschaften oder Partnerschaften, bei einem Todesfall, beim Weggang der Kinder etc.

⁷⁶Für diese sehr tief gehenden und intimen Themen findet man aufgeschlossene Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner im Internet unter folgenden Adressen: <http://www.telefonseelsorge.de/> sowie <http://www.seelsorge.net/> und <http://www.kirche.funama.de/>

Auch das Loslassen von krankmachenden Gedanken, Lebensentwürfen und Lebensträumen bereitet vielen Menschen Schwierigkeiten.

Die folgenden Übungen erleichtern das Loslassen im alltäglichen Leben und in existenziellen Situationen.

Impuls 1: Virtuelles Schließfach

Einführung:

Viele Menschen kennen die Erfahrung, nicht abschalten zu können und im Extremfall belastende Gedanken und Gefühle Tag und Nacht im Kopf und im Herzen hin und her zu bewegen. Je mehr man sich anstrengt, die Gedanken und Gefühle mit Macht zu bekämpfen, desto mehr drängen sie sich in den Vordergrund. Das mindert die Lebensqualität und Lebensfreude.

Die folgende Übung hilft, alles Belastende, Unangenehme und Störende abzulegen mit der Gewissheit, es zu einem späteren Zeitpunkt nochmals betrachten und sich damit auseinandersetzen zu können.

Ziele:

- Aufbau von Distanz zu belastenden Gedanken und Gefühlen
- Entspannung und Stressminderung

Zeit: 10 – 15 Minuten

Material:

- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

Spezielle Durchführungshinweise:

Die Übung eignet sich zum schnellen Abschalten vor wichtigen Gesprächen. Sie erleichtert bei kontinuierlichem Üben das Einschlafen.

Die Übung:

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Lassen Sie alles, was Sie momentan bedrückt und blockiert an Ihrem geistigen Auge vorbeiziehen. Versuchen Sie, möglichst genau hinzusehen, hinzufühlen und in sich hineinzuhorchen.

Stellen Sie sich jetzt die belastenden Gedanken, Gefühle, Bilder als einzelne Gepäckstücke vor, die vor Ihnen aufgereiht auf dem Boden stehen.

Jedes Teil ist unterschiedlich groß und trägt ein gut lesbares Schild mit den Angaben zum Inhalt.

Nun beginnen Sie damit, diese Gepäckstücke einzeln in virtuelle Schließfächer zu packen.

Tun Sie das in Ruhe und ganz bewusst, bis alles verstaut ist.

Schließen Sie die Fächer gut ab und stecken Sie die Schlüssel ein. Sie tragen die Schlüssel stets bei sich und können bei Bedarf jederzeit Ihre Schließfächer wieder öffnen.

Jetzt ruhen die Gepäckstücke erst mal sicher in den Schließfächern.

Genießen Sie diesen Zustand der Entlastung eine kurze Weile.

Drehen Sie den Schließfächern den Rücken zu und gehen Sie Ihres Weges.

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Werden Sie kreativ und eröffnen Sie Ihre virtuellen Schließfächer, wann und wo immer Sie wollen!

Impuls 2: Brief an Verstorbene schreiben

Einführung:

Wenn sich Menschen von Verstorbenen verabschieden, ist das ein anstrengender Prozess, weil sie mit heftigen, widersprüchlichen und möglicherweise noch nie erlebten Gefühlszuständen konfrontiert werden. Jeder Mensch geht diesen Weg in individuellem Tempo. Die Trauerarbeit wird erleichtert oder erschwert durch die Qualität der Beziehung, welche zu den Verstorbenen zu Lebzeiten bestand.

Insbesondere dann, wenn es besonders schwer fällt, die Verstorbenen loszulassen oder es nicht möglich war, sich auszusöhnen bzw. sich von den Sterbenden oder Toten angemessen zu verabschieden, hilft folgende Übung dabei, den Trauerprozess wieder zum Fließen zu bringen und mit den Verstorbenen innerlich Frieden zu schließen.

Ziele:

- Emotionalen Abschied nehmen von Verstorbenen
- Innere Aussöhnung mit Verstorbenen

Zeit: nach Belieben

Material:

- Papierblätter DIN A4
- Stift
- Kerze und Feuerzeug
- Bild der/des Verstorbenen

Spezielle Durchführungshinweise:

Weil dieses Ritual emotional sehr bewegend sein kann, sollte es am besten zusammen mit einer vertrauten Person durchgeführt werden, die Verständnis für solche Formen des Loslassens aufbringt.

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Zünden Sie eine Kerze an und betrachten Sie das Bild der/des Verstorbenen.

Nehmen Sie sich Papier und schreiben Sie einen letzten Brief an die/den Verstorbene/n.

Teilen Sie ihr/ihm darin mit, was Sie ihr/ihm zu Lebzeiten vielleicht nicht mehr sagen konnten:

Wie sie/er Ihr Leben bereichert hat, was Sie Schönes miteinander erlebt und welche Krisen Sie gemeinsam gemeistert haben.

Lassen Sie aber auch nicht aus, was Sie ihr/ihm und sie/er Ihnen schuldig geblieben sind, welche Kränkungen sie/er Ihnen zugefügt hat und was Sie ihr/ihm nur schwer verzeihen können.

Lassen Sie sich mit dem Brief Zeit. Es ist nicht schlimm, wenn Sie mehrmals ansetzen müssen, um ihn fertig zu schreiben.

Registrieren Sie all ihre Gedanken und Gefühle und bringen Sie diese möglichst unzensiert zu Papier. Das entlastet und klärt Gedanken und Gefühle!

Wichtig ist das Ende des Briefes: Teilen Sie Ihrer/Ihrem Verstorbenen mit, dass Sie sie/ihn jetzt in Frieden ruhen lassen und sie/er sie auch in Frieden lassen möge.

Vergeben Sie ihr/ihm, wenn es etwas zu vergeben gibt, ohne zu vergessen, was passiert ist, denn daraus können Sie für Ihre künftige Lebensgestaltung lernen.

Verabschieden Sie sich freundlich und versöhnlich von ihr/ihm!

Verschließen Sie das Kuvert und verbrennen Sie den Brief am besten.

Die Asche können Sie in die Graberde untermischen oder an anderer geeigneter Stelle bestatten.

Impuls 3: ‚Schiffchen‘ aussetzen

Einführung:

Das Loslassen von Ideen, Träumen, unerfüllten Hoffnungen, Lebenszielen sowie Ansprüchen an sich selbst und andere, fällt Menschen oft genauso schwer wie das Loslassen von Menschen.

Mit einem krampfhaften Festhalten oder einer Jetzt-erst-recht-Haltung gerät mancher Mensch in eine innere und äußere Sackgasse und macht sich und anderen das Leben schwer.

Die folgende Übung unterstützt den Prozess des Loslassens von Lebenszielen, Ideen und Ansprüchen.

Ziele:

- Emotionale Ablösung von unerfüllbaren Lebenszielen, Ideen, Träumen
- Innere Ruhe und Gelassenheit

Zeit: nach Belieben

Material:

- Papierblätter DIN A4
- Stift

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Schreiben Sie alles was Sie an Ideen, Träumen, inneren Ansprüchen etc. loslassen müssen einzeln auf kleine Papierschnipsel.

Zerknüllen Sie jeden einzelnen Papierschnipsel, ziehen Sie ihn wieder auseinander, ohne ihn glatt zu streichen und formen Sie das Papier zu einer kleinen hohlen Schale.

Begeben Sie sich an einen See oder ein fließendes Gewässer.

Setzen Sie die ‚Schiffchen‘ nacheinander einzeln und ganz bewusst ins Wasser.

Begleiten Sie das Aussetzen der Schiffchen mit der ritualisierten Formel: „Jetzt ist die Zeit zum Loslassen. Ich lasse los ...“

Schauen Sie den Schiffchen nach, bis Sie sie aus den Augen verlieren oder sie untergehen.

Verlassen Sie dann den Ort des Geschehens, ohne sich nochmals umzuwenden.

4.7 Beziehungen klären und verbessern

Der Mensch ist nicht nur Individuum, sondern auch Sozialwesen. Gelingende Beziehungen im privaten und beruflichen Umfeld sind der Quell von Zufriedenheit und Glück. Beziehungsstress kostet Energie und mindert die Lebensqualität und die Arbeitsleistung.

Zur Analyse und Verbesserung zwischenmenschlicher Beziehungen dienen die folgenden Übungen.

Impuls 1: Analyse der Quantität und Qualität meiner Beziehungen

Einführung:

Das Netzwerk an Beziehungen ist für jeden Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt. Der eine braucht eine Vielzahl von Beziehungen, um glücklich zu sein, dem anderen genügen einige wenige.

Von Zeit zu Zeit lohnt es sich, das individuelle Beziehungsgeflecht zu betrachten, um die Beziehungs- und Lebensqualität zu verbessern.

Ziele:

- Analyse der Quantität und Qualität des individuellen Beziehungsgeflechts
- Verbesserung der Beziehungsqualität

Zeit: 30 – 45 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A3
- Buntstifte
- Kreppband

Die Übung:

Nehmen Sie das Papierblatt DIN A3 quer!

Schreiben Sie das heutige Datum in eine Ecke des Blattes!

Zeichnen Sie sich selbst in die Mitte und wählen Sie ein Symbol für sich!

Ordnen Sie um sich herum alle Personen mit Namen an, die für Sie eine Bedeutung haben!

Charakterisieren Sie jede Person mit einem Symbol oder einer Metapher!

Bringen Sie emotionale Nähe und Distanz durch die Entfernung zu Ihnen zum Ausdruck!

Wählen Sie Verbindungslinien zu Ihnen nach folgender Legende:

→	= einseitige positive Beziehung
↔	= beidseitige positive Beziehung
- - - - ->	= Beziehungswunsch
— —	= gestörte Beziehung
~~~~~	= ambivalente Beziehung
+	= tot ⁷⁷
Ø	= früheres Mitglied ⁷⁸
. / .	= nicht mehr ausgeübte Aktivität

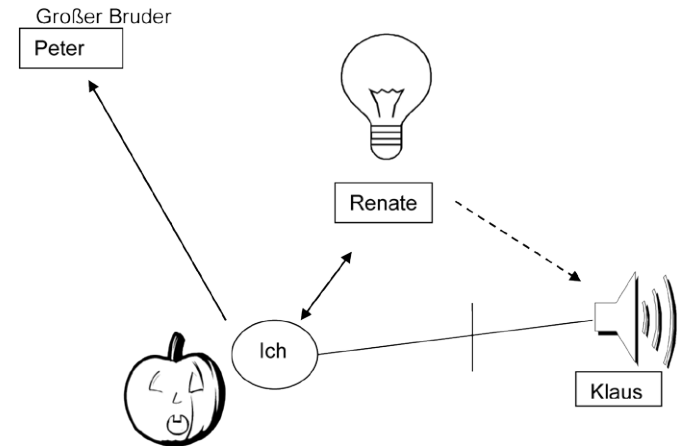
Kennzeichnen Sie die für Sie selbst in irgendeiner Weise bedeutsamen Beziehungen, die Personen untereinander in Ihrem System haben, auf die gleiche Art und Weise!⁷⁹

⁷⁷ Tote können oft noch eine nachhaltige Wirkung ausüben!

⁷⁸ Frühere Mitglieder/Kolleginnen/Kollegen können noch von Bedeutung sein!

⁷⁹ Diese Fragestellung empfiehlt sich nur in kleineren Systemen, da sonst die Übersichtlichkeit leidet.

## Beispiel:



Wenn Sie Ihr Bild fertig gestellt haben, hängen Sie es mit Kreppband an eine Wand.

Lassen Sie das Bild aus der Distanz auf sich wirken und beantworten Sie sich folgende Fragen:

1. Wie würde ich die Atmosphäre in diesem Beziehungsgefüge beschreiben? Welches Bild oder welche Überschrift fällt mir dazu ein?
2. Welches Gefühl stellt sich ein, wenn ich auf die Qualität meiner Beziehungen zu den einzelnen Personen schaue?
3. Welche meiner Beziehungen möchte ich mir näher anschauen? Wo sehe ich Klärungs- und/oder Handlungsbedarf?

Wenn Sie die Beziehungen einzelner Personen untereinander qualifiziert haben, dann überlegen Sie sich noch, welche Bedeutung die Beziehung zwischen X und Y für Ihre Beziehung zu beiden bzw. zu jedem einzelnen von ihnen hat?

## Impuls 2: Aktives Zuhören – oder wie höre ich richtig zu?

### **Einführung:**

Menschen brauchen das Gefühl, verstanden und akzeptiert zu werden hinsichtlich ihrer Träume, Sehnsüchte, zerstörten Hoffnungen, Zweifel, Probleme und Fragen. Verstehen geht nur über Zuhören, das Interesse an der Person und ihrer aktuellen Verfassung signalisiert.

Der Begriff ‚Aktives Zuhören‘ bezeichnet diese Form konzentrierter Zuhörens.

Aktives Zuhören braucht Zeit und geschieht sicher nicht in hektischen Zwischen-Tür-und-Angel-Gesprächen.

Was es heißt, einem Menschen richtig zuzuhören, vermittelt der folgende Impuls.

### **Ziele:**

- Kennenlernen der Grundhaltung des Aktiven Zuhörens
- Einübung von Gesprächstechniken
- Verbesserung der Beziehungsqualität

**Zeit:** 20 Minuten

### **Material:**

- Geschichte über das richtige Zuhören aus Momo (siehe Anhang 3.6.)

### **Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie den Text aus Momo, der auf eindringliche Weise beschreibt, was Aktives Zuhören bei Menschen bewirken kann.

Lassen Sie den Text nach dem Lesen noch ein wenig auf sie wirken und beschäftigen Sie sich dann mit folgenden Ausführungen zum Aktiven Zuhören:

Aktives Zuhören bedeutet eine bestimmte innere Haltung und Einstellung zum/zur Gesprächspartner/in und ist damit mehr als reine Gesprächstechnik. Aktiv Zuhörende signalisieren ihr Interesse und ihre Bereitschaft, verstehen zu wollen.

Aktives Zuhören schafft ein Klima der Verbundenheit und des Vertrauens. Gesprächspartner/innen werden ermutigt, mehr zu erzählen. Durch Aktives Zuhören gewinnt das Gespräch an Tiefe, das Gegenüber fühlt sich verstanden und wird ruhiger.

Aktives Zuhören braucht Zeit! Wenn Sie nicht zuhören und verstehen wollen oder keine Zeit haben, dann wenden Sie das aktive Zuhören am besten nicht an!

### Aktives Zuhören beinhaltet Fragen wie:

- (a) Was empfindet mein/e Gesprächspartner/in?
- (b) Was ist ihm an dem, was er/sie gerade sagt, so wichtig?
- (c) Welches Interesse verfolgt er/sie damit?
- (d) Wie ist ihm/ihr zu Mute?
- (e) Welche Hoffnungen, Wünsche, Sehnsüchte bringt er/sie zum Ausdruck?
- (f) Was sagt er/sie zwischen den Zeilen?

### Aktives Zuhören geht auf mitschwingende Emotionen ein mit Formulierungen wie:

- (a) Sie haben das Gefühl, dass ...
- (b) Sie sind verärgert, traurig etc.
- (c) Ich glaube zu verstehen, dass ...
- (d) Aus Ihrer Perspektive betrachtet ...

### Aktives Zuhören bedeutet ferner, Verständnisfragen zu stellen:

- (a) Könnte es sein, dass ...?
- (b) Ich frage mich, ob ...?
- (c) Meinen Sie das so ...?

Beobachten Sie sich und andere, was sich verändert, wenn Sie das Aktive Zuhören anwenden oder Ihnen jemand in der Haltung des aktiv Zuhörenden begegnet.

### **Impuls 3: Konstruktiv Feedback geben und annehmen**

#### **Einführung:**

Zum Aufbau eines gesunden Selbstwertgefühls und einer realistischen Einschätzung seiner Fähigkeiten ist der Mensch von Geburt an bis zum Lebensende auf die Rückmeldung seiner Mitmenschen angewiesen.

Das beginnt beim Lächeln im Gesicht der Mutter beim Versorgen des Säuglings, geht über Kritikgespräche im familiären, schulischen und beruflichen Umfeld und endet beim Sich-Verabschieden am Totenbett.

Ohne wertschätzendes und kritisches Feedback können sich Menschen nicht weiterentwickeln. Feedback-Geben heißt zweierlei: das Gute oder die Leistung zu loben und das Unangemessene oder Misslungene anzusprechen.

Auf konstruktive Art und Weise kritisches Feedback zu geben und anzunehmen, verbessert die Beziehungsqualität dauerhaft und fördert die Persönlichkeitsentwicklung von Menschen.

#### **Ziele:**

- Feedbackregeln kennenlernen
- Verbesserung der Beziehungsqualität

**Zeit:** 10 – 15 Minuten

#### **Material:**

- Regeln zum Feedbackgeben und Feedbacknehmen (siehe Anhang 3.7.)

#### **Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie allgemein anerkannten Feedback-Regeln für kritisches Feedback.

Trainieren Sie es, mit folgendem einfachen Ablaufschema Feedback zu geben:

1. Beschreiben Sie das störende Verhalten bzw. die Situation konkret aus Ihrer Sicht!
2. Schildern Sie die Auswirkungen auf Sie selbst!
3. Drücken Sie die bei Ihnen ausgelösten Gefühle aus!
4. Fragen Sie nach der Sichtweise Ihres Gegenübers!
5. Besprechen Sie mit Ihrem Gegenüber, wie Sie künftig miteinander umgehen oder das Problem lösen wollen.

Wenden Sie dieses Schema bewusst und gezielt an und reflektieren Sie Ihre Erfahrungen damit!

Und vergessen Sie vor allem nicht, regelmäßig positive Rückmeldungen zu geben und zu sagen, was Ihnen an anderen Menschen gefällt oder diese gut gemacht haben!

### **4.8 Konflikte lösen und sich wieder versöhnen**

Konflikte sind Interessensgegensätze, die aus dem Zusammenleben von Menschen nicht wegzudenken sind. Konflikte werden unterschiedlich bewertet. Manche begreifen Konflikte als eine Chance zum Lernen und zur Weiterentwicklung, andere gehen ihnen aus dem Weg oder kehren sie unter den Teppich. Selbstverständlich gibt es Abstufungen zwischen diesen beiden extremen Polen, abhängig von Personen, Situationen, Inhalten, persönlicher Tagesform und biografischer Konflikterfahrung.

Die drei folgenden Impulse zeigen auf, wie Menschen Konflikte erfolgreich eskalieren bzw. konstruktiv lösen können und welche Haltungen hilfreich sind, dass sich Menschen nach einem eskalierten Konflikt wieder versöhnen können.

#### **Impuls 1: Wie eskaliere ich erfolgreich jeden Konflikt?**

#### **Einführung:**

Menschen wissen, wie sie Konflikte im privaten und beruflichen Bereich eskalieren und Personen an ihrer empfindlichsten Stelle treffen können.

Wird die Bearbeitung eines befürchteten oder bereits eingetretenen Konflikts mit der paradoxen Fragestellung angegangen, wie der Konflikt erfolgreich eskaliert werden kann, entsteht einerseits eine gewisse emotionale Distanz zum Konflikt und den dadurch ausgelösten Gedanken und Gefühlen. Andererseits entwickeln sich durch den distanzierten Blick Lösungsideen.

**Ziele:**

- Reflexion von Konflikten
- Emotionale Distanz von Konflikten gewinnen
- Ideen zur Konfliktlösung entwickeln

**Zeit:** 10 – 20 Minuten

**Material:**

- Papierblatt DIN A4
- Stift

**Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Stellen Sie sich den momentan anstehenden Konflikt vor und überlegen Sie, was Sie tun können, um diesen Konflikt erfolgreich zu eskalieren.

Schreiben Sie Ihre Einfälle und Gedanken auf! Jeder Einfall ist erlaubt!

Zensieren Sie sich nicht und lassen Sie alle Einfälle zu. Bleiben Sie möglichst konkret!

Schauen Sie sich Ihre Ergebnisse an und ziehen Sie daraus Ihre Konsequenzen für einen konstruktiven Umgang mit diesem Konflikt!

Reflektieren Sie generell Ihre Konflikte und Ihr Konfliktlösungsverhalten. Speichern Sie die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in Ihrem Verhaltensrepertoire für Konfliktlösung ab. Sie werden bei künftigen Konflikten mit neuen oder alten Konfliktpartnerinnen und Konfliktpartnern davon profitieren.

**Impuls 2: Welche Einstellungen und Verhaltensweisen sind hilfreich zur Konfliktlösung?**

**Einführung:**

Um Konflikte zu entschärfen oder zu lösen, sind neben speziellen Konfliktlösetechniken in erster Linie bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen erforderlich.

Die Umsetzung der folgenden Tipps trägt dazu bei, Konfliktgespräche zufrieden stellender führen zu können.

**Ziele:**

- Kennenlernen von konstruktiven Haltungen und Vorgehensweisen im Zuge von Konfliktlösung
- Überprüfung des persönlichen Verhaltensrepertoires
- Stärkung von Selbstvertrauen in Konfliktlösung

**Zeit:** 20 Minuten

**Material:**

- Regeln für konstruktive Konfliktverläufe (siehe Anhang 3.8.)

**Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie die Regeln für konstruktive Konfliktverläufe aufmerksam durch.

Lassen Sie das Gelesene noch ein wenig auf sie wirken.

Prüfen Sie, welche der genannten Einstellungen und Verhaltensweisen auf Sie bereits zutreffen und greifen Sie die heraus, die Sie noch brauchen können.

Wenden Sie das als hilfreich Erkannte bei aktuellen oder kommenden Konflikten mutig an und reflektieren Sie Ihre Erfahrungen.

### **Impuls 3: Wie baue ich Vertrauen auf und wie gelingt der Neuanfang?**

#### **Einführung:**

Menschen fällt es oft schwer, nach einem Konflikt die Hand zur Versöhnung zu reichen.

Intuition, Sensibilität, Kreativität, Sachlichkeit und vor allem der Wille der Konfliktparteien, aufeinander zuzugehen, sind gefragt, wenn es darum geht, Vertrauen wieder aufzubauen und einen Neuanfang zu wagen.

Dauer und Gelingen eines solchen Prozesses hängen davon ab, wie hoch der eingetretene Vertrauens- und Gesichtsverlust bzw. das Kränkungspotential auf beiden Seiten sind.

Wie Menschen den Prozess der Annäherung und Versöhnung konstruktiv gestalten können, zeigen die folgenden Anregungen.

#### **Ziele:**

- Kennenlernen von konstruktiven Haltungen und Vorgehensweisen zu Versöhnung und Vertrauensaufbau nach Konflikten
- Überprüfung des persönlichen Verhaltensrepertoires
- Stärkung des Selbstvertrauens in die Fähigkeit zu konstruktiver Konfliktlösung

**Zeit:** 15 Minuten

#### **Material:**

- Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang (siehe Anhang 3.9.)

#### **Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie die ‚Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang‘ aufmerksam durch.

Lassen Sie das Gelesene noch ein wenig auf sie wirken.

Überprüfen Sie, welche der genannten Empfehlungen Ihrer Einstellung bereits entsprechen und welche nicht.

Wählen Sie eine für Sie neue Verhaltensoption aus, setzen Sie sie in der nächsten Konfliktsituation mutig um und reflektieren Sie Ihre Erfahrungen.

Bedenken Sie noch folgende Hinweise:

- Es fühlt sich besser an, sich als aktiv Handelnden anstatt als passiv Abwartenden zu erleben. Gehen Sie einen ersten kleinen Schritt auf den/die Konfliktpartner/in zu. Warten Sie nicht ab, nach dem Motto ‚Wer sich zuerst bewegt, hat verloren!‘
- Schenken Sie Ihr Vertrauen schrittweise und bleiben Sie achtsam sich selbst gegenüber, will heißen: Öffnen Sie sich langsam und schützen Sie sich vor Verletzungen.

Mut zum Risiko zu haben, ist die wichtigste Voraussetzung dafür, enttäuschem Vertrauen in der Beziehung zu Menschen noch mal eine Chance zu geben.

## **4.9 Krisen meistern**

Menschliches Leben ohne Krisen gibt es nicht. Die Lebenszufriedenheit hängt davon ab, wie Krisen bewertet, durchlebt und gemeistert werden. Aus der Reflexion bereits durchlebter Krisen lassen sich Hilfestellungen ableiten für künftig zu meisternde Krisen.⁸⁰

Die folgenden drei Lernaufgaben und Übungen bauen aufeinander auf. Sie gehen auf die grundsätzlichen Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen ein, beschreiben den Verlauf von Krisen bzw. Veränderungsprozessen und geben Anstöße, Krisenerfahrungen im Leben erkenntnisreich zu reflektieren.

### **Impuls 1: Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen**

#### **Einführung:**

Eine Krisensituation birgt für Menschen immer eine Chance der Verbesserung der Situation, aber auch eine Gefahr, die Situation zu

⁸⁰ Welche Arten von Krisen es gibt, ist in Kapitel 2.4. dargestellt.

verschlechtern.

Mehr noch als die Erfahrung im Umgang mit Krisen entscheidet die Grundeinstellung zu Krisen im menschlichen Leben, ob Krisen konstruktiv oder destruktiv bewältigt werden können.

**Ziele:**

- Kennenlernen der Möglichkeiten zur Krisenbewältigung
- Reflexion der persönlichen Einstellung zu Krisen im menschlichen Leben

**Zeit:** 10 Minuten

**Material:**

- Schaubild ‚Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen‘ (siehe Anhang 3.10.)

**Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Betrachten Sie das Schaubild ‚Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen‘.

Denken Sie für sich über folgende Fragen nach:

- (a) Wie bewerten Sie Krisen generell: als Chance oder als etwas, das eigentlich nicht sein sollte, als notwendiges Übel oder als zum Leben gehörende Herausforderung?
- (b) Spiegelt das Bild Ihre Erfahrungen im Umgang mit Krisen wider?

Gehen Sie dann weiter zu Impuls 2.

**Impuls 2: Krisen – Wege hinein, hindurch und heraus**

**Einführung:**

In Krisensituationen hilft es Menschen am besten, sich anderen anzuvertrauen, mit ihnen zu sprechen und sich helfen zu lassen.

Nach der Bewältigung von Krisen sollten Menschen ihre persönli-

chen Krisenerfahrungen reflektieren, weil sie daraus für die Bewältigung künftiger Krisen lernen können.

**Ziele:**

- Detaillierte Reflexion eigener Krisenerfahrungen
- Erkennen positiver und destruktiver Bewältigungsmöglichkeiten

**Zeit:** 45 – 60 Minuten

**Material:**

- Papierblatt DIN A3
- Buntstifte oder Wachsmalkreiden
- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

**Die Übung:**

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Sie begeben sich jetzt auf eine kleine Zeitreise in Ihrem Leben.

Starten Sie an dem Tag, an dem Sie die Übung machen und gehen Sie dann in Ihrem Tempo die Lebensjahre zurück.

Nehmen Sie die Höhen und Tiefen Ihres Lebens in einer Haltung der liebevollen Wertschätzung und Gelassenheit wahr.

Machen Sie sich bewusst, dass Sie es geschafft haben, die Krisen zu bewältigen, auch wenn Sie vielleicht mit der Art der Krisenbewältigung oder dem Ergebnis nicht immer zufrieden waren.

Wenn Sie im letzten Lebensjahr, das Sie mit Erinnerungen verknüpfen können, angekommen sind, beenden Sie die Zeitreise.

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen, schauen Sie

sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Skizzieren Sie nun Ihre Lebenslinie mit allen Höhen und Tiefen.

Kennzeichnen Sie Höhen und Tiefen mit Jahreszahlen und tragen Sie Namen oder Symbole für das jeweilige Ereignis ein.

Betrachten Sie dann der Reihe nach Ihre Krisenerfahrungen und wählen Sie eine davon aus.

Beantworten Sie sich folgende Fragen:

- (a) Wie bin ich in die Krise geraten?
- (b) Wie habe ich sie durchlebt?
- (c) Wie bin ich aus der Krise herausgekommen?
- (d) Was war dabei hilfreich, was hat sich bewährt?

Halten Sie die aus der Reflexion erwachsenen Ideen stichwortartig fest.

Danach können Sie auch eine zweite oder dritte Krisenerfahrung nach gleichem Muster reflektieren.

Verwahren Sie die Erkenntnisse und ziehen Sie sie ggf. wieder aus der Schublade, wenn Sie wieder in einer Krise stecken sollten.

### **Impuls 3: Verlauf von Krisen und Veränderungsprozessen**

#### **Einführung:**

Krisen und Veränderungsprozesse haben bestimmte Phasen, die durchlaufen werden müssen.

Das Wissen darum kann Menschen helfen, sie positiv zu meistern.

#### **Ziele:**

- Kennenlernen des Verlaufs von Krisen und Veränderungsprozessen
- Erkennen persönlicher Bewältigungsstrategien

**Zeit:** 30 Minuten

#### **Material:**

- Schaubild und Beschreibung: Verlauf von Krisen- und Veränderungsprozessen (siehe Anhang 3.11.)

#### **Die Übung:**

Machen Sie sich mit dem Schaubild und der Beschreibung des idealtypischen Verlaufs von Krisen- und Veränderungsprozessen vertraut.

Lassen Sie die Kurve und die Beschreibung nach dem Lesen noch ein wenig auf sich wirken.

Nehmen Sie sich jetzt noch Zeit und überlegen Sie:

- Entspricht der skizzierte Verlauf Ihrem Weg durch Krisen?
- Sind Sie in bestimmten Phasen stecken geblieben?
- Haben Sie immer das Tal der Tränen durchschritten oder sind Sie ‚Abkürzungen‘ gegangen?

Wenn Sie sich in einer aktuellen Krise befinden, können Sie sich selbst einschätzen und in der Verlaufskurve Ihre momentane Position ankreuzen.

Dann überlegen Sie, welche Schritte nötig sind, um die nächste Phase zu erreichen. Sie können auch paradox fragen, was Sie tun müssen, um mit Sicherheit nicht die nächste Phase im Kurvenverlauf zu erreichen.

Halten Sie Ihre Antworten schriftlich fest und ziehen Sie Ihre Schlussfolgerungen daraus.

### **4.10 Leben, Lieben und Arbeiten ins Gleichgewicht bringen**

Leben, Lieben und Arbeiten ins Gleichgewicht zu bringen, ist eine hohe Kunst im Leben!

Zum einen geht es für Menschen darum, zu erkennen, wann und wodurch die Life-Balance gestört ist, zum anderen gilt es, Möglichkeiten zu entdecken, die Balance wieder herzustellen.

Ein gelegentlicher Check-up der Life-Balance erhöht die Chance, Burn-out, psychosomatischen Erkrankungen sowie Konflikten im zwischenmenschlichen Bereich vorzubeugen.

Leben und Arbeiten werden wieder bunter und zufriedener, wenn sich Menschen persönliche Oasen und Kraftquellen bewusst machen und gezielt ansteuern.

### **Impuls 1: Meine momentane Life-Balance** **(Analysemöglichkeit 1)**

#### **Einführung:**

Manche Menschen haben es sich zur Gewohnheit gemacht, ihren persönlichen Jahresrückblick und davon abgeleitet auch die Vorausschau fürs neue Lebensjahr zu machen.

Die folgende Liste eignet sich als einfaches Raster für diesen Zweck, kann aber auch als unterjähriger Check-up gute Dienste leisten.

#### **Ziele:**

- Analyse der persönlichen Life-Balance
- Lösungswege zum Erhalt der persönlichen Life-Balance entwickeln

**Zeit:** 45 Minuten

#### **Material:**

- Papierblatt DIN A3
- Blauer und roter Stift
- Checkliste: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen (siehe Anhang 3.12.)

#### **Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Verwenden Sie die Checkliste: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen⁸¹.

⁸¹ Siehe Anhang 3.12.

Markieren Sie auf der Skala von 1 - 10 Ihre momentane Zufriedenheit (**IST-Wert**) in diesen Lebensbereichen mit einem **blauen** Stift!

Blicken Sie auf das Gesamtbild und finden Sie heraus, welches Gefühl sich beim Betrachten einstellt!

Versuchen Sie zu erspüren, in welchen Lebensbereichen Sie Veränderungen herbeiführen wollen!

Markieren Sie sich diese Bereiche durch Unterstreichen mit einem **roten** Stift!

Wählen Sie von den so markierten Lebensbereichen einen aus und tragen Sie auf der entsprechenden Skala **mit roter Farbe** den Skalenwert (**SOLL-Wert**) ein, den Sie erreichen möchten.

Überlegen Sie und notieren Sie, was Sie tun oder loslassen müssen, um den Sollwert zu erreichen!

Legen Sie den ersten Schritt fest und führen Sie diesen in den nächsten 72 Stunden aus!

Verfolgen Sie das so definierte Ziel mindestens vier Wochen lang!

Wählen Sie sich nach vier Wochen einen anderen Bereich und gehen Sie nach dem gleichen Muster vor.

Wenn Sie sich mehrere Ziele gleichzeitig vornehmen, steigt die Gefahr zu scheitern und die Lust auf weitere Veränderungen zu verlieren.

### **Impuls 2: Meine momentane Life-Balance** **(Analysemöglichkeit 2)**

#### **Einführung:**

Menschliche Identität beruht nach dem Modell von H. Petzold⁸² auf fünf Säulen:

1. Leiblichkeit
2. Soziales Netzwerk

⁸² Siehe dazu Teil 2.3.

3. Werte - Sinn
4. Arbeit - Leistung
5. Materielle Sicherheit

Es ist anzunehmen, dass eine ausgewogene Füllung dieser Säulen ein zufriedenes und glückliches Leben garantiert.

Bei lange anhaltenden niedrigen Füllmengen einzelner Säulen treten vermutlich Blockaden im Lebensfluss auf, die dazu führen können, dass die Lebensqualität sinkt und die Unzufriedenheit zunimmt. Die Gefahr des Entstehens von körperlichen und/oder seelischen Erkrankungen steigt.

Ein regelmäßiger Check-up mit diesem Modell ebnet den Weg zu mehr Klarheit und Lebensfreude.

**Ziele:**

- Analyse der persönlichen Life-Balance
- Entwicklung von Lösungswegen zum Erhalt der persönlichen Life-Balance

**Zeit:** 45 Minuten

**Material:**

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Arbeitsblatt zum Fünf-Säulen-Modell (siehe Anhang 3.13.)

**Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie ggf. die ausführliche Beschreibung des Fünf-Säulen-Modells in Teil 2.3.

Verwenden Sie das Arbeitsblatt zum Fünf-Säulen-Modell.

Tragen Sie anhand folgender Leitfragen die aktuelle Füllmenge der jeweiligen Säule ein:

(a) Säule Leiblichkeit:

- o Gefalle ich mir selbst?
- o Was mag ich an mir?
- o Wie fühle ich mich in meinem Körper?
- o Wie fühle ich mich als Mann oder Frau?
- o Fühle ich mich fit, schwach, gesund, krank?

(b) Säule Soziales Netzwerk:

- o Wie groß ist mein soziales Netzwerk? Wie tragfähig ist es?
- o Wie erlebe ich die Qualität meiner Kontakte?
- o Fühle ich mich einsam?
- o Habe ich echte Freunde in greifbarer Nähe?
- o Wie gestalte ich meine Beziehungen?

(c) Säule Werte und Sinn:

- o Woher komme ich, was will ich, wohin gehe ich?
- o Was will ich im Leben erreichen?
- o Wofür stehe ich ein?
- o Woran glaube ich?
- o Welche Auswirkungen haben meine Wertvorstellungen auf mein Handeln und Planen?

(d) Säule Arbeit und Leistung:

- o Wie leistungsfähig und -willig bin ich?
- o Habe ich den Beruf, den ich wollte?
- o Habe ich Spaß an meiner Arbeit?
- o Erhalte ich Bestätigung durch meine Leistung?
- o Welche Bedeutung hat Arbeit für mein Leben?

(e) Säule Materielle Sicherheit⁸³:

- o Bin ich finanziell ausreichend abgesichert?
- o Wie kann ich meinen Lebensunterhalt sichern?
- o Kann ich Reserven bilden?

Betrachten Sie das Ergebnis und beantworten Sie sich folgende Fragen:

- (a) Wie zufrieden bin ich mit der Füllung der einzelnen Säulen?  
Wo fehlt mir etwas?
- (b) Wie wirken sich die Füllungen in den einzelnen Bereichen auf die anderen Bereiche aus?
- (c) Was will ich in den nächsten drei Monaten verändern?
- (d) Wie will ich das tun?

Halten Sie die dafür notwendigen Schritte schriftlich fest.

Wenn Sie den ersten Schritt zur Umsetzung Ihres Vorhabens innerhalb der nächsten 72 Stunden gehen, erhöhen Sie die Chancen für das Gelingen!

**Impuls 3: Meine Oasen/Tankstellen/Quellen (wieder-)entdecken und nutzen**

**Einführung:**

Menschen haben individuelle Oasen, Tankstellen und Quellen, die ihnen helfen, im Alltags- und Berufsstress zu bestehen.

Die folgende Übung dient dazu, persönliche Oasen, Tankstellen und Quellen zu identifizieren und Wege zur besseren Nutzung zu finden.

**Ziele:**

- Erkennen persönlicher Oasen und Tankstellen
- Nutzung brachliegender Ressourcen

**Zeit:** 45 Minuten

⁸³ Im RSW Lebensplaner© findet man umfangreiches Material zur Analyse und Planung der Säule Materielle Sicherheit (RSW AG Steuerberatungsgesellschaft [www.rsw.ag/lebensplaner](http://www.rsw.ag/lebensplaner) / [info@rsw.ag](mailto:info@rsw.ag))

**Material:**

- Blauer und roter Stift
- Arbeitsblatt: Kreisgrafik (siehe Anhang 3.14.)

**Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Sammeln Sie stichwortartig Ihre persönlichen Kraftquellen, Oasen und Tankstellen.

Verwenden Sie das Arbeitsblatt Kreisgrafik.

Gehen Sie nun folgendermaßen vor:

Schreiben Sie in die acht Felder des äußeren Kreises Ihre Oasen, Tankstellen und Quellen!

Sollten Sie mehr als acht finden, unterteilen Sie einfach die Kreissegmente vom Kreisrand zum Kreismittelpunkt hin nach Bedarf.

Markieren Sie auf den Zahlensträngen jeweils den Grad, in dem Sie sie **derzeit** nutzen, mit **blauer** Farbe!

Verbinden Sie die **blauen** Farbmarkierungen mit einer zusammenhängenden **blauen Linie!**

Markieren Sie dann auf den Zahlensträngen jeweils den Grad, zu dem Sie sie **künftig** nutzen wollen, mit **roter** Farbe!

Verbinden Sie die **roten** Farbmarkierungen mit einer zusammenhängenden **roten Linie!**

Wählen Sie **ein** Segment aus und überlegen Sie sich den nächsten konkreten Schritt vom IST- zum SOLL-Zustand!

Gehen Sie den ersten Schritt zur Zielerreichung innerhalb von 72 Stunden, sonst landet Ihr Umsetzungswunsch auf der sprichwörtlichen langen Bank!

Üben Sie das neue Verhalten vier Wochen konsequent ein.

Wählen Sie dann das nächste Feld und wiederholen Sie das Vorge-

hen, bis Sie zufrieden sind und alle Bereiche abgearbeitet haben!

#### 4.11 Ziele entwickeln und umsetzen

Menschen gehen mit einer bestimmten Grundhaltung durchs Leben: die einen setzen sich klare Ziele und verfolgen sie konsequent, die anderen leben ziellos in den Tag hinein, wieder andere leben nach dem Motto: Der Weg ist das Ziel!

Zwischen diesen drei Grundpositionen gibt es viele Abstufungen, die von Faktoren wie Lebenserfahrung, Lebensalter und Reflexionsfreude abhängig sind.

Von Konfuzius (chin. Philosoph, +479 v. Chr.), dem Meister der Gelassenheitsphilosophie, stammt folgendes Zitat:

„Wer das Ziel kennt, kann entscheiden; wer entscheidet, findet Ruhe; wer Ruhe findet, ist sicher; wer sicher ist, kann überlegen; wer überlegt, kann verbessern.“⁸⁴

Die folgenden Übungen bauen aufeinander auf und helfen Menschen, sich Ziele im Leben zu setzen, diese mit der nötigen Portion Gelassenheit und Konsequenz umzusetzen und so Ruhe, Sicherheit und Klarheit im Leben zu erfahren.

#### **Impuls 1: Entwickeln Sie eine Vision Ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Ziele!**

##### **Einführung:**

Menschen tun sich manchmal schwer, herauszufinden, was sie wirklich im Leben wollen. Eine Möglichkeit, sich selbst und seinen Zielen auf die Spur zu kommen, bietet die folgende Übung.

##### **Ziele:**

- Definition privater und beruflicher Ziele
- Erarbeitung von Umsetzungsmöglichkeiten

**Zeit:** 45 Minuten

---

⁸⁴Quelle: [www.zitate.de/Ziel](http://www.zitate.de/Ziel)

##### **Material:**

- Papierblatt DIN A3
- Farbstifte oder Wachsmalkreiden
- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

##### **Die Übung:**

Legen Sie sich bequem hin oder nehmen Sie eine entspannte Sitzhaltung ein, schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem.

Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Sie haben jetzt Zeit für sich. Alles andere, was Sie momentan beschäftigt oder bedrückt, ist nebensächlich.

Versetzen Sie sich in das Jahr 20xx. Stellen Sie sich vor, wie Ihr Leben in diesem Jahr beschaffen ist:

Es ist eine sehr positive Zukunft entstanden – so wie Sie sie sich immer gewünscht haben.

Nehmen Sie sich Zeit und greifen Sie jeden Aspekt auf, der Ihnen wichtig ist. Stellen Sie sich die erreichte Zukunft ganz konkret vor: Was können Sie im Jahr XX sehen, hören, fühlen, schmecken?

Lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf und gestalten Sie Ihre Zukunft in allen Facetten kreativ aus.

Nehmen Sie sich Zeit dabei und schauen Sie genau hin!

Betrachten Sie dann den Weg zu diesem Ziel:

- (a) Welche Hindernisse sind aufgetreten und wie haben Sie sie überwunden?
- (b) Welche Chancen haben sich Ihnen geboten? Welche haben Sie genutzt? Welche nicht?

Lassen Sie sich Zeit und nehmen Sie alles möglichst genau wahr!

Wenn Sie genug gesehen haben, verabschieden Sie sich von Ihrer Zukunftsvision und kehren Sie wieder in die Jetztzeit zurück!

Dehnen und strecken Sie sich! Öffnen Sie die Augen und schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Schreiben, malen oder skizzieren Sie das Gesehene großzügig und kreativ auf ein großes Blatt Papier: die Zukunft im Jahre XX, den Weg dahin, die Hindernisse und Chancen.

## **Impuls 2: Ziele klar formulieren**

### **Einführung:**

Je klarer und deutlicher ein Ziel formuliert werden kann, umso größer ist die Chance, es zu erreichen. Die SMART-Regeln sind ein bewährtes Instrumentarium zur Zielformulierung.

### **Ziel:**

- Präzise Formulierung von Zielen

**Zeit:** 30 Minuten

### **Material:**

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Arbeitsblatt: Zielformulierung nach den SMART-Regeln (siehe Anhang 3.15.)

### **Die Übung:**

Setzen Sie sich bequem hin.

Schauen Sie aus der Distanz des Betrachters/der Betrachterin auf das Ergebnis Ihrer Zukunftsreise.

Arbeiten Sie Ihr(e) Ziel(e) heraus und formulieren Sie sie nach den SMART-Kriterien.

Noch einige Anregungen zur Formulierung Ihrer Ziele:

- (a) Woran können Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- (b) Formulieren Sie das Ziel positiv!
- (c) Verzichten Sie auf Vergleiche wie ‚...besser als... mehr als ... so gut wie...‘
- (d) Formulieren Sie das Ziel, als sei es schon erreicht!

Lassen Sie die ausformulierten Ziele von einer Person Ihres Vertrauens lesen. Wenn diese Person beim ersten Lesen versteht, was gemeint ist, dann ist das Ziel präzise formuliert.

## **Impuls 3: Ziele umsetzen**

### **Einführung:**

Ziele zu haben und sie präzise zu formulieren, ist die eine Seite der Medaille, die Ziele auch umzusetzen die andere. Ein Maßnahmenplan bietet dabei eine sinnvolle und bewährte Unterstützung.

### **Ziele:**

- Priorisierung von Zielen
- Erstellung eines Maßnahmenplans zur Umsetzung von Zielen

**Zeit:** 30 Minuten

### **Material:**

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Arbeitsblatt: Maßnahmenplan (siehe Anhang 3.16.)

### **Die Übung:**

Verwenden Sie das Arbeitsblatt ‚Maßnahmenplan‘ und bearbeiten Sie anhand des vorgegebenen Rasters nacheinander Ihre Ziele.

Nehmen Sie sich nicht zu viele und ehrgeizige Ziele gleichzeitig

vor! Die Chance der erfolgreichen Umsetzung ist bei wenigen Zielen größer, der Weg der kleinen Schritte nachhaltiger.

Gewichten Sie dann Ihre Ziele nach folgenden Kriterien:

- (a) Welches Ziel lässt sich leicht erreichen?
- (b) Welches Ziel ist schwer umzusetzen?

Entscheiden Sie sich für den Anfang für ein leicht zu erreichendes Ziel. Das fördert Ihre Motivation und macht Lust auf Mehr!

Planen Sie vor allem den ersten Schritt zur Zielerreichung. Mit diesem beginnt bekanntlich jeder Weg, auch der längste.

Tun Sie den ersten Schritt innerhalb von 72 Stunden, dann steigt die Chance, dass Sie den eingeschlagenen Weg auch weitergehen!

Verordnen Sie sich eine kleine Belohnung besonders für die Realisierung von Ihnen als schwer umsetzbar bewerteter Ziele. Die Belohnung kann eine zusätzliche Motivation sein, diese Ziele zu erreichen!

#### **4.12 Entscheidungen treffen**

Im Alltag treffen Menschen unzählige kleine und große Entscheidungen. Manchmal fällt es ihnen schwer, sofort zu entscheiden, weil ihnen der Mut fehlt, noch Bedenkzeit erforderlich ist oder sie in einer Zwickmühle stecken und nur zwischen zwei Übeln wählen können.

Folgende Übungen helfen, zu schnellen und tragfähigen Entscheidungen zu kommen.

##### **Impuls 1: Schutzengeltechnik**

###### **Einführung:**

Der Weg zu stimmigen Entscheidungen ist für Menschen manchmal mühsam und führt häufig über innere Dialoge, in denen das Für und Wider gedanklich hin und her bewegt wird.

In der folgenden Übung wird das christliche Bild des Schutzengels aufgegriffen, der als transzendenter Begleiter und Beschützer des

Menschen vor körperlichem und seelischem Leid gilt. Er steht als Symbolgestalt für das Geliebt- und Getragensein von Gott.

###### **Ziele:**

- Entscheidungsfindung bei Zielkonflikten
- Klärung des persönlichen Standpunktes

**Zeit:** 20 - 30 Minuten

###### **Material:**

- Papierblatt DIN A4
- Stift
- Ein bequemer Stuhl, wenn die Übung im Sitzen gemacht wird.
- Eine warme Unterlage, ein kleines Kopfkissen und eine Decke für die Beine, wenn die Übung im Liegen durchgeführt wird.

###### **Weiterführende Hinweise:**

Das christliche Symbol kann auch ersetzt werden durch das Bild der inneren weisen Ratgeberin (Freundin, Mentorin, Supervisorin, Coach) oder des inneren weisen Ratgebers (Freundes, Mentors, Supervisors, Coach).

###### **Die Übung:**

Legen Sie sich bequem hin, schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Atmen Sie einige Male ganz bewusst und tief durch die Nase ein und lassen Sie den Atem durch den leicht geöffneten Mund wieder entweichen. Sie werden dabei ruhig und entspannt.

Jetzt stellen Sie sich vor, sie säßen im Theater:

Heute wird das Stück gegeben: Dialog mit meinem Schutzengel

Auf der Bühne stehen zwei Stühle.

Sie begeben sich gedanklich auf die Bühne und setzen sich auf einen Stuhl.

Dann begrüßen Sie Ihren Schutzengel ganz herzlich und bitten ihn,

auf dem zweiten Stuhl Platz zu nehmen.

Anschließend beginnen Sie den Dialog folgendermaßen:

„Hallo mein Lieber! Schön, dass Du da bist. Ich brauche heute Deinen Rat! Du kennst mich in- und auswendig. Du weißt, was gut für mich ist. Auf Dich höre ich!

Ich möchte gerne von Dir wissen, wie Du über ... denkst. Sag mir doch, wie Du das Ganze siehst!“

Lauschen Sie zunächst seinen Worten.

Fragen Sie zurück und bringen Sie Ihre Argumente vor.

Setzen Sie den Dialog solange fort, bis Sie für sich Klarheit haben.

Danach bedanken Sie sich bei Ihrem Schutzengel und verabschieden sich freundlich von ihm.

Nehmen Sie jetzt wieder die Zuschauerperspektive ein und werden Sie ganz zum Zuschauer.

Lassen Sie die Szene nochmal vor Ihrem geistigen Auge vorüberziehen und auf sich wirken.

Dann verlassen Sie Ihr virtuelles Theater wieder.

Dehnen und strecken Sie sich, öffnen Sie die Augen und schauen Sie sich bewusst an dem Ort um, an dem Sie sich befinden. Richten Sie sich langsam auf und kommen Sie wieder ganz in Ihrer Realität an.

Schreiben Sie das Erlebte stichwortartig auf und ziehen Sie Ihre Schlussfolgerungen daraus.

## **Impuls 2: In memoriam Walt Disney**

### **Einführung:**

Von Walt Disney wird erzählt, er sei bei seiner Arbeit nacheinander in folgende Rollen geschlüpft: in die Rolle des Träumers, des Realisten und des Kritikers.

Diese Rollen verortete er mittels dreier unterschiedlicher Stühle im Raum, später soll er sogar drei verschiedene Räume für diese Denkhaltungen genutzt haben.

Diese Methode half ihm, sein gewaltiges kreatives und unternehmerisches Potential zu entwickeln.

Bei schwierigen Entscheidungen kann diese kreative Methode Menschen helfen, persönliche Standpunkte zu finden und Entscheidungskonflikte zu lösen.

### **Ziele:**

- Finden persönlicher Positionen und Standpunkte
- Kreative Ideenfindung bei Entscheidungskonflikten

**Zeit:** 30 Minuten

### **Material:**

- Papierblätter DIN A4
- Stift
- Kreppband
- drei Stühle

### **Die Übung:**

Stellen Sie drei Stühle in Form eines gleichseitigen Dreiecks auf.

Beschriften Sie drei Papierblätter DIN A4 mit den Begriffen Träumer/in, Realist/in und Kritiker/in und legen Sie jeweils ein Blatt auf einen Stuhl.

(1) Der Stuhl ‚Träumer/in‘:

Auf diesem Stuhl dürfen Sie denken und fühlen wie und was Sie wollen. Produzieren Sie so viele Einfälle wie möglich. Lassen Sie alle Einfälle zu! Je verrückter die Einfälle umso besser.

(2) Der Stuhl ‚Realist/in‘:

Auf diesem Stuhl gehen Sie planmäßig und vernünftig vor. Setzen Sie Ihren Verstand ein. Greifen Sie Ideen des Träumers auf und denken Sie hier ganz pragmatisch.

(3) Der Stuhl ‚Kritiker/in‘:

Auf diesem Stuhl üben Sie schonungslose Kritik an all Ihren vorherigen Gedanken, Gefühlen und Handlungsweisen. Prüfen Sie, ob alles Bisherige zur Problemlösung oder zur Erreichung Ihres Zieles dienlich ist.

Nehmen Sie zuerst auf dem Stuhl ‚Träumer/in‘ Platz. Sprechen Sie unzensiert aus, was Ihnen auf diesem Platz einfällt und notieren Sie sich Ihre Gedanken auf der Rückseite des Blattes ‚Träumer/in‘.

Dann wechseln Sie zum Stuhl ‚Realist/in‘, produzieren dort Ihre Einfälle und halten Sie Ihre Gedanken auf der Rückseite des Blattes ‚Realist/in‘ fest.

Zuletzt wechseln Sie auf den Stuhl ‚Kritiker/in‘. Sprechen Sie alles aus, was Ihnen aus dieser Rolle in den Sinn kommt und halten Sie es ebenfalls stichwortartig auf der Rückseite des Blattes ‚Kritiker/in‘ fest.

Wechseln Sie die Stühle in beliebiger Reihenfolge, so oft Sie wollen.

Schließen Sie Ihren Rundgang auf dem Stuhl ‚Realist/in‘ ab und notieren Sie Ihre Gedanken.

Hängen Sie die drei Blätter mit Ihren Rückseiten nebeneinander auf.

Lesen Sie sich Ihre Notizen aus der Distanz nochmal durch und lassen Sie diese auf sich wirken.

Prüfen Sie zum Schluss Ihre gedankliche und emotionale Resonanz auf die Notizen auf dem Blatt ‚Realist/in‘.

Wenn Sie mit Kopf und Herz dem Geschriebenen zustimmen können, setzen Sie die Ideen bzw. Entscheidungen um.

Falls dies nicht der Fall ist, lassen Sie sich Zeit. Ihre Entscheidungsfindung muss noch etwas gären. Sie werden spüren, wann der Zeitpunkt reif ist, aktiv werden zu können.

### **Impuls 3: Dilemmata lösen mit Tetralemma-Aufstellung**

#### **Einführung:**

Menschen geraten manchmal in Lebenssituationen, in denen das Gefühl auftritt, in einer Zwickmühle zu stecken und sich nur zwischen zwei Übeln entscheiden zu können. In solchen Situationen ist guter Rat teuer.

Eine Tetralemma-Aufstellung kann helfen, neue Perspektiven zu entwickeln und Entscheidungshilfen zu erarbeiten.

#### **Ziele:**

- Erweiterung des gedanklichen Spielraums in zugespitzten Entscheidungssituationen
- Konkrete Entscheidungshilfen für Dilemmata entwickeln

**Zeit:** 45 Minuten

#### **Material:**

- Papierblätter DIN A4
- dicker Filzstift
- Kreppband
- Arbeitsblatt: Positionen in der Tetralemma-Aufstellung (siehe Anhang 3.17.)

#### **Die Übung:**

Das Tetralemma ist ein Denkmodell der traditionellen indischen Logik zur Beschreibung von Haltungen und Standpunkten.

In der Rechtsprechung diente es zur Beschreibung möglicher Standpunkte eines Richters, die er in einem Rechtsstreit beziehen kann:

- (a) Partei 1 hat Recht.
- (b) Partei 2 hat Recht.
- (c) Beide Parteien haben Recht.
- (d) Keine der beiden Parteien hat Recht.

In einer systemischen Tetralemma-Aufstellung werden die ursprünglich vier Positionen durch eine fünfte ergänzt, was das krea-

tive Potential bei der Lösungssuche stärkt und gedankliche Schranken öffnet.

Nehmen Sie das Arbeitsblatt ‚Positionen in der Tetralemma-Aufstellung‘ als Vorlage zur Anordnung der Positionen im Raum.

Schreiben Sie nun Ihre Fragestellung auf ein DIN-A-4 Blatt und legen Sie es als Fokus auf den Boden.

Dann schreiben Sie Ihre Alternativen A1 und A2 jeweils auf ein DIN-A-4 Blatt.

Beschriften Sie drei DIN-A-4 Blätter mit ‚Beides‘ und ‚Keines von Beiden (KvB)‘ sowie ‚All dies nicht - und selbst das nicht (Adnusdn)‘.

Ordnen Sie alle Blätter gemäß der Vorlage des Arbeitsblattes ‚Positionen in der Tetralemma-Aufstellung‘ im Raum an.

Stellen Sie sich jetzt in folgender Reihenfolge auf die einzelnen Blätter:

- (1) Fokus
- (2) A1
- (3) A2
- (4) Beides
- (5) KvB
- (6) Adnusdn

Nehmen Sie am jeweiligen Standort wahr, was Sie denken und empfinden, welche Position sich angenehm und welche sich unangenehm anfühlt.

Vom Standort ‚Adnusdn‘ aus haben Sie den Blick von außen auf Ihr bisheriges Konfliktsystem und können neue Ideen und kreative Lösungen entwickeln, welche den bisherigen Rahmen des Gedachten und Gefühlten sprengen.

Schreiben Sie Ihre neue Idee oder Lösung auf ein Blatt Papier (NIL).

Legen Sie das Blatt in ausreichendem Abstand zu den Tetralemma-Positionen auf den Boden.

Stellen Sie sich dann auf die neu gefundene Position.

Identifizieren Sie sich mit dieser Position. Nehmen Sie wahr, was Sie dabei denken und empfinden. Registrieren Sie, ob Sie sich in dieser Position wohl oder unwohl fühlen.

Wenn Sie mehrere neue Ideen und Lösungen (NIL) entdecken, schreiben Sie dafür jeweils ein eigenes Blatt. Legen Sie die Blätter um die Tetralemma-Positionen herum aus und schreiten Sie alle Positionen nacheinander ab.

Sie können den Weg durch alle Standorte mehrmals gehen, bis Sie zu einer Entscheidung kommen, bei der Denken und Fühlen im Einklang stehen.

## Schlusswort

Aufgrund folgender Trends gehe ich davon aus, dass der Bedarf an Life-Cycle-Coaching in Zukunft wachsen wird:

Es kommen Menschen zum Life-Cycle-Coaching, die bereits eine Psychotherapie hinter sich haben oder sich in einer psychotherapeutischen Behandlung befinden. Sie melden Gesprächsbedarf an über religiös-theologische, den Sinn des Lebens betreffende oder moralische Fragen, weil diese im Rahmen einer psychotherapeutischen Behandlung nicht thematisiert wurden bzw. werden. Beim Life-Cycle-Coaching wird dieser Fragehorizont als essentieller Rahmen zur Bearbeitung der anstehenden konkreten Fragen verstanden. Denn viele Menschen sind auf der Suche nach Sinn, Halt und Orientierung in einer Zeit mit einem riesigen, aber auch beliebigen Sinndeutungsangebot.

Hinzu kommt die Tatsache, dass aufgrund des medizinisch-technischen Fortschritts und der stetig steigenden Lebenserwartung in Verbindung mit dem Rückgang der Bevölkerung sowie schwindenden finanziellen Ressourcen ethische Konflikte besonders am Ende des Lebens an Bedeutung zunehmen. Es scheinen glaubwürdige Instanzen zu fehlen, an deren Aussagen sich Menschen orientieren können. Selbst die großen Kirchen verlieren immer mehr an moralischer Integrität und Autorität, d.h. sie werden bzgl. einer Entscheidungsfindung vielfach weder wahr noch ernst genommen.

Dem Umgang mit der Zeit wird künftig noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen. Diejenigen, die im ersten Arbeitsmarkt in Brot und Lohn stehen, haben oft damit zu kämpfen, genügend Zeit für sich selbst, Partnerschaft und/oder Familie herauszuschlagen. Diejenigen, die noch arbeiten könnten, aber keine Arbeit mehr finden, stehen vor der schwierigen Aufgabe, die viele freie Zeit sinnvoll zu gestalten. Die verlängerte Lebensarbeitszeit (Stichwort: Rente mit 67 oder 69) und das Problem der Jugendarbeitslosigkeit stellen nicht nur gesellschaftspolitische Herausforderungen dar, sondern werfen auch für die Betroffenen die Frage nach dem sinnvollen Umgang hinsichtlich Lebenszeit und Sinnggebung wird in den kommenden Jahren das Thema Pflegezeit immer häufiger in Beratungen auftauchen, insbesondere im Zusammenhang

mit dem Thema Demenz: Wenn man den demografischen Schätzungen glauben darf, werden in Deutschland im Jahr 2050 ca. 2,4 Millionen Menschen mit Demenz leben. Wenn man zudem davon ausgeht, dass die durchschnittliche Pflegezeit für einen demenzkranken Menschen bei ca. 8,4 Jahren liegt und 70 - 80 % der demenzkranken Menschen zuhause von eigenen Angehörigen gepflegt werden, wird deutlich, dass die Pflegezeit für die betroffenen Angehörigen eine Lebensphase darstellt, deren Sinn sich erschließen muss, um dem Wohl des demenzkranken Menschen und dem Wohl der pflegenden Angehörigen zu dienen. In Pflegesituationen brechen zudem häufig alte, vermeintlich gelöste Partnerschafts- und/oder Familienkonflikte auf. Bei der Konfliktbewältigung und der Begleitung während der Pflegezeit kann Life-Cycle-Coaching gute Dienste leisten. Über den individuellen Nutzen hinaus kann es auch einen volkswirtschaftlichen Nutzen generieren, indem es dazu beiträgt, die Pflegenden zu stabilisieren und den Pflegebedürftigen einen möglichst langen Aufenthalt in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen.

Der zunehmende Fachkräftemangel stellt Unternehmen vor die Aufgabe, ‚Mitarbeiterpflege‘ zur Chefsache zu machen, um über finanzielle Aspekte hinaus durch attraktive Angebote Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. ‚Employee Assistance Programs‘ (EAP) sind bei Unternehmen in den USA weit verbreitet und in der BRD im Vormarsch. Unternehmen stellen dabei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern externe Beraterinnen und Berater kostenlos zur Seite bei psychischen, sozialen und gesundheitlichen Problemen, Suchterkrankungen, Umgang mit Behörden, Krisen im privaten und beruflichen Umfeld, Betreuung von Auslandsmitarbeitern und deren Familien, Unterstützung beim Finden von Tagesmüttern und bei Pflegesituationen in der Familie. Das Unternehmen reduziert dadurch Fehlzeiten, vermindert das Unfallrisiko, erhöht die Produktivität und fördert die Bindung zum Unternehmen. Life-Cycle-Coaching-Angebote können daher im Rahmen von EAP einen wichtigen Beitrag für die Life-Balance der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Effizienz von Unternehmen leisten.

Nach einer 2009 unter weltweit 2.200 Coaching-Kunden durchgeführten Studie der International Coach Federation „... ist Life-Coaching, also Beratung, in der Leben und Visionen des Coaches im Mittelpunkt stehen, mittlerweile das mit Abstand häufigste For-

mat. 58 % der Befragten gaben an, in den vergangenen Jahren ein Coaching zu diesem Thema erhalten zu haben.“85

Diese Entwicklungen können dazu beitragen, dass Life-Cycle-Coaching als Beratungsangebot in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnt.

## Verzeichnis der Abbildungen

<b><u>Abbildung 1:</u></b>	Existenzielle Dimension menschlichen Lebens	14
<b><u>Abbildung 2:</u></b>	Spezielle Perspektive im Life-Cycle-Coaching	16
<b><u>Abbildung 3:</u></b>	Einflussgrößen auf das Entstehen von Selbst-, Menschen- und Weltbild	19
<b><u>Abbildung 4:</u></b>	Life-Cycle-Coaching als integratives Format der Beziehungsarbeit mit seinen Naht- und Schnittstellen	25
<b><u>Abbildung 5:</u></b>	Die Entwicklung aus der Sicht der Entwicklungspsychologie über die Lebensspanne	36
<b><u>Abbildung 6:</u></b>	Die fünf Säulen der Identität nach Hilariion Petzold	44
<b><u>Abbildung 7:</u></b>	Ebenen menschlicher Persönlichkeit in Verbindung mit den Tiefungsebenen im Life-Cycle-Coaching-Prozess visualisiert im Seerosenmodell	53
<b><u>Abbildung 8:</u></b>	Die drei Phasen des Life-Cycle-Coaching-Prozesses	54
<b><u>Abbildung 9:</u></b>	Die drei Phasen der Life-Cycle-Coaching-Sitzung	58
<b><u>Abbildung 10:</u></b>	Kompetenzen und Performance von Life-Cycle-Coaches	61
<b><u>Abbildung 11:</u></b>	Visualisierung des Konzepts und der Perspektiven von Life-Cycle-Coaching	70

## Verzeichnis der Tabellen

<b><u>Tabelle 1:</u></b>	Die wichtigsten Lebensabschnitte in der menschlichen Entwicklung über die Lebensspanne	37
<b><u>Tabelle 2:</u></b>	Eriksons Phasen der psychosozialen Entwicklung zusammen mit den parallel laufenden psychosexuellen Phasen	41
<b><u>Tabelle 3:</u></b>	Checkliste zum Finden von seriösen Life-Cycle-Coaches	66

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

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

Postleitzahl:

Ort:

Telefon privat:

Telefon dienstlich:

Fax:

E-Mail:

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Durch die Beantwortung der Fragen nähern Sie sich Themen an, die für das Life-Cycle-Coaching von Bedeutung sein werden.

Wenn es Ihnen sehr schwer fallen sollte, eine Frage schriftlich zu beantworten, lassen Sie die Antwort einfach frei.

Sollte der Platz zur Beantwortung der einzelnen Fragen nicht ausreichen, verwenden Sie bitte ein separates Blatt.

Vielen Dank schon im Voraus!

## Fragen zur Person

### 1. Familienstand:

- Ledig
- Verheiratet  seit:
- Eingetragene Lebenspartnerschaft  seit:
- Eheähnliche Partnerschaft  seit:
- Getrennt lebend  seit:
- Geschieden  seit:
- Verwitwet  seit:

### 2. Konfession:

- Keine
- Evangelisch
- Röm.-kath.
- Andere christliche   
welche?
- Andere   
welche?

### 3. Kinder:

Anzahl

### 4. Beruf:

Derzeitig ausgeübte Tätigkeit:

Erlerner Beruf:

Angestrebter Beruf:

Ggf. die von Ihrem/Ihrer (Ehe-)Partner/in ausgeübte Tätigkeit:

## Fragen zur Lebensgeschichte

### 5. Bitte geben Sie mir Auskunft über Ihre Eltern, Geschwister und die Geschwisterfolge:

#### Eltern

Geburtsjahr Vater

ggf. Todesjahr Vater

Todesursache: .....

Geburtsjahr Mutter

ggf. Todesjahr Mutter

Todesursache: .....

#### Geschwister incl. Sie selbst:

Geburtsjahr	Vorname	ggf. Todesjahr	Todesursache
-------------	---------	----------------	--------------

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--

### 6. Gab oder gibt es in Ihrer Herkunftsfamilie schwerwiegende körperliche, psychische Erkrankungen oder Suchtverhalten?

Person	Art der Erkrankung	Dauer
--------	--------------------	-------

**7. Welche Bezugspersonen waren im Verlauf Ihrer Entwicklung für Sie besonders bedeutsam?**

Bitte ordnen Sie diese absteigend nach der Bedeutsamkeit für Sie!

- |    |    |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

**8. Welche Erfahrungen und Erlebnisse in Ihrer Kindheit und Jugend waren prägend für Ihr heutiges Leben?**

**9. Leiden oder litten Sie an schwerwiegenden körperlichen Erkrankungen?**

Ja  Nein

Jahr                      Dauer                      Art der Erkrankung

**10. Sind oder waren Sie abhängig von folgenden Substanzen?**

	Heute	Früher	Zeitraum
Alkohol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nikotin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Medikamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Drogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Falls zutreffend, welche?

**11. Haben Sie schon einmal wegen psychischen oder psychosomatischen Problemen Hilfe in Anspruch genommen?**

Ja  Nein

Falls ja, wo?

- Selbsthilfegruppe
- psychiatrische Behandlung
- psychotherapeutische Behandlung
- Beratungsstelle
- Sonstiges

Zeitraum/Problem:

**12. Ihre derzeitige Familiensituation:**

Ihr Geburtsjahr

Geburtsjahr Partner/in

evtl. Todesjahr

Todesursache: .....

**Kinder:**

Geburtsjahr	Vorname	L	NL	V
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Legende: L = leibliches Kind  
 NL = nicht-leibliches Kind  
 V = verstorbenes Kind

**13. Gibt es in Ihrer Jetztfamilie schwerwiegende körperliche, psychische Erkrankungen oder Suchtverhalten?**

Person                      Art der Erkrankung                      Dauer

**14. Skizzieren Sie Ihr bisheriges Leben (Privatbereich) als Fieberkurve und benennen Sie die Höhe- und Tiefpunkte.**

Benutzen Sie dazu bitte ggf. ein separates Blatt!

**15. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer/m/n**

**Legende:**

1 = äußerst unzufrieden                      10 = äußerst zufrieden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Freizeitgestaltung										
Beruf										
Partnerschaft										
Sexualleben										
Kinder										
Verwandtschaft										
Freundschaften										
Wohnsituation										
Finanzen										
Gesundheit										
Körperfitness										
Spiritualität										

16. **Wie oft beschäftigen Sie sich mit der Frage nach dem Sinn des Lebens?**

sehr oft      nie

17. **Welche Bedeutung haben Glaube, Kirche und Religion in Ihrem Leben?**

**Fragen zur Berufsgeschichte**

18. **Gab es in Kindheit und Jugend einen Traumberuf? Wenn ja, welchen?**

19. **Welche Personen hatten Vorbildfunktion für Ihre Berufswahl?**

Bitte ordnen Sie diese absteigend nach der Bedeutsamkeit für Sie!

1.  4.

2.  5.

3.  6.

20. **Notieren Sie bitte stichpunktartig die wichtigsten Stationen Ihrer beruflichen Laufbahn:**

**21. Wie kam Ihre Berufswahl zustande?**

**24. Wie schätzen Sie sich selbst ein hinsichtlich Ihrer**

Stärken

Schwächen

**22. Wer waren in Ihrer beruflichen Laufbahn die**

Förderer?

Bremser?

Verhinderer?

**25. Meine ChefInnen/MitarbeiterInnen/KollegInnen**

mögen an mir

mögen nicht an mir

**23. Skizzieren Sie bitte Ihren beruflichen Werdegang in Form einer Fieberkurve und benennen Sie die Höhe- und Tiefpunkte. Benutzen Sie dazu ggf. ein separates Blatt!**

**26. Wie leicht fallen Ihnen folgende Verhaltensweisen?**

**Legende:**

1 = äußerst unzufrieden

10 = äußerst zufrieden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fähigkeit sich zu entspannen										
Erkennen eigener Bedürfnisse										
Äußern von Gefühlen/Wünschen										
Durchsetzung eigener Interessen/Wünsche										
Andere motivieren										
Sich Unterstützung holen										

**27. Freizeitgestaltung**

Frühere Hobbies

Derzeitige Hobbies

**28. Wofür hätten Sie gerne mehr Zeit?**

**Problemanzeige**

**Problemanzeige**

**29. Schildern Sie bitte Ihr momentanes Problem:**

- dessen Entstehungsgeschichte:

- damit in Zusammenhang stehende Probleme:

- das größte Hindernis zur Lösung

30. Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

31. Welche Erwartungen und Ziele knüpfen Sie an die Beratung?

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

Bitte kreuzen Sie auf den Skalen an, wie zufrieden Sie mit den Inhalten, der Durchführung und der Zielerreichung waren.

**Legende:** 1 = äußerst unzufrieden  
5 = außerordentlich zufrieden

### **Gesamturteil:**

Inhalt	1	2	3	4	5
Durchführung	1	2	3	4	5
Zielerreichung	1	2	3	4	5

Bitte geben Sie Ihre Statements zu folgenden Punkten ab:

**Hilfreich war...**

**Weniger hilfreich war ...**

Sie haben es geschafft!

Vielen Dank für die geduldige Beantwortung der Fragen!

Mir fehlte ...

Anregen möchte ich ...

Sonstiges:

Vielen Dank für die Beantwortung des Evaluationsbogens!

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

#### **3.1.   Die Kieselsteine des Lebens**

„Eines Tages wurde ein alter Professor der École National gebeten, für eine kleine Gruppe von Geschäftsführern großer amerikanischer Unternehmen einen Kurs über Zeitplanung zu halten. Dieser Kurs war einer von fünf Stationen eines eintägigen Lehrgangs. Der Professor hatte eine Stunde Zeit, sein Wissen zu vermitteln.

Zuerst betrachtete er in aller Ruhe jedes Mitglied der Elitetruppe. Sie waren alle bereit, gewissenhaft zu notieren, was der Experte ihnen beibringen wollte. Dann meinte er: „Wir werden ein kleines Experiment durchführen.“ Er zog einen hohen Glaskrug unter dem Rednerpult hervor und stellte ihn vorsichtig darauf. Dann holte er etwa ein Dutzend große Kieselsteine aus seiner Aktentasche und legte sie sorgfältig, einen nach dem anderen, in den Krug. Als der Krug bis an den Rand voll war und kein weiterer Kieselstein mehr darin Platz hatte, blickte er auf und fragte sein Publikum: „Ist der Krug voll?“ Alle antworteten: „Ja.“

Er wartete ein paar Sekunden ab und fragte: „Wirklich?“ Dann bückte er sich wieder unter sein Pult und holte einen mit Kies gefüllten Becher hervor. Er schüttete den Kies über die großen Kieselsteine und bewegte den Krug leicht hin und her. Der Kies verteilte sich zwischen den großen Kieselsteinen und wanderte bis auf den Boden des Kruges. Der Professor blickte erneut auf und fragte sein Publikum: „Ist der Krug voll?“

Nun begannen seine Schüler diese Darbietung zu verstehen. Einer von ihnen antwortete: „Wahrscheinlich nicht!“ „Gut!“ antwortete der Professor. Er verschwand wieder unter seinem Pult und diesmal holte er einen Eimer Sand hervor. Vorsichtig kippte er den Sand in den Krug. Der Sand füllte die Räume zwischen den großen Kieselsteinen und dem Kies auf. Wieder fragte er: „Ist dieses Gefäß voll?“

Dieses Mal antworteten alle ohne zu zögern im Chor: „Nein!“ „Gut!“ antwortete der Professor. Er nahm nun die Wasserkanne, die unter seinem Pult stand, und füllte den Krug bis an den Rand. Dann

blickte er auf und fragte: „Was können wir daraus lernen?“

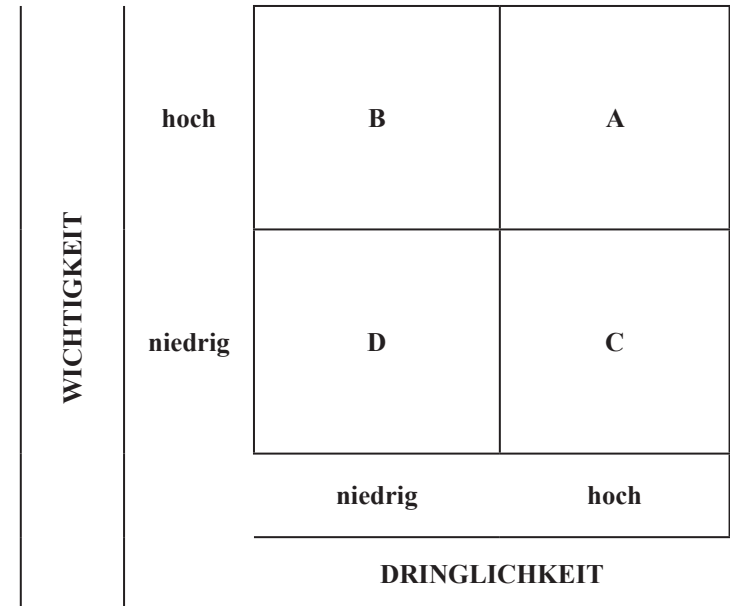
Der Kühnste unter seinen Schülern dachte an das Thema der Vorlesung und antwortete: „Daraus lernen wir, dass wir, selbst wenn wir denken, dass unser Zeitplan schon bis an den Rand voll ist, immer noch einen Termin oder andere Dinge, die zu erledigen sind, einschieben können, wenn wir es wirklich wollen.“

„Nein“, antwortete der Professor, „darum geht es nicht. Was wir wirklich aus diesem Experiment lernen können, ist folgendes: Wenn man die großen Kieselsteine nicht als erstes in den Krug legt, werden sie später niemals hineinpassen.“ Es folgte ein Moment des Schweigens. Dann fragte er: „Was sind in eurem Leben die großen Kieselsteine? Eure Gesundheit? Eure Familie? Eure Freunde? Die Realisierung eurer Träume? Das zu tun, was euch Spaß macht? Dazulernen? Eine Sache verteidigen? Entspannung? Sich Zeit nehmen ...? Oder etwas ganz anderes? Wirklich wichtig ist, dass man die großen Kieselsteine in seinem Leben an die erste Stelle setzt. Wenn nicht, läuft man Gefahr, es nicht zu meistern ... das Leben.“

Wenn man zuallererst auf Kleinigkeiten achtet (der Kies, der Sand), verbringt man sein Leben mit Kleinigkeiten und hat nicht mehr genug Zeit für die wichtigen Dinge. Deshalb vergesst nicht, Euch selbst die Frage zu stellen: ‚Was sind die großen Kieselsteine in meinem Leben?‘ Und legt diese zuerst in den Krug.“⁸⁵

⁸⁵ Deutscher Taschenbuch Verlag (Hrsg.) (2004): Steine. München. S. 36 – 39.  
Die Rechteinhaber für diesen Text konnten nicht ausfindig gemacht werden.  
Es können aber rückwirkend Ansprüche auf ein Abdruckhonorar erhoben werden.

### 3.2. Das Eisenhower-Prinzip⁸⁶



#### **A: Wichtig und dringlich**

Dies sind kritische Aufgaben, die am besten von Ihnen selbst und sofort erledigt werden.

#### **B: Wichtig aber nicht dringlich**

Diese Aufgaben sollten in Ruhe und gut terminiert erledigt werden. Es besteht aber in der Regel weder die Notwendigkeit für eilige Ad-hoc-Aktionen noch sollte man bis auf die letzte Minute bis zur Erledigung warten.

⁸⁶ nach Middendorff, J. / Thönneßen, J. (2003): Fit durch Coaching. München-Wien. S.196f.

### **C: Nicht wichtig aber dringlich**

Hier stellt sich im Arbeits- und Lebensalltag die Frage, ob diese Aufgaben nicht delegiert werden können. Sie müssen erledigt werden, doch sind sie nur von geringer Bedeutung, gehören also nicht zu den Kernaktivitäten. Entsprechend sollten sie keinen zu großen Raum einnehmen.

### **D: Nicht wichtig und nicht dringlich**

Wieso beschäftigt man sich überhaupt mit solchen Aufgaben? Diese Art Aufgaben gehören oft einfach in den Papierkorb.

### **3.3. Vorlage ‚Tankstellen im Wochenplan‘**

Legende: T = Tankstelle

Mein Motto für die Zeit vom _____ bis _____ :

Zeit	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
				T		T	
	T						
		T					
			T				T
					T		

### 3.4. Übungsanleitung zum tiefen und entspannten Atmen

„Natürlich fließendes, tiefes und entspanntes Atmen ist angeboren und verläuft in drei Phasen: Beim Einatmen dehnt sich das Zwerchfell nach unten aus, die Bauchdecke wölbt sich nach außen. Beim Ausatmen sinkt die Bauchdecke wieder nach innen, das Zwerchfell bewegt sich nach oben. Dann entsteht eine kurze Pause bis das nächste Mal eingeatmet wird. So einfach, so mühelos und ohne Nachdenken sollte richtig Atmen sein.

#### (1) Anleitung zum Atmen:

Bleiben Sie sitzen und stellen Sie beide Beine hüftbreit auf den Boden. Legen Sie die linke und die rechte Hand locker ein Stückchen unter dem Nabel auf den Bauch, die Mittelfingerspitzen berühren sich leicht.

Lassen Sie alle Muskeln locker (vor allem die Bauchmuskeln! Einengende Gürtel etc. bitte aufmachen, sonst nützt die ganze Überei nichts) und atmen Sie locker ein. Jetzt sollte sich die Bauchdecke leicht heben, wodurch die Fingerspitzen den Kontakt verlieren.

Ohne Hektik schließt automatisch das Ausatmen an. Der Bauch senkt sich ein Stückchen, die Finger berühren sich wieder.

Und nach einer kurzen, natürlichen Pause kommt der Impuls zum Einatmen, der Atem-Zyklus beginnt von vorne. Das war's. So einfach ist richtiges Atmen!

#### (2) Atmen üben:

Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit für diese Entdeckungsreise zu sich selbst und wiederholen Sie drei Schritte:

- o **Ein**, der Bauch hebt sich –
- o **Aus**, der Bauch senkt sich –
- o Kurze **Pause**.

Versuchen Sie gelassen zu bleiben und beobachten Sie sich selbst beim Üben. Stellen Sie sich vor, Sie sind ein kleines Kind, das gerade ein neues Spielzeug entdeckt hat und neugierig die verschiedenen Funktionen ausprobiert.

Diese Übung können Sie natürlich auch im Gehen, Liegen, Stehen oder Laufen machen, im Idealfall begleitet Sie das natürliche Atmen ab sofort durchs Leben. Oder Sie besinnen sich immer wieder zwischendurch auf die erholsame Bauchatmung und nehmen sich Zeit für ein paar tiefe Atemzüge.

#### (3) Atmen im Stehen und Gehen:

Flaches, oberflächliches Atmen in die Brust kann durch Körperbewegung wieder vertieft werden. Ein geübter, besser gesagt ein flexibler Brustkorb, eine mobile Wirbelsäule und die gute Beweglichkeit des Beckens erhöhen das Leistungsvermögen der Lunge.

- (a) Aufrecht stehen, Beine leicht gegrätscht, Knie leicht gebeugt, Oberkörper aufrecht: Arme hochstrecken und einatmen, dann Ausatmen und die Arme schwer und locker fallen und auspendeln lassen.
- (b) Standposition wie oben: beide Arme seitwärts bis in Schulterhöhe in die Waagrechte heben. Jetzt ziehen abwechselnd der rechte und dann der linke Arm zur Seite. Achtung: Kopf und Hüfte nicht mitbewegen. Atmen Sie beim Zur-Seite-Ziehen ein, dann in die Mitte zurückgleiten, atmen Sie langsam und bewusst aus.
- (c) Übung beim Gehen: Vier normale Schritte vorwärts machen, gleichzeitig einatmen und die Arme langsam hochführen bis zur Senkrechten. Dann Ausatmen und sechs bis acht kleine Schritte gehen und die Arme wieder langsam senken.⁸⁷

⁸⁷<http://gesundesleben.at/bewegung/fitness-gesundheit/atmen-bauchatmung>

### 3.5. Geschichte ‚Spuren im Sand‘

„Eines Nachts hatte ich einen Traum:  
Ich ging am Meer entlang mit meinem Herrn.  
Vor dem dunklen Nachthimmel  
erstrahlten, Streiflichtern gleich,  
Bilder aus meinem Leben.  
Und jedes Mal sah ich zwei Fußspuren im Sand,  
meine eigene und die meines Herrn.

Als das letzte Bild an meinen Augen  
vorübergezogen war, blickte ich zurück.  
Ich erschrak, als ich entdeckte,  
dass an vielen Stellen meines Lebensweges  
nur eine Spur zu sehen war.  
Und das waren gerade die schwersten  
Zeiten meines Lebens.

Besorgt fragte ich den Herrn:  
„Herr, als ich anfing, dir nachzufolgen,  
da hast du mir versprochen,  
auf allen Wegen bei mir zu sein.  
Aber jetzt entdecke ich,  
dass in den schwersten Zeiten meines Lebens  
nur eine Spur im Sand zu sehen ist.  
Warum hast du mich alleingelassen,  
als ich dich am meisten brauchte?“

Da antwortete er: „Mein liebes Kind,  
ich liebe dich und werde dich nie alleinlassen,  
erst recht nicht in Nöten und Schwierigkeiten.  
Dort, wo du nur eine Spur gesehen hast,  
da habe ich dich getragen.“⁸⁸

Margaret Fishback Powers

---

⁸⁸Originalfassung des Gedichts Footprints (c) 1964 Margaret Fishback Powers  
Deutsche Fassung Spuren im Sand: Eva-Maria Busch  
Copyright (c) der deutschen Übersetzung 1996 Brunnen Verlag Gießen  
www.Brunnen-Verlag.de

Zitiert nach : Hoffsummer, W. (1974): 255 Kurzgeschichten für Gottesdienst,  
Schule und Gruppe. Bd. 1. München. Geschichte Nr. 81

### 3.6. Geschichte über das richtige Zuhören aus Momo

„Was die kleine Momo konnte wie kein anderer, das war: Zuhören.

Das ist doch nichts Besonderes, wird nun vielleicht mancher Leser sagen, Zuhören kann doch jeder. Aber das ist ein Irrtum. Wirklich zuhören können nur ganz wenige Menschen. Und so wie Momo sich aufs Zuhören verstand, war es ganz und gar einmalig.

Momo konnte so zuhören, dass dummen Leuten plötzlich sehr gescheite Gedanken kamen. Nicht etwa, weil sie etwas sagte oder fragte, was den anderen auf solche Gedanken brachte, nein, sie saß nur da und hörte einfach zu, mit aller Aufmerksamkeit und Anteilnahme.

Dabei schaute sie den anderen mit ihren großen, dunklen Augen an, und der Betreffende fühlte, wie in ihm auf einmal Gedanken auftauchten, von denen er nie geahnt hatte, dass sie in ihm stecken.

Sie konnte so zuhören, dass ratlose oder unentschlossene Leute auf einmal ganz genau wussten, was sie wollten. Oder dass Schüchterne sich plötzlich frei und mutig fühlten. Oder dass Unglückliche und Bedrückte zuversichtlich und froh wurden. Und wenn jemand meinte, sein Leben sei ganz verfehlt und bedeutungslos und er selbst nur irgendeiner unter Millionen, einer, auf den es überhaupt nicht ankommt und der ebenso schnell ersetzt werden kann wie ein kaputter Topf – und er ging hin und erzählte alles das der kleinen Momo, dann wurde ihm, noch während er redete, auf geheimnisvolle Weise klar, dass er sich gründlich irrte, dass es ihn, genauso wie er war, unter allen Menschen nur ein einziges Mal gab und dass er deshalb auf seine besondere Weise für die Welt wichtig war.

So konnte Momo zuhören.⁸⁹

⁸⁹aus: Michael Ende „Momo“ © by Thienemann Verlag (Thienemann Verlag GmbH). Stuttgart/Wien. www.thienemann.de  
Zitiert nach: Ende, M. (1973): Momo. Stuttgart. S. 16

### 3.7. Feedback-Regeln für kritisches Feedback

Verinnerlichen Sie diese allgemein anerkannten Feedback-Regeln⁹⁰ für Kritikgespräche:

Als Feedbacknehmer/in:

- (a) Hören Sie aufmerksam zu, ohne zu unterbrechen.
- (b) Fragen Sie bei Verständnisschwierigkeiten nach.
- (c) Verzichten Sie auf Erklärungen und Rechtfertigungen.
- (d) Bedenken Sie, dass es sich bei der Rückmeldung um die subjektive Wahrnehmung und Wahrheit der Feedbackgebenden handelt und nicht um ein Gesamturteil über Ihre Person.
- (e) Betrachten Sie Feedback als ein kostbares Geschenk, bedanken Sie sich dafür und überdenken Sie die Rückmeldung in Ruhe.

Als Feedbackgeber/in:

- (a) Sprechen Sie nur für sich selbst („ich“ und nicht „man“).
- (b) Verzichten Sie auf Du-Aussagen. Du-Aussagen wirken wie ein ausgestreckter Zeigefinger und wie Schuldvorwürfe. Sie bewirken beim Gegenüber nur eine Verteidigungshaltung!
- (c) Beschreiben Sie konkrete Verhaltensweisen (was war zu sehen und zu hören),
- (d) Schildern Sie die Auswirkung der Verhaltensweisen auf Ihre Person.
- (e) Äußern Sie konkrete Wünsche für die Zukunft.
- (f) Geben Sie möglichst zeitnahes Feedback. Wenn Sie warten, bis das Fass überläuft, schaden Sie sich selbst. Manchmal kann es allerdings klug sein, erst einmal eine Nacht darüber schlafen, bevor Sie sich äußern.

⁹⁰ergänzt nach Middendorf, J./Thönneßen, J. Fit durch Coaching. München-Wien. 2003. S.185.

### 3.8. Regeln für konstruktive Konfliktverläufe⁹¹

#### (1) Konflikte als Chance zum Lernen begreifen:

Pflegen Sie diese Einstellung gedanklich und probieren Sie aus, wie es ist, wenn Sie mit größerer Gelassenheit Konflikte klären.

#### (2) Trennung zwischen Person und Sache:

Gerade im beruflichen Kontext ist dieser Grundsatz besonders wichtig. Bleiben Sie hart in der Sache und fair zum Menschen!

#### (3) Verzicht auf eskalierende Maßnahmen:

Unterlassen Sie persönliche Angriffe, Schuldzuweisungen, öffentliches Bloßstellen, Drohungen und Ausübung physischer und/oder psychischer Gewalt.

#### (4) Perspektivwechsel:

Schaffen Sie sich neue Erkenntnisse, indem Sie zum einen den Konflikt und alle Beteiligten mal vom Standpunkt eines/er externen Beobachters/in und zum anderen aus dem Blickwinkel der anderen Konfliktparteien betrachten!

#### (5) Dialogfähigkeit und Gesprächsbereitschaft:

Suchen Sie Kontakt zu Ihrem/Ihrer Konfliktpartner/in und nutzen Sie Gespräche als Möglichkeit, kommunikative Missverständnisse auszuräumen bzw. die Bereitschaft zu einer gemeinsamen Lösungsfindung zu fördern!

#### (6) Vertrauensbildende Maßnahmen:

Machen Sie Ihr eigenes Handeln transparent, unternehmen Sie nichts hinter dem Rücken des/der Konfliktpartners/in, stellen Sie Fair-Play-Regeln auf und sichern Sie sich Vertraulichkeit zu!

#### (7) Interessensklärung statt Machtkampf:

Verzichten Sie auf einen zerstörerischen Machtkampf und unterhalten Sie sich mit Ihrem/Ihrer Konfliktpartner/in über die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse! Dann kommen Sie einer Konfliktlösung näher!

#### (8) Gemeinsamkeiten und Lösungen:

Suchen Sie nach Gemeinsamkeiten und Lösungen, von denen Sie und Ihr/e Konfliktpartner/in gleichermaßen profitieren. Schließen Sie keine faulen Kompromisse!

#### (9) Vermittlung durch Dritte:

Holen Sie sich unabhängige Dritte als Vermittler/innen oder Mediatoren/innen zu Hilfe, wenn ein selbst gesteuerter Dialog nicht zustande kommt.

#### (10) Versöhnung und Neuanfang:

Sich zu versöhnen und die Basis für einen Neuanfang zu legen, ist das erstrebenswerte Ziel von Konfliktlösungen. Manchmal kann auch eine im gegenseitigen Respekt vollzogene Beendigung der geschäftlichen oder privaten Beziehung als konstruktives Ergebnis einer Konfliktklärung bewertet werden.

⁹¹ Nach einem Plakat des Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. (Hrsg.). (2003): 10 Regeln für konstruktive Konfliktverläufe. Tübingen.

### 3.9. Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang⁹²

#### (1) Selbstvertrauen in Konfliktlösung stärken:

Es ist Ihnen - möglicherweise erstmalig – gelungen, einen Konflikt anzusprechen und zu einer für beide Seiten zufrieden stellenden Lösung zu kommen. Sie haben eine für Sie bedeutende Angelegenheit in Form eines Kompromisses (die häufigste Form konstruktiver Konfliktlösung im beruflichen und privaten Kontext) oder im Konsens (beide Parteien beenden als Gewinner den Konflikt) gelöst, und darauf können Sie stolz sein!

Sie haben andere Seiten an sich selbst und Ihrem Konfliktpartner kennen gelernt und haben neue Erfahrungen miteinander gemacht.

#### (2) Umgangs- und Fair-Play-Regeln vereinbaren:

Verständigen Sie sich über einige wenige Regeln, wie Sie künftig miteinander umgehen wollen (z.B. Störungen zeitnah und direkt ansprechen, positives Verhalten zurückmelden, regelmäßige Feedbackgespräche über die Beziehungsgestaltung, transparente Informationspolitik betreiben etc.).

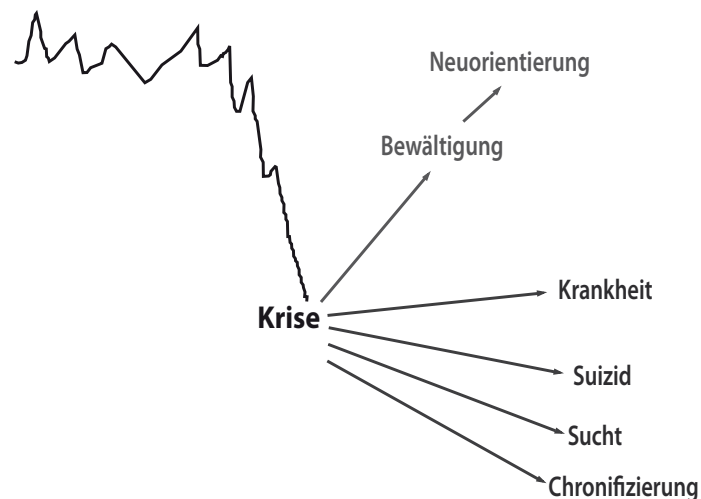
Solche und ähnliche auf Ihre Situation zugeschnittene Regeln schaffen Struktur, geben Sicherheit und Orientierung im Prozess der Wiederannäherung.

#### (3) Vertrauen schenken und Neuanfang wagen

Nach einem möglicherweise mit persönlichen Verletzungen einhergegangenen Konflikt fällt es besonders schwer, wieder Vertrauen zu schenken und das Risiko des Neuanfangs zu wagen.

Beide Seiten müssen sich vorsichtig einander annähern, sich öffnen und auch das Risiko einer neuerlichen Enttäuschung oder Verletzung eingehen. Passiert das nicht, bleibt die Beziehung der Konfliktpartner statisch, Skepsis und Misstrauen gewinnen die Oberhand und verhindern ein konstruktives und angenehmes Miteinander.

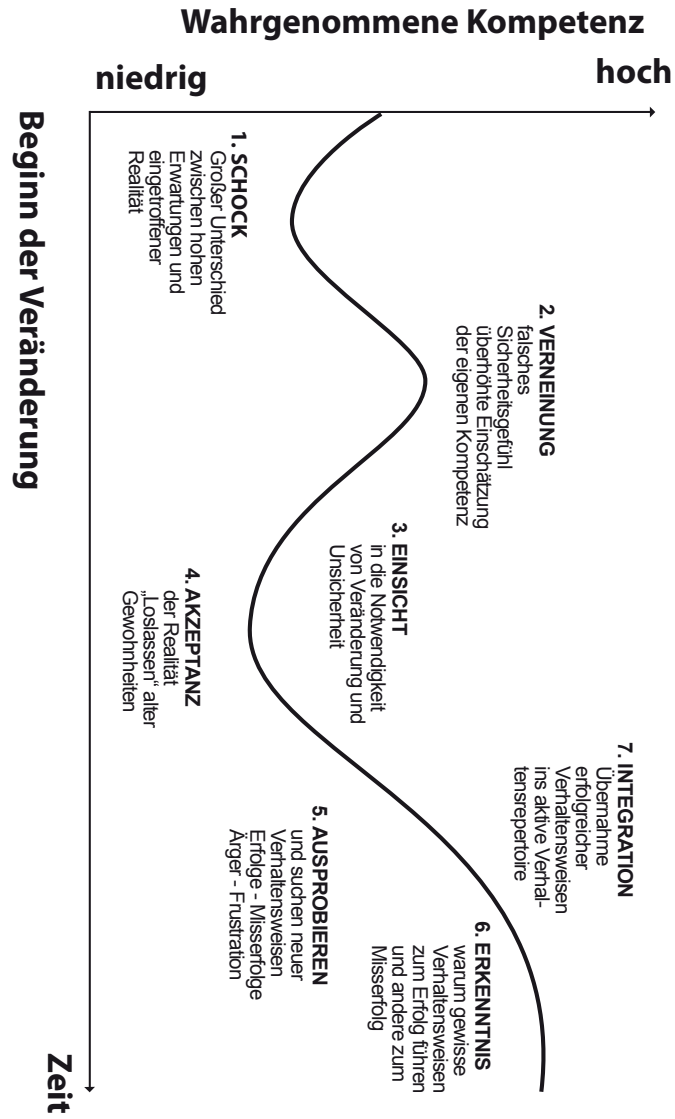
### 3.10. Schaubild: Bewältigungsmöglichkeiten von Krisen



© Reinhard Fukerider 2012

⁹²Nach einem Plakat des Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. (Hrsg.). (2003): Sieben Fragen auf dem Weg zu Neuanfang und Versöhnung. Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.

### 3.11. Schaubild⁹³ und Beschreibung: Verlauf von Krisen- und Veränderungsprozessen



### Die Kurzbeschreibung der einzelnen Phasen⁹⁴:

#### 1. Phase: Schock

Menschen müssen neue Situationen kognitiv und emotional verarbeiten. Dabei steht am Anfang des Bearbeitungsprozesses ein Zwischenzustand, der nicht mehr vom Alten und noch nicht vom Neuen bestimmt ist.

Je heftiger, unerwarteter und mit negativen Konsequenzen belegter das Ereignis für die Betroffenen ist, umso größer ist die Orientierungslosigkeit, das Gefühl der Lähmung und Erstarrung, sich mit dem Neuen auseinanderzusetzen.

#### 2. Phase: Verneinung

In dieser Phase verschließt man krampfhaft die Augen vor dem Neuen, macht sich vor, dass alles nicht so schlimm sei und tut alles, um den alten Status zu halten. Das ist die Phase des stärksten Widerstands gegen die erforderliche Veränderung

#### 3. Phase: Einsicht

Es reift allmählich die rationale Einsicht in die Notwendigkeit der Veränderung.

Frustrationsgefühle treten auf, weil man einsieht, sich gegen das Neue nicht länger wehren zu können.

#### 4. Phase: Akzeptanz

Am Tiefpunkt der Veränderungskurve steht die emotionale Akzeptanz der eingetretenen Veränderung, das „Tal der Tränen“. Zu diesem Zeitpunkt wird das Alte innerlich losgelassen.

In dieser Phase erleben sich die Betroffenen richtig traurig und deprimiert.

Zudem besteht noch die Unsicherheit darüber, wie man aus dem Tief wieder herauskommt.

⁹⁴Nach Kraus, G./Becker-Kolle, Chr./Fischer, Th. (2004). Handbuch Changemanagement. Berlin. S. 108-110 und Streich, R. (2003). Lust und Frust im Changeprozess. In: io New-Management -Zeitschrift für Unternehmenswissenschaften und Führungspraxis. Nr. 10. S. 22f

⁹³Fatzer, G. (Hrsg.). (1993): Organisationsentwicklung für die Zukunft: Ein Handbuch. Köln. S. 33

### 5. Phase: Ausprobieren

Die Neugier auf das Neue ist geweckt. Neue Verfahrens- und Verhaltensweisen werden ausprobiert, das Alte tritt immer mehr in den Hintergrund.

Man hört weniger den Satz: "Aber früher war alles besser!" Die Betroffenen bekommen langsam auch wieder mehr Vertrauen in die eigenen Kompetenzen.

Es gibt Erfolge und Misserfolge in der Umsetzung des Neuen.

### 6. Phase: Erkenntnis

In dieser Phase erkennt man, welche Verfahrens- und Verhaltensweisen zum Erfolg führen und welche nicht.

### 7. Phase: Integration

Das Neue ist ins Handlungsrepertoire übernommen. Es kommt zu einer Konsolidierung. Eine neue Veränderung kann kommen.

Beachten Sie noch folgende Hinweise:

- In der Realität verläuft der Weg durch die Krise natürlich nicht so glatt, wie die Kurve suggeriert. Manchmal geht man drei Schritte vor und vier wieder zurück. Das ist nicht schlimm! Lassen Sie sich dadurch nicht entmutigen! Hauptsache ist, Sie durchlaufen alle Phasen der Kurve.
- Scheuen Sie sich vor allem nicht vor dem „Tal der Tränen"! Dort anzukommen und es zu durchleben, ist das Tor zu einer besseren Zukunft!
- Machen Sie sich auch bewusst, dass jeder Mensch sein eigenes Tempo hat, Krisen zu bewältigen. Lassen Sie sich nicht durch von außen gesetzte Normen (z. B.: Ein Jahr Trauer muss reichen!) unter Druck setzen.

## 3.12 Checkliste: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen

**Legende:** 1 = äußerst unzufrieden  
10 = äußerst zufrieden

Wie zufrieden sind Sie derzeit mit Ihrer/m/n ...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Freizeitgestaltung</b>										
<b>Beruf</b>										
<b>Partnerschaft</b>										
<b>Sexualleben</b>										
<b>Kinder</b>										
<b>Verwandtschaft</b>										
<b>Freundschaften</b>										
<b>Wohnsituation</b>										
<b>Finanzen</b>										
<b>Gesundheit</b>										
<b>Körperfitness</b>										
<b>Spiritualität</b>										

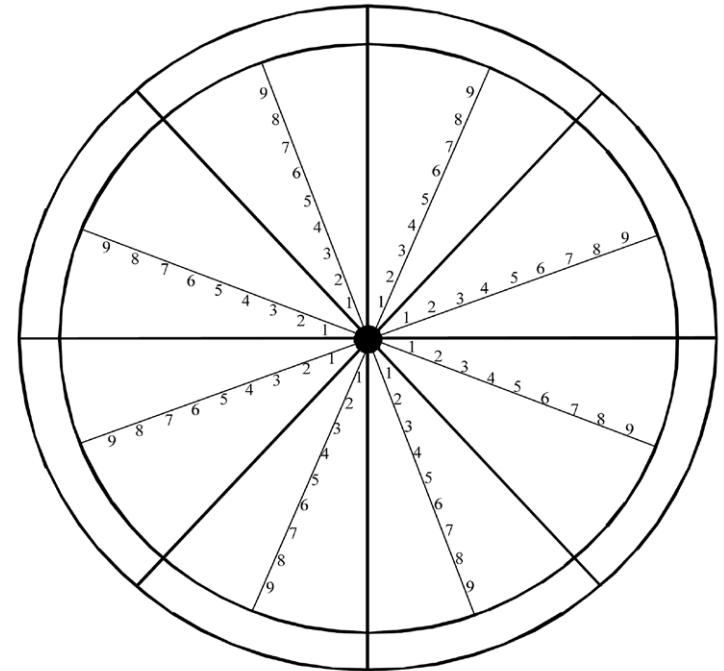
© Reinhard Fukerider 2012

### 3.13 Arbeitsblatt zum Fünf-Säulen-Modell



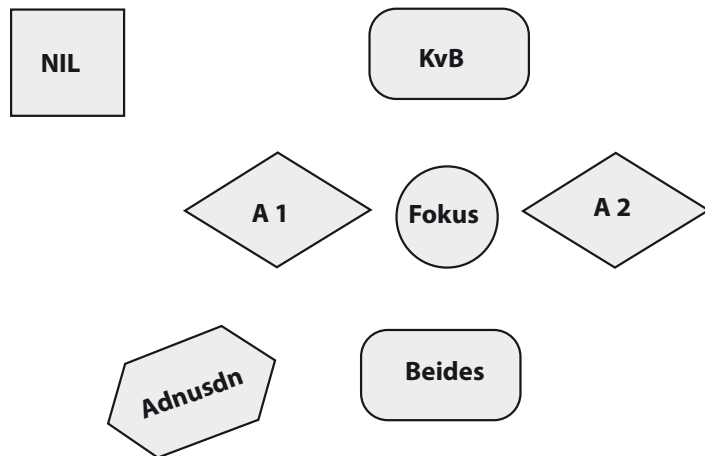
© Reinhard Fuckerider 2012

### 3.14 Arbeitsblatt: Kreisgrafik





### 3.17. Arbeitsblatt: Positionen in der Tetralemma-Aufstellung⁹⁵



#### Legende:

A1	=	Alternative 1
A2	=	Alternative 2
Adnusds	=	All dies nicht – und selbst das nicht
Beides	=	Beide Alternativen
Fokus	=	Ort für den/die Fragesteller/in
KvB	=	Keine von beiden
NIL	=	Neue Idee/Lösung

### Literatur

Berk, L. (2005): Entwicklungspsychologie. München.

Brand, M./Ion, F. (2008): 30 Minuten für mehr Work-Life-Balance durch die 16 Lebensmotive. Offenbach.

Bucher, A. (2007): Psychologie der Spiritualität: Handbuch. Weinheim-Basel.

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

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

Deutscher Taschenbuch Verlag (Hrsg.) (2004): Steine. München.

Dörries, A./Neitzke, G./Simon, A./Vollmann, J. (Hrsg.) (2008): Klinische

Ethikberatung. Ein Praxisbuch. Stuttgart.

Dudenredaktion (Hrsg.) (2001): Der Duden – Herkunftswörterbuch. Mannheim-Leipzig-Wien-Zürich. Bd. 7.

Ende, M. (1973): Momo. Stuttgart.

Erikson, E. H. (1977): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt a. Main.

Fahrenberg, J. (2011): Annahmen über den Menschen. Menschenbilder aus psychologischer, biologischer, religiöser und interkultureller Sicht. Kröning.

Fatzer, G. (Hrsg.) (1993): Organisationsentwicklung für die Zukunft: Ein Handbuch. Köln.

Fishback Powers, M. (1996): Spuren im Sand. Gießen.

Gellert, M./Nowak, Cl (2010). Teamarbeit, Teamentwicklung, Teambesprechung: Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen.

⁹⁵Nach: von Kibéd, Matthias Varga/ Sparrer, Insa. Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen - für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg. 2005.

- Gugel, G./Jäger, U. (2003): 10 Regeln für konstruktive Konfliktverläufe. Tübingen.
- Hoffsümmer, W. (1974): 255 Kurzgeschichten für Gottesdienst, Schule und Gruppe. München. Bd. 1.
- Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. (Hrsg.). (2003): 10 Regeln für konstruktive Konfliktverläufe. Tübingen.
- Kibéd, von, M. V./ Sparrer, I. (2005): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen - für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg.
- Kraus, G./Becker-Kolle, Chr./Fischer, Th. (2004). Handbuch Change management. Berlin.
- Martin, C. (2005): The Life Coaching Handbook. Everything You Need To Be An Effective Life Coach (Audiobook). Carmarthen/Wales.
- Marquard, O. (1989): Historisches Wörterbuch der Philosophie. Basel. Bd. 7.
- Middendorf, J. / Thönneßen, J. (2003): Fit durch Coaching. München-Wien.
- Middendorf, J./ Stadler, Kl. (2010): Professionalisierung statt Profit. in: manager Seminare. Heft 148
- Migge, B. (2007): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim-Basel.
- Mulligan, E. (1999): Life Coaching. Change your life in 7 days. London.
- Mumford, J. (2007): Erfolgreiches Life Coaching für Dummies. Weinheim.
- Petzold, H. (2004): Integrative Therapie. Paderborn.
- Petzold, H. (Hrsg.). (1985): Mit alten Menschen arbeiten. Bildungsarbeit, Psychotherapie, Soziotherapie. München.
- Rauen, Chr. (2000): Handbuch Coaching. Göttingen-Bern-Toronto-Seattle.
- Schreyögg, A. (1996): Coaching. Frankfurt-New York.
- Schreyögg, A./Schmidt-Lellek, Chr. (Hrsg.) (2007): Konzepte des Coaching. Wiesbaden. Sonderheft 1 der Zeitschrift OSC (Organisationsberatung-Supervision-Coaching).
- Schreyögg, A./Schmidt-Lellek, Chr. (Hrsg.) (2008): Konzepte des Coaching. Wiesbaden. Sonderheft 2 der Zeitschrift OSC (Organisationsberatung-Supervision-Coaching).
- Seiwert, L. (2001): Life-Leadership: Sinnvolles Selbstmanagement für ein Leben in Balance. Frankfurt/Main.
- Sonneck, G. (Hrsg.). (1995): Krisenintervention und Suizidverhütung. Ein Leitfaden für den Umgang mit Menschen in Krisen. Wien.
- Staples, W. (1998): Personal Coaching in Action. Paderborn.
- Streich, R. (2003). Lust und Frust im Changeprozess. in: io New-Management – Zeitschrift für Unternehmenswissenschaften und Führungspraxis. Nr. 10.
- Vollmer, T./ Wibmer, W. (2002): Manual Psychoonkologie. Germering.
- Vopel, Kl. (1979): Lebendiges Lernen und Lehren. Hamburg. Band 17.
- Vossenkuhl, W. (Hrsg.). (2009): Ecce Homo! Menschenbild-Menschenbilder. Stuttgart.
- Werle, J.M (Hrsg.). (2000): Klassiker der philosophischen Lebenskunst. Von der Antike bis zur Gegenwart. München.

## Internetquellen

<http://gesundeleben.at/bewegung/fitness-gesundheit/atmen-bauchatmung>

<http://gesundheit.naanoo.com/gesundheit-news/fingerabdruck-sicherer-als-genmuster>

<http://www.aem.de>

<http://www.bmev.de/index.php?id=mediation>

<http://www.coaching-house.ch>

[http://www.dbsh.de/html/hauptteil_beratung.html#2](http://www.dbsh.de/html/hauptteil_beratung.html#2)

<http://www.dgsv.de/coaching.php>

<http://www.evka.de/zfg/images/WennEthikberatungSimon.pdf>

<http://www.kirche.funama.de>

<http://www.psychologische-praxis.rielaender.de/Literatur/Hospitalismus.pdf>

<http://www.rsw.ag/lebensplaner>

<http://www.seelsorge.net>

<http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/slex/seitendvd/konzepte/153/15369.htm>

<http://www.telefonseelsorge.de>

<http://www.vpp.org/gesetze/psychthg/gesetzestext.shtml>

[http://www2.bptk.de/uploads/07_12_02_psychthg.pdf](http://www2.bptk.de/uploads/07_12_02_psychthg.pdf)

<http://www.zitate.de/ziel>

Reinhard Fukerider

## Life-Cycle-Coaching Für Klarheit und Leichtigkeit im Leben

Grundlagen und Übungen für Beratung und Selbsthilfe

Life-Cycle-Coaching setzt sich von anderen Coachingangeboten ab, weil es den Menschen in seiner Endlichkeit in den Blick nimmt und von dieser Warte aus Leben und Wirken von Menschen begleiten kann. Der Autor entfaltet zunächst das Konzept des Life-Cycle-Coaching und gibt dann BeraterInnen und interessierten LeserInnen die Möglichkeit, Übungen aus dem Methodenrepertoire des Coachings anzuwenden.

Zunächst wird das Selbstverständnis in Auseinandersetzung mit anderen Coaching-Ansätzen, der Psychotherapie, Philosophie und Theologie entfaltet. Auf dieser Grundlage wird Life-Cycle-Coaching definiert.

Auf dieser Basis werden vertiefend die theoretischen Grundlagen des Life-Cycle-Coaching dargestellt. Grundlagen bilden entwicklungspsychologische Modelle, ein Modell der Identitätsentwicklung und schließlich ein Modell menschlicher Krisen. Diese fundieren die Methode des Life-Cycle-Coaching. Daran anschließend werden die konzeptionellen Eckpunkte beschrieben und Hinweise gegeben, welche Anforderungen an Life-Cycle-Coaches zu stellen sind.

Auf der Grundlage des so entfalteteten Konzepts von Life-Cycle-Coachings präsentiert der Autor eine Fülle von Lernaufgaben und Übungen für den Lebenszyklus von Menschen. Diese Übungen können in der Beratung oder als Selbsthilfe ganz praktisch im Alltag genutzt werden.

