

Kreativitätstechniken im Coaching

Lisa Tomaschek-Habrina

Abstract:

Kreativitätstechniken im Coaching sind methodisch wichtige Interventionen, um im Prozess immer wieder von einer kognitiven Orientierung auch in eine erlebnisorientierte Ausrichtung zu gelangen und somit den Perspektivenwechsel nicht nur vorstell- sondern auch spürbar zu machen. Das Psychodrama eignet sich durch seinen kreativ-erlebnisorientierten Ansatz um sprichwörtlich Bewegung ins Coachingsetting zu bringen. Ziel dieses Artikels soll sein anhand von Coachingsequenzen psychodramatische sowie soziometrische Arbeitsweisen mit je spezifischen Arrangements und Techniken und ihrer jeweiligen Praxeologie zu beschreiben und den Nutzen dieser Interventionen für das Coaching herauszustreichen.

Psychodrama als Aktionsmethode

Das Psychodrama ist eine Aktionsmethode. Als anerkannte psychotherapeutische Methode etabliert, ist das Psychodrama ebenso im sozialpädagogischem Rollenspiel zu finden sowie im Training, in Beratungs- und Coachingsettings beliebte Methode, um TeilnehmerInnen zu aktivieren. Psychodrama als handlungsfördernde Methode soll dazu dienen, Handlungskompetenzen zu entdecken und zu erweitern (von Anselm 2005, VII).

Der Mensch als schöpferisch handelndes Individuum und Teil eines umfassenden Netzwerks sozialer Bezüge steht allgemein im Mittelpunkt psychodramatischen Denkens. Dabei interessiert vor allem die subjektive Wirklichkeit des Einzelnen in der Wechselwirkung mit anderen subjektiven Wirklichkeiten. Dabei geht Psychodrama von einem prozesshaften Verständnis aus und fokussiert die Aspekte des Werdens in einer spontanen Kreativität. Psychodrama steht damit in außerordentlicher Nähe zur Systemtheorie. Methodisch nutzt das Psychodrama v.a. das Handlungspotential des Menschen, das sich in einem szenischen Ablauf sichtbar machen lässt. Hier können Muster, Impulse, Störungen im Handeln erkundet werden. Der Perspektivenwechsel durch den Rollentausch oder Rollenwechsel ist hier ein wesentliches Merkmal psychodramatischen Arbeitens und führt zu einem vermehrten Respekt für eigene und fremde Sichtweisen bis hin zu einem szenischen Bewusstsein in sozialen Situationen.

Ziel der psychodramatischen Intervention ist es, Interaktionen zu verändern, blockierte Spontanität und eingeeignetes Leben zu befreien, Fixierungen an verdrängte Konfliktsituationen und festgefahrene Rollen in Bewegung zu bringen und damit den Klienten zum Schöpfer seiner individuellen und sozialen Welt im Sinne des Ko-Kreators zu verhelfen, der sich der Verantwortung für das eigene Handeln und Denken stellen muss (Tomaschek 2004).

Coaching – Das Kieler Beratungsmodell

Das Kieler Beratungsmodell (KBM) ist ein spezifiziertes Modell des Systemischen Coachings, das in den 80er Jahren in der Zusammenarbeit von Spitzensportlern und dem Kieler Psychologieprofessor Uwe Grau, dem Psychotherapeuten Jürgen Hargens sowie anderen entwickelt, in den 90er Jahren v.a. in Österreich durch Hans Tomaschek (Unternehmensberater, Coach und Supervisor) auf den Wirtschaftsbereich übertragen und weiterentwickelt wurde und seither in der ESBA, der European Systemic Business Academy seit über 20 Jahren mit internationalem Staff gelehrt wird (Hargens 1992, Tomaschek 2012, Tomaschek 2003).

Das Kieler Beratungsmodell zeichnet sich durch ein spezielles Setting im Beratungsprozess aus. In seiner ausführlichsten Variante umfasst es zwei Coaches, die gemeinsam mit dem/der KundIn eine Beratungsrunde bilden, in einem ‚Meta-Dialog‘ ihre Ideen öffentlich vor dem Kunden/der Kundin austauschen können, oder auch ein im Raum sichtbares Reflecting Team, das den Beratungsprozess im Raum verfolgt, im geeigneten Moment einlädt, bisherig Gehörtes und Gesehenes zu kommentieren. Die Lösung kommt dabei vom Kunden/der Kundin selbst, sie wird gemeinsam weiterentwickelt und ko-konstruiert.

Dem KBM liegen 4 Leitlinien zugrunde, die v.a. auch für die beschriebenen Interventionen von Bedeutung sein werden: (Hargens & Grau 1990)

<i>Kooperieren</i>	Auf gleicher Ebene – Coaching ist ein Expertentreffen, der Kunde für seinen Kontext, der Coach für den Prozess
<i>Reflektieren</i>	welches, vor allem, wenn es gemeinsam erfolgt, erst die Möglichkeit schafft, Veränderung auf allen Ebenen zu bewirken, und
<i>Öffentlich machen</i>	eine der wesentlichsten Methoden, um negative Kommunikationsmuster aufzulösen
<i>Respektieren</i>	der Einzigartigkeit des Anderen/der Anderen in dem, wer er/sie ist, und wie er/sie ist. Es stellt das Fundament jeder Beziehung dar. Ohne den Respekt vor der Originalität des/der Anderen kann es nur schwer zu einer Begegnung kommen, von der man sagen kann: Sie war bereichernd für alle Beteiligten.

Selten ist es Coaching-Ausgebildeten nach dem KBM möglich, die maximale Beratungsvariante bis hin zum Einsatz eines Reflecting Teams anbieten zu können. Im Zuge des Coaching-Lehrgangs wird daher auch auf den Transfer des innovativen Beratungsmodells in die „one-to-one“-Beratung geachtet. Zu zweit zu Coachen ist hingegen v.a. im Teamcoaching nicht nur ein häufiges sondern auch ein anzuratendes Setting.

Das Coaching-Gespräch zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, von Bewusstsein und Verantwortung, und von Selbsthilfe / Selbstmanagement ab. Coaching arbeitet mit transparenten Interventionen nach dem Prinzip des Öffentlichmachens und des impliziten Vermeidens manipulativer Techniken, die der Entwicklung der Eigenkompetenz und Selbstreflexion entgegenwirken würden. Der Prozess baut auf die ressourcen- und lösungsorientierten Kompetenzen der KundInnen, die gefördert und aktiviert werden können. Coaches entwickeln gemeinsam mit den und nicht für die KundInnen individuell angemessene Lösungen in Passung an das System (ACC). Die Förderung dieser Kompetenzen sind durch psychodramatische Arbeitsweisen und Arrangements im Coaching v.a auch im KBM möglich.

Einsatz von Psychodrama–Kreativitätstechniken im Coaching

„Der Fokus im Coaching richtet sich auf die Hilfe zur Selbsthilfe und die Förderung von Verantwortung, Bewusstsein und Selbstreflexionsvermögen. Ziele eines Coaching-Prozesses sind unter anderem: Wahrnehmung erweitern sowie Erleben und Verhalten anregen, um dem Kunden/der Kundin Zugänge zu individuellen Lösungen und Möglichkeiten zu öffnen“ (ACC).

Nach der Anliegen-, Ziel- und Auftragsklärung in einer Coaching-Einheit eignet sich das Psychodrama durch seinen kreativ-erlebnisorientierten Ansatz im Gegensatz zu nur sprachlich orientierten Methoden, wieder ins Handeln zu gelangen, Bewusstsein und Selbstreflexionsvermögen zu ermöglichen sowie ungewöhnliche Zugänge zu eigenen Möglichkeiten und Lösungen zugänglich zu machen. Ich werde dies anhand einiger Beispiele psychodramatischer Intervention in Coaching-Settings erläutern.

„Der Club 2“

(Tomaschek-Habrina 2010, 142)

Der legendäre Club 2 im ORF (österreichischer Rundfunk) hat immer unterschiedliche KompetenzträgerInnen zu verschiedenen Themen zu einer Diskussionsrunde eingeladen. Das kann man auch mit inneren Anteilen einer Person tun. Diese Übung

ist sowohl im Einzel- wie im Gruppen- sowie im Teamcoaching anleitbar, wobei wir im Einzelsetting Intermediärobjekte oder Stühle für die einzelnen inneren Anteile heranziehen. Ich erläutere nun die Anleitung anhand eines Einzelcoachings in der Arbeit mit Stühlen.

Man bittet z.B. eine Kundin ein Thema zu wählen, das sie in den Fokus einer Diskussion, eines „Club 2“ stellen möchte. Dies kann z.B. sein: „Grenzen setzen“, „Kommunikation“, „Beziehungsfähigkeit“, „Gelassenheit“, etc. Das Thema notiert auf ein Blatt Papier legen wir sichtbar auf den Tisch. In unserem Fall ist es das Thema „Grenzen setzen“. Anschließend sucht die Kundin Sessel für folgende Positionen aus:

- 1) eine Person, die sie jetzt ist
- 2) eine Personen, die sie einmal war
- 3) eine Personen, die sie einmal sein wird

Moderator in diesem Fall ist der Coach, der die Runde leitet, im Sinne der Leitlinie des Kooperierens des KBM. Das könnte beispielsweise so aussehen. Indem sie sich in den jeweiligen Sessel setzt oder sich auf das jeweilige Kärtchen stellt, begibt sich die Kundin nacheinander zu dem festgelegten Thema in die Rolle zunächst, die sie jetzt ist, die sie mal war und die sie mal sein wird. Dabei legt die Kundin im Vornhinein fest, wie alt und wer sie damals war, oder wie alt und wer sie sein wird. Eine Klientin zum Thema „Grenzen setzen“ wählte hierzu die vergangene Rolle als 8-jährige Volksschülerin und die zukünftige als zufriedene, pensionierte 80-Jährige. Durch die Einkleidung der einzelnen Anteile im Rollenwechsel erhält die Kundin ihren ersten Perspektivenwechsel auf ihr Thema und stellt einen Bezug zu früheren und zukünftigen Ressourcen her. Die Aufgabe des Coachs ist dabei, Fragen an den jeweiligen Anteil zu stellen, in den die Klientin hineingegangen ist. Wie z.B.: „Was haben Sie dazu zu sagen? Wie sehen Sie die Sache mit dem Grenzen setzen? Aus Ihrer Erfahrung, was könnten Sie Frau XY dazu mitteilen? Wie stellt sich die Lage aus Ihrer Sicht dar? Welchen Wunsch, welche Botschaft hätten Sie zu dem Thema?“ etc. Wichtig ist nach jedem Rollenwechsel, die Klientin gut entrollen zu lassen, damit sie gut in die nächsten Anteil einsteigen kann.

Dies ist eine sehr ressourcenorientierte Übung, da die Coachee zu einem ihr relevanten Thema vergangene, gegenwärtige und zukünftige Anteile zu Wort kommen, lebendig werden lassen und mit ihnen in Interaktion gehen kann. Dieser externalisierte innere Dialog gibt sehr schnell Hinweise, wo sie gegenwärtig steht, wo sie war, und wo sie hin möchte. Sie erhält eine Vielfalt an zugänglichen, inneren Meinungen und Ansichten. Oftmals sind KlientInnen erstaunt, wie klar sie sich in den Personen, die sie einmal

sein werden, artikulieren können und sich selbst dadurch Wege aufzeigen, wie sie neue Schritte zu ihrem Thema angehen könnten. Nach Beendigung des Club 2 verabschiede ich mich als Coach höflich von allen Beteiligten in der „Coaching-Probephase“ und begrüße die KlientIn wieder im realen Coaching Raum, um mit ihr die daraus für sie resultierenden Schlussfolgerungen zu ihrem Thema zu erarbeiten.

Aufstellung innerer Antriebsdynamiken

(Tomaschek-Habrina 2010, 143)

Menschen verfügen über innere Antreiber-Muster, die sie in ihrem Leben begleiten. Wie eingespielte Partner haben diese inneren Antreiber z.B. bei Erschöpfungssituationen einen hohen Anteil: „Ich muss alles perfekt machen!“ „Ich muss es alleine machen!“ „Ich muss es allen recht machen!“ „Ich muss durchhalten!“ sind dann häufig innere Botschaften, die wir tendieren uns selbst zu sagen und die uns in Zeiten des Stresses noch mehr Druck machen.

Es gilt nun dem jeweiligen Antreiber einen Erlauber gegenüberzustellen. In der Einzelarbeit verwende ich meistens Kärtchen, die ich mit den je individuellen Antreibern beschrifte. Bei der Aufstellung der inneren Antreiber klebe ich einen Klebestreifen mitten in den Raum. Die eine Seite steht für die inneren Antreiber, die andere für die zu formulierenden Erlauber, die ich für den jeweiligen Antreiber in Folge erarbeiten werde mit dem Klienten, vgl Tab. 1.

Antreiber	Erlauber
Ich muss es alleine schaffen	Ich erlaube mir Rat einzuholen
Ich darf keine Fehler machen	Ich tue, was in meinen Möglichkeiten steht
Ich muss alles perfekt machen	Ich tue es so gut ich kann
Ich muss es allen recht machen	Ich darf auch auf meine Bedürfnisse achten
Ich muss durchhalten	Ich erlaube mir auch auf meine Grenzen zu schauen
Ich muss es schnell machen	Ich erlaube mir die Zeit zu nehmen, die es braucht
Ich muss stark sein	Ich erlaube mir achtsam auf meine Kräfte zu schauen

Tab. 1 Antreiber – Erlauber

In der Einzelarbeit lasse ich den/die KlientIn immer wieder in die unterschiedlichen Positionen wechseln, vom Antreiber zum jeweiligen Erlauber. Somit wird auch körperlich spürbar, ob der Erlauber im Alltag taugen kann. Der Erlauber sollte wirklich passen, nicht nur so dahinformuliert werden, damit die Übung getan ist, da dies für den Klienten im Alltag ein wichtiges Hilfsmittel sein kann, seine Antreiber abzuschwächen, zu entkräften, bekannte Stressmuster zu unterbrechen und neue Verhaltensweisen zu üben. Meist beende ich die Sitzung damit, dass diese Erlauber nun in der Praxis erprobt werden müssen, ob sie funktionieren und Alternativen zum Herkömmlichen sein können, im Sinne von: „Möge die Übung gelingen!“

„Meta mit mir“ und „Meta-Log“

Wenn man im systemischen Coaching des KBM mit einem Co-Coach arbeitet, kann man durch einen wertschätzenden Meta-Dialog vor dem Kunden Gedanken, Fragen, Bilder, Überlegung offen legen, ohne den Kunden direkt anzusprechen. Der Kunde hat dann die Wahl, was er vom Gehörten weiter verfolgen möchte oder nicht. Das Prinzip des Meta-Dialogs kann ich ebenso im Einzelsetting anwenden, auch wenn ich keinen Co-Coach als Kollegen zur Verfügung habe. Dies werde ich im Folgenden erläutern.

Meta mit mir

„Meta mit mir“ bedeutet, dass sich der Coach auf eine Metaebene mit sich selbst begibt und seine Gedanken, Fragen oder Bilder vor dem Kunden öffentlich macht, vergleichbar mit einem lauten Selbstgespräch. Psychodramatisch könnte man dies auch als „Zur-Seite-Sprechen“ nennen (von Ameln 2005, 64), in diesem Fall tut dies der Coach und nicht der Kunde.

Einführung in das Setting und in die Vorgehensweise:

„Wir haben hier unseren Coachingstisch und drei Stühle.

Hier ist der Stuhl für den Kunden, also für Sie – hier ist mein Coachstuhl – und der dritte Stuhl ist (bisher) nicht besetzt.

Wissen Sie ich coache auch öfter zu zweit mit einem Co-Coach auf diesem dritten Stuhl.

Heute bin ich aber allein mit Ihnen als Kunde. Nun vorweg etwas, das vielleicht ein wenig ungewöhnlich für Sie sein könnte:

Wenn im Coaching in meinem Kopf Fragen, Gedanken oder Ideen auftauchen, über die ich mir klar werden möchte, werde ich die Gedanken und was mich bewegt ansprechen, als ob jemand Dritter in unserer Runde sitzt. Es kann auch sein, dass ich mit diesem/dieser (unsichtbaren) Dritten auch etwas diskutiere (auf diesen Stuhl zeigend). Wer der/die Dritte sein wird?

Vielleicht mein Kollege, meine Kollegin ... oder Hägar, eine Comic-Figur, die oft „verrückte“ Ideen hat, die den Punkt treffen, oder einfach mein anderes (zweites) Ich, mein ALTER EGO.

Es kann auch sein, dass ich auch „nur“ mit mir im Selbstgespräch laut meine Gedanken aussprechen werde.

Wenn Sie dann mitreden wollen, sich einmischen möchten, bitte gerne, nur zu!

Ich werde es jedoch im Prozess, wenn es passt, vorher ankündigen, damit Sie Bescheid wissen.

Haben Sie noch Fragen?“

Kunden erleben den „Meta mit mir“ des Coachs häufig als willkommene Abwechslung und Verschnaufpause und erfahren ebenso die Qualität eines Reflecting Teams durch einen Coach auch ohne Team. Hier kommt die 3. Leitlinie des Coachingmodells des KBM, das Öffentlichmachen, zur vollen Geltung (Grau 1990). Im Anschluss meines „Meta mit mir“ lasse ich dem Kunden kurz Zeit zu reagieren, da dies ja keine alltägliche Situation ist. „Da spricht ein Coach, als ob er mit sich alleine wäre und ich darf dabei sein und sogar zuhören.“ Nach einem kurzen Moment frage ich die Kunden: „Wollen Sie dazu etwas sagen, wollen Sie es kommentieren, wollen Sie was fragen oder wollen Sie es einfach so stehen lassen?“ Ich habe selten erlebt, dass Kunden nichts zu sagen haben. Meist ergibt der „Meta mit mir“ einen Impuls, einen Anstoß zu etwas Anderem, zu etwas Neuem. In jedem Fall ist etwas in Bewegungen gekommen, dass zuvor eventuell konserviert schien.

Meta-Log

„Meta-Log“ (Tomaschek-Habrina 2016, 6), kommt von Meta-Dialog, der bekanntlich von zwei Coachs durchgeführt wird. Der Meta-Log bedeutet, dass sich der Coach gemeinsam mit dem Kunden auf eine Metaebene begibt. Wenn Kunden in einem Thema festzustecken, ihre Gedanken oder Lösungsstrategien blockiert scheinen, eine Ausweglosigkeit sich breit macht zu einem Thema, hat der Coach die Möglichkeit, den Kunden auf eine Metaebene zu sich selbst einzuladen, damit der Perspektivenwechsel auch körperlich erlebbar durchgeführt werden kann. Die Einladung könnte folgendermaßen aussehen:

Coach: „Haben Sie Lust auf ein Experiment?“

Wenn der Kunde bejaht, steht der Coach auf.

Coach: „Darf ich sie einladen, einmal zu mir auf meine Seite zu kommen?“

Wenn der Kunde bei ihm ankommt, deutet der Coach auf den Stuhl des Kunden gegenüber:

Coach: „Sie kennen ja den Robert schon länger als ich, nicht wahr?“

Nach einer kurzen Überraschung sagen die meisten Kunden dann mit einem Schmunzeln:

Kunde: „Ja, schon etwas länger!“

Coach: „Wie lange kennen sie den schon?“

Kunde: „Wie lange, naja, das sind jetzt 46 Jahre!“

Coach: „Lange Zeit? Haben Sie ihn schon früher in ähnlichen Situationen erlebt?“

Kunde: „Ja, ... der gerät immer wieder in sowas hinein, ... ich weiß auch nicht warum!“

Coach: „Nachdem Sie ihn ja schon so länger kennen, so von außen betrachtet, ... wie legt er es denn an, dass sich das immer wieder wiederholt? Was trägt er dazu bei?“

Kunde: „Das kann ich Ihnen sagen: Er schafft es einfach nicht nein zu sagen, er halst sich immer wieder was von Neuem auf. Sagt immer, ich mach es schon, oder macht es selbst, bevor er es jemanden anderen erklärt. Ich hab ihm das schon so oft gesagt, ... aber der hört ja nicht auf mich!“

Coach: „Der hört nicht auf Sie?“

Kunde: „Ja nicht immer ...“

Coach: „Nicht immer? In welchen Situationen gelingt es Ihnen denn, durchzudringen bei ihm?“

Kunde: „...Wann? ... Wenn es wieder mal zu viel ist ... dann wird er weich und ist zugänglich.“

Coach: „Wenn es wieder mal zu viel ist ... dann hört er Ihnen zu ...?“

Kunde: „Ja ...“

Coach: „Wer sind Sie denn dann in diesem Moment für ihn, ... wenn er Ihnen zuhört? Als wer oder was sprechen sie zu ihm?“

Kunde: „Ich bin dann sowas wie ... ein Mahner ... der ihm dann sagt, warum hörst nicht schon früher auf mich, ... du weißt ja eh, dass ich meistens Recht habe.“

Die 4. Leitlinie des KBM – der Coach respektiert gnadenlos die Wirklichkeitskonstruktion, die Einzigartigkeit und Originalität des Kunden – kann durch eine psychodramatische Begegnungsmöglichkeit der anderen Art zu einer originären Lösung begleiten (Hargens 1995, 35).

Durch den Meta-Log erfährt der Kunde auf eine spielerische Art und Weise spontan und unkompliziert Distanz zu sich selbst und seinem Problem. Durch das Ansprechen in dritter Person, so als ob der Kunde jemand anderer wäre – „Sie kennen ja

den Robert schon länger als ich, nicht?“ – gelingt der Rollenwechsel in die Beobachterposition im Meta-Log meist spielerisch. Damit kreierte der Coach gemeinsam mit dem Kunden eine Surplus Reality (Moreno 1995, 61), die als ein zentraler Wirkfaktor psychodramatischen Arbeitens gilt (vgl. von Ameln 2005, 5). Surplus Reality kann auch mit Wirklichkeits- oder Realitätsmehrwert wiedergegeben werden. Der Coach bietet somit dem Kunden in seiner expliziten Ansprache in der dritten Person die Rolle eines Beobachters an, auf den der Kunde sehr spontan einsteigt, ohne vorher lange nachzudenken. Der Coach versucht im Sinne der 1. Leitlinie des KBM ein Kooperationsgespräch einzuleiten und erlebt sogleich das Spontanitäts- und Kreativitätsniveau seines Kunden. Kreativität ohne Spontanität, meint Moreno, ist wirkungslos. Kreativität ist die Ursubstanz, Spontanität gehört in die Kategorie der Katalysatoren (Moreno 1997, 12).

Im Meta-Log mit dem Coach, scheinen Kunden, die zuvor festgefahren oder blockiert waren, eine andere Perspektive und einen oft humorvolleren Zugang zu eigenen Lösungen oder Herangehensweisen zu entdecken, indem sie das experimentell überraschende, spontane Rollenangebot auf die andere Seite zu kommen, annehmen können. Was immer sie dann auch hier auf der anderen Seite werden, in welche Rolle sie schlüpfen, ist ein weiterer kreativer Überraschungseffekt, den der Coach erfragen kann. Gerade weil der Kunde hier nicht lange nachgedacht hat, wer oder was bin ich, sondern einfach in der Situation intuitiv reagiert hat, gewinnt er einen unmittelbaren Zugang zu einer brauchbaren Ressourcenrolle, die er in Zukunft auch für den Alltag nutzbar machen kann. Der spontane Einstieg auf das Rollenangebot hat katalysatorische Wirkung auf die kreative Ausgestaltung der szenischen Vignette (Moreno 1997, 439). Manchmal lade ich Kunden im Meta-Log auch ein, auf eine Beraterebene zu kommen, so als wären sie ein Kollege von mir, und führe das Gespräch von Experte zu Experte in etwa so:

Coach: „Haben Sie Lust auf ein Experiment?“

Wenn der Kunde bejaht, steht der Coach auf.

Coach: „Darf ich Sie einladen, einmal zu mir auf meine Seite zu kommen?“

Wenn der Kunde bei ihm ankommt, deutet der Coach auf den Stuhl des Kunden und sagt:

Coach: „So aus der Beobachtung von außen – wie oft gerät der Robert denn in solche Situationen?“

Kunde: „Immer wieder, ... er kann es nicht lassen, selbst Hand anzulegen. Er kann einfach nicht nein sagen!“

Coach: „Angenommen Sie wären so ein Kollege von mir, ... sowas wie sein Coach, ... sein Personal Coach ... Was wäre das erste, auf das Sie ihn aufmerksam machen würden?“

Kunde: „Was ich ihm sagen würde? ... Lass einfach auch mal fünf gerade sein, es muss nicht alles so sein, wie du dir das vorstellst, und du kannst auch mal Dinge abgeben, nein sagen und vor allem aushalten, dass es eben andere machen.“

Coach: „Andere machen es anders ...“

Kunde: „Ja genau, andere machen es eben anders, das musst halt aushalten ...“

Durch den Meta-Log auf eine Art der Beraterebene scheint das Heraussteigen aus der eigenen Person auch noch zusätzlich erleichtert, vor allem dann, wenn Klienten auf einen Meta-Log nicht gleich einsteigen können, weil sie damit nichts anfangen können. Durch die Beraterposition werden Kunden manchmal auch kokett mit sich selbst, auf eine sehr spontane, für sie selbst auch oft überraschende kreative Art und Weise, die sie in sich so nicht vermutet hätten. Manche meinen dann: „Ist ja komisch, wenn ich hier stehe, weiß ich, was zu tun ist. Sitz ich da drüben, bin ich wieder drinnen und weiß nicht wie ich rauskomme.“

Im Meta-Log erarbeitet der Kunde somit nicht nur kognitiv das Heraussteigen aus seiner Position, sondern psychodramatisch erlebt er mit allen Sinnen den Prozess, und v.a. die Erleichterung, die durch das Heraussteigen aus einer Situation oder Position einhergeht. Er erlebt das, was er sich manchmal selbst sagt: „Ich muss aussteigen, ich möchte raus.“ In der Coaching-Stunde hat er es nun einfach getan, er hat sich selbst gezeigt, wie Aussteigen gehen könnte, er hat es sich soeben bewiesen, dass er es kann, um es auch in anderen alltäglichen Situationen umsetzen und integrieren zu können. Der Prozess ist bereits geschehen im Hier und Jetzt. Schöpferisches tun wird hier an die Kategorie des Augenblicks gebunden, dem *hic et nunc* (Moreno 1959, 226). Natürlich kommen häufig dann Bedenken der Kunden:

Kunde: „Und wie mache ich das dann in der Arbeit?“

Coach: „Wie ist es denn Ihnen jetzt gelungen? Was haben sie denn genau gemacht?“

Kunde: „Ich bin einfach aufgestanden, raus aus dem Sessel und bin zu Ihnen auf die andere Seite.“

Coach: „Aufgestanden, raus aus dem Sessel, zu mir auf die andere Seite – und genau so können Sie es auch in Zukunft machen!“

Kunde: „Wie ...?“

Coach: „Wie Sie es hier jetzt auch gemacht haben: Sie sind einfach aufgestanden, raus aus dem Sessel, und haben sich von einer anderen Seite betrachtet.“

Kunde: „Stimmt, das hab´ ich gemacht. ... So einfach ...?“

Coach: „Wollen Sie etwas Schwereres?“

Kunde: „Nein bitte nicht. Aber Sie haben ja zu mir gesagt, ich soll mal rüber kommen zu Ihnen ...“

Coach: „Was brauchen Sie, damit Sie es sich selbst sagen?“

Kunde: „Sie haben recht, das kann ich auch.“

Sie haben sicherlich bemerkt, dass das Echoing (Downing 2007, 557), also das Wiederholen von eigenen Sätzen des Klienten durch den Coach in dieser Phase sehr brauchbar ist, damit aus dem Augenblick kreierte Lösungsansätze auch nochmal hörbar deutlich gemacht werden können. Diese Affektsynchronisation, das Öffentlichmachen und Wiederholen des Ausgesprochenen der Kunden ermöglicht ein Festhalten und Sammeln von möglichen Lösungsvarianten. Dabei bestimmt nicht der Coach, was eine Lösung ist, dem Kunden wird das Echo des eigenen Gesagten nur zur Verfügung gestellt, damit es wahrgenommen werden kann.

Die Verbalisierungstechniken des „Meta mit mir“ oder des Meta-Logs geben einerseits Anstöße zur Selbstexploration für den Kunden, sie dienen andererseits auch zur weiteren Informationsgewinnung, aber v.a. dienen sie zu einem kreativen Umgang mit sich selbst und der problematisch empfundenen Situation.

Resümee

Über den Modus des Experiments bietet das Psychodrama vielfältige Anregungen mit den Arrangements, Techniken, Methoden der dramatischen und soziometrischen Arbeitsweise in ihrer jeweiligen Praxeologie (Buer, 2015).

Die Lebendigkeit und die Möglichkeit des humorvollen Umgangs mit sich selbst, auch bei schwierigen beruflichen Themen, macht den besonderen Nutzen des Psychodramas als Kreativitäts-Methode im Coaching aus. Die Externalisierung und Personifizierung von Problemen sowie das Ein- und Aussteigen in Rollen und Situationen garantiert eine spielerische Einsicht auf das Verhältnis einer Person zu ihrem Problem, womit es handhabbarer für den Betroffenen wird und eine hervorragende Möglichkeit in der Lösungsorientierung und –findung, dies besonders in einer handhabbaren, verständlichen und sinnvollen Umsetzung im Alltäglichen.

Dr.ⁱⁿ Lisa Tomaschek-Habrina, MSc

Psychotherapeutin (Psychodrama), Senior Coach des ACC, Lehrbeauftragte für Coaching an der ESBA, Leitung der origo Gesundheitszentren (private Krankenanstalt für psychische Gesundheit), l.tomaschek@origo.at

Anmerkung:

Dieser Beitrag basiert auf Textpassagen, die in Teilen in der Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie ZPS 1/2010 und im ÖAGG Feedback 1&2 2012 erschienen sind. Diese Version übernimmt Teile, bietet jedoch weitgehend Ergänzungen und neuere Überlegungen.

Literatur:

.....
ACC, Austrian Coaching Council, Coaching Definition, http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=285962687 6.2.2016

.....
Buer Ferdinand (2015), Beratung, Supervision, Coaching und das Psychodrama. Eine Landkarte zur Orientierung in unübersichtlichem Gelände. In: ÖAGG Feedback 3&4 2015, S. 6-29

.....
Downing, George (2007), „Unbehagliche Anfänge: Wie man Psychotherapie mit schwierigen Patienten in Gang setzen kann.“ S. 557, In: Hrsg. Geißler, Heisterkamp (2007) *Psychoanalyse der Lebensbewegungen: Zum körperlichen Geschehen in der psychoanalytischen Therapie – Ein Lehrbuch.* Wien: Springer

.....
Grau, Uwe; Hargens, Jürgen (1990), „Kooperieren, reflektieren, öffentlich machen. Entwurf eines systemischen Ansatzes auf konstruktivistischer Basis.“ In: *systeme*, 4(2), S. 151-155, S. 161-163

.....
Hargens, Jürgen (1992), „Das Kieler Beratungsmodell: Jede Medaille hat ihre drei Seiten.“ In : *Social Mangagement*, Vol. 2, No.1, S. 23-25

.....
Hargens, Jürgen (1995), „Kurztherapie und Lösungen – Kundigkeit und Respektieren.“ In : *Familiendynamik*, Heft 1, Januar 1995, S. 33-43

.....
Moreno, Jacob Levy (1995), Auszüge aus der Autobiographie. Hrsg. J. D. Moreno. Köln

.....
Moreno, Jacob Levy (1997), Gruppenpsychotherapie und Psychodram. Einleitung in die Theorie und Praxis. 5. Unveränd. Auflage, Stuttgart: Thieme

.....
Tomaschek-Habrina, Lisa (2004): Jakob Levy Morenos Theater und Therapiekonzept im Lichte der jüdischen Tradition. Marburg: Tectum.

.....
Tomaschek-Habrina, Lisa (2010): „Paare im Burnout. ProtagonistInnen und ihre GegenspielerInnen.“ In: *ZPS 1/2010*, S. 129-147

.....
Tomaschek-Habrina, Lisa (2012): „Der Fleiß und sein Preis. Kehrseite der modernen Arbeitswelt.“ In: *ÖAGG Feedback 1&2 2012*, S. 38-46

.....
Tomaschek-Habrina, Lisa (2016): Meta-Log, Lehrgangsunterlagen des Coaching Professionell Lehrgangs des Kieler Beratungsmodells, Wien: ESBA

.....
Tomaschek, Michael; Resch, Katharina (2012), „Coaching with the Kiel Counselling Model: Systemic Coaching with two Coaches for one client and a Reflecting Team.“ In: *Coaching Review 1/2012*, S. 60-71

.....
Tomaschek, Nino (2003), Systemisches Coaching. Ein zielorientierter Beratungsansatz. Wien: Facultas

.....
Von Ameln, Falko (2005), Psychodrama, Heidelberg: Springer