

Die erwünschte Zukunft ist jetzt!

Entdeckungen aus meinem kürzesten Coaching Daniel Meier, SolutionSurfers

Seit über 12 Jahren bin ich als Coach unterwegs, spezialisiert darauf Coaching-Gespräche kurz und effektiv zu halten. So kommen meine Kunden und Kundinnen meist nur ein bis drei Mal in eine einstündigen Sitzungen zu mir. Nach dieser Zeit sind sie so gut unterwegs, dass sie keinen Coach mehr brauchen, um ihre Ziele zu erreichen.

Doch letzte Woche hatte ich ein Gespräch, das gerade mal 6 Minuten dauerte. Und dies war auch für mich überraschend kurz.

In diesem Artikel möchte ich dieses Gespräch beschreiben und meine Entdeckungen als Coach dazu erläutern. Diese Erfahrung war für mich ein Ausdruck einer weiteren Evolution von Kurzzeitcoaching. Eine Erfahrung von der ich denke, dass sie für die Art, wie sich Coaching weiter entwickeln wird, richtungsweisend sein kann. Immer deutlicher sehe ich Zeichen, dass Coaches neue Wahlmöglichkeiten suchen, um mit Coachees nachhaltige Veränderungen zu erreichen, ohne dass sie 10 und mehr Sitzungen benötigen. Und dies kommt auch den Bedürfnissen von Unternehmen entgegen, die zusehends lange Coaching-Programme in Frage stellen.

Doch zurück zum kürzesten Coaching-Gespräch, welches ich je erlebt habe.

Vorgeschichte

Eine Vorgeschichte gibt es eigentlich nicht im klassischen Sinn. Ich war eingeladen einen 4-stündigen Workshop in einem grossen Telekommunikationsunternehmen zu halten. Interne Berater, Coaches und HR-Managerinnen wollten eine Einführung in die „Kunst und Technik des Kurzzeitcoachings“. Im Verlaufe des Workshops liess ich die Teilnehmenden in Zweiergruppen ein Übungscoaching mit echten Themen durchführen. Da allerdings eine ungerade Zahl an Teilnehmenden anwesend war, blieb am Schluss die Chefin eines grösseren Fachbereiches alleine im Seminarraum. Sie packte die Gelegenheit und fragte, ob ich sie coachen würde.

Etwas überrascht sagte ich natürlich zu.

Das Gespräch

Da sitzen wir also im Seminarraum in einer Ecke. Und wie so oft beginnt die Kundin schon zu erzählen, bevor ich irgendwie eine nützliche Frage gestellt hatte.

Sara Derungs: „Danke, dass Sie sich die Zeit nehmen und ich freu mich auf das „professionelle“ Coaching mit Ihnen (lachen). Ich bin nämlich erst seit 6 Monaten hier in der Schweiz und mit meiner Tochter – sie ist 10 – auch in die Schweiz gezügelt. Mein Mann pendelt. Er hat seine Stelle in Darmstadt behalten und ist einfach übers Wochenende da. Und ich mach mir einfach Sorgen um meine Tochter – sie hat sich zwar schon recht gut integriert hier in der Schule doch ich merke einfach, wie sie abhängt. Und ich möchte, dass sie sich weiter entwickelt.“

Coach: „Ok, das verstehe ich. Hmm – bevor Sie weiter erklären: Was ist Ihre beste Hoffnung für dieses Gespräch?“

Sara Derungs erklärt weiter, wie ihre Tochter sich einfach stur gegen alle Vorschläge wehrt, die sie ihr als Mutter gibt. Sie möchte nicht in einen Schwimmunterricht. Tennis Spiele, würde ihr zwar Freude machen. Da sie jedoch Asthmatikerin ist geht, das auch nicht. Sie hat zwar Freude am Nähen – doch Nähkurse gibt's in ihrem Dorf nicht. So hängt die Tochter einfach oft rum und ist oft alleine im Zimmer, hört Musik und schaut youtube-Videos. Frau Derungs' Ziel dieses Coachings ist herauszufinden, was sie konkret tun kann, um ihre Tochter zu motivieren, ein Hobby zu finden, das sie mit anderen Kindern zusammenbringt und in welchem sie sich weiter entwickeln kann. Sie wünscht sich, dass sie mehr Selbstsicherheit gewinnt und auch in ausser-schulischen Gebieten weiter lernt. Sie hat Angst, dass die Tochter Schwierigkeiten hat, neue Freunde zu gewinnen. Frau Derungs meinte, sie hätte schon so viel probiert, auch schon mit der Lehrerin gesprochen, doch nichts hätte funktioniert. Und ja, am Abend sei sie dann halt auch müde und hätte nicht immer Geduld. Und da würde sie manchmal streng und auch laut mit ihrer Tochter.

Ich weiss noch, ich war in dieser Situation auf eine besondere Art berührt. Mir gegenüber sass diese eher toughe Managerin, die hier in diesem internationalen Unternehmen einen Fachbereich mit um die 50 Mitarbeitenden leitet. Ihre Arbeitstage werden wohl an die 10 Stunden dauern. Und was sie mit mir besprechen möchte, ist ein solch privates Thema.

Das Klügste was mir da einfiel war, dies zu wertschätzen. Den genauen Wortlaut kann ich nicht reproduzieren, aber es wird wohl etwa so geklungen haben: „Was mich total beeindruckt ist, mit welcher Sorgfalt und Mutterliebe Sie sich um Ihre Tochter kümmern und alles unternehmen möchten, damit es ihr gut geht. Nee – nicht nur dass es ihr gut geht, sondern damit sie ihre Talente und Möglichkeiten weiter entwickeln kann. Das ist sicher in der neuen Situation in der Sie stecken nicht einfach und ich finde das auch nicht selbstverständlich. Ich kann ja nur errahnen unter welchem Druck Sie hier auch intern stehen. Doch das, was bei Ihnen an erster Stelle steht, ist das Wohl ihrer Tochter.“

Und noch während ich Frau Derungs dies zurückmeldete, bekam sie feuchte Augen, kramte nach einem Taschentuch und seufzte tief.

Coach: „Ist es ok, wenn ich eine weitere Frage stelle?“

Sara Derungs nickte.

Coach: „Hmm – wie zuversichtlich sind Sie jetzt gerade, dass Ihre Tochter sich genau in dieser Art entwickeln wird, wie Sie sich das wünschen und eine junge, gebildete und selbstsichere Frau wird?“

Frau Derungs trocknet erneut ihre Tränen und meint dann: „Ich ... ich bin sehr zuversichtlich!! Ich meine, sie ist so stur mir gegenüber und in dieser Sturheit so selbstsicher! Sie wehrt sich so klar und konsequent gegen alle guten Vorschläge, die ich bringe! Ist doch eigentlich ein klares Zeichen von Selbstsicherheit. (Schmunzeln) Und sie hat sich gerade letzte Woche einen Bastelnachmittag mit zwei Freundinnen organisiert. Doch sie muss halt viel mit der Tagesmutter zu Recht kommen und ich bin meist im Büro. Doch zuversichtlich, dass sie sich gut weiter entwickelt, bin ich wirklich total. Und ich glaube – ja – das ist gut genug. Ich glaube, das Beste was ich tun kann, ist ihr einfach weiter zu vertrauen.“

Ich habe Sara Derungs hier noch gefragt, ob sie noch weiter etwas braucht – doch sie hat abgewunken, gelacht und gemeint, ihr sei jetzt wirklich ein grosser Stein vom Herzen gefallen.

6 Minuten. Was ist passiert?

Ok – vielleicht hatten wir einfach Glück. Das ist durchaus eine mögliche Erklärung und nicht die schlechteste. Glück kann man immer brauchen.

Doch was tun wir als Coach, wenn wir nicht nur auf das Glück vertrauen wollen. Da faszinieren mich zurzeit zwei Aspekte, die wohl in diesem Beispiel zum Tragen kommen.

1: Die Annahmen, die der Coach trifft, beeinflussen sowohl Länge wie Effektivität des Coachings

Und wenn ich hier über Annahmen schreibe, so geht es mir nicht um Hypothesen über das Thema oder die Fragestellung oder die dahinterliegenden „blinden Flecken“ des Kunden. Sondern um Annahmen darüber, wie sich Menschen weiter entwickeln können und wie ich als Coach dabei hilfreich sein kann. Bin ich beispielsweise als Coach überzeugt, dass Veränderung bei Menschen eine komplizierte Sache ist, die lange dauert und der man sich Schritt für Schritt annähern muss, dann würde ich bei der Fragestellung von Sara Derung total anders zu arbeiten beginnen. Ich würde wohl einen Aktionsplan erstellen mit ihr, den sie Stück für Stück umsetzen könnte. So würde sie sich langsam ihrem Ziel nähern. Mit diesen Annahmen bleiben wir jedoch in der von der Kundin beschriebenen problematisch empfundenen Situation und versuchen in diesem Bezugsrahmen (oder Wirklichkeitsrahmen) eine mögliche Erleichterung oder Lösung zu erarbeiten.

Im Kurzzeitcoaching dagegen haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht mit der Annahme, dass wir nicht Probleme lösen (oder die Kunden darin unterstützen, ihre Probleme zu lösen), sondern dass wir Lösungen erfinden. Durch ein konsequentes und detailgenaues Erarbeiten einer erwünschten Zukunft, in welcher sich das Problem aufgelöst hat, schaffen wir einen möglichen neuen Bezugsrahmen. Wir laden den Coachee ein, ein anziehendes Lösungsbild zu entwerfen, in welchem die als problematisch empfundene Situation sich aufgelöst hat – noch ohne zu wissen, wie wir je dorthin kommen können. Oft stellen wir dazu fragen wie: „Stellen Sie sich vor, die Fragestellung hat sich über Nacht – auf eine wunderbare Weise – gelöst. Wie würden Sie dies am nächsten Morgen bemerken.“ In einem weiteren Schritt laden wir die Coachees ein zu entdecken, was schon alles da ist, welche Erfahrungen der Coachee bereits mit der Realisierung des Lösungsbildes hat. Wir arbeiten also hier klar mit der Konstruktion von neuen Wirklichkeiten und der Fokussierung der Aufmerksamkeit darauf, was schon da ist.

2: Die erwünschte Zukunft hat bereits begonnen

Was passiert jedoch, wenn wir gar noch einen Schritt weiter gehen – und ich hatte diese Annahme im obengenannten Beispiel. Die Annahme, dass die erwünschte Zukunft bereits da ist. Man braucht gar nichts zu tun (kein Aktionsplan!!) um dorthin zu kommen, sondern nur zu entdecken, dass der erwünschte Zustand bereits begonnen hat.

In der westlichen Welt arbeiten wir gerne mit Begriffen wie „Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“ und die helfen uns das Leben zu ordnen. In verschiedenen asiatischen Philosophien verschmelzen diese drei Zeitdimensionen: Es gibt nur die Gegenwart, das Jetzt. Eine Zukunft kann nur im Jetzt auf der Basis des Gewesenen im Jetzt entwickelt werden. So hat die Zukunft immer schon begonnen und Fortschritt ist gar nicht zu verhindern. Warum auf Morgen warten oder auf den Tag nach dem Wunder, wenn wir bereits jetzt so agieren können, wie wir es uns eigentlich wünschen.

Im obengenannten Beispiel mit Sara Derungs half mir die Annahme, dass bereits alles da ist.

1: Wertschätzen, was ich als Coach an Ressourcen der Kundin höre. Und die sind da. Jetzt. Da braucht nichts dazu gegeben oder gelernt zu werden. Und dies ist etwas fundamental anderes als zu „Paraphrasieren“ oder „Aktiv zuzuhören“. Durch meine Annahmen, dass die erwünschte Zukunft bereits begonnen hat, höre ich als Coach anders zu: Ich höre weniger auf den Kontext und versuche diesen zu wiederholen! Ich höre auf Aussagen des Coachees, die Anzeichen für eine erwünschte Zukunft aufzeigen: Hier in diesem Beispiel auf all die Ressourcen, welche Frau Derungs in ihrer Schilderung zeigt.

2: Ich habe nach ihrer Zuversicht im Jetzt gefragt. Nicht in zwei Wochen oder nachdem sie dies oder jenes getan hat. Jetzt. In dieser Frage spiegelt sich vielleicht einfach ein grosses Zutrauen in die Kundin, dass diese Zuversicht bereits da ist und es genügend Zeichen gibt in ihrem Leben, welche diese Zuversicht bereits jetzt stärken.

Und dadurch schaffen wir neue Wahlmöglichkeiten. Mit der Annahme, dass die erwünschte Zukunft bereits da ist, eröffnen sich neue Handlungsmöglichkeiten: weg vom aktionsorientierten „den nächsten Schritt planen“ (oft mit der unsäglichen Frage: Was können Sie als nächstes tun um Ihr Ziel zu erreichen! Wenn das der Coachee wüsste, wäre er wohl gar nicht im Coaching ...), weg vom Verstehen wollen der Fragestellung des Coachees – hin zum Erfinden von neuen Bezugsrahmen zur Wirklichkeit, hin zur Entdeckung von Zeichen, die uns zeigen, dass die erwünschte Zukunft bereits begonnen hat. Wenn wir genau hinschauen, finden wir, was wir suchen.

Time Management

Ich möchte ein zweites Beispiel anfügen, welches diese Gedanken illustriert. Ein Coaching-Gespräch mit einem Finanzleiter. Als er mich anrief, hat er mir sehr detailgenau erläutert, wie dringend er Unterstützung brauche, da ihm im Büro alles über den Kopf wachse. So haben wir gleich am nächsten Tag einen Termin vereinbart. Und ich erinnere mich noch gut, wie ich selber unsicher war, ob ich da wirklich nützlich sein könne, da ich von den verschiedenen Time-Management Systemen nur ganz wenig Ahnung hatte.

Im Gespräch war sein Ziel, seine Agenda wieder in den Griff zu kriegen und eine funktionierende Technik dazu zu finden. Wir hatten also eine erste klare Zielvereinbarung.

Danach begann er mir zu erklären, in welcher schwierigen Situation er mit neuen Projekten steckte, einer Mitarbeiterin die gekündigt hatte, einer anstehenden Reorganisation. Und ich gebe zu, es war alles etwas verwirrend für mich.

Hätte ich hier als Coach die Annahme gehabt, dass wir die aktuelle Situation genau analysieren müssten, um ein passendes Zeitplanungssystem zu finden – dass also Fragestellung und Lösung irgendwie miteinander zu tun haben – dann hätte ich hier wohl einige Fragen gestellt, die zu Klärung der Situation geführt hätten.

Mit der Annahme, dass Fortschritt nicht zu verhindern ist und die Zukunft so bereits begonnen hat, werde ich anders zuhören und eine andere Intervention planen. Mich interessiert also zuerst, seine Idee einer erwünschten Zukunft. In seinen bisherigen Ausführungen habe ich noch nichts gehört darüber – ich habe viel erfahren über seine aktuelle, als problematisch empfundene Situation, doch kaum etwas über die erwünschte Zukunft.

So lautete meine Frage damals: „Danke für die Ausführungen und ich verstehe, wie Sie hier unter Druck kommen und mir ist nun auch klar, wie einem dies alles irgendwie überwältigen kann. Und ich bin beeindruckt mit welcher Energie Sie das alles wieder in den Griff bekommen wollen. Doch bevor wir da weiter machen habe ich noch eine zentrale Frage: Was ist Ihre kühnste Hoffnung an das Ergebnis unseres Gespräches? Und ich meine wirklich: die kühnste Hoffnung.“

Manager: „Dass ich mit einer gewissen Leichtigkeit durch diese schwierige Phase gehe und wieder zu anständigen Zeiten zu Hause bin und den Kopf frei habe!“

Angestachelt durch diese Antwort, die ein grosses Stück über das Entwickeln einer Time-Management Strategie hinausging, doppelte ich nach:

„Und nehmen wir an, wir würden diese kühnsten Hoffnungen sogar noch übertreffen – woran würden Sie dies merken?“

Dann war einen Moment Stille.

Es war einer dieser einzigartigen Momente, in welcher der Coach dankbar bemerkt, dass jetzt gerade etwas Wesentliches passiert. Wo wir bescheidener Zeuge sein dürfen von einer wesentlichen Entdeckung, die ein klein wenig Welt verändert.

Und der Manager meinte: „Dann hätte ich neue Hoffnung, dass meine Frau und ich zusammenbleiben werden.“

Im nachfolgenden zweiten Teil des Coachings ging es vor allem ums Entdecken, was ihm denn bereits jetzt Hoffnung gibt und welche Vorkommnisse und Zeichen in seinem Alltag diese Hoffnung stärken. Und das war gut genug.

Das einzige Folgegespräch

Im Folgegespräch, welches wir rund 4 Wochen danach geführt haben, konnte der Coachee von einigen Fortschritten berichten – war jedoch noch sehr zurückhaltend in seiner Zuversicht. Verständlich, nach nur so kurzer Zeit. Was ihn überraschte war, dass er viele Zeichen sehen konnte, die ihm weitere Hoffnungen gaben, zu denen er gar nichts beigetragen hatte – wie er sagte. So waren sie erst kürzlich bei Freunden eingeladen und hatten einen wirklich ausgelassenen Abend zusammen. Einmal hat seine Frau Abendessen gekocht und ohne zu Fragen auch Wein aufgetischt – was sonst nur an speziellen Anlässen vorkam. Und bei einer Sportveranstaltung

hat ihm ein Freund berichtet, wie schwierig er es gerade in der Beziehung habe: Der Manager hat sich innerlich gefreut (und sich auch etwas geschämt dafür, wie er sagte), weil dies viel schlimmer klang, als in seiner eigenen Partnerschaft. Und als er von der Veranstaltung heim kam, hat er seine Frau ganz spontan umarmt.

Er konnte seine Aufmerksamkeit mehr und mehr auf Dinge lenken, die ihm Zuversicht und Hoffnung gaben. Und so begann er zu entdecken, dass seine gewünschte Zukunft ja schon begonnen hat.

Ach ja, und nebenbei – das Time-Management System war in diesem Folgegespräch nie ein Thema und ich gestehe, ich habe es auch nicht angesprochen. Ich bin einfach davon ausgegangen, dass er dies, wie wohl in all die Berufsjahre zuvor, gut genug im Griff hat.

Abspann

Und ja, ich bin weit davon entfernt, dass mir solche Gespräche jedes Mal gelingen. Oft ist es Millimeterarbeit mit dem Coachee und es geschehen nicht jedes Mal solche Durchbrüche. Doch ab und zu darf ich dabei sein als Coach, wenn diese irgendwie magischen (ich weiss, ein grosses Wort) Wandlungen passieren. Und für diese Momente, bin ich dann einfach ganz besonders dankbar.

Autor:

Daniel Meier
ist Mitbegründer der Solutionsurfers®, einem inzwischen international tätigen Ausbildungsinstitut für Kurzzeitcoaching.

Daniel.meier@solutionsurfers.com
www.solutionsurfers.ch