

Das von einem der Autoren, Rudolf E. Fitz, entwickelte 5-dimensionale St. Galler Coaching Modell® (siehe Abb. 2.1) ist ein wertorientiertes Verfahren zur Höher- und Weiterentwicklung von Werten. Die Annahme im St. Galler Coaching Modell® ist, dass Menschen Werte entfalten oder Wertverletzungen vermeiden wollen und dass diese Dynamik in unserem Unbewussten wirkt.

Zur Berücksichtigung der notwendigen Elemente in der Wertentwicklung ist das Modell systemisch ausgerichtet. Basis dafür ist das St. Galler Aufstellungs-Modell® (Fitz 2014), mit welchem die systemrelevanten Strukturen erkennbar werden. Dabei sind die Beziehungen zwischen den Elementen wesentlich. Sobald sich ein Element in diesem System verändert, passt sich das Gesamtsystem dieser Veränderung an.

Die systemische Prozessarbeit im Modell besteht aus festgelegten Verfahrensweisen, die es ermöglichen, alle relevanten Dynamiken in Bezug auf das Thema, den Wert, das Ziel und das Problem, in die Veränderung einzubeziehen (siehe Abb. 2.1).

Erst durch die Integration dieser Wirkkräfte kann eine nachhaltige Veränderung stattfinden. Dabei steht im Vordergrund, einen „Blick für das ganze System“ zu erhalten, komplexe Strukturen abzubilden und entsprechend einem Lösungsentwurf zu zuführen. Das Modell umfasst 45 Einzelschritte und befähigt, Werte und Ziele für sich und andere systemisch korrekt zu entwerfen und umzusetzen.

Die Leistung von Rudolf E. Fitz in der 5-jährigen Entwicklung des St. Galler Coaching Modells® besteht darin, dass Prozesse so kombiniert werden, dass sie Schritt für Schritt im Coaching-Prozess angewendet werden können und diese aus

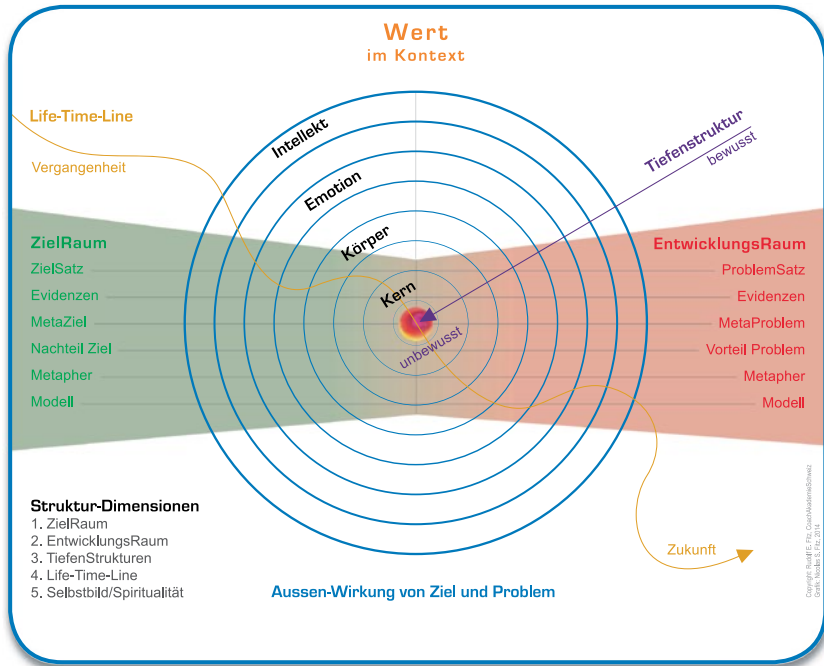


Abb. 2.1 Das 5-dimensionale St. Galler Coaching Modell®. (Fitz 2013)

sich heraus wirken. Die Prozesskombinationen wurden und werden in der Anwendung getestet, angepasst, erneut angewendet und adaptiert. Dabei wird versucht, folgende Frage zu beantworten: „Welche Vorgehensweise in welcher Kombination wirkt und das nachhaltig im Coaching?“ Dem Modell liegen hauptsächlich Gedanken des Mitbegründers der kybernetischen Wissenschaft, Heinz von Förster (Von Foerster und Von Glaserfeld 1992; Von Foerster et al. 1999), sowie des Neurobiologen Humberto Maturana (1985), zugrunde. Unterstützt wurde die Entwicklung des Modells durch Arbeiten des Hypnotherapeuten Milton Erickson (1995, 1996; Erickson et al. 1994). Gedanken zur Arbeit mit Metaphern (Gordon 1996) und dem sozialen Panorama (Derks 2012) sowie Arbeiten von Hellinger (1994, 2010) und Erb (2001) fließen ebenso in das Modell ein. Beeinflusst wurde die Entwicklung auch durch Beiträge des Schweizer Tiefenpsychologen Carl Gustav Jung (1984, 1986) und den Kommunikations- und Lerntechniken der Entwickler des Neurolinguistischen Programmierens von Bandler und Grinder (1986; Grinder und Bandler 1995; Dilts 1991). Die Entwicklung basiert auch auf Werken und Arbeiten von Virginia Satir (2000), Martina Schmidt-Tanger (1998) und Bernd Isert (Isert und Rentel 2000).

Das Ergebnis der Entwicklungsphase ist eine planmäßige, vorgegebene, konsequente und in sich geschlossene Vorgehensweise, wie diese Prozesse anwendbar sind und nachhaltig wirken. Die Prozesse sind wiederholbar und kontextunabhängig einsetzbar. Die Wirksamkeit des Modells wurde validiert und wissenschaftlich bestätigt (Reck-Hog 2011, Schunigl 2014). Ein wesentliches Element ist, dass der Coach nicht überlegen muss, welche Prozesse oder Prozessschritte als nächstes für den Coachee (je nach Kontext kann synonym Klient oder Kunde verwendet werden) „passen“ könnten. Die Abfolge der Prozesse ist im Modell vorgegeben und beinhaltet Schritt für Schritt Begleitungen von der ersten Dimension „der Wert im Kontext und Zielraum“, der zweiten Dimension „der Problem- und Entwicklungsraum“, der dritten Dimension „der Tiefenstrukturen“, der vierten Dimension „der Zeitstrukturen“ bis zur fünften Dimension „der Spiritualität“. In der Praxis beginnt das Coaching mit der ersten Dimension. Da jedoch die Dimension der Spiritualität den Kern und die Integration des Modells darstellt, beginnen wir in unseren Ausführungen mit der umgekehrten Reihenfolge.

2.1 Die Dimension der Spiritualität

Anknüpfend an die transpersonale Psychologie (z. B. Grof 1985; Maslow 1973; Wilber 2009, 2010) ist der Kern des St. Galler Coaching Modells® nach Innen gerichtet, auf die unbewussten Teile im Menschen. Die Hinwendung zum tiefsten Sinn des Lebens, aus Sicht der Autoren das „Eins-Sein“ mit seinem Kern, seinem Urgrund und seiner Seele, was wir in der fünften Dimension des St. Galler Coaching Modells®, „Kern“ oder „Quelle“ nennen, beschreibt genau diesen Weg. Und dieser Weg ist in einem Coaching-Prozess verpackt, der es auch nicht-spirituellen Menschen erlaubt, eine diesbezügliche Erfahrung zu machen.

Die Prozesse in der fünften Dimension bewirken eine Gesamtintegration der vorangegangenen vier Dimensionen in der Begleitung des Coachees. „Gott ist also ein Brunnen in uns. Diese inneren Quellen müssen wir finden und immer wieder strömen lassen in das Land unseres Lebens. Wo [...] der Geist Gottes den Menschen anrührt, da gerät er über seine Maße hinaus [...]“ (Delp 2009, S. 63). Diese Aussage beschreibt den Grund der Integration von Spiritualität im St. Galler Coaching Modell®, nämlich beschreibt der Prozess die Möglichkeit, Themen und Probleme an etwas Höheres abzugeben. „In mir gibt es einen ganz tiefen Brunnen. Und darin ist Gott [...] und jenes Selbst, das Allertiefste und Allerreichste in mir, in dem ich ruhe [...]“ (Hillesum 2006, S. 52, S. 176)

Vor der eigentlichen Prozessarbeit in der fünften Dimension, wird der Coachee Schritt für Schritt darauf vorbereitet, in dem die Wahrnehmung des Selbst zuerst „geübt“ wird. Eine erste Übung kann die Selbstbildarbeit sein.

Exkurs: Selbstbildarbeit. In Anlehnung an Lucas Derks (2012, S. 44 ff.) wird das soziale Panorama in einem Prozess dem Coachee zugänglich gemacht. Dabei geht Derks (ibid.) davon aus, dass Menschen Objekte im Raum repräsentieren und der Ort in Relation zum eigenen Selbst die Beziehung zu diesem darstellt. Das Selbstbild ist ein unbewusstes, inneres und kontextabhängiges Bild, das sich je nach Situation verändert. Es kann unterstützend und auch blockierend wirken. Jede Veränderung verändert auch die Ressourcen, Wahlmöglichkeiten und birgt in sich neue Fähigkeiten.

Prozessschritte

- Erste Erfahrungen mit sozialen, inneren Bildern erleben und diese zeichnen lassen
- Das soziale Panorama zugänglich machen: Das Prinzip von Verortung und Ausrichtung (in Anlehnung an Derks 2012, S. 45 ff.)
- Veränderung der subjektiven Beziehungserfahrung durch Veränderung der Verortung positiver und negativer Beziehungen
- Transtemporale und kontextuelle Selbstbildarbeit (ibid., S. 89 ff.)
- Anwendung der Selbstbildarbeit in Konfliktsituationen und in der Wertentwicklung

Anknüpfend an die Selbstbildarbeit werden in den nächsten Prozessen des Modells wesentliche Verbindungen geschaffen. Die Prozesse in dieser Dimension erlauben das Annehmen von Verletzungen in der Tiefe der Persönlichkeit. Dabei geht es um die Hinwendung zum „Selbst“ und eine Klärung, wie weit das Coaching-Thema einen tieferen Grund hat. Die Frage ist, ob der gewählte Wert und Kontext auch auf Sinnfragen hinweisen, welche mit den Themen Leben, Tod, Sterben, Existenz, das Selbst oder auch Spiritualität zu tun haben. Spiritualität ist „unsere Verbindung zum Universum und die Grundlage unserer Existenz und deshalb wesentlich für den therapeutischen Kontext“ (Satir 1990, S. 427). Spiritualität wird im Modell definiert als eine allumfassende Kraft, die durch uns Menschen wirkt. Diese Kraft kann z. B. Quelle, Licht, Gott, Seele, Energie, etc. bedeuten. Kontemplative Elemente, in Form einer inneren Haltung, unterstützen die Prozesse, erleichtert die Öffnung und Erweiterung des Blickwinkels. Zum Abschluss des Coachings wird ein Transfer auf die Körperebene vorgenommen. Dies begründet sich auf dem Verständnis, dass der Körper in den Zellen seine ganz persönliche Geschichte gespeichert hat. Mit diesem Prozess wird der Abschluss des Coachings und eine Gesamtübergabe an das Unbewusste des Coachees rituell begleitet.

Prozessschritte

- Verbindung zum Coachee herstellen und erforschen, wovon dieser im Innersten berührt ist oder an was dieser glaubt, was sein „höheres Selbst“ ist, wie z. B. Quelle, Licht, Energie, Gott, Buddha, Allah, Universum, etc.)
- Coachee und Coach öffnen sich für ein transpersonale Erfahrung (leichte Trance anleiten)
- Das Höhere Selbst im Inneren auf 12 Uhr positionieren, diese Verbindung gestalten und das Fließen der Energie zwischen dem Höheren Selbst und dem Coachee ermöglichen
- Einen Kreislauf entstehen lassen und die Dimensionen Ziel- und Problemraum integrieren, die Verbundenheit spüren lassen

Wenn es uns gelingt, einen Zugang zu uns selbst zu schaffen, auf unsere unbewussten Teile, dann ist es möglich, uns selbst zu begegnen und anzunehmen. Oft gibt es auch noch ein weiteres Element, welches uns an der Begegnung mit uns selbst oder der Entwicklung von Werten und Zielen hindert. Es ist dies das Element der Angst. Wenn wir dieses Element ansehen und annehmen, sehen wir hinter der Angst uns selbst stehen. Dieses Annehmen erfolgt im Modell mit der Verbindung zum „Höheren Selbst“.

Prozessschritte

- Die Wertverletzung durch Positionierung auf 12 Uhr erkennen
- Den Maximalverlust einer gescheiterten Wertvermehrung identifizieren
- Aus dieser Verlusterfahrung die Angst identifizieren
- Den zugehörigen, alten, oft unbewussten Erfahrungen und Erinnerungen einen Platz geben und diese annehmen
- Den Weg zum Kern gehen und die belastenden Erfahrungen an das „Höhere Selbst“, wie z. B. Quelle, Gott, Universum, übergeben
- Den Weg zurückgehen und die Veränderungen wahrnehmen
- Der Wandlung Raum geben ohne Manipulation

2.2 Die Dimension der Zeitstrukturen

Die Dimension der Zeitstrukturen beinhaltet Prozesse zur Arbeit auf der Lebenslinie (Time-Line). Den Prozess der Lebenslinie liegen Ideen der Time-Line-Arbeit aus dem NLP zugrunde (z. B. James und Woodsmall 2012, S. 33 ff.). Ziel des Prozesses „Arbeit auf der Lebenslinie“ ist es, das gesamte Material, das sich innerhalb der Dimensionen des Ziel- und Entwicklungsraumes befinden zu aktivieren und einer Lösung zuzuführen. Die Frage hier lautet: „Welche prägenden Erfahrungen aus der Vergangenheit haben zum Ist-Zustand in der Gegenwart geführt und wie kann eine plausible, erwünschte Zukunft determiniert werden?“ Im St. Galler Coaching Modell® ist der Zielraum auf die Zukunft gerichtet und der Problemraum auf die Vergangenheit. Das Problem wird als Teil der Lösung gesehen und in dieser erlebten Erfahrung als Quelle von Ressourcen. Der Körper ist die Verbindung zum Jetzt und nur über diesen lassen sich die Gegenwart und damit der Sinn erfahren. Durch diese Neustrukturierung der oft als verletzend erlebten und prägenden Problemerkfahrung aus der Vergangenheit kann sich ein neues, unterstützendes Glaubenssystem etablieren, das im Jetzt und der Zukunft neue, positive Verhalten und Fähigkeit generiert.

Damit wir einen Zugang zu den tieferen Gefühlen während des Prozesses erhalten, wird der Coachee an einem Problemgefühl entlang, wie an einer Perlenschnur, in die Vergangenheit geführt (Dilts 2006; James und Woodsmall 2012, S. 32 ff.). Oft ist es uns nicht möglich, konkrete Erinnerungen abzurufen. Allerdings werden die Gefühle und Erfahrungen als so genannte „Gestalten“ (Stumpf 1939) abgespeichert, in welchen die Themen häufig wie bei einer Perlenschnur miteinander verbunden sind.

Prozessschritte

- Auslegen der Bodenanker „Jetzt“, „Vergangenheit“, „Zukunft“ und Assoziation des Coachees mit dem Jetzt
- Verbindung mit dem Problemelement und dem damit verbundenen Problemgefühl aufnehmen
- Rückwärts in die Vergangenheit gehen und frühere Problemerkahrungen lokalisieren und schildern lassen. Den Erfahrungen so lange in die Tiefe folgen, bis sich nach der tiefsten oder frühesten Erfahrung, der Prägung, keine weiteren zeigen.
- Erarbeitung der Negatividentität, Annahmeprozess der inneren Wirklichkeit, Dissoziation der Erfahrung, Ressourcenarbeit in der Prägung, Erarbeitung Positividentität

- Die neue Identität im Jetzt anfügen und zukünftige Werterfüllung auslegen lassen
- Im Bodenanker „Wert“ die zukünftige Identität erkennen lassen und diese im Jetzt mit der früheren Identität im Jetzt verschmelzen und integrieren
- Eine mögliche Zukunft erleben lassen

Die Dimension des Problem- und Entwicklungsraums ist eine Anhäufung von Wertverletzungen. Innerhalb der erlebten verletzenden Erfahrungen sind negative Glaubenssätze, welche eine problemstabilisierende Wirkung haben, und Glaubenssysteme entstanden (z. B. Dilts 2006; Dilts et al. 2011, S. 27 ff.). Es wirken Muster von Deutungen einer Erfahrung. Diese Erfahrung wird im Jetzt so lange umgedeutet, bis sie wieder der inneren Wirklichkeit entsprechen. Man spricht in diesem Zusammenhang oft von der „selbsterfüllenden Prophezeiung“ (Merton 1948). Diese Glaubenssätze können Handlungsmuster erzeugen, die den Coachee in dieser Situation nicht mehr frei wählen lassen. Das Handlungsmuster hat eine gleiche oder ähnliche Struktur wie die ursprüngliche prägende Erfahrung.

Der Prozess „Musterauflösung“ dient dazu, diese Glaubenssätze bewusst zu machen und in eine Wahlfreiheit zu bringen, um ein eigenes Wollen zu ermöglichen.

Die häufigsten Muster sind:

- Ich kann nicht...z. B. Ich kann nicht „nein“ sagen
- Ich darf nicht...z. B. Ich darf keine Wünsche haben
- Ich muss/ müsste...z. B. Ich muss stark sein
- Ich soll/ sollte...z. B. Ich sollte klug sein

In einer bestimmten Erfahrung hat eine Zuschreibung stattgefunden. Und diese Zuschreibung hat wiederum eine Strategie zur Scheinbewältigung erschaffen.

Prozessschritte

- Verbindung mit den Glaubenssätzen der Tiefenstruktur aufnehmen und einen wesentlichen Glaubenssatz wählen lassen
- Die Herkunft des Glaubenssatzes bewusst werden lassen. Wessen Stimme spricht diesen Glaubenssatz aus?

- Den Glaubenssatz in einen zukünftigen Problemkontext stellen und Wahlmöglichkeiten schaffen
- Die Nachteile der neuen Möglichkeit bewusst werden lassen und eine Entscheidung zwischen dem alten und neuen Muster herbeiführen
- Die Entscheidung in der Zukunft testen und integrieren

Dieser Prozess kann für die Integration weiterer Glaubenssätze angewendet werden.

2.3 Die Dimension der Tiefenstrukturen

In der dritten Dimension lautet die zentrale Frage: „Wie gelingt entwicklungsorientierte Veränderung?“ Die Arbeit in der ersten und zweiten Dimension ist die Arbeit in bewussten Persönlichkeitsschichten und -teilen, die jedoch nur der Abdruck und die Folge von unbewussten, tiefer liegenden Dynamiken, resultierend aus Gefühlen, Emotionen und Elementen sind. Es ist möglich, von außen, dem Denken, nach innen zu wirken und dort Veränderung herbeizuführen. Die natürliche Dynamik jedoch ist jene von innen nach außen.

Wenn Menschen noch kein stabiles Gefühl für den eigenen Wert entwickelt haben, so zweifeln sie meist an ihrem Selbstwert. Denn alle Erklärungen, die von außen kommen, werden vorbehaltlos übernommen. Es geht darum, diese Situationen und Aussagen zu überprüfen und sich nicht über diese zu definieren (Satir 1990, S. 116). Und sich die Frage zu stellen, um was geht es in der Tiefe „wirklich“? Im Idealfall gelingt es, den fast gänzlich unbewussten tiefsten Grund auf der Körperebene mit in die Veränderung einzubeziehen.

In der Tiefenstruktur des Ziel- und Problemraums werden in der Durchführung der Prozesse diese Schichten sichtbar gemacht, um die Kräfte zu bündeln und auf die Wertentwicklung auszurichten. Der Coachee wird Schritt für Schritt durch diese Schichten begleitet, bis keine weitere Schicht mehr auffindbar ist (siehe Abb. 2.2). Die Intensität der Schichten nimmt normalerweise von Stufe zu Stufe zu, es ist wie wenn der Coachee sich seinen Ur-ressourcen nähert und sie in sich erfährt. In der tiefsten wahrnehmbaren Schicht lassen wir den Coachee sein Glaubenssystem bewusst werden.

In dem wir dem tiefsten Gefühl Raum geben, erfolgt eine Integration der Kern-Ressource. Der nachfolgende Prozess, genannt „Samenkorn-Prozess“, will diese Kraft in den Alltag des Coachee bringen und eine stabile Integration in sein Leben. Das beinhaltet ein tiefes Anerkennen, Annehmen, Raum geben und Sein lassen.

Prozessschritte

- Verbindung mit dem stärksten Gefühl einer konkreten Erfahrung aus der Vergangenheit aufnehmen
- Zugang zum Problemraum schaffen und mit dem Körper verankern. „Wo genau spürst du dieses Gefühl?“
- Den Coachee Schritt für Schritt in die darunter liegenden Gefühlsschichten rückwärts führen, so lange, bis das „Nichts“ erscheint (siehe Abb. 2.2)
- In diesem tiefsten Gefühl die Glaubenssätze erarbeiten (Ich bin...; die anderen sind,...und die Welt oder das Leben ist jetzt...)
- Integration der Kern-Ressource: Samenkornprozess
- Der Coach begleitet Schritt für Schritt den Coachee die Schichten entlang zurück zum Ziel- oder Problemelement. Er führt dabei non-direktiv und nicht-suggestiv. Das Samenkorn wird und kann sich so im Körper ausdehnen. Es wird dabei voll angenommen und kann seine Energie entfalten. Teil des Samenkorns ist eine neue Teilidentität, die von sich aus neue, unterstützende Glaubenssätze, Fähigkeiten und Verhalten schaffen wird
- Integration und Transfer in den Alltag



Abb. 2.2 Beispiel einer Tiefenstruktur (*Pfeil nach unten*) und eines Samenkornprozesses (SKP; *Pfeil nach oben*) im Problemraum. (Fitz 2013)

Diese Form von Wachstum ist eine deutlich nachhaltige, ökologische und systemisch stimmige. Das Wachstum geschieht von selbst. Es resultiert nicht aus Wissen und Können, sondern aus dem Sein. Dieses Sein wird sozusagen „geboren“ und kommt aus der Tiefe des Menschen.

2.4 Die Dimension des Problem- und Entwicklungsraums

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es für Menschen manchmal schwierig ist, ihr Problem zu benennen, sich dieses anzusehen und zu spüren. In dieser Dimension begleiten wir den Coachee hinsichtlich der Frage, was ihn bisher an seiner Wertentwicklung gehindert hat. Erfahrungen und Verletzungen verschwinden nicht einfach, wenn wir uns Dinge einreden oder schönreden. Vielmehr geht es darum, hinzusehen und diese Situationen oder Erfahrungen anzuerkennen und so wie in der fünften Dimension uns selbst in der Tiefe zuzuwenden. Das kann in dieser Dimension auch eine schmerzhaft Arbeit bedeuten. Wenn allerdings die Öffnung und das Hinsehen gelingen, ist Wachstum und Entwicklung möglich.

Der Problem- und Entwicklungsraum besteht gemäß dem Modell aus sechs Elementen: dem Problem bzw. Problemsatz, den Problemevidenzen, dem Metaproblem, dem Vorteil des Problems, der Problemmetapher und dem Modell (in Anlehnung an Dilts 1991; Dilts et al. 2011; Gordon 1996; O'Connor und Seymour 1995).

Prozessschritte

- *Problemsatz-Fragen:* „Nimm das Element ‚Wert‘ wahr. Was ist der Grund, warum sich dieser nicht entwickelt hat? Was hindert dich an deiner Wertentwicklung oder Zielerreichung?“
- *Skala-Abfrage:* „Wie stark empfindest du die Problembelastung? Skalierung von 0 bis – 10
- *Problemevidenzen-Fragen:* „Stell dir vor, du hast das Problem ‚Jetzt‘, was genau siehst du dann? Was genau hörst du? Was nimmst du wahr?“
- *Metaproblem-Frage:* „Stell dir vor, dieses Problem bleibt und steigert sich im Laufe der Zeit. Es vergehen fünf Jahre. Zu was könnte dieses Problem dann führen?“
- *Vorteile des Problems-Fragen:* „Welche Vorteile könnte das Problem haben? Wer oder was profitiert von deinem Problem? Mit was müsstest du dann aufhören?“
- *Annahme der Vorteile*
- *Frage zur Problem-Metapher:* „Stell dir vor, du hast dieses Problem im Moment. Und du lässt dich von einem Bild finden, wie oder was du in diesem Zustand bist?“ Beispielsweise antwortet der Coachee: „Ich bin dann wie eine verwelkte Blume.“

Wertorientierung und Sinnentfaltung im Coaching
Vorgehen und Praxisbeispiele nach dem St. Galler
Coaching Modell®

Ohnesorge, D.; Fitz, R.E.

2014, IX, 43 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07661-0