BALANCE
Akademie

DIPLOMARBEIT

# DER EINFLUSS VON COACHING UND BALANCE KINESIOLOGIE® AUF DIE RESILIENZ VON ARBEITSSUCHENDEN

zur Erlangung der Diplome

Dipl. Coach und Dipl. BALANCE Kinesiologe/in®

an der BALANCE Akademie – Lehrgang 11

Johann Auer
Barbara Goldgruber
Ing. Wolfgang Kubin
Michael Lipinski-Harenberg
Mag. Dr. Peter Novy
Mag. Nora Salomon
Mag. Martin Trausinger

Graz/Wien, 2016

# INHALTSVERZEICHNIS


**1 Kurzfassung ... 3**
**2 Projektstruktur ... 4**
2.1 Projektphase 1: Projekt-Idee ... 4
2.2 Projektphase 2: Fragebogenerstellung ... 4
2.3 Projektphase 3: Präsentation & Akquisition ... 6
2.4 Projektphase 4: Einzelsitzungen ... 6
2.5 Projektphase 5: Analyse, Auswertung und Erstellung der Diplomarbeit ... 7
**3 Resilienz ... 8**
3.1 Resilienz und Bedeutung ... 8
3.2 Die Geschichte der Resilienz ... 9
3.3 Beeinflussungs-Faktoren ... 10
3.4 Entwicklung und Training von Resilienz ... 11
3.4.1 Innehalten – die Kunst der kleinen Pause ... 12
3.4.2 Standortbestimmung und Rollenklärung ... 13
3.4.3 Energiefass füllen ... 13
3.4.4 Den Lebensrucksack entlasten ... 14
3.4.5 Die inneren Antreiber ausbalancieren ... 14
3.4.6 Grenzen setzen – Grenzen wahren – Grenzen öffnen ... 15
3.4.7 Konflikte aktiv angehen ... 15
3.4.8 Konsequente Ausrichtung auf Handlungsspielräume ... 15
3.4.9 Halt im Netzwerk finden ... 15
3.4.10 Verankerung in der eigenen Kraft und Ruhe ... 16
3.5 Auswirkungen auf Mensch und Gesellschaft ... 16
**4 Coaching & Balance Kinesiologie ... 19**
4.1 Definition Systemisches Coaching ... 19
4.1.1 Begriffsherkunft ... 20
4.1.2 Persönlichkeit des Coaches ... 22
4.1.3 Der Coachingprozess ... 22
4.1.4 Priorisierung von Zielen ... 28
4.1.5 Abschluss des Coaching-Gesprächs ... 31
4.2 Kinesiologie ... 31
4.2.1 Definition (Balance-) Kinesiologie® ... 31
4.2.2 Geschichte der Kinesiologie ... 32
4.2.3 Der Kinesiologie-Prozess ... 32
**5 Methodenbeschreibung ... 34**
5.1 Bodenanker ... 34
5.2 Progressive Muskelentspannung ... 36
5.3 Reframing ... 37
**6 Auswertung und Analyse ... 38**
6.1 Projektergebnis ... 38
6.2 Zusammenfassung ... 44
6.3 Persönliche Resümees ... 45
**7 Literaturverzeichnis ... 49**
7.1 Gedruckte Quellen ... 49
7.2 Internetquellen ... 50
**8 Abbildungsverzeichnis ... 51**
**9 Anhang ... 52**
9.1 Flyer zur Klientensuche ... 52
9.2 Die Coaches ... 53

# 1 KURZFASSUNG

Resilienz bezeichnet die Widerstandsfähigkeit von Menschen in positiv und negativ angespannten Situationen. Durch den Wandel in der Kommunikation, der permanenten Informationsflut, die Globalisierung und den zunehmenden Leistungsdruck, sieht sich die Gesellschaft und jeder einzelne immer stärker mit hohen Belastungen konfrontiert. Daher beschäftigen sich immer mehr Konzepte der Persönlichkeitsentwicklung mit der Stärkung der Resilienz.

Wir haben in dieser Projektarbeit ein arbeitsmarktpolitisches Thema aufgegriffen: die Arbeitsplatzsuche. In diesem Segment ist uns aufgefallen, dass die Arbeitssuchenden unter extremen Druck sind. Dabei spielt es kaum eine Rolle, ob es sich um einen Neueinstieg nach erfolgreicher Berufsbildung oder um die Arbeitsplatzsuche nach erfolgter Kündigung handelt. Interessant ist auch die Tatsache, dass die Arbeitssuche oft schon bei bestehendem Dienstverhältnis beginnt, nach dem der Mitarbeiter innerlich gekündigt hat.

Im Rahmen der Ausbildung bei der Balance Akademie zum diplomierten „Coach“ und „Balance Kinesiologen®“ stellten wir uns nun die Aufgabe zu untersuchen, ob wir mit den gelernten Methoden, die Resilienz bei Arbeitssuchenden stärken können.

Unser Team bestand aus sieben Teilnehmern. Die Untersuchung wurde in Graz und Wien durchgeführt. Für die Untersuchung wurde ein Fragebogen entwickelt, mit dem wir die Wirkungen der Coaching- und Kinesiologie-Sitzungen auf die Resilienz messbar machten. Insgesamt coachten wir 21 Personen. Die Analyse umfasste den Unterschied zu Beginn des ersten Coachings und am Ende der letzten Coaching-Sitzung je Teilnehmer. Insgesamt wurden 75 Coaching- und Kinesiologie-Sitzungen absolviert.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass bereits mit wenigen Sitzungen eine Entspannung in den verschiedensten Bewerbungssituationen erreicht werden kann.

*Gender Erklärung*

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Projektarbeit die Sprachform des generischen Maskulinums angewendet. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Graz/Wien, im Dezember 2016

# 2 PROJEKTSTRUKTUR

Das Projekt wurde von März bis November 2016 abgewickelt. Die einzelnen Projektphasen umfassten folgende Inhalte und Zeiträume:

| | | |
|---|---|---|
| Projektphase 1 | März 2016 | Projektidee konkretisieren |
| Projektphase 2 | März 2016- Mai 2016 | Fragebogen erstellen |
| Projektphase 3 | März 2016 – Oktober 2016 | Akquisition von TeilnehmerInnen |
| Projektphase 4 | Mai 2016 – November 2016 | Coaching, Einzelsitzungen |
| Projektphase 5 | Oktober 2016 – Dezember 2016 | Analyse, Erstellen der Diplomarbeit |

## 2.1 PROJEKTPHASE 1: PROJEKT-IDEE

Die Projektidee entstand im Zuge eines gemeinsamen Seminars. Wir (Johann Auer, Mag. Martin Trausinger und Ing. Wolfgang Kubin) stellten fest, dass ein wesentliches Kernthema, das uns interessiert, die Resilienz ist. Wir bemerkten, dass dieses Thema ganze Bücherregale füllt und daher eine ideale Basis für unsere Projektarbeit darstellte. Aufgrund einer Potenzialanalyse kristallisierte sich eine Zielgruppe besonders heraus, die Gruppe der Arbeitssuchenden. Jeder von uns hatte zwar unterschiedliche Zugänge zu dem Thema, aber Summa Summarum waren wir uns einig, dass die Arbeitssuche für viele eine enorme Belastung darstellt, die nicht nur im Bereich der Suche nach Arbeit wirkt, sondern die Arbeitssuchenden auch im privaten Bereich und im sozialen Umfeld beschäftigt.

Wir legten das Ziel fest, mit Coaching und Balance Kinesiologie®-Sitzungen die individuelle Widerstandsfähigkeit der Teilnehmer zu stärken. Für die Messbarkeit der Veränderungen und für die Analyse der Ergebnisse beschlossen wir, die Teilnehmer am Beginn der Sitzungen und am Ende des letzten Coachings zu befragen.

## 2.2 PROJEKTPHASE 2: FRAGEBOGENERSTELLUNG

Die Vor- /Nachherbefragung erfolgte mittels Fragebogen. Dieser beinhaltete neben der Erfassung von persönlichen Merkmalen, eine Abfrage zu persönlichen Eigenschaften in Bezug auf das Verhalten in Stresssituationen, die Abfrage der Resilienz Skala S13 und eine spezifische Abfrage des persönlichen Stresses im Zusammenhang mit der Arbeitssuche.

Sämtliche Daten wurden in anonymisierter Form erfasst und ausgewertet.

<u>Fragebogen Vorher/Nachher</u>

Geschlecht: □ m □ w

Altersgruppe: □ 15-25 □ 25-35 □ 35-45 □ 45-55 □ 55-65

Arbeitssuchend seit □ kürzer 1 Jahr □ länger 1 Jahr

Wie wurden Sie auf die Projektarbeit aufmerksam? ……

Wie gut schätzen Sie ihre Fähigkeiten auf einer Skala von 1-7 (wobei 7 sehr gut und 1 sehr schlecht bedeutet) in folgenden Punkten ein?

| Resilienz Radar[1] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Innehalten | | | | | | | |
| Standortbestimmung | | | | | | | |
| Einsatz von Stressbewältigungstechniken | | | | | | | |
| Grenzen setzen/spüren/halten | | | | | | | |
| Gedanken und Gefühle steuern | | | | | | | |
| Konflikte aktiv lösen | | | | | | | |
| Selbstwirksamkeit und –verantwortung stärken | | | | | | | |
| Ziele, Ergebnisse, Handlungsalternativen | | | | | | | |
| Soziales Netzwerk | | | | | | | |
| Eigene Kraft und Ruhe | | | | | | | |

Resilienz Skala RS13[2]

Auf einer Skala von 1-7 (wobei 7 = ich stimme voll zu und 1 = Ich stimme gar nicht zu bedeutetet) wie gut schätzen Sie sich ein:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 Wenn ich Pläne habe, verfolge ich diese auch. | | | | | | | |
| 2 Normalerweise schaffe ich alles irgendwie. | | | | | | | |
| 3 Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen. | | | | | | | |
| 4 Ich mag mich. | | | | | | | |
| 5 Ich kann mehrere Sachen gleichzeitig bewältigen. | | | | | | | |
| 6 Ich bin entschlossen. | | | | | | | |
| 7 Ich nehme Dinge, wie sie kommen. | | | | | | | |
| 8 Ich behalte an vielen Dingen Interesse. | | | | | | | |
| 9 Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten. | | | | | | | |
| 10 Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will. | | | | | | | |
| 11 Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus. | | | | | | | |
| 12 In mir steckt Energie um alles zu machen, was ich machen muss. | | | | | | | |
| 13 Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen. | | | | | | | |

Wie stark empfinden Sie Stress in folgenden Situationen?
(0 kein Stress bis 7 maximale Belastung)

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Erstellen von Bewerbungen | | | | | | | |
| Kurz vor Bewerbungsgespräch | | | | | | | |
| Während Bewerbungsgespräch | | | | | | | |
| Warten auf Rückmeldung | | | | | | | |
| Erhalt von Absagen | | | | | | | |
| Wenn kein Stellenangebot vorhanden | | | | | | | |

[1] **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft, S.89 ff
[2] Vergl. **Leppert** et al. Seite 250; Christina **Berndt** „Resilienz das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft“ Seite 112f.

Gibt es Unterschiede zwischen dem Beginn der Arbeitssuche und jetzt?

Welche Gefühle/Körperreaktionen haben Sie, wenn Sie in oben genannten Situationen sind bzw. daran denken?

Fragebogen nach der letzten Sitzung:

Analog dem Einstiegsbogen wurde der Abschlussfragebogen aufgesetzt, um die Daten zu vergleichen

## 2.3 PROJEKTPHASE 3: PRÄSENTATION & AKQUISITION

Die Teilnehmer wurden mittels Präsentationen und durch Informationen in folgenden Medien gewonnen: Social Media, private Kontakte, Uranschek GmbH und die Homepage www.4lifeandsuccess.at.

Über Facebook und über private Ansprache meldeten sich binnen zwei Wochen zahlreiche Arbeitssuchende, die unser Coachingangebot beanspruchen wollten. Wir haben daraufhin das Projektteam um folgende Personen erweitert: Barbara Goldgruber, Michael Lipinski-Harenberg, Mag. Dr. Peter Novy und Mag.a Nora Salomon.

Mit Uranschek GmbH und Mag.a Gertraud Hausegger-Grill konnte ein kompetenter Projektpartner gefunden werden. Das AMS unterstützte unser Projekt nicht.

## 2.4 PROJEKTPHASE 4: EINZELSITZUNGEN

In der Phase der Einzelsitzungen wurde auf die Ergebnisse der Fragebögen Bezug genommen und mit den Klienten an einzelnen Themenbereichen gearbeitet. Hierzu kamen unterschiedliche Coaching-Techniken und Balance Kinesiologie® zum Einsatz.

Es wurden insgesamt 75 Einzelcoachings durchgeführt. Folgende Themengebiete wurden in den Coaching- und Kinesiologie-Sitzungen behandelt:

- Entscheidung zwischen unterschiedlichen Jobs
- Suche nach innerer Ruhe
- Termindruck
- Angst vor Überforderung
- Gefühl von Wertlosigkeit, fehlendes Selbstwertgefühl
- Fehlendes Vertrauen in die eigene Person
- Umgang mit Grenzen
- Standortbestimmung
- Unpünktlichkeit
- Angst und Nervosität vor dem Bewerbungsgespräch
- Gefühl, fremdbestimmt zu sein
- Antriebslosigkeit
- Angst vor Selbstständigkeit
- Schreibblockade bei Bewerbungen

## 2.5 Projektphase 5: Analyse, Auswertung und Erstellung der Diplomarbeit

Während der Projektphase 4 wurden die Erstellung der beschreibenden Inhalte auf das Team aufgeteilt. Unterschiedliche Teammitglieder haben diese redigiert. Das zentrale Dokument wurde mit abgestimmten Inhalten befüllt.

Die Ergebnisse der Fragebögen wurden in einer Datenbank verarbeitet, ausgearbeitet und interpretiert. Im November wurden dann die Coachingergebnisse aus den Vorher/-Nachher-Befragungen erfasst und die Ergebnisse allen Teammitgliedern übermittelt.

Diese Daten wurden diskutiert, interpretiert und bewertet. Jedes Teammitglied gab ein individuelles Resümee ab. Gemeinsam mit den individuellen Resümees, den formalen Auswertungen aus der Datenbank und den Interpretationen wurde dann in mehreren Diskussionsrunden das Gesamtergebnis ermittelt.

# 3 RESILIENZ

## 3.1 RESILIENZ UND BEDEUTUNG

Der Begriff Resilienz kommt aus dem lateinischen „resilere“ und bedeutet so viel wie abprallen, zurückspringen. Das englische Wort „resilience“ wird unter anderem mit „Spannkraft“, „Elastizität“, „Widerstandskraft“ übersetzt. In der deutschen Sprache existiert keine allgemein gültige Definition für Resilienz, wird aber meist, ähnlich wie im Englischen mit „Belastbarkeit“, „Elastizität“ und „Widerstandsfähigkeit“ verbunden.

Der Begriff Resilienz findet auch in einigen Wissensgebieten Anwendung, wie zum Beispiel in der Materialwissenschaft (Fähigkeit von Materialien nach einer elastischen Verformung wieder in den ursprünglichen Zustand zurückzukehren), Resilienz eines Ökosystems (Fähigkeit eines Ökosystems nach einer Störung den Ausgangszustand wieder herzustellen), Resilienz in der Rechtswissenschaft (Fähigkeit von Recht, sich sozialen Ereignissen anzupassen) oder in der Psychologie (psychische Widerstandsfähigkeit).

Man kann daher sagen, dass Resilienz die Fähigkeit von Stoffen, Systemen und daher auch Menschen innewohnt, mit verschiedenartigen Störungen fertigzuwerden. Wir wollen uns hier im Rahmen des Projektes vor allem mit dem resilienten Verhalten von Menschen beschäftigen.[3] Wenn Menschen in Ausnahmesituationen psychisch stabil bleiben, nennt man diese Fähigkeit Resilienz.

Immer wieder begegnen wir Menschen, die mit persönlichen Katastrophen wie Krankheiten, Verlust des Arbeitsplatzes, Tod von nahen Angehörigen, Trennungen und Scheidungen, existenzielle Bedrohungen etc. offenbar wesentlich besser fertig werden können, als andere. Es hat den Anschein, dass sie zwar auch in diesen Krisen Trauer, Niedergeschlagenheit, Verzweiflung und Ähnliches erleben, aber trotzdem aus eigener Kraft wieder in ihre Mitte zurück finden. Es stellt sich also die Frage: was machen diese Menschen anders? Würde man diese Menschen fragen, wie sie das bewerkstelligt haben, könnten sie diese Frage wahrscheinlich gar nicht beantworten. Resiliente Menschen …

- … werden schneller gesund als andere
- … finden schneller aus ihrer Traurigkeit zur Fröhlichkeit
- … kommen bei beruflicher Überanstrengung schneller wieder zur Ruhe
- … meistern Lebenskrisen und wirtschaftliche Probleme.

Das Immunsystem unseres Körpers schützt uns vor Krankheiten und ist vergleichbar mit der Resilienz, die das Immunsystem unserer Seele bzw. unserer Psyche ist.

Es wäre schön, wenn man diese Widerstandsfähigkeit jederzeit in der gleichen Intensität - so quasi für alle Gelegenheiten – abrufen könnte. Aber sie ist nun einmal je nach Situation unterschiedlich stark, und man muss sich diesem Lernprozess wohl permanent widmen.[4]

---

[3] https://de.m.wikipedia.org/wiki/Resilienz, 27.07.2016
[4] Vergl. **Amann**, Ella Gabriele, Resilienz, 2015, 115 ff

## 3.2 DIE GESCHICHTE DER RESILIENZ

Resilienz existiert, seit es Menschen gibt. Relativ jung ist allerdings die wissenschaftliche Erforschung des Resilienz Konzeptes. Hatte man den Fokus zuvor auf Störungen, Risikofaktoren und Fehlentwicklungen gerichtet – also defizitorientiert – änderte sich der Fokus in eine andere Richtung. Die Frage lautete nun: was erhält den Menschen gesund? Der neue Blickwinkel war nun ressourcenorientiert.

Mitte des vorigen Jahrhunderts führte die Entwicklungspsychologin Emmy E.Werner (gemeinsam mit Ruth Smith) eine Langzeitstudie[5] durch. Auf der hawaiianischen Insel Kauai arbeitete sie über 40 Jahre mit rund 700 Kindern aus verschiedensten familiären Verhältnissen (Armut, Krankheit der Eltern, Vernachlässigung, Gewalt in der Familie, Misshandlung, niedriger Bildungsstand der Eltern, etc.), die alle im Jahr 1955 geboren wurden.

Die Studie zeigte auf, dass ein Drittel jener Kinder, welche aus schwierigsten Verhältnissen stammten, trotzdem einen positiven Lebensweg einschlagen konnten. Dies bedeutet, dass es sich nicht nur um angeborene Fähigkeiten handelt, welche Entwicklung jemand nimmt, sondern mit welchen Menschen und Bezugspersonen jemand in Kontakt ist und welchen Einfluss die Umwelt auf ihn nimmt. Manches Kind verliert durch eine autoritäre, nicht wertschätzende Bezugsperson sein Selbstvertrauen und seinen Mut. Ein anderes Kind lässt sich dadurch nicht entmutigen und sucht sich andere Menschen, um sich persönlich entwickeln zu können.

Resilienz wird also nicht zwingend in die Wiege gelegt, ist bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt, kann aktiv angestoßen werden und ist ein ständiger Entwicklungs- und Wachstumsprozess.

Angelehnt an diese Studie wurde in den letzten Jahren versucht herauszufinden, was in Zeiten des raschen Wandels und der wachsenden Herausforderungen helfen kann, besser mit diesen Widrigkeiten umzugehen. Rund um die Frage, was Resilienz bedeutet, wurden in der jüngsten Vergangenheit die Einflussfaktoren für resilientes Verhalten untersucht.

Resilienz ist in aller Munde. Handelt es sich um ein Modewort? Oder gar um eine Marktlücke? Sollte man es „haben“, um „in“ zu sein? Nein, denn das alles trifft schlicht und ergreifend nicht zu. Vielmehr ist es in einer Zeit, wo alles schon am besten gestern erledigt sein sollte und im Außen gelebt wird, wo vieles zu bewältigen ist, unumgänglich, sich mit diesem Begriff auseinanderzusetzen. Menschen brauchen Resilienz, um in dieser Welt bestehen zu können und um gesund zu bleiben.

[5] Emmy E.Werner, Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study, 2009

## 3.3 BEEINFLUSSUNGS-FAKTOREN

Karen Reivich beschreibt in ihrem Buch: “The Resilience Factor” 7 Faktoren, welche für sie die 7 Säulen für die Bewältigung verschiedenster Herausforderungen ( wie z.B. Krankheiten, Unfälle, Verluste, Probleme privater und beruflicher Natur ) darstellen.[6]

Diese sind:

- Optimismus
- Akzeptanz
- Lösungsorientierung
- Opferrolle verlassen
- Verantwortung übernehmen
- Netzwerkorientierung
- Zukunftsplanung

Prof. Dr. Jutta Heller’s “7 Schlüssel für mehr innere Stärke”, 2013 ähneln den 7 Säulen[7]:

- Akzeptanz
- Verantwortung
- Selbstwirksamkeit
- Optimismus
- Soziale Kontakte
- Zukunftsorientierung
- Lösungsorientierung

In der Psychologie werden zumeist 7 Faktoren genannt, die zusammen genommen eine hohe psychische Widerstandsfähigkeit ergeben.[8]

Abbildung 1 - 7 Faktoren der Resilienz

[6] **Reivich,** Karen, **Shatté**, Andrew, The Resiliens Factor, 2002, Broadway Books, USA
[7] **Heller**, Jutta, Reslilienz, 7 Schlüssel für mehr innere Stärke,2013, GU
[8] http://www.business-wissen.de/artikel/resilienz-mit-uebungen-die-resilienz-foerdern/, 14.9.2016

Somit kann man sagen, dass resiliente Menschen mit Belastungen und Druck so umgehen können, dass sie nach Phasen der Anspannung u.a. obige Faktoren berücksichtigen, um rasch wieder zu Ruhe und Gelassenheit zurückfinden: Traurige werden wieder glücklich, Gestresste kommen wieder zur Ruhe, Überarbeitete erholen sich wieder, Lebenskrisen werden überwunden und gemeistert.

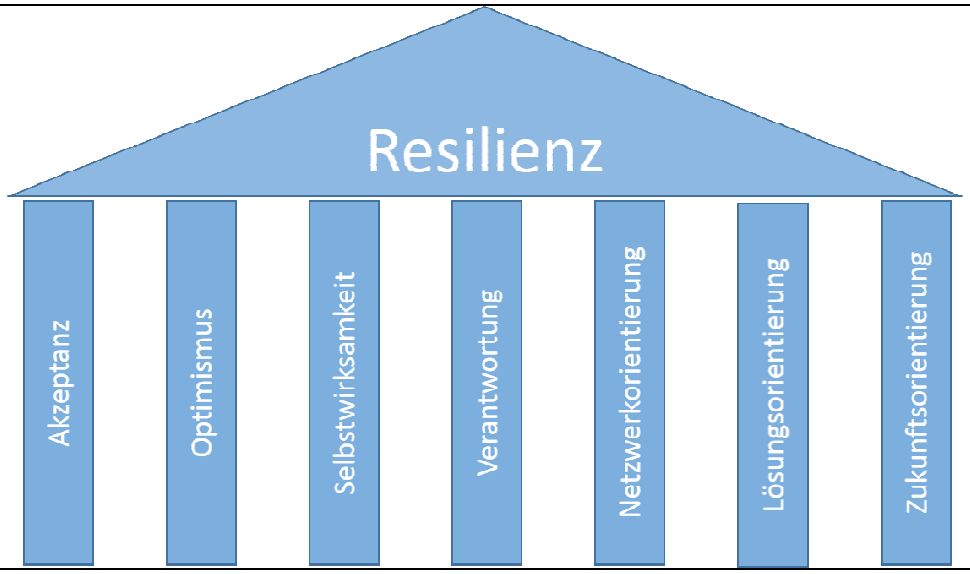


Abbildung 2 - Stärkung durch Resilienz[9]

Resilienz führt zu höherer Akzeptanz, Optimismus, Selbstwirksamkeit, stärkerem Verantwortungsbewusstsein und ermöglicht vernetzte Orientierung, Lösungs- und Zukunftsorientierung.

## 3.4 Entwicklung und Training von Resilienz

Davon ausgehend, dass manche Menschen mit einer höheren Widerstandskraft geboren werden und so als Kleinkinder dann unter besonders schwierigen Bedingungen es trotzdem schaffen, ein Leben in einem stabilen Umfeld zu führen, können einzelne Faktoren, wie bereits aufgezeigt, durch gezieltes Training in Form von Einzel- oder Gruppen Coaching jedenfalls verbessert werden. Dazu gibt es bereits sehr erfolgreiche Methoden, wie eine Verbesserung und Stärkung jener für die Resilienz maßgeblichen Faktoren positiv beeinflusst werden können. In Einzel- oder Gruppen-Sitzungen, Workshops, Trainings und dergleichen, können durch entsprechende Übungen bzw. Methoden mit dem Klienten neue Wege erarbeitet werden, wie zum Beispiel das Erkennen von falschen und einschränkenden Glaubenssätzen, die Integration neuer positiver Erfahrungen ermöglichen und damit den Weg frei machen, diese neuen Erfahrungen in den Alltag des eigenen Lebens zu integrieren.

[9] http://www.business-wissen.de/artikel/resilienz-mit-uebungen-die-resilienz-foerdern/, 14.9.2016

Nachstehend, werden als Beispiel, die von Silvia K. Wellensiek erarbeiteten zehn Schritte zur Entwicklung von Resilienz dargestellt, mit denen wir in unserem Projekt gearbeitet haben.[10]

- Innehalten – die Kunst der kleinen Pause
- Standortbestimmung und Rollenklärung
- Das Energiefass füllen
- Den Lebensrucksack entlasten
- Die inneren Antreiber ausbalancieren
- Grenzen setzen – Grenzen wahren – Grenzen öffnen
- Konflikte aktiv angehen
- Konsequente Ausrichtung auf Handlungsspielräume
- Halt im Netzwerk finden
- Verankerung in der eigenen Kraft und Ruhe

### *3.4.1 Innehalten – die Kunst der kleinen Pause*

Die Basis der inneren Kraft ist die Wahrnehmung von sich selbst.

Diese Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung, die wir noch als Baby und Kleinkind hatten, kommt uns durch Regeln und Grenzen, die uns unsere Bezugspersonen aufzeigen, nach und nach abhanden. Unser Umfeld und unsere Gesellschaft bringen uns dazu, ein bestimmtes Verhalten an den Tag zu legen, um zu entsprechen. Wir leben nun einmal in einer vom Verstand geprägten Kultur.

Ist unser Kopf die Flut an Informationen, die tagtäglich auf uns einprasseln, zu voll, so sind wir nur noch mit unseren Gedanken beschäftigt – sind sozusagen „nur mehr im Kopf“. Unser Speicher ist voll, und wir fühlen uns mental und emotional überladen, sind blockiert. Hier können wir gezielt für „Entladung“ sorgen, indem wir gute Gespräche suchen, gezielt Orte der Stille aufsuchen, wenn möglich Spaziergänge in der Natur machen, uns zum Beispiel dort ganz bewusst auf unsere Sinneseindrücke einlassen und natürlich auch durch bewusste und achtsame Bewegung.

Ja – unser Gehirn braucht genauso Zeiten der Regeneration, wie unser Körper!

Innehalten im Alltag heißt: sich einen Moment aus dem Geschehen heraus nehmen, eine kurze Pause zu machen und nur an sich selbst zu denken. In sich hinein spüren, um sich selbst wieder zu spüren. Hier können zum Beispiel Zentrierübungen sehr hilfreich sein.

Manche Menschen müssen ständig „irgendetwas machen“. Kaum aus dem Job ins Zuhause zurückgekehrt, geht es schon wieder auf Achse. „Freizeitstress“ ist angesagt. So eine Hetze durchs Leben kann auch eine Flucht sein, die die Gelegenheit bietet, unangenehmen Themen auszuweichen.

Sich selbst zu begegnen, kann bedeuten, dass man sich bisher verdrängten Themen stellt.

---

[10] **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft, S.89 ff

### 3.4.2 STANDORTBESTIMMUNG UND ROLLENKLÄRUNG

Hier wird es sinnvoll sein, einmal in Ruhe einige der nachstehenden Fragen für sich selbst zu klären und zu hinterfragen, um herauszufinden, wo man zur Zeit steht und welche Rolle man selbst in diesem Leben inne hat. Schon die Tatsache, dass man sich dafür bewusst Zeit nimmt, sich immer wieder damit auseinander setzt, um mehr Klarheit über die aktuellen Lebenssituation zu bekommen, verändert etwas.

- Welche Verhaltensmuster habe ich entwickelt?
- Welche Rollen habe ich in meinem eigenen Leben inne?
- Gestalte ich mein Leben selbst?
- Welche Bereiche meines Lebens kann ich beeinflussen und welche nicht?
- Wirke ich aktiv auf Faktoren ein, die ich verändern kann?
- Gibt es Situationen, in denen ich mich beeinflussen und fremdbestimmen lasse?
- Habe ich mich bereits so an äußere Faktoren angepasst, dass ich mich zu Dingen zwinge, die mir nicht gut tun?

Manche Rollen sind familiär unverrückbar: Tochter/Sohn, Enkelkind, Schwester/Bruder etc.. Manche Rollen kann man sich aussuchen: z.B. Ehe, Elternschaft, Freunde, Beruf, Gesellschaft.

Hier bietet sich die Übung mit dem „Rollenkuchen“ an – der Klient hat dabei die Möglichkeit die verschiedenen Rollen in seinem Leben zu reflektieren. Es findet eine intensive Auseinandersetzung mit den aktuellen Rollen statt.

Mit dieser Übung wird klar vor Augen geführt, welche Rollen man in seinem Leben freiwillig oder auch nicht angenommen hat. Mit dem Blick auf all diese Rollen bekommt man ein klares Bild vom Ist-Zustand und hat dann die Möglichkeit, gewünschte Veränderungen vorzunehmen.

### 3.4.3 ENERGIEFASS FÜLLEN

Welche Aktivitäten, welche Rollen, welche täglichen Routineabläufe sorgen dafür, dass mein persönlicher Energiehaushalt voll ist oder gefüllt wird? Was trägt dazu bei, dass ich mich wohl fühle? Bei welchen Aktivitäten fühle ich mich wohl und spüre, dass ich dabei neue Energie erhalte? Wer oder was trägt dazu bei? Und was führt dazu, dass ich das Gefühl von Energielosigkeit empfinde? Wo verliere ich meine Energie? Welche Lebensbereiche kosten mich Kraft und Überwindung? Was davon kann ich ändern? Durch entsprechende Übungen, wie zum Beispiel das „Sichtbar machen“ der Energie bringenden und jener Anteile, die Energie kosten, hilft dabei sich die aktuelle Situation bewusst zu machen. Darauf zu schauen, wo kann ich überhaupt etwas ändern? Hat es überhaupt Sinn, in Bereiche Energie zu investieren, wo sich nichts verändern und beeinflussen lässt? Wie fühlen sich die einzelnen Bereiche für mich an? Wie und wo setze ich meine Energie in meinem Leben künftig ein? Wo würde es sinnvoll sein und wo nicht?

Bei der Übung geht es darum, Mittel und Wege zu finden, damit man sein Wissen, seine Vorsätze und seine Wünsche auch tatsächlich umsetzen kann. Diese Lücken schließen sich durch das Resilienz-Training.

### *3.4.4 Den Lebensrucksack entlasten*

Bereits das Baby im Mutterleib beginnt, Informationen aufzunehmen. Ab diesem Moment durchläuft es eine Zeit des Lernens. Wie wirkt es infolge als Kind und später als Jugendlicher auf die Umwelt und was lösen die Reaktionen seines Umfeldes bei ihm aus? Bei welcher Verhaltensweise gibt es welche Reaktion von außen? Welche Traditionen und Werte werden vorgelebt und welche Glaubenssätze bekommt das Kind mit auf den Weg? Diese Sichtweise auf die Welt prägt und verankert sich tief im Nervensystem. Ein Kind braucht den Schutz der Gemeinschaft und nimmt daher intuitiv Muster von Gefühlen, Handlungen und Denkweisen an. Die Eltern leben ihrem Kind ihre Grundhaltung in verschiedensten Situationen vor und das Kind nimmt alles in sich auf und ahmt seine Eltern nach. Dass es diese Handlungsmuster bzw. Programme übernommen hat, ist ihm als Erwachsener keinesfalls immer klar.

Heute weiß man, dass unser menschliches Gehirn in der Lage ist, Prägungen und Muster bewusst zu machen und einmal entstandene Programme zu überschreiben, sobald sie uns mental und emotional belasten. Der Druck von innen treibt uns an, uns mit unseren Potenzialen auseinanderzusetzen, um unser wahres Ich ausdrücken zu können.

Die Übung „Biographie-Linie“ kann hier sehr nützlich sein, da der Klient dabei die Stationen seines Lebens durch graphische Darstellung vor Augen geführt bekommt. Er macht sich Ereignisse bzw. Herausforderungen, die es gab, wieder bewusst und wie sie gemeistert wurden. Es wird ihm deutlich gemacht, welche Fähigkeiten er im Laufe der Zeit entwickelt hat, die ihm nun zur Verfügung stehen. Außerdem nimmt er dadurch auch seine Fähigkeiten und Talente wahr und verankert sie.

Es gilt, die Verantwortung für sein Leben selbst in die Hand zu nehmen. Wir können uns aussuchen, mit welchen Menschen wir uns umgeben möchten, und wir haben auch im hohen Alter die Chance, persönliche Anteile „nachreifen“ zu lassen.

### *3.4.5 Die inneren Antreiber ausbalancieren*

Wir alle haben sie. Und wir hören sie täglich. Diese innere Stimme, die zu uns spricht. Sie hat verschiedene Namen, wie „innerer Richter“ oder „innerer Antreiber“.

Wir Menschen sind lange Zeit auf den „Schutz“ unseres „Rudels“ angewiesen und beobachten von Kindesbeinen an die Verhaltensweisen unserer Eltern und anderen Personen in unserem Umfeld, die wir zum Teil nachahmen und kopieren. So übernehmen wir Grundüberzeugungen, die sich in uns in sogenannte „Glaubenssätzen“ verwandeln: „Sei brav“, „sei fleißig“, „streng dich an“, „erst die Arbeit, dann das Vergnügen“, „Eigenlob stinkt“, und so weiter. Im Grunde genommen lehnen wir sie ab, interessanterweise übernehmen wir sie aber ungeprüft und je älter wir werden, umso mehr setzen wir uns selbst damit unter Druck. Diese „inneren Antreiber“ haben aber auch ihre positiven Seiten. Sie treiben uns im positivem Sinne an und helfen uns dabei, schwierige Situationen zu meistern und sie helfen uns natürlich auch mit unseren Ängsten besser fertig zu werden. Dadurch, dass diese Verhaltensweisen automatisch funktionieren und immer dann, wenn bestimmte Situationen da sind, auch aktiv sind, können

sie aber durchaus auch hinderlich sein, weil es durch diesen Automatismus keine Wahlmöglichkeit gibt, sich anders zu verhalten oder sich anders zu entscheiden. Es gilt die Antreiber zu erkennen und Wege zu entwickeln, wie man zu Entscheidungsfreiheit kommt und sich von den Glaubenssätzen unabhängig macht.

### *3.4.6 Grenzen setzen – Grenzen wahren – Grenzen öffnen*

- Kann ich mir selbst und anderen angemessene Grenzen setzen?
- Wahre ich in gleicher Form die Grenzen anderer Personen?
- Kann ich einmal gesetzte Grenzen wieder öffnen?

Als Kind und Jugendliche speichern wir viele Ängste ab. Da uns die Erwachsenen viel größer und stärker erscheinen, verbinden wir mit „Grenzen setzen“ oft Konflikte und verankern diese tief in uns.

Als Erwachsener haben wir hingegen Möglichkeiten, unsere Anliegen in angemessener Art und Weise klar zu machen, und gemeinsam mit anderen umzusetzen. Unsere Angst ist ungleich größer, als die Probleme, die dann tatsächlich auf uns zukommen.

### *3.4.7 Konflikte aktiv angehen*

Ärger und Konflikte haben meist Ursachen, die mit der auslösenden Person nichts zu tun haben, sondern zu alten ungelösten Mustern gehören. Hier gilt es die alten Muster aufzuspüren und diese aufzulösen, damit alte Verletzungen heilen können.

Hilfreich bei Konflikten ist ein „Blickpunktwechsel“. Dabei versucht man, sich in den anderen hineinzuversetzen. Dies fördert das Verständnis, wie ich auf die andere Person wirke, und welche Reaktionen ich bei ihr auslöse. Dadurch kann ich die Art der Beziehung erkennen.

### *3.4.8 Konsequente Ausrichtung auf Handlungsspielräume*

Wie gehe ich mit Zielen und Ergebniserwartungen um? Bin ich in der Lage, Möglichkeiten zu erkennen und aktiv mitzugestalten? Kann ich meine persönlichen Spielräume und Handlungsfelder aufspüren?

Grundsätzlich lässt uns das Leben immer Spielräume, damit wir uns bewegen und uns weiterentwickeln können. Wer seine Verantwortung in der jeweiligen Situation annimmt und nicht darauf wartet, dass etwas von außen passiert, wird immer kleine Zwischenräume zum Handeln finden.

### *3.4.9 Halt im Netzwerk finden*

Wie sieht mein persönliches Netzwerk aus? Wo habe ich die Möglichkeit, Ressourcen von Freunden oder Familie zu bekommen? Bin ich offen genug, dies auch anzunehmen? Gerade in diesem Bereich gibt es Möglichkeiten, sich Ressourcen zu holen. Wer kennt es nicht, dass ein gutes Gespräch mit vertrauten Menschen nicht nur die Sicherheit im sozialen Umfeld vermittelt, sondern auch oftmals hilft, dass über ein Problem geredet werden kann und jemand zuhört. Das Problem wird dadurch zunehmend kleiner. Menschen sind grundsätzlich soziale Wesen, die bevorzugt in einer Gemeinschaft leben möchten. In der Gemeinschaft erfahren sie Schutz und Zusammengehörigkeit. Dazuzugehören gibt einem Sicherheit und Kraft und ver-

mittelt das Gefühl nicht allein zu sein. Wer in ein funktionierendes Netzwerk eingebunden ist, auf das er sich verlassen kann, wird sich nicht allein fühlen.

### *3.4.10 Verankerung in der eigenen Kraft und Ruhe*

Für die meisten Menschen sind die Anforderungen der heutigen Zeit eine große Herausforderung. Alles muss schnell gehen und die Informationen, die zu verarbeiten sind, nehmen immer mehr zu. Um all dem gewachsen zu sein, ist es hilfreich, bei sich zu bleiben. Durch kleine Achtsamkeits-, Atem- und Zentrierübungen kann man Möglichkeiten schaffen, tagsüber immer wieder innere Ruhe zu finden und sich mit Energie aufzuladen.

## 3.5 Auswirkungen auf Mensch und Gesellschaft

Resilienz Training ermutigt Menschen, sich intensiv mit sich selbst zu beschäftigen und das Leben aktiv, nach den eigenen Wünschen, Anliegen und Befähigungen zu gestalten.

Es gab in der Vergangenheit schon immer Menschen, die über eine hohe Resilienz verfügten, wie z.B. Viktor Frankl, Arzt und Psychotherapeut mit jüdischer Abstammung, der seine Eindrücke und Erfahrungen während der Zeit des 2. Weltkrieges in einem Konzentrationslager machte, wo er seine Eltern, seinen Bruder und seine Frau verlor. Er verarbeitete diese Erlebnisse in dem Buch „...trotzdem Ja zum Leben sagen“[11] und er vertrat die Ansicht, dass vor allem Versöhnung ein sinnvoller Weg sei, mit den Katastrophen des zweiten Weltkriegs fertig zu werden.

Er meinte, dass ihm vier Elemente während seiner Zeit im Konzentratiosnlager dienlich waren:

- … sich an kleinen Dingen des Lebens erfreuen: er sagte: „wenn ich heute nur ein kleines Stück Kartoffel in meiner Suppe finden werde, ist es ein guter Tag.“
- … langfristige Ziele setzen: er sagte: „wenn ich dieses Konzentrationslager lebend verlasse, werde ich all meinen Studenten von diesen Gräueltaten berichten und ein Buch darüber schreiben.“
- … man muss auch ein bisschen Glück haben – möglicherweise hielten die Nazis Viktor Frankl für einen Arzt und dachten, dass sie seine Dienste noch gebrauchen könnten.
- … er hatte die Fähigkeit, sich in seinen „inneren Raum“ zurückziehen zu können – dies half ihm, der furchtbaren Wirklichkeit zeitweilig zu entkommen.

Am Beispiel Viktor Frankl können wir erkennen, was resiliente Menschen aushalten und wie sie sogar gestärkt daraus hervorzugehen.

Es müssen nicht solche dramatischen Erlebnisse sein. Aber wenn man Widrigkeiten des Lebens akzeptieren kann (sie sind ohnehin schon Fakt) , sich seiner Verantwortung für das eigene Wohl bewusst ist – die Opferrolle verlässt - sich nicht unterkriegen lässt, sondern trotz allem (oder gerade deshalb) positiv in die Zukunft schauen kann, gewinnt man wertvolle Referenzerfahrungen. Was für ein gutes Gefühl, zurück zu schauen und sagen zu können, was man

[11] Vergl. **Frankl**, Viktor E., … trotzdem Ja zu Leben sagen, 1977, Kösel Verlag, München

schon alles geschafft hat. Und: man darf auch stolz auf sich sein. Man gewinnt an Stärke und nimmt möglicherweise das eine oder das andere gar nicht mehr so tragisch. Anstelle von Panik, Nervosität oder wirres „Kopfkino“ treten Innehalten, Atmen und Ruhe ein. Dies ermöglicht wiederum klare Gedanken – man ist wieder handlungsfähig und kann den Fokus auf ein positives Ziel richten. Mit etwas Optimismus und mit Hilfe der Familie und guten Freunden lässt sich bestimmt eine gute Lösung finden.

Die Auswirkungen von Resilienz auf den Menschen sind sowohl für die Bewältigung von schwierigen Lebenssituationen und für die Entwicklung der Persönlichkeit als auch für die Gesundheit des Menschen von Bedeutung. Die Fähigkeit mit schwierigen Situationen, wie schwerer Krankheit, Unfällen, mehrfachen Belastungen und Stress etc. fertig zu werden, bedeutet nicht nur, dass Resilienz dabei hilft, wieder in den ursprünglichen Zustand von zum Beispiel Ruhe und Gelassenheit zurückzukehren und wieder voller Energie an die gestellten Herausforderungen heranzugehen. Resilienz heißt für den einzelnen Menschen auch, dass jede bewältigte Situation letztlich auch persönliche Entwicklung bedeutet. Dadurch kann man durchaus sagen, dass über die eigene innere Stärke und Widerstandsfähigkeit hinaus es zu einer Erweiterungen der persönlichen psychosozialen Kompetenz führt. Mit psychosozialer Kompetenz ist die Fähigkeit gemeint, dass der Mensch in der Lage ist, sich selbst zu regulieren und sein Leben nach seinen eigenen Fähigkeiten und Werten zu gestalten.[12]

Resiliente Menschen nehmen Herausforderungen aktiv an, sie stellen sich schwierigen Situationen und versuchen sie zu meistern. Dadurch entstehen nicht nur neue Erfahrungen, sondern diese bedeuten gleichzeitig wertvolle Ressourcen für zukünftige herausfordernde Situationen. Dieser Prozess fördert die persönliche Weiterentwicklung und führt in der Folge dazu, dass diese Menschen immer widerstandsfähiger und stärker werden. Dabei führt aktives Erkennen, sich selbst spüren und seine eigenen Grenzen wahrnehmen zu können auch dazu, dass diese Menschen von selbst erkennen, wann sie an ihre Grenzen stoßen, wann es notwendig ist, zur Ruhe zu kommen, um die eigenen Batterien wieder aufzuladen und zu regenerieren, und dafür zu sorgen, dass der eigene Energiehaushalt ausgeglichen ist. Dadurch wird das eigene System weniger anfällig für Erkrankungen und natürlich auch für Überlastungen, wie zum Beispiel Burnout und ähnliche Erkrankungsformen.

Gerade für psychische Erkrankungen, die meist mit hohen Belastungen sowohl in privaten als auch in beruflichen Lebensbereichen verbunden sind, können diese Fähigkeiten eine besondere Rolle spielen.

Das Thema Resilienz hat in den letzten Jahren gerade für Unternehmen an Bedeutung gewonnen. In jeder größeren Firma, welche über eine eigene Human Ressource Abteilung verfügt, wird an Programmen und Schulungen zur Förderung von Resilienz für die Mitarbeiter gearbeitet. Und dies mit gutem Grund: in einer Welt, die sich immer schneller verändert, ist es oft eine existenzielle Frage für Unternehmen, wenn sie in Krisensituationen kommen, dass sie über Teams und Organisationen verfügen, die in der Lage sind, mit diesen extrem hohen Anforderungen erfolgreich fertig zu werden. Somit wird Resilienz auch eine Kompetenz, welche die Kooperation und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und deren Fähigkeit sich flexibel und kreativ weiterzuentwickeln zeigt. Man bezeichnet dies auch als „Systemresilienz“ und

---

[12] Vergl. **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft, Pos. 305

umschreibt damit kompetentes und nachhaltiges Handeln entsprechend den Werten eines Unternehmens.[13]

Dehnt man die soeben beschriebenen Kreise zum Beispiel auf Kommunen und Gesellschaften aus oder betrachtet das Ganze global, dann kann man sagen, dass die oben erwähnten Resilienz-Faktoren wie Widerstandskraft, Stärke und die entsprechenden Kompetenzen uns Menschen in die Lage versetzen, mit Veränderungen in der Natur genauso fertig zu werden, wie mit Veränderungen des sozialen Gefüges oder der wirtschaftlichen Situationen.[14]

[13] Vergl. **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft, Pos. 311
[14] **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft, Pos. 313

# 4 COACHING & BALANCE KINESIOLOGIE

## 4.1 DEFINITION SYSTEMISCHES COACHING

Systemisches Coaching dient der Erweiterung von Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten, sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklungen von Menschen. Es ist ein ressourcen- und lösungsorientiertes Beratungsformat und wird bei Führungskräften, Einzelpersonen, Organisationen und Teams eingesetzt. Coaching kann als Entwicklungsinstrument auf der Metaebene betrachtet werden, da der Coach Muster und Verhalten hinter einem bestehenden Problem bearbeitet – anstatt beratend die vordergründigen Symptome zu bekämpfen. Er versteht sich als Begleiter seines Klienten (Coachee) und als neutraler Interaktionspartner. Meistens findet das Coaching im beruflichen Kontext statt, wo es um Verbesserung der Wahrnehmung, Selbstreflexion und Verhalten, sowie die Leistungsmaximierung - unter Berücksichtigung der Ressourcen des Klienten - geht.

Die noch junge Disziplin „Coaching“ enthält dabei unter anderem Elemente aus der Psychologie, der Psychotherapie, Beratung, Supervision, Gestalt- und Familientherapie und NLP (Neuro-Linguistische Programmierung).

Systemisch Arbeiten bedeutet, dass neben dem Coachee auch sein ganzes Umfeld und jede Person, die am Problem beteiligt ist, berücksichtigt wird (holistischer Ansatz). Dieses Umfeld wird deshalb als System bezeichnet, da jede Änderung im System Auswirkungen auf die Systemmitglieder und deren Verhalten hat. Aus der Sicht des Konstruktivismus werden so Probleme der Coachees „konstruiert“, da jedes Systemmitglied die Beschaffenheit, Ausrichtung und Eigenschaften eines Systems subjektiv interpretiert und an der Erhaltung des Systems bzw. Problems mitwirkt.

Diese „konstruierte Wirklichkeit“ ist für den Coachee jedoch eine sehr reale Herausforderung. Das Ziel des systemischen Coachings ist es, alte Muster des Klienten aufzubrechen und dem Coachee somit neue Sichtweisen auf sein System bzw. neue Sichtweisen im System zu ermöglichen, um neue Lösungen und Handlungsalternativen zu bilden. Im Coaching gibt der Coach dem Klienten keine Lösungen vor! Der Coachee kennt sein eigenes Thema am Besten, weshalb der Coach eine aktive Hilfe zur Selbsthilfe leistet und mit z.B. zirkulären Fragen und diversen Methoden zu neuen Sichtweisen anregt. Dadurch erarbeitet der Coachee, mithilfe des Coaches, seine Lösungen selbstständig.

Während der Klient in die Selbstverantwortung geschickt wird, ist der Coach für die Prozessgestaltung verantwortlich. Der Erfolg des Coaches hängt dabei wesentlich von seiner Persönlichkeit ab. Intuition, Selbsterfahrung und Aufarbeitung eigener Themen, Coaching Erfahrung und ein breites Methoden-Repertoire sollten Grundvoraussetzungen für einen Coach sein.[15]

Pioniere und Urväter des heutigen systemischen Coachings sind unter anderem Paul Watzlawick (Kommunikationswissenschaftler), Virginia Satir (Familientherapeutin), Bernd Hellinger (Familientherapeut), Richard Bandler (Psychologe) und Gregory Bateson (Anthropologe und Sozialwissenschaftler).

---

[15] Vgl. http://www.esba.eu/index_html?id=60 (15.07.2016)

In der Balance Akademie versteht man die Rolle des Coaches folgendermaßen: Ihm kommt sinngemäß die Rolle eines Coaches für einen Leistungssportler zu. Übertragend auf die Berufswelt, geht es beim Coaching um Leistungsmaximierung im Beruf. Dabei arbeitet der Coach häufig mit Themen wie Leistungsstress, Überforderung, Konflikten, Burnout und Stress-Release Methoden. Oft geht es im Coaching um persönliche Weiterentwicklung und die Beseitigung von Erfolgsblockaden wie z.B.:

- Veränderung im Beruf optimal meistern
- Lebensqualität für Beruf und Privatleben
- Konfliktlösung mit Mitarbeitern und Partner
- Integration tiefgehender emotionaler und mentaler Prozesse
- Suche nach Sinn und neuen Zielen[16]

### *4.1.1 Begriffsherkunft*

Der Begriff „Coach“ tauchte erstmalig im Jahr 1556 im englischen Sprachraum auf. Damals wurde er in Bezug gesetzt mit dem Wort „Kutsche“. Früher hat man sich in einer Kutsche auf den Weg gemacht, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Fahrgast war in einem geschützten Raum und wurde auf der Fahrt vom Kutscher unterstützt. Dieser sorgte für die Rahmenbedingungen und ebenfalls dafür, dass der Fahrgast sein Ziel möglichst schnell erreicht. Der Kutscher muss seine eigene Verfassung, die Leistung der Pferde, den Weg und die Beschaffenheit der Kutsche genau kennen, um einen optimalen Prozess zu erbringen. Eventuelle Hindernisse muss er während der Fahrt aus dem Weg räumen oder umfahren. Zusätzlich muss der Kutscher wissen, welche Reisestrapazen er dem Reisenden zumuten kann.

1885 erschien der Begriff „Coach“ mit einer zusätzlichen Bedeutung. In England und in den USA wurden damals private Tutoren von Universitätsstudenten als Coaches bezeichnet. Mittlerweile versteht man unter dem Begriff „Coaching“ eine Form des Unterweisens, Beratens und Anleitens.

In den 1960er Jahren tauchte das Wort „Coach“ zum ersten Mal im Leistungssport auf. Trainer haben damals erkannt, dass neben körperlichem Training auch die mentale Verfassung und Vorbereitung die Leistungsfähigkeit der Sportler sehr stark beeinflusst. „Der Coach erarbeitet zusammen mit seinen Sportlern neben dem körperlichen Training, vor allem das mentale Training. Er verfügt über psychologisch fundierte Trainingsmethoden und arbeitet ein vielschichtiges und optimales Trainingskonzept für seine Mannschaft aus“[17]. So führt heutzutage der moderne Coach seine Mannschaft zum Erfolg.

In den beruflichen Kontext schaffte es der Begriff „Coach“ in den 70er Jahren: In den USA hat man im Coaching eine Methode erkannt, mit der Führungskräfte in Mitarbeitern Ressourcen aktivieren können, um sie zur Spitzenleistung zu bringen. Ebenso wurde „Coaching“ bei Führungskräften eingesetzt, um diesen beim persönlichen und beruflichen Wachstum – der mit wachsendem Aufgabenbereich in der Berufswelt gefordert war – zu fördern.

---

[16] Vgl. Balance Akademie 2015, Skript Einzelcoaching, S. 6.
[17] http://www.weber-coaching.de/wissen/berufsbild/begriff-coach.html, 15.7.2015

In den 80er Jahren kam der Begriff „Coach“ nach Deutschland. Immer mehr Führungskräfte haben Coachings in Anspruch genommen und erfüllen diese Coachingrolle zum Teil auch selbst, wenn es um Mitarbeiterführung geht. Dabei hilft die Führungskraft dem Mitarbeiter – ähnlich wie der Kutscher dem Reisenden – ein Ziel zu erreichen. Der Coach leitet dabei den Prozess und unterstützt den Coachee mit unterschiedlichen Methoden.[18]

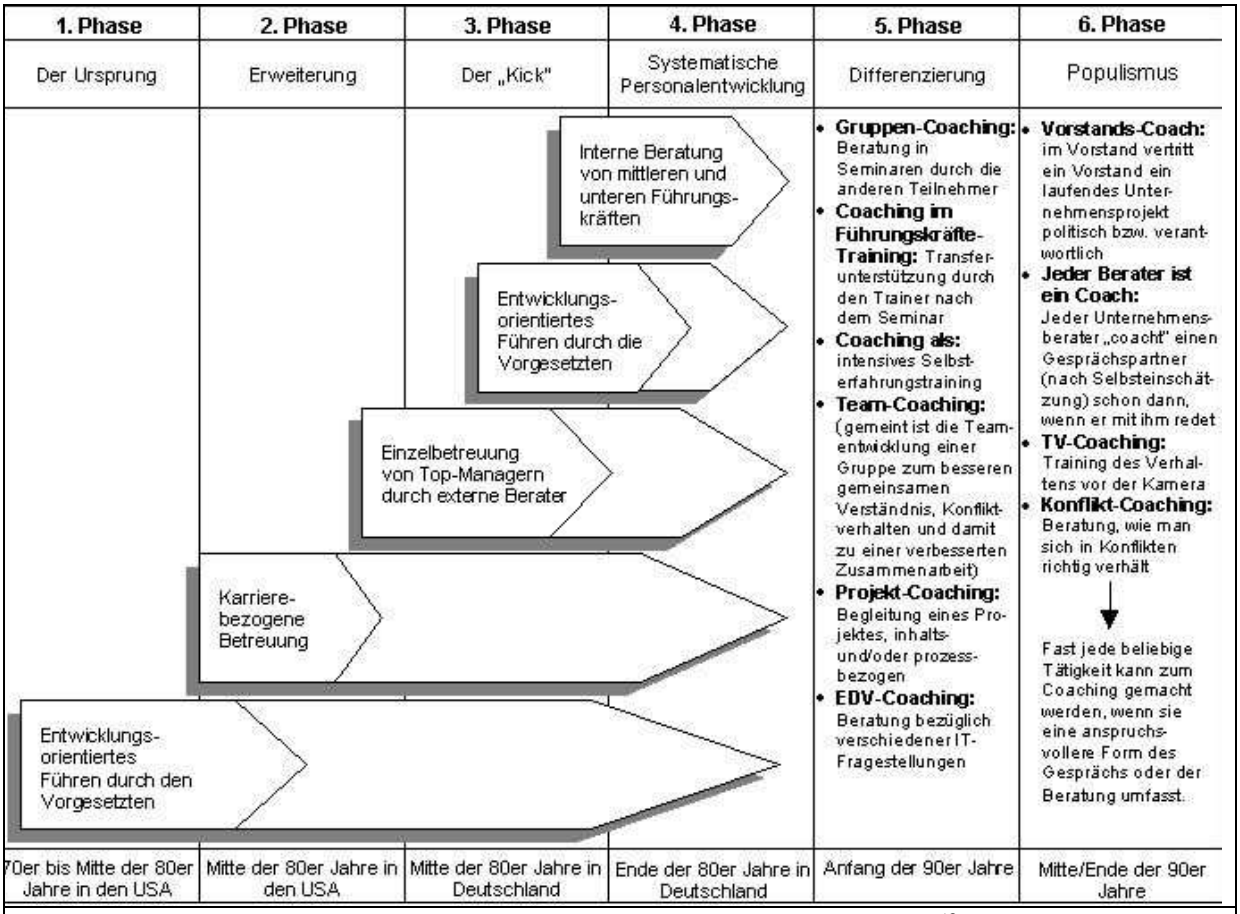


Abbildung 3 - Die Entwicklung des Coachingbegriffs[19]

Die oben angeführte Abbildung verdeutlicht die einzelnen Phasen der Coaching Entwicklung im 20. und 21. Jahrhundert. Im Berufskontext wurde das „Coaching“ in den ersten vier Phasen häufig auf Einzelpersonen angewendet. In der Differenzierungsphase Anfang der 90er Jahre, entwickelten sich aus dem „Coaching“ professionelle Firmentrainings, Teamcoachings und abteilungsübergreifende Coachings. Auch Konfliktcoachings gewannen immer mehr an Relevanz. Ab der 2000-er Wende wird der Begriff „Coach“ sehr inflationär benutzt.

Da der Begriff „Coach“ rechtlich nicht geschützt ist, werden viele unterschiedliche Tätigkeiten zum „Coaching“ gemacht. Somit entstanden Fitness-Coaches, Diät-Coaches, Liebes-Coaches und viele weitere Themengebiete, in denen die eigentliche Tätigkeit des „Coachings“ entfremdet wurde.

[18] Vgl. http://www.weber-coaching.de/wissen/berufsbild/begriff-coach.html, 15.07.2016
[19] **Büning** in Chr. Rauen (2005), Handbuch Coaching (3. Auflage), Göttingen, Hogrefe

### 4.1.2 PERSÖNLICHKEIT DES COACHES

Der Coach unterscheidet sich im Wesentlichen dadurch vom Berater, dass er im Beratungsprozess keine Ratschläge gibt! Vielmehr aktiviert der Coach die Selbstreflektion seines Klienten und verhilft ihm zu eigenständigen Lösungen. Wichtig dabei ist, dass sich der Coach zurücknimmt, den Klienten in die Eigenverantwortung schickt und ihm mit seiner ganzen Wahrnehmung (kognitiv, emotional und energetisch), mit aktivem Zuhören, seiner Intuition und Feedback helfend zur Seite steht. Aus einer Umfrage der Balance Akademie haben sich folgende acht Coaching-Kompetenzen als besonders wichtig herauskristallisiert:

- Feld- und Fachkompetenz
- Soziale und Interaktionskompetenz
- Management- und Leistungskompetenz
- Ethik – und Humankompetenz
- Selbstreflexionskompetenz
- Rollenkompetenz
- Vernetzungskompetenz
- Prozess – und Ablauforganisationskompetenz[20]

### 4.1.3 DER COACHINGPROZESS

Eine Coaching Sitzung dauert zwischen einer und eineinhalb Stunden. Folgende Phasen beinhalten das Coaching:

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Einstieg ins Gespräch | 2-5 min |
| 2. | Situationsschilderung | 3-5 min |
| 3. | Vom Problem zum Ziel | 3-10 min |
| 4. | Auftragsgestaltung | ca. 2 min |
| 5. | Lösungsfokussierung | ca. 35 min |
| 6. | Lösungsgestaltung | ca. 30 min |
| 7. | Bildung konkreter Maßnahmen | ca. 10 min |
| 8. | Abschluss des Coaching Gesprächs | ca. 5 min |

[20] Vgl. Balance Akademie 2015, Skript Einzelcoaching S. 12.

Ziele der einzelnen Prozessschritte:

- Vertrauen aufbauen, Spielregeln festlegen, „Warmlaufen“, Vorbereitung auf zielorientiertes Gespräch und Lösung.
- Klient soll „seine Situation besser verstehen“ und sich darüber klar werden, um welches Problem es tatsächlich geht und bearbeitet werden soll.
- Ohne Ziel kein Coaching!
- Kein Coaching ohne (psychologischen) Auftrag!
- Planung der Lösungsgestaltung!
- Alle relevanten Situationen wieder ins Spiel bringen, für jede konkrete Situation Auswirkungen, verändertes Verhalten und eventuell negative Folgen herausarbeiten. Wahlmöglichkeiten aufzeigen!
- Wenn Maßnahmen noch unklar sind, Dinge noch einmal zusammenfassen und Schaffung verbindlicher und konkret umzusetzender Aktivitäten!
- Zum Schluss den Klienten ins Hier und Jetzt zurückholen, über den Coaching Prozess reden. Feedback einholen!

Einstieg ins Gespräch

- Dem Klient soll klar werden, dass sich der Coach genügend Zeit für ihn nimmt, nur für ihn da ist und seine Probleme und Lösungskompetenzen ernst nimmt.
- Länge der Phase hängt vom Klienten ab.
- Kein Smalltalk!

Situationsschilderung

- So kurz wie möglich – so lange wie nötig!
- „Problemtrance“ vermeiden!
- Situationsschilderung kann unterbrochen werden, wenn es der Klient es zulässt!

Arbeitsschritte des Coaches

- Auswahl und genaue Beschreibung und Eingrenzung der „problematischen“ Situation!
- Unterschiedskriterien zwischen problemhaft und bewerteten Situation herausarbeiten!
- Wechselspiel der einzelnen Verhaltensmuster zwischen allen Beteiligten, die professionell an der „Erfindung des Problems“ mitarbeiten!
- Gründe suchen, die dafür gesprochen haben, die bisherige Situation aufrecht zu erhalten!

| **Fragemöglichkeiten**[21] | **Ziel der jeweiligen Fragen** |
|---|---|
| *Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist?* | Unterschiede zwischen Problem- und Lösungssituation erarbeiten |
| *Wer würde sich dann anders verhalten?*<br>*Wie würde sich jeder einzelne Beteiligte dann anders verhalten?* | Unterschiede zwischen Problem- und Lösungssituation erarbeiten |
| *Was könnten Sie tun, damit es noch schlimmer wird?* | Erarbeiten des eigenen Verhaltens, das zur Problemsituation beiträgt |
| *Was könnten die jeweils anderen „Beteiligten" tun, damit die Situation noch schlimmer wird?*<br>*Wie können Sie erreichen, dass die anderen alles dazu tun, dass es schlimmer wird?* | Herausarbeiten des Verhaltens aller Beteiligten, die die Problemsituation mit herbeiführen – und des eigenen Verhaltens, dass das Verhalten der jeweils anderen erst bewirkt |
| *Was sind erste Anzeichen des Problems?*<br>*Woran merken Sie, dass das Problem wieder im Kommen ist?* | Erarbeitung der „Problemanzeichen" zur „Früherkennung" |
| *Was tun Sie meistens wenn Sie merken, dass das Problem wieder im Kommen ist?* | Erarbeitung typischer Merkmale und Charakteristika des Problems |
| *Was tun Sie in der Problemsituation, was Sie sonst nicht tun?* | Erarbeitung typischer Muster der Reaktion auf Frühwarnzeichen, die genau zum Problem führen |
| *Was ist allen Problemsituationen gemeinsam, in denen Sie die Ergebnisse bemerken?*<br>*Was tun Sie immer gleich? Was machen andere immer gleich? Welche Situationen entstehen da in einer ähnlichen Weise?* | Schließen von verschiedenen Problemsituationen auf Problem-Verhaltensmuster, die in allen Situationen und immer wieder angewandt werden |
| *Wer hat etwas davon, dass das Problem aufrechterhalten bleibt?*<br>*Wem nutzt das Problem?* | Erarbeiten, wer mit dem Klienten „in einem Boot" sitzt und wer gegen ihn arbeitet |
| *Wenn wir davon ausgehen, dass alles Sinn macht was ein Mensch tut – welchen Sinn könnte es für Sie machen das Problem aufrecht zu erhalten?* | Gründe für das fortwährende Bestehen des Problems finden |
| *Was müsste wer tun, damit Sie das von Ihnen als problemhaft bezeichnete Verhalten nicht mehr anwenden müssen?* | Wechselbeziehungen zwischen Problem und Ziel herausarbeiten |

[21] Vergl. **Radatz**, Sonja, Beratung ohne Ratschlag, 2000, Literatur-VSM, Wien, Seite 125 f

Präsentierproblem versus „Eigentliches“ Problem

Um zum eigentlichen Problem zu kommen, folgende Frage stellen: „Was ist anders, wenn Sie dieses Problem gelöst haben?“ Die Antwort darauf bildet fast immer die Grundlage für das zu bearbeitende Problem.

Das „Gute am Problem“:

In der ersten Phase der Problemschilderung muss in Betracht gezogen werden, dass die Aufrechterhaltung der „problemhaften Situation“ auch Vorteile bringt, und warum der Klient möglicherweise keine Änderung herbeiführt. Fragen dazu:

- Woran liegt es, dass Sie das Problem bisher nicht gelöst haben?
- Wenn es irgendetwas gibt, was Sie am Problem schätzen: was ist es?
- Was spricht dafür, dass Sie das Problem lösen? (Pause, Antwort des Klienten) Und was spricht dagegen?
- Was würden Sie vermissen, wenn Sie das Problem nicht mehr hätten?
- Wenn eine gute Fee zu Ihnen käme und Ihr Problem wegzaubert, was würden Sie tun, damit Sie das Problem blitzschnell wieder haben?
- Was verbindet Sie mit Ihrem Problem, das Ihnen gar nicht so unlieb ist?
- Was macht es Ihnen schwer, sich von Ihrem Problem zu trennen?

Vergl. Radatz, Sonja, Beratung ohne Ratschlag, 2000, Literatur-VSM, Wien, Seite 129

Anschließend kann die Zielbeschreibung erfolgen, damit der Klient weiß, welche „gute Seiten“ des Problems er in sein Ziel „hinüberretten“ muss, damit es ein „gutes Ziel“ wird. So lange *„und was noch“* fragen, bis alle Vorteile des derzeitigen Zustandes ersichtlich sind, anschließend zusammenfassen!

Vom Problem zum Ziel

- Erkennen, ob Klient sich in Problem- oder Lösungshaltung befindet:
  Körperhaltung wird offener, Gesichtshaut gewinnt an Farbe, Stimme wird fester.
  Der Klient kann nur Ziele erreichen, die er klar formuliert.
- Besseres Aushalten der unveränderbaren Situation!
  Empfiehlt sich besonders bei „starren“ Situationen, die durch die Vergangenheit determiniert sind (Arbeitsunfälle, Verlust einer wichtigen Person, Krankheit, Familienschicksale,…).
- Veränderung durch eigenes geändertes Verhalten!

Fragen zur Formulierung des Ziels des Klienten:

- Was müsste hier passieren, damit es sich für Sie auszahlt, da gewesen zu sein?
- Was ist in diesem Fall Ihr Ziel?
- Welches Ziel haben Sie denn in dieser Situation?
- Welches Ziel möchten Sie denn in dieser Sache optimalerweise erreichen?
- Und wo möchten Sie gerne hin, gesetzt den Fall, es ließe sich machen?
- Was möchten Sie idealerweise erreichen?
- Woran würden Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wer würde an welchem Verhalten von Ihnen merken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wenn Sie dieses Coaching mit einer Taxifahrt vergleichen und ich wäre der Taxifahrer und Sie wären der Fahrtgast der bestimmt, wohin wir fahren.
  Was würden Sie mir als Taxifahrer sagen, wo es hingehen soll?

Eigenschaften, die ein im Coaching Prozess „wohldefiniertes" Ziel aufweisen sollten:

- Inhalt, Ausmaß und Zeitbezug klar definieren:
- WAS der Klient, (BIS) WANN und IN WELCHEM AUSMAß erreichen will
- Umsetzung des Ziels muss in 100%igem Einflussbereich des Klienten sein
- Ziele eher zu klein als zu groß:
- Ziel ist groß genug, wenn alle Maßnahmen und Werkzeuge zur Erreichung in einem Coaching gerade erarbeitet werden können
- Frage nach dem Verhalten, dass der Klient und alle an der Lösung notwendigerweise Beteiligten zeigen sollten.
- Greifbare und dynamische Handlungsalternativen!
- Das Ziel sollte immer „den Beginn von etwas" erfassen!
- Das Ziel sollte wie ein „Wunder" erscheinen und wünschenswert sein!
- Durch konkrete, spezifische und verhaltensbezogene Worte beschrieben!
- Eventuell behindernde Bedingungen berücksichtigen!
- Ein Ziel, dessen Erreichung wie ein „Wunder" erscheint,
  soll lohnenswert sein und nicht zu hoch gesteckt werden.

Beschreibung eines konkreten, spezifischen und verhaltensbezogenem Ziel:[22]

| | |
|---|---|
| Konkret (Wann) | Keine schwammigen Festlegungen, wie beispielsweise<br>„ … wann immer es mir möglich ist"<br>Besser: „ … jeden Morgen zwischen 7.00 und 9.00" |
| Spezifisch (Ausmaß) | Keine allgemeinen Ausdrücke wie „gut"<br>Besser: „ … ohne einen einzigen Fehler" |
| Verhaltensbezogen (Was) | Keine situationsbezogenen Ausdrücke wie<br>„… kommt es dann zu …"<br>Besser: „… mache ich dann dieses und x wird wahrscheinlich mir gegenüber völlig anders reagieren!" |

[22] Vergl. **Radatz**, Sonja, Beratung ohne Ratschlag, 2000, Literatur-VSM, Wien, Seite 147 f

Das Ziel sollte eventuelle Bedingungen berücksichtigen

- Welche Personen würden denn merken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wie würden diese Personen reagieren, wenn sie merken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?

Wissensgenerierung:

- Welche Personen begrüßen die Zielerreichung und welche stellen sich dagegen?

Alle für Zielerreichung wichtigen Personen werden bewusst als Bedingung in das Ziel eingebunden

- Beispielhafte Bedingungen: Sicherung des privaten Friedens, Arbeitsplatzerhaltung, Weiterführen eines bestimmten Lebensstils

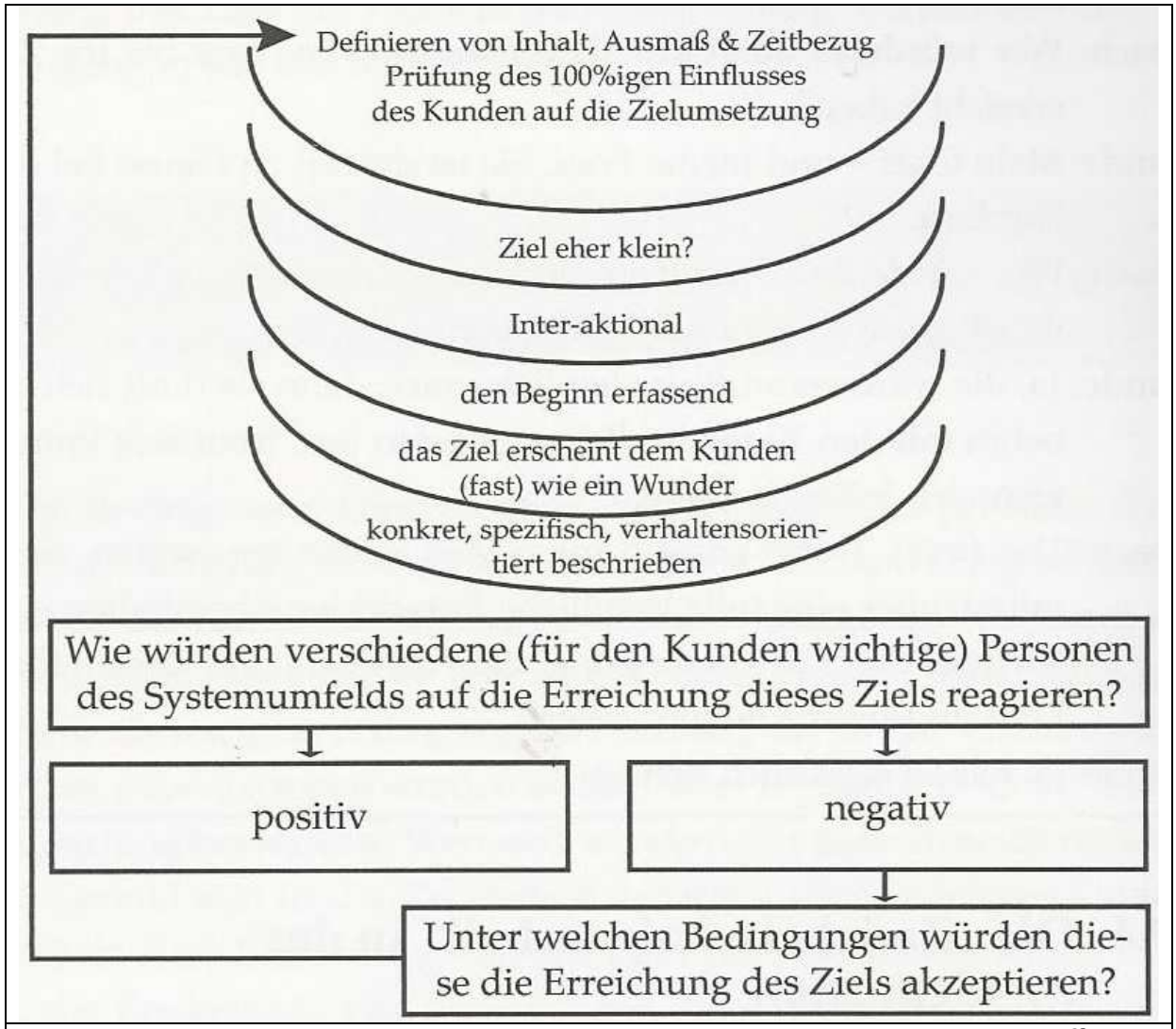


Abbildung 4 - Zwiebelschalen- und Bedingungserklärungsarbeit bei der Zieldefinition[23]

[23] **Radatz**, Sonja, Beratung ohne Ratschlag, S 150

### 4.1.4 *Priorisierung von Zielen*

- Die ganze Zielvielfalt erfassen und welche Ziele gibt es noch?
- Danach erfolgt die Zielpriorisierung, Priorisierungsgrade:
  Wichtigkeit von Zielen, Dringlichkeit, Größe und zeitliche Reihung
- Welche dieser Ziele sollen wir als Erstes behandeln?

Die Auftragsgestaltung

Der psychologische Auftrag legt fest:

- Ob der Coach tätig werden soll!
- Welche Inhalte bearbeitet werden!
- In welche Richtung der Coach tätig/nicht tätig werden soll!
- Mit welchen Instrumenten gearbeitet wird!
- Welche Aufgaben der Coach und welche der Kunde übernimmt!
- Welche Rolle(n) der Coach übernimmt!
- Welche Haltung vom Coach erwartet wird!

Auftragsgestaltung

Im Idealfall dauert das Coaching von der ersten Problemschilderung bis zur Definition des Auftrags nur drei Minuten. Die Auftragsbildung ist eine sehr hilfreiche Basis für den Klienten für die darauffolgende Lösungsfokussierung. Allein die Strukturierung und Ordnung, sowie das Aussprechen von Gedanken, verbunden mit der klaren Beantwortung der Fragestellung, führt in solchen Fällen zum optimalen Ergebnis.

Lösungsfokussierung

- Bisherige Lösungsversuche geben wichtige Rückmeldungen über die Art und Weise, wie und in welchen Mustern der Kunde denkt. Sie liefern Hinweise, wie eine erfolgreiche Musterunterbrechung in der Lösungsarbeit gestaltet werden kann.
- Erzeugt Wissen, welche Lösungsversuche bereits gescheitert sind.
- Es werden bisherige Gedankengänge und Muster unterbrochen,
  um dem Klienten zu helfen, um in einen neuen Lösungskreislauf zu kommen.

Kriterien einer guten Lösung

Mit der Suche nach Kriterien einer guten Lösung beginnt die tatsächliche Lösungsarbeit. Wenn die Lösungskriterien von den Lösungsmöglichkeiten getrennt werden, erhält man eine Sammlung von Kriterien, die später zu unterschiedlichen Lösungen zusammengefasst werden können. Es sollte so lange nach Kriterien einer guten Lösung gesucht werden, bis dem Klienten trotz langem Nachdenken keine mehr einfallen und die gefundene Anzahl aus Sicht des Klienten reicht, um neue Lösungsbilder zu erzeugen.

Fragen nach Kriterien einer guten Lösung:

- Woran würden Sie erkennen, dass Sie eine passende Lösung gefunden haben?
- Woran an Ihrem Verhalten würden Sie erkennen, dass die Lösung eingetreten ist?
- An welchem Verhalten von einem Beteiligtem würden Sie erkennen, dass die Lösung eingetreten ist?
- Was sind für Sie Kriterien einer guten Lösung?

- Welche Kriterien müsste eine Lösung aufweisen, damit Sie sagen: „Genau diese!“?
- Angenommen wir hätten jetzt ein Dutzend interessanter Lösungen gefunden: Welche Eigenschaften wären all diesen Lösungen gemeinsam?
  Nach welchen Kriterien würden Sie die für Sie maßgeschneiderte Lösung heraussuchen?
- Was darf eine gute Lösung Ihrer Meinung nach keinesfalls beinhalten?
- Was müssen wir beachten, wenn wir nach einer maßgeschneiderten Lösung für Sie suchen?
- Was machen Sie alles anders, wenn Sie die passende Lösung gefunden und umgesetzt haben?
- Was macht ein Beteiligter alles anders, wenn Sie die Lösung gefunden und umgesetzt haben?
- Welche Eigenschaften hätte der Film, den Sie über Ihre Lösung drehen würden?
- Welche Anweisungen stehen in der Gebrauchsanweisung für Ihre Lösung?

Die Lösungsgestaltung

Nach sorgfältigem Suchen findet der Klient seine Lösung. Das Lösungsbild sollte möglichst klar und scharf ausgemalt werden, und alle Hintergründe sollten unter die Lupe genommen werden. In dieser Phase kommt es zu vier Schritten:

- Der Kunde bildet aus den unterschiedlichen Lösungskriterien eine ganz konkrete Lösung, in dem alle genannten Kriterien vereint sind.
- Der Kunde malt sich die Lösung – das Bild – in allen für ihn relevanten Details aus.
- Der Kunde beleuchtet alle Auswirkungen und Folgen, die eine Anwendung der getroffenen Lösung auf sein Alltagsleben haben könnte
- Der Kunde nimmt Abschied von seinem „Problem“!

Erarbeitung eines konkreten Bildes aus den Kriterien

Es werden nochmals alle relevanten Situationen ins Spiel gebracht, in denen sich aus Sicht des Kunden das Problem gezeigt hat!

Für jede konkrete Situation wird das wechselseitig veränderte Verhalten aller Beteiligten in der Lösungssituation betrachtet (beginnend mit dem Kunden).

- Was machen Sie dann anders?
- Und wie reagiert X darauf?
- Und was tun Sie dann?
- Und wie reagiert X dann darauf?

„Öko-Check“

Der Kunde beleuchtet alle Auswirkungen und Folgen des Lösungsverhaltens auf sein Alltagsleben. Hier werden die Auswirkungen erarbeitet, die ein verändertes Verhalten bei den vom Kunden beschriebenen Situationen mit sich bringen. Z.B.: „Welche möglichen Auswirkungen hat ein ehrliches Feedbackgespräch mit dem Chef auf die Karriere des Kunden?“ Auch negative Folgen werden erarbeitet!

Fragen nach den negativen Auswirkungen einer Lösung:

- Wer wäre denn nicht erfreut, wenn Sie diese Lösung erreichen würden? Wer noch?
- Wie können Sie mit diesen Personen(gruppen) im Idealfall umgehen, damit diese mit größerer Wahrscheinlichkeit von der Lösung überzeugt werden?

Der Kunde nimmt Abschied von seiner bisherigen Situation

Am Ende des Lösungsgesprächs sollte dem Klienten vermittelt werden, dass er jederzeit mit allen Auswirkungen die Möglichkeit hat, zwischen den verschiedenen Verhaltensweisen hin und her zu wechseln –. Diese Wahlmöglichkeit sollte sehr deutlich angesprochen werden.

- Sie haben nun die Möglichkeit das neue Verhalten anzuwenden – mit der Folge, dass dann X mit höherer Wahrscheinlichkeit so und Y entsprechend reagiert und Sie bessere Möglichkeiten haben, Z zu bewältigen.
  Allerdings geben Sie dann bewusst Ihre Vorteile A und B auf.
- Sie haben aber auch jederzeit die Möglichkeit, sich wie bisher zu verhalten, mit allen Ergebnissen, die Sie ja bereits oft genug erlebt haben.
  Das mag Ihnen zwar vertraut erscheinen, aber es verringert Ihr Problem keineswegs.
- Und jedes Mal, wenn Sie wieder in eine solche Situation kommen, haben Sie die Wahl zwischen diesen beiden Verhaltensmöglichkeiten – mit all ihren Konsequenzen.

Bildung konkreter Maßnahmen

Wichtige Maßnahmen Phase für den Klienten, um Dinge noch einmal zusammenzufassen und die konkret umsetzbaren Aktivitäten für ihn selbst zu konkretisieren. Um das Gespräch abzurunden und zur Schaffung einer Verbindlichkeit konkret umzusetzender Maßnahmen, werden gemeinsam nochmals die Maßnahmen besprochen, die der Kunde ab sofort setzen wird. Ist dem Klienten bereits nach der Lösungsfokussierung/ dem Lösungsgespräch klar, was er in Zukunft anders oder neu machen möchte, kann dieser Schritt übersprungen werden.

Es ist nun wichtig konkret zu werden:

- Aktivitäten, die „bald“ ausgeführt werden, geraten rasch in Vergessenheit
- Und auch Handlungen, deren Inhalte darin bestehen, die Dinge nächstes Mal „besser“ zu machen, sind meist von wenig Erfolg geprägt.

Wohlformulierte Maßnahmen bestehen aus fünf Teilen:

1. *Wer*,
2. macht *Was* (ganz konkret und spezifisch)
3. bis *Wann* / ab *Wann* (genau Daten, Zeiten)
4. zur Erreichung welcher *Ergebnisse*
5. und wer wird wann *Kontrollieren*, ob die geplanten Ergebnisse erreicht wurden

### *4.1.5 Abschluss des Coaching-Gesprächs*

Es muss dem Klienten deutlich werden, wann das Coaching-Gespräch zu Ende ist. Es ist dann zu Ende, wenn die Maßnahmenbildung abgeschlossen ist, und der Coach auf die Metaebene geht d.h. über den Coaching-Prozess spricht. Das ermöglicht dem Kunden das Ankommen im „Hier und Jetzt“. Nun eröffnen sich Feedbackmöglichkeit für den Coach:

- Wie haben Sie das Coaching-Gespräch empfunden?
- Was war für Sie schwierig? Was war für Sie einfach?
- Was hat für Sie besonders zur Lösung des Problems beigetragen?
- Welche Frage(n) fanden Sie besonders hilfreich?
- Was war für Sie der Wendepunkt zwischen Problem und Lösung?
- Welche Optimierungsanregungen haben Sie für meine Arbeit?
- Auf einer Skala von 0 bis 10 – wobei 0 ganz schlimm und 10 für „Dass ich das noch erleben durfte“ steht – wie beurteilen Sie das Coaching-Gespräch?[24]

## 4.2 Kinesiologie

### *4.2.1 Definition (Balance-) Kinesiologie®*

Das Wort Kinesiologie kommt aus dem Griechischen und setzt sich aus zwei Begriffen zusammen: „kineses“ (Bewegung) und „logos“ (Lehre). Es steht für die Bewegungslehre und die Bewegungen der Muskeln. Ähnlich wie beim Coaching, dient auch die Kinesiologie der Erweiterung von Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten, sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklungen von Individuen. Der Unterschied zum Coaching besteht darin, dass emotionale, energetische und familiendynamische Konflikte gelöst werden können, wenn Coachingmethoden nicht mehr greifen. Das kann besonders bei tiefliegenden Blockaden und Konflikten der Fall sein, wie z.B. veralteten Glaubenssätzen, festgefahrene Denkmuster oder unbewusste Konflikte.

Eine kinesiologische Sitzung wird mittels Muskeltests/Armlängentests durchgeführt, der als körpereigenes Feedbacksystem dient. Ein positiver Muskeltest (AR+) zeichnet sich dadurch aus, dass beide Arme beim Ziehen der Arme gleich lang sind bzw. beide Daumen parallel zu einander stehen. Beim negativen Muskeltest (AR-) sind die Arme unterschiedlich lang und die Daumen verschoben. Verschiedene Lehrtrainer der Balance-Akademie haben einen Ablaufplan und diverse Feedbackbögen zur Durchführung einer kinesiologischen Sitzung entwickelt. Beim Testen wird der ursächliche Stress des auslösenden Organs identifiziert und anschließend mittels „Stress-Release Methoden“ entstresst. Somit ist eine Grundlage für neue neuronale Verbindungen im Gehirn zu Grunde gelegt, weshalb der Klient seinem persönlichen Thema oder seinem Konflikt beim Wiederauftreten meist gelassener entgegenkommen kann.

Die Balance-Kinesiologie® (BK) wurde Anfang 2000 von Ruth Berghofer entwickelt und wird mittels Armlängentest, im Liegen oder im Sitzen, durchgeführt. Sie basiert vor allem auf der traditionellen chinesischen Medizin (TCM), der Psychokinesiologie nach Dr. Klinghardt und den neuesten Erkenntnissen aus der Neurobiologie. Laut TCM besteht eine Beziehung zwischen Energiebahnen im Körper (Meridianen) und bestimmten Organen. Die Psycho-

[24] Vergl. **Radatz**, Sonja, Beratung ohne Ratschlag

Kinesiologie nach Dr. Klinghardt und die BK gehen davon aus, dass Konflikte auf feineren Ebenen die jeweils gröbere Ebene beeinflussen. So können sich körperliche Symptome durch andauernden seelischen Stress ergeben. Bei einem Stressreiz geht das sympathische Nervensystem in einen Erregungszustand über, wobei sich der Muskeltonus und die Spannung in den Faszien ändern. Das äußert sich in einer verspannten und verkürzten Nacken- und Rumpfmuskulatur, die das Ergebnis des Muskeltests insofern beeinflusst, dass die Arme beim Ziehen unterschiedlich lang und die Daumen verschoben sind (AR-, negativer Muskeltest). Mit dem Muskeltest werden energetische Ungleichgewichte bzw. Störungen identifiziert und anschließend ausgeglichen. Diese BK-Methode wurde 2010 vom österreichischen Kinesiologenverband als eigenständige kinesiologische Methode anerkannt.[25]

### *4.2.2 Geschichte der Kinesiologie*

Bereits um Christi Geburt wurde der Muskeltest von Hippokrates angewandt, um neurologische Verletzungen bei Soldaten zu diagnostizieren. Auch die Mayas haben um 1500 n. Chr. den Muskeltest als geeignete Methode für sich entdeckt, um trinkbares Wasser von Untrinkbarem zu unterscheiden. Im 20 Jhd. n. Chr. haben verschiedene Ärzte und Arzt-nahe Berufe den Muskeltest weiterentwickelt und angewendet: G. Goodheart und A. Beardell haben um 1980 die angewandte und klinische Kinesiologie entwickelt, die erstmals ein körpereigenes Feedbacksystem erarbeiteten. J. Diamond hat später das Meridiansystem in die Kinesiologie integriert. 1990 ergänzten L. Williams und D. Klinghardt die angewandte und klinische Kinesiologie um die Funktionen des autonomen Nervensystems und des limbischen Systems.[26] Um 2000 hat Fred P. Gallo weitere Methoden in die Kinesiologie einfließen lassen wie z.B. in die traditionelle chinesische Medizin (TCM), in die Akupunktur, ins neurolinguistische Programmieren (NLP) oder die Hypnotherapie.

### *4.2.3 Der Kinesiologie-Prozess*

In der ersten Phase wird ein Vorgespräch geführt. Hierbei wird der Auftrag abgeklärt, und das Thema bzw. das Ziel der Sitzung besprochen. Im Idealfall wird auch eine Skalierung durchgeführt, um einen Status Quo des Stressgrades zu kennen. Erst mit dem Einverständnis des Coachees berührt zu werden, wird die eigentliche kinesiologische Sitzung begonnen. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Kinesiologen ist es, zentriert zu sein, um klare Ergebnisse in der kinesiologischen Sitzung zu bekommen. Die Balance-Kinesiologen® gehen beim Testen nach einem von der Balance Akademie ausgearbeiteten Testkatalog vor.

Nach dem Vorgespräch folgt eine Klärung der Testfähigkeit des Coachees: Dabei wird die Beweglichkeit des Körpers betrachtet, hinterfragt, ob Schmerzen beim Testen auftreten und anschließend überprüft, ob mit dem Coachee gearbeitet werden kann („offene Regulation“). Als Erstes wird mittels „Armlängentest“ abgeklärt, ob der Coachee im Stress ist („Klarcheck“). Zu diesem Zeitpunkt wird von einer Stressfreiheit ausgegangen (AR+ = positiver Armlängenreflex). Sollte das nicht der Fall sein, wird der Coachee gefragt, ob er nur nervös ist, oder ob vielleicht Stress durch das Vorgespräch entstanden ist. Sollte der Stress bereits von dem im Vorgespräch besprochenen Thema mitgenommen worden sein, wird das Thema

---

[25] http://www.balanceakademie.at/kinesiologie/balance-kinesiologie/die-methode-balance-kinesiologie/ (14.10.2016)
[26] Balance Akademie, Kinesiologie-Skriptum I

„eingespeichert“. Der „Klarcheck“ muss nun (AR-) einen negativen Armlängenreflex ergeben. Bei Stressfreiheit wird der Klient aufgefordert, in sein Thema/ Gefühl zu gehen. Danach wird das Thema, das Stress im System des Klienten verursacht, eingespeichert, um im Anschluss damit arbeiten zu können.

Im nächsten Schritt wird mittels Handchakras die „führende Hand“ ermittelt. Das führt zu einer Abfrage, auf welcher Ebene das Thema zugrunde gelegt ist (körperlich, biochemisch, emotional, energetisch, familiendynamisch). Sollte das Thema auf der körperlichen oder biochemischen Ebene testen, können Balance-Kinesiologen an dieser Stelle nicht weiterarbeiten. Sie empfehlen dem Coachee einen Besuch beim Arzt, Psychotherapeuten, Physiotherapeuten oder einem für das Thema zuständigen Spezialisten.

Wenn das Thema bzw. Gefühl des Klienten auf der emotionalen Ebene zugrunde gelegt ist, werden im nächsten Schritt die Organe, inklusive den entsprechenden Gefühlskategorien und deren Prioritäten, anhand eines „Organatlas“ abgefragt. Mit Hilfe dieser Ergebnisse wird geklärt, wann das getestete Gefühl das erste Mal im Leben des Coachees aufgetreten ist, und ob es sich um ein eigenes oder um ein übernommenes Gefühl handelt. Weitergehend wird der Kontext geklärt: Welche Personen, Ereignisse, Werte, Umstände etc. waren mit dem getesteten Gefühl damals verbunden? Im Anschluss wird das System des Klienten mittels Muskeltest gefragt, ob diese Informationen ausreichend sind. Wenn ja, kann mit einer „Stress-Release Methode“ begonnen werden. Wenn nein, werden weitere Informationen abgefragt.

Nach der Entstressung wird mittels „Klarcheck“ noch einmal ausgetestet, ob die Entstressung erfolgreich war. Wenn ja, wird die Sitzung beendet. Wenn nein, ist ein erneuter Durchgang durch den Testkatalog erforderlich. Im Nachgespräch wird nochmals eine Skalierung des Themas durchgeführt und im Normalfall hat sich der Stress gelegt.[27]

Methoden zur Entstressung sind folgende:

- Klopftechnik oder Klopfakupressurmethode
- Augenbewegungsmethode („Wingwave Methode“)
- Einsatz von Farbbrillen
- Halten von Meridianpunkten
- Hypnocoaching bzw. Visualisierungstechniken

[27] Vgl. Kinesiologieskript I der Balance Akademie, Seite 27-31

# 5 METHODENBESCHREIBUNG

Im folgenden werden die drei Methoden beschrieben, die in unserem Projekt am häufigsten verwendet wurden.

## 5.1 BODENANKER

Ein „Bodenanker“ [28] ist die Repräsentation eines örtlichen, zeitlichen und/oder emotionalen Ereignisses an einer bestimmten Stelle am Boden. Die Stellen am Boden kann man sich merken oder z.B. durch Zettel markieren. Zahlreiche Interventionen im NLP können mit Bodenankern durchgeführt werden. Üblicherweise wird, im Verlauf der Intervention, die Position am Boden eingenommen, um das geankerte Ereignis zu erleben. Ein Bodenanker ist eine Form eines kinästhetischen Ankers. Andere kinästhetische Anker sind Anker, die durch Berührung ausgelöst werden. Eine „Time Line“ beispielsweise kann man sehr gut mit Bodenankern aufbauen, man kann sie aber auch zum Beispiel entlang bestimmter Punkte auf einem Arm oder einem Oberschenkel konstruieren.

Anwendung, Einsatz

Sehr viele NLP Interventionen können mit Bodenankern ausgeführt werden!

Dem Coachee erleichtert die Verwendung von Bodenankern, in die geankerte Situation zu kommen, und sie deutlich von anderen am Boden geankerten Situationen zu trennen.

Dem Coach helfen Bodenanker, sicherzustellen, dass der gewünschte Prozess in der richtigen Reihenfolge durchlaufen wird. Weiterhin kann er an der Physiologie des Coachees, auf den jeweiligen Bodenpositionen, die stattfindende Veränderung ablesen und gegebenenfalls unterstützen. Die Bodenanker führen aufgrund der visuellen Klarheit auch zu besseren Ergebnissen als wenn alles "nur im Kopf" stattfindet...

Ablauf

Ablauf zum Ankern am Boden:

- Für eine bestimmte Repräsentation wird am Boden eine bestimmte Stelle gewählt. Dies kann gedanklich oder durch eine Markierung erfolgen.
- Der Coachee betritt die Stelle und erlebt assoziiert den gewünschten Zustand.
- Die Stelle erhält einen eindeutigen Namen.

In den meisten Fällen genügt ein einmaliges Ankern, um beim Coachee den gewollten innerlichen Zustand herbeizuführen, wenn er im Rahmen der Intervention die Stelle am Boden betritt. War das einmalige Ankern nicht erfolgreich, kann man den Vorgang wiederholen.

Kinästhetisches Ankern[29]

Konditionierung (Pawlow und sein Experiment mit Hunden) wird im NLP „Ankern“ genannt. Anker sind Reize, die beim Menschen ganz bestimmte innere Reaktionen bewirken. Das heißt, äußere Reize werden mit inneren Reaktionen verknüpft. Diese Wirkung tritt ein ohne dass das Bewusstsein etwas dazu beitragen muss. Im NLP nutzen wir diese Methode bewusst,

[28] Siehe http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Bodenanker
[29] Siehe http://www.nlp-wissen.de/2009/10/das-ankern/

indem wir absichtlich gewünschte Gefühlszustände an einen Auslöser ankern. Auf Wunsch ist dieser Zustand zukünftig durch den Auslöser abrufbar. Grundsätzlich kann jeder Sinneseindruck als Anker eingesetzt werden.

Ankerbeispiele:

Das Ankern ist ein wesentlicher Bestandteil der menschlichen Orientierung. Es beeinflusst unser Unbewusstes auf allen Wahrnehmungsebenen („V.A.K.“ Visuell Akustisch, Kinestäthisch). Folgende Beispiele:

- Bilder (z. B. das Stoppschild, die eigene Wohnungstür, das Auto) sind visuelle Anker.
- Stimmen, Geräusche (z.B. Lieder im Radio, die Stimme des Chefs) sind auditive.
- Eine Schulterberührung, der Handschlag, der Kuss sind kinästhetische Anker.
- Der Duft einer Rose, angebrannte Milch, gebrannte Mandeln sind olfaktorisch.
- Der Geschmack einer Zitrone, einer Erdbeere, eines Glühweins sind gustatorische Beispiele.

Je mehr Sinneskanäle durch den Anker aktiviert werden, um so intensiver wird der Zustand erlebt. Wir ankern ständig! Meist unbewusst. NLP nutzt dieses Prinzip, um innere Zustände zu steuern.

Wie funktioniert das?

Ein Ressource-voller Zustand kann zum Beispiel durch einen kinästhetischen Druck am Arm, etc. geankert werden. Dabei sollte der Anker dann gesetzt werden, wenn das Nacherleben dieser Ressource an Intensität zunimmt. Der Druck des Ankers steigt parallel mit der Stärke des Nacherlebens. Hat die Intensität des Erlebens den Höhepunkt erreicht, wird der Vorgang des Ankerns beendet.

Wenn dieser Anker zu einem späteren Zeitpunkt an der gleichen Stelle und mit dem gleichen Druck aktiviert wird, kommt die Person automatisch wieder in den Ressource-vollen Zustand.

Worauf ist zu achten?

Unter Beachtung der im folgenden angeführten Komponenten des Ankerns, wird das Ankern mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit gute „Erfolge“ im Coaching erzielen.

- Intensität des Zustands
- Reinheit des Zustands
- Einzigartigkeit des Ankers
- Zeitpunkt des Ankerns
- Genauigkeit des Ankerns

Jeder aufgeführte Punkt ist wichtig. Wird nur ein Kriterium nicht korrekt ausgeführt, hat das Einfluss auf den Erfolg der Konditionierung. Dazu ein Beispiel aus dem Alltag:

Im Coaching wird beim Ankern unter anderem die Frage nach einem Referenzerlebnis gestellt: „Wann waren Sie das letzte Mal in einer Situation, in der Sie sich so verhalten haben, wie Sie es sich zukünftig gerne wünschen?“ Der Gesprächspartner überlegt kurz und sagt darauf: „Ja, da gab es Situationen.“ Daraus folgt, dass er mehrere Situationen in seiner Erinnerung gefunden hat. Somit hat sein Gehirn nicht nur ein Referenzbeispiel, sondern mehrere.

Das heißt, dass durch das Eintauchen in die Ankerübung das Gehirn ständig zwischen mehreren Beispielen hin und her springt, und der Klient sich dadurch schlechter konzentrieren kann. Der Erfolg des Ankerns bleibt dann aus. Das wäre in etwa so, als ob Sie auf eine Kreuzung zufahren und sich überlegen wie Sie fahren: „Links – oder rechts – oder links ...“. Daher muss der Gesprächspartner eine Situation definieren, die für ihn stellvertretend passend ist.

## 5.2 PROGRESSIVE MUSKELENTSPANNUNG[30]

Die Progressive Muskelentspannung wirkt über die Wahrnehmung der Muskelentspannung auf den Energiekörper ein. Als Energiekörper oder Aura eines Menschen wird in verschiedenen esoterischen Lehren eine Ausstrahlung bezeichnet, die für Menschen wahrnehmbar sein soll. Nach Ansicht der meisten Vertreter der Energiekörperlehre besteht dieser aus mehreren Schichten, die eng mit den Chakren des Menschen verknüpft sind.[31] Die Methode von Jacobson (1934) wurde zum Abbau von Angst und Spannungen entwickelt und eignet sich besonders gut zum Abschalten kreisender Gedanken oder bei Einschlafstörungen.

Ähnlich dem „Bodyscan“ geht der Klient verschiedene Muskelgruppen seines Körpers durch und hält dort jeweils den immer gleichen Ablauf ein:

- Konzentration auf die jeweilige Muskelgruppe
- Anspannen der Muskelgruppe
- Spannung 5-7 Sekunden halten
- Spannung in der betreffenden Muskelgruppe plötzlich lösen
- Während des Lösens auf die Muskelgruppe konzentrieren, und der eintretenden Entspannung und Wärme nachfühlen

Man geht von oben nach unten durch den Körper durch. Die Reihenfolge kann auch anders gewählt werden.

- Stirn
- Kiefer und Mund
- Nacken und Hals
- Schultern
- Rechter Arm
- Linker Arm
- Bauch- und Rückenmuskulatur
- Rechtes Bein
- Linkes Bein

Man kann auch noch in kleineren Muskelgruppen untergliedern und diese noch separat durchgehen (Oberarm, Unterarm, Hand, Oberschenkel, etc.).

[30] Mmag. Eva Scheucher, Mindsnack „Keep calm“, 26.1.2016
[31] https://de.wikipedia.org/wiki/Energiekörper, 11.12.2016

## 5.3 REFRAIMING

Mit Reframing gibt man einen Rahmen vor. Das Problem kann von allen Seiten beleuchtet werden. Dadurch ergibt sich eine neue Richtung, das Problem zu betrachten.

Dabei lässt man den Klienten ein Bild von der jetzigen Situation malen. Dazu hat er etwa drei Minuten Zeit. Dabei kommt es nicht auf die Qualität der Zeichnung an. Ist das Bild fertig, gibt der Klient dem Bild einen Rahmen und einen Titel.

Als nächstes lässt man den Klienten ein Bild von der Ideallösung malen. Auch diesem Wunschbild gibt man einen Rahmen und einen Titel.

Mit der geänderten Perspektive arbeitet man nun. Fragen wie „Was hat sich verändert?“ oder „Was macht den Unterschied aus?“ aktivieren die Vorstellungskraft des Kunden. Das geht oft so weit, dass der Kunde den Unterschied fühlen kann.

# 6 Auswertung und Analyse

## 6.1 Projektergebnis

An diesem Projekt „Der Einfluss von Coaching und BALANCE Kinesiologie® auf die Resilienz von Arbeitssuchenden“ nahmen 21 Klienten über einen Zeitraum von 6 Monaten teil. Davon waren 16 weibliche und 5 männliche Teilnehmer. Das Durchschnittsalter betrug zwischen 25 und 45 Jahren. Die Dauer der Arbeitssuche betrug bei 11 Probanden weniger als ein Jahr und bei den übrigen mehr als ein Jahr, wobei auf eine genauere Betrachtung verzichtet wurde. Die Teilnehmer sind zum größten Teil beim Arbeitsmarkt Service als stellensuchend gemeldet. Insgesamt wurden 75 Coachings durchgeführt, wovon neun durch Balance Kinesiologie® ergänzt wurden. In den BALANCE Kinesiologie® Sitzungen wurde sechsmal auf der emotionalen Ebene, einmal auf der energetischen und zweimal auf der familiendynamischen Ebene gearbeitet.

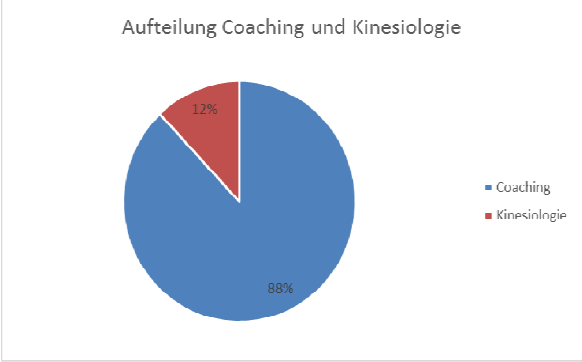


Abbildung 5 - Auft. Coaching / Kinesiologie

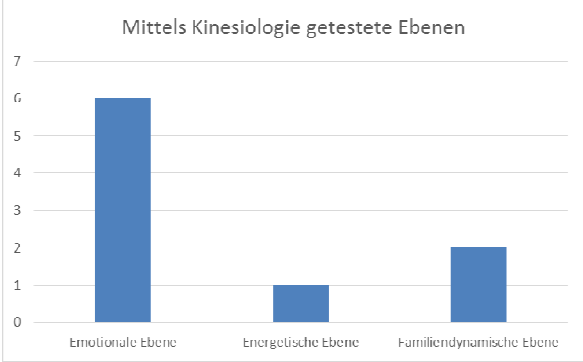


Abbildung 6 - Getestete Ebenen

Mittels Fragebogen wurden zu Beginn und zum Abschluss mit jedem Projektteilnehmer in bis zu fünf Coaching Sitzungen, Fragen zu folgenden Themen bearbeitet:

a. Zehn Fragen zum Status der Resilienz, dargestellt mittels Resilienzradar (Darstellung der zehn Schritte in Anlehnung an Sylvia Kéré Wellensiek)[32]
b. Dreizehn Fragen zur Resilienz Scala (RS13), dargestellt mittels Balkendiagramm[33]
c. 6 Themen zum Stress während des Bewerbungsprozesses, dargestellt mittels Balkendiagramm

Auf die Veränderungen bei den einzelnen Teilnehmern durch die Coachings gehen wir nun in der Analyse ein.

[32] Vergl. **Wellensiek** Sylvia Kéré, **Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft
[33] Vergl. **Berndt**, Christina, Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft, S 112 ff

Uns ist aufgefallen, dass bei den meisten Teilnehmern bereits eine sehr hohe Fähigkeit zur Selbstreflexion vorhanden war. Dies erklärt auch die relativ hohen Werte der meisten Teilnehmer zu Beginn des Projektes. Bei den nachstehenden Werten handelt es sich um Durchschnittswerte.

| Resilienzradar | | Projekt Beginn | Projekt Ende | Delta |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Innehalten | 4,0 | 5,0 | +1,0 |
| 2 | Standortbestimmung | 3,8 | 4,7 | +0,9 |
| 3 | Einsatz von Stressbewältigungstechniken | 4,4 | 5,1 | +0,7 |
| 4 | Grenzen setzen/spüren/halten | 4,4 | 4,8 | +0,4 |
| 5 | Gedanken und Gefühle steuern | 4,0 | 4,6 | +0,6 |
| 6 | Konflikte aktiv lösen | 4,1 | 4,8 | +0,6 |
| 7 | Selbstwirksamkeit und -Verantwortung stärken | 4,1 | 5,0 | +0,9 |
| 8 | Ziele, Ergebnisse, Handlungsalternativen | 4,1 | 4,9 | +0,8 |
| 9 | Soziales Netzwerk | 5,2 | 5,6 | +0,3 |
| 10 | Eigene Kraft und Ruhe | 4,2 | 4,9 | +0,8 |

Abbildung 7 - Ergebnisse Resilienz Radar

Bei der Befragung konnte der Klient die angefragten Themen zwischen Null und Sieben (0 bis 7) einschätzen. Null bedeutete, dass der Klient die Fähigkeit „sehr schlecht“ einschätzte und Sieben, dass er/sie „sehr gut“ einschätzte.

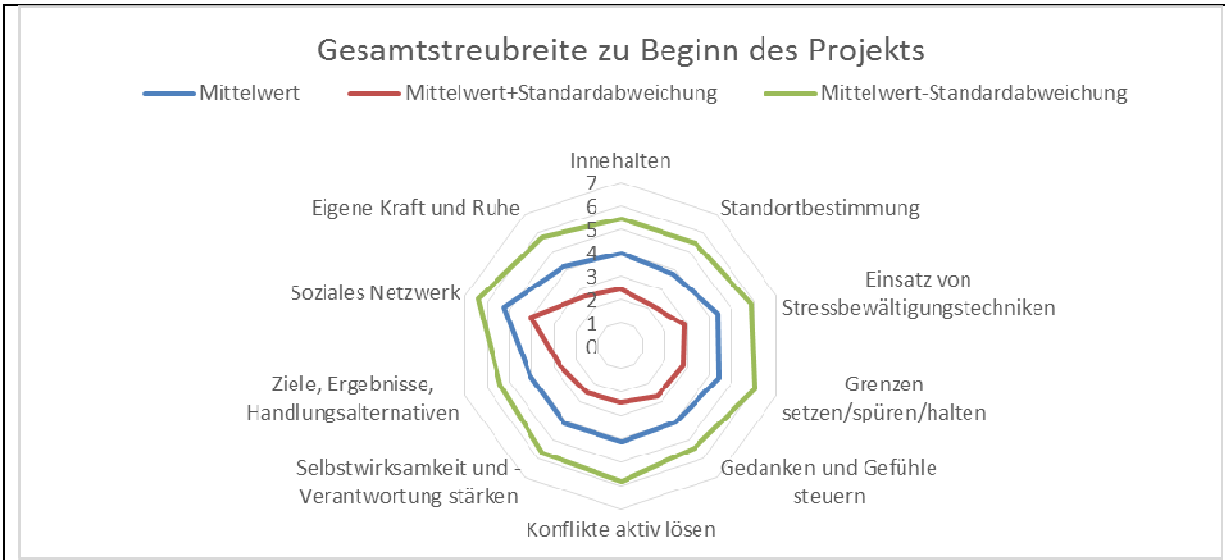


Abbildung 8 - Gesamtstreubreite zu Beginn des Projekts

Bei den Themen

- Standortbestimmung
- Innehalten
- Gedanken und Gefühle steuern
- Selbstwirksamkeit stärken
- Ziele, Ergebnisse und Handlungsalternativen

wurden zu Beginn des Projektes die geringsten Werte an Punkten erzielt.

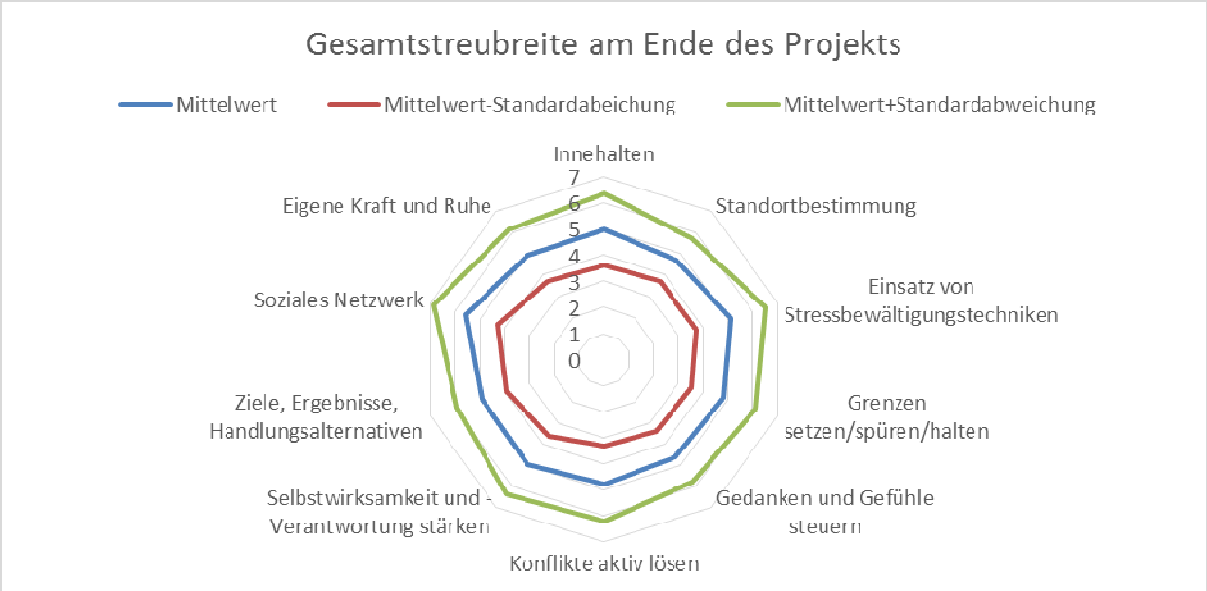


Abbildung 9 - Gesamtstreubreite am Ende des Projekts

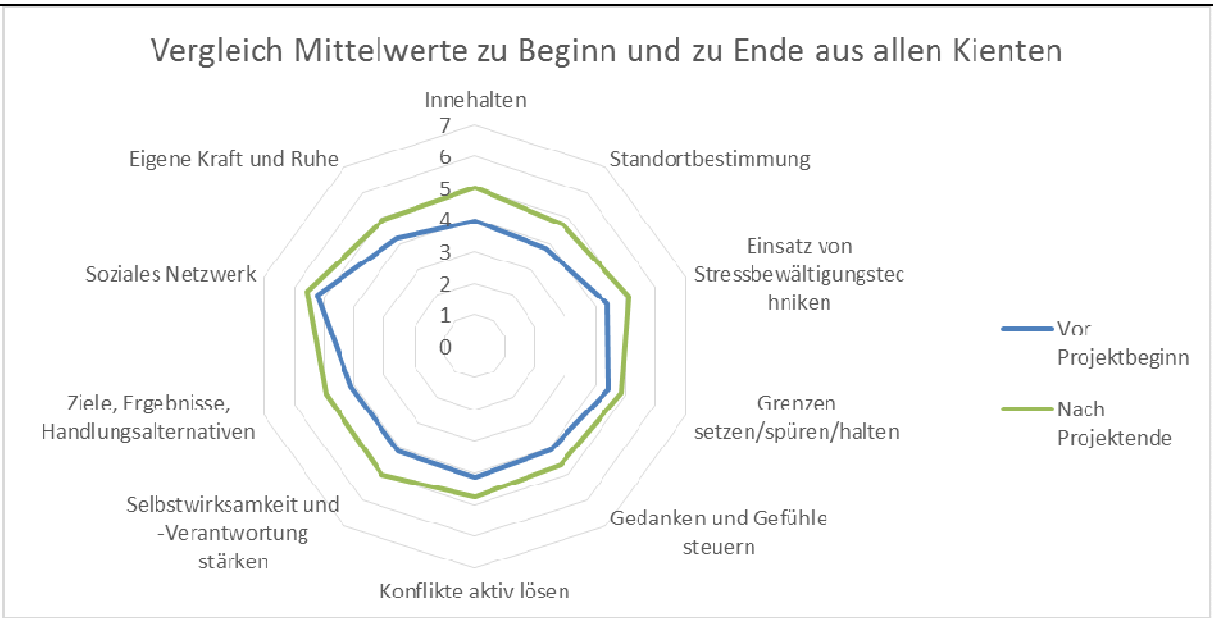


Abbildung 10 - Vergleich Mittelwerte zu Beginn / Ende aller Klienten

Die geringsten Punktewerte am Ende des Projektes waren

- Gedanken und Gefühle steuern
- Standortbestimmung
- Konflikte lösen
- Grenzen setzen/ spüren/ halten

Das Resilienz Radar brachte bei 50% der Themenbereiche eine Verbesserung zwischen 0,8 und 1,0 Punkten, bei 40% eine Verbesserung zwischen 0,4 und 0,7 Punkten und nur bei 10% eine Verbesserung von 0,3 Punkten.

| Resilienzskala RS13 | | Projekt Beginn | Projekt Ende | Delta |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Wenn ich Pläne habe, verfolge ich diese auch | 4,7 | 5,2 | +0,5 |
| 2 | Normalerweise schaffe ich alles irgendwie | 5,5 | 5,9 | +0,4 |
| 3 | Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen | 4,0 | 4,8 | +0,8 |
| 4 | Ich mag mich | 5,1 | 5,8 | +0,7 |
| 5 | Ich kann mehrere Sachen gleichzeitig bewältigen | 4,7 | 4,8 | +0,1 |
| 6 | Ich bin entschlossen | 4,7 | 4,8 | +0,1 |
| 7 | Ich nehme Dinge wie sie kommen | 4,5 | 4,9 | +0,4 |
| 8 | Ich behalte an vielen Dingen Intereesse | 5,3 | 5,3 | +0,0 |
| 9 | Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren | 5,0 | 5,5 | +0,5 |
| 10 | Ich kann mich auch überwinden Dinge zu tun, die ich | 4,2 | 4,9 | +0,7 |
| 11 | Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich | 4,7 | 5,4 | +0,7 |
| 12 | In mir steckt Energie um alles zu machen, was ich mac | 4,4 | 5,4 | +1,0 |
| 13 | Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute n | 4,7 | 4,9 | +0,2 |

Abbildung 11 - Resilienz Skala RS13

Bei der Befragung konnte der Klient die angefragten Themen zwischen Null und Sieben (0 bis 7) einschätzen. Null bedeutete, dass der Klient die Fähigkeit ‚sehr schlecht' einschätzte und Sieben, dass er sie ‚sehr gut' einschätzte.

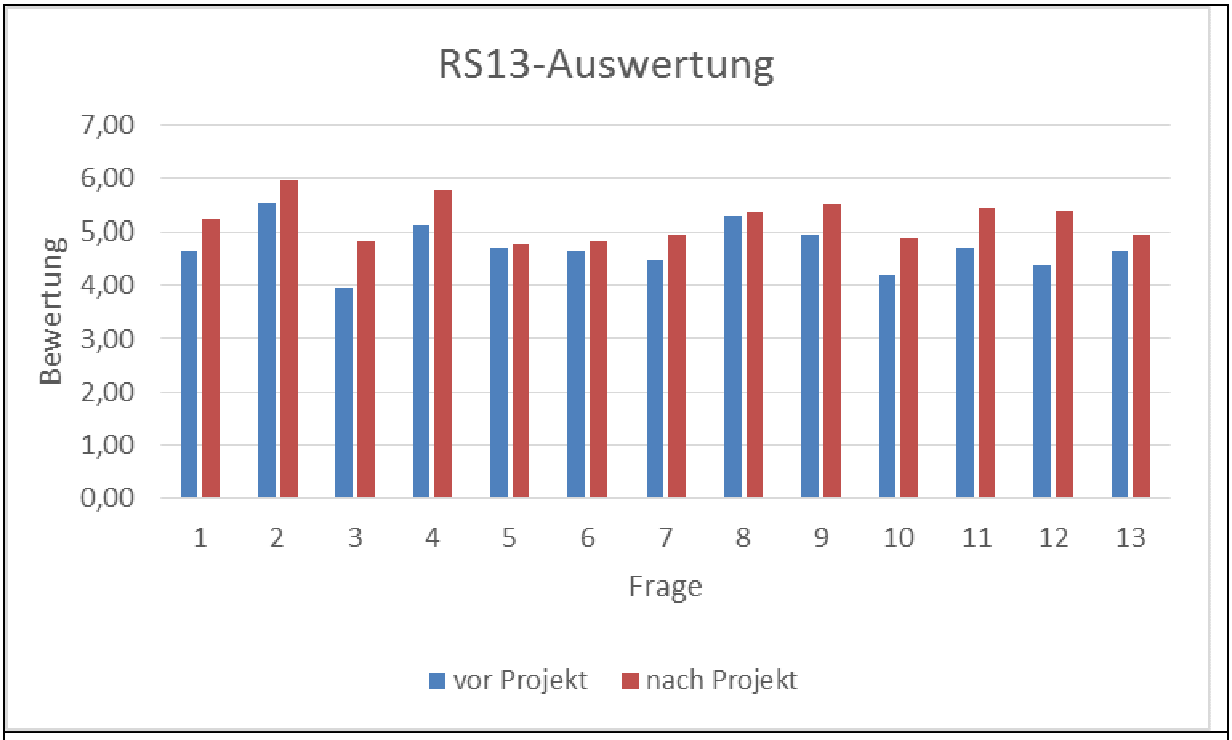


Abbildung 12 - RS13-Auswertung

Bei der Resilienz Skala wurden zu Beginn des Projektes bei den Fragen

- Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.
- Ich kann mich auch überwinden Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.
- In mir steckt Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.

die geringsten Werte erzielt.

Am Ende des Projektes wurden diese Fragen am schlechtesten bewertet:

- Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.
- Ich kann mich auch überwinden Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.
- Ich kann mehrere Sachen gleichzeitig bewältigen.
- Ich bin entschlossen.
- Ich nehme Dinge wie sie kommen.
- Ich kann mich überwinden Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.
- Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.

Die Resilienz Skala brachte bei rund 38% der Teilnehmer eine Verbesserung zwischen 0,7 und 1,0 Punkten, bei rund 31% der Teilnehmer kam es zu einer Verbesserung zwischen 0,4 und 0,5 Punkten, bei rund 23% der Teilnehmer kam es zu einer Verbesserung zwischen 0,1 und 0,2 Punkten und nur bei rund 8% der Teilnehmer gab es keine Verbesserung.

| Stressbelastung Bewerbung | | Projekt Beginn | Projekt Ende | Delta |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Erstellung von Bewerbung | 4,3 | 3,4 | +0,9 |
| 2 | Kurz vor Bewerbung | 4,5 | 4,1 | +0,4 |
| 3 | Während Bewerbung | 3,9 | 3,5 | +0,4 |
| 4 | Warten auf Rückmeldung | 3,6 | 3,3 | +0,3 |
| 5 | Erhalt Absage | 3,9 | 3,3 | +0,6 |
| 6 | Kein Stellenangebot vorhanden | 4,1 | 2,9 | +1,2 |

Abbildung 13 - Stressbelastung Bewerbung

Bei der Befragung konnte der Klient die angefragten Themen zwischen Null und Sieben (0 bis 7) einschätzen. Null bedeutete ‚kein Stress‘und Sieben bedeutete ‚hohen Stress‘.

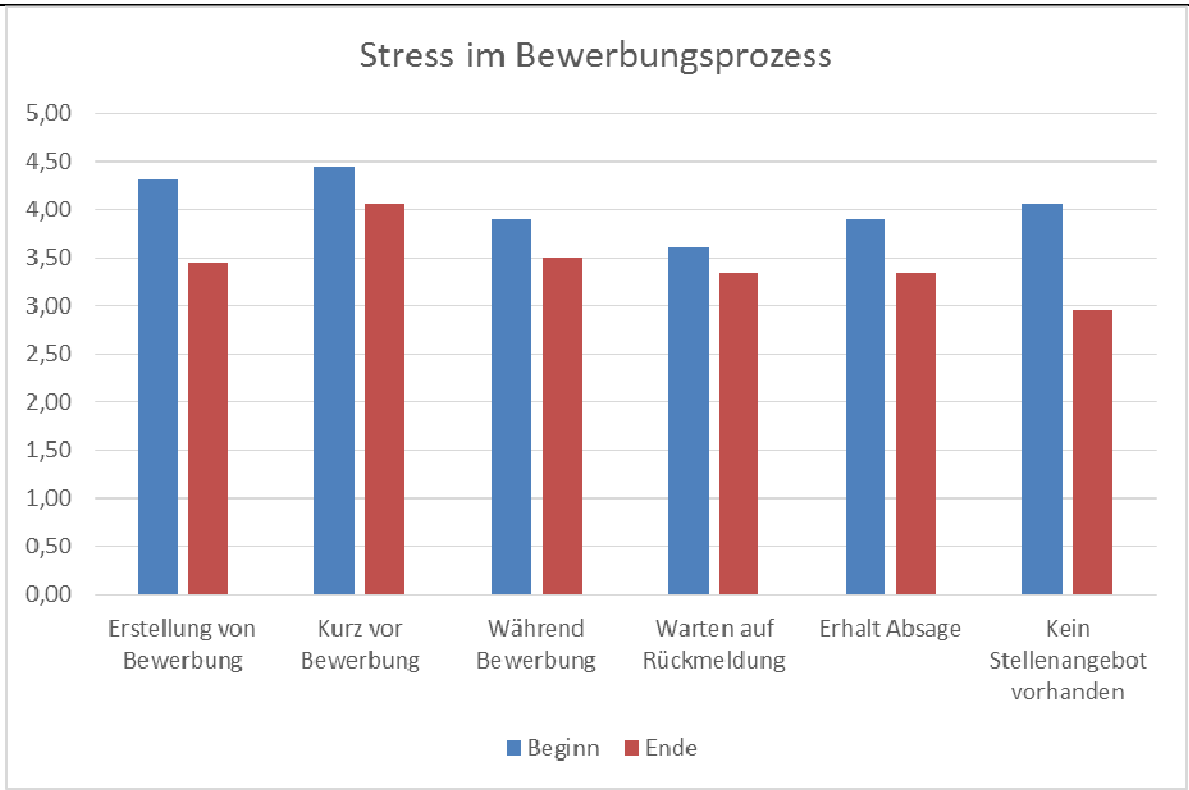


Abbildung 14 - Stress im Bewerbungsprozess

Bei der Erhebung über die Stressbelastung während des Bewerbungsprozesses wurde zu Beginn des Projektes die höchste Belastung bei

- der Erstellung einer Bewerbung
- kurz vor einem Bewerbungsgespräch

angegeben.

Am Ende des Projektes wurde

- kurz vor einem Bewerbungsgespräch

als höchste Stressbelastung angezeigt.

Bei rund 33% der Teilnehmer kam es zu einer Reduzierung der Stressbelastung zwischen 0,9 und 1,2 Punkte, bei rund 17% der Teilnehmer kam es zu einer Reduktion um rund 0,6 Punkte und bei 50% der Teilnehmer kam es zu einer Reduktion zwischen rund 0,3 und 0,4 Punkten.

## 6.2 ZUSAMMENFASSUNG

Trotz der Tatsache, dass es viele Arbeitssuchende gibt, hat sich die Suche nach geeigneten Probanden als schwierig erwiesen, da dieses Projekt nur auf freiwilliger Basis angeboten wurde. Dieses Thema stellt für viele Menschen noch immer eine große Hürde dar, sich darauf einzulassen. Somit war aufgrund der Streubreite von der Anzahl der Teilnehmer her gesehen klar, dass nur eine begrenzte Aussagekraft möglich sein wird, zumal auch keine Auswahl hinsichtlich Altersstruktur oder ähnliche Berufsbilder usw. gegeben war.

Auffällig war die große Anzahl der weiblichen Teilnehmerinnen, welche im Verhältnis dreimal höher war als die männlichen Teilnehmer. Der Grund dafür liegt wahrscheinlich darin, dass ein großer Teil der Teilnehmer aus einem Schulungszentrum stammen, wo berufsfördernde Maßnahmen angeboten werden, welche häufig von Frauen in Anspruch genommen werden. Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass anhand der durch den Fragebogen vorgegebenen Skalierungen zu Beginn und zum Ende des Projektes, klar zum Ausdruck gebracht wurde, dass die durchgeführten Coaching Maßnahmen durchgängig Verbesserungen brachten.

Unser Projekt "Resilienz für Arbeitssuchende " hat gezeigt, dass mit relativ geringem Aufwand (bis zu fünf Coachings pro Klient) eine relative Verbesserung in allen im Fragebogen erfassten Parametern möglich ist.

Der Stress in der Bewerbungssituation, der sich am Anfang des Projekts vor allem auf die Situation vor der Bewerbung konzentriert hat, hat sich im Laufe des Projekts in Richtung kurz vor dem Bewerbungsgespräch verschoben. Insgesamt stellten wir fest, dass durch die Coachings und Balance Kinesiologie® Sitzungen die Situation der Klienten in den verschiedenen Bewerbungsphasen entspannt wurde.

Die meisten Klienten wurden durch die in Anspruch genommenen Coachings und Balance Kinesiologie® Sitzungen gestärkt, und die Stabilisierung der Persönlichkeit hat sich auf alle Lebenssituationen unserer Klienten positiv ausgewirkt. Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv und haben die in den Fragebögen erhobenen und ausgewerteten Ergebnisse unterstrichen. Coaching stellte für diese Menschen eine wertvolle Unterstützung dar, die aktuelle Lebenssituation neu zu betrachten, und durch die eingesetzten Methoden wirksame neue Aspekte und Wege in ihr Leben zu integrieren.

Um eine signifikante Messbarbarkeit der Resilienz und eindeutige Verbesserung darstellen zu können, müsste das Projekt - aus unserer Sicht - auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt werden.

## 6.3 PERSÖNLICHE RESÜMEES

Johann Auer:

Die Klienten in meinen Projektsitzungen waren im Alter von 50 oder mehr Jahren. Ich habe dabei einerseits die Erfahrung gemacht, wie schön es ist, wenn ältere Menschen, trotz der Tatsache, dass sie das Ende einer möglichen aktiven Zeit im Arbeitsleben vor Augen haben, noch immer bereit für Veränderung und neue Perspektiven sind und sich richtig mit sich selbst auseinander setzen wollen.

Dies ist während der Coaching Sitzungen deutlich spürbar gewesen. Es war die Bereitschaft da, hinzuschauen und aktiv an Veränderungsprozessen teilzunehmen. Die Herausforderung bestand darin, dass bei eingesessenen Themen, die Angst vor der schmerzhaften Auseinandersetzung oft sehr groß war, und nur kleine Schritte möglich waren.

Bei Arbeitslosen, die schon mehrere Jahre keine feste Arbeitsstelle mehr gefunden haben und auch keine nachhaltigen Ausbildungen versucht haben, zeigte sich, dass die grundsätzliche Bereitschaft, sich mit den Ursachen auseinander zu setzen, vorhanden war. Wenn es in die Tiefe des Themas ging, wurde jedoch oft ausgewichen, da die Sicherheit aus der sozialen Absicherung über so lange Zeiträume, zu einem Zustand der Gewohnheit geführt hat, und somit eine gewisse Selbstverständlichkeit erreicht hat.

Das Schöne an diesen Erfahrungen für mich war, dass es immer Möglichkeiten zur Verbesserung gibt, und auch kleine Erfolge für die Klienten Erleichterung in ihrem Leben mit sich bringen können. Für mich als Coach, war es schön zu sehen, dass die Wirksamkeit der verschiedenen Methoden deutlich zu erkennen war, und es immer eine große Freude ist, wenn am Ende einer Sitzung der Klient mit einem guten und positiven Gefühl nach Hause gehen kann. Sehr gut war zu beobachten, dass die Klienten im Verlauf des Projektes, von einer Sitzung zur nächsten, viel optimistischer und zuversichtlicher wurden. Dies hat sich in ihrer gesamten Haltung und Ausstrahlung gezeigt. Ich bin sehr dankbar dafür, dass ich solche Situationen gemeinsam mit meinen Klienten erleben durfte, da sie auch für mich als Mensch in meiner Entwicklung eine Bereicherung darstellen.

Barbara Goldgruber:

Im Grund genommen geht es darum, das Bewusstsein für sich und die persönliche Situation zu erlangen. Der Blick „von außen“ durch unsere angewandten Methoden bringt Klarheit und Verständnis.

Sich mit seinen eigenen Bedürfnissen auseinander zu setzen, erleichtert das Leben und macht zufriedener. Die Überwindung besteht wahrscheinlich darin, sich einzugestehen, dass etwas nicht so ist, wie man sich das wünschen würde und dies auch auszusprechen. Den Mut zu haben, ehrlich zu sagen, was man wirklich denkt, ist eine große Herausforderung. Sich selbst etwas zugestehen, was uns bei anderen so leicht fällt und so selbstverständlich scheint, ist eine Hürde, die es zu überwinden gilt.

Die Erkenntnis, dass man sich oft selbst im Weg steht, und es nur eine Person gibt, die man dafür verantwortlich machen kann – nämlich sich selbst – ist unangenehm, gleichzeitig aber sehr befreiend: über sich selbst auch einmal lachen können, entspannt!

Und die Erkenntnis, dass wir alle unsere Probleme haben – also alle „in einem Boot sitzen“ – gibt Trost und Hoffnung. Vor allem aber erhöht es unser Verständnis – für uns und für andere. Vielleicht hilft es auch für ein bisschen mehr Frieden auf dieser Welt, die es zu bewahren und zu beschützen gilt.

Wolfgang Kubin:

Die erzielten Ergebnisse zeigen meiner Meinung nach sehr eindrucksvoll, dass durch Coaching und Balance Kinesiologie® die Resilienz messbar verbessert werden kann. Wie groß die Veränderung ist, hängt natürlich von der Ausgangslage jedes einzelnen Klienten ab und kann nicht verallgemeinert werden. Die Verbesserungen einzelner Klienten lag jedoch deutlich über den Mittelwerten.

Das Feedback meiner Klienten war, dass sie spürbar entspannter sind und mit Stress deutlich besser umgehen können, als zu Beginn der Projektarbeit.

Ich sehe in der Arbeit mit Resilienz großes Potenziale für weitere Projekte. Für diesen Zweck müsste man das Thema Resilienz jedoch auf das Wesentlichste herunterbrechen, um das Thema einer breiteren Masse zugänglich zu machen. Speziell der Einsatz von Balance Kinesiologie® sollte noch weiter untersucht werden.

Michael Lipinski:

Das größte Geschenk des Coachings ist die gewonnene Klarheit. Denn ohne diese Klarheit wird ein Ziel verfolgt, das die anfänglichen Probleme nicht lösen kann. Die Herausforderung dabei ist es, eigene negative Muster, Projektionen, Trancen und Verhaltensweisen zu erkennen und diese auch zu benennen. Das erfordert meiner Meinung nach großen Mut, weil es um das „Fallenlassen“ der eigenen – lang erlernten - Schutzschilder geht. Ist dieser Schritt getan, so verlieren eigene Probleme deutlich an Kraft.

Das Ergebnis war meistens ähnlich: Die Coachees waren nach der Sitzung deutlich entspannter und zuversichtlicher. Diese Einstellung musste nicht primär auf die Arbeitssuche bezogen sein, sondern konnte auch privater Natur sein. Jedenfalls wurde die Resilienz der Coachees

gestärkt und auch als gestärkt empfunden, was sich indirekt positiv auf die Arbeitssuche auswirkte.

Peter Novy:

Nach meiner Meinung führt Coaching zu einem stärkeren Beschäftigen mit sich selbst und führt damit zu mehr Klarheit in Bezug auf sein eigenes Handeln. Diese Klarheit stärkt die Persönlichkeit und damit das Handeln des Klienten.

In den Sitzungen wurde den Klienten rasch bewusst, dass es sie selbst sind, die ihr Tun beeinflussen. Mit diesem Wissen gestärkt, erlebte ich alle Klienten bei der abschließenden Sitzung gestärkt und dankbar für das Coachen. Es war aber auch gut zu erkennen, dass ein Arbeiten ausschließlich in Bezug auf die Arbeitssuche gar nicht möglich ist, da es ja um die Klienten und deren Verhalten ging.

Das erkannte Verhalten, das ‚fast' mehr Auswirkung im Privatbereich hat, zeigte sich dadurch, dass viele Ziele durch das Auflösen und Lösen privater Verhaltensweisen erreicht werden konnten.

In allen Sitzungen kam es - auch in den abschließenden Rückmeldungen – zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins. Ich konnte allerdings nicht feststellen, dass das eine ‚besondere' Auswirkung auf die Arbeitssuche hatte. Die Stärkung der Persönlichkeit war das Ergebnis, eine Trennung von privatem und beruflichem Verhalten nicht möglich.

Den Bezug zur Arbeitssuche herzustellen und daran zu arbeiten erfordert einen längeren begleitenden Prozess.

Eine meiner Klientinnen fand relativ rasch nach der ersten Sitzung einen Job.

Nora Salomon:

Am Beginn des Projektes waren die meisten meiner Coachees ziemlich erwartungsvoll und neugierig, wie dieses Coaching sein wird, welche Ratschläge und Lösungen ich ihnen präsentieren werde.

Aber bereits in den ersten Sitzungen erfuhren meine Coachees, dass die Lösung eines Themas bereits in ihnen selbst liegt. Dennoch war es am Anfang etwas aufwendiger und zeitintensiver, vor allem weil das Ziel für die Coachees nicht immer so einfach zu definieren war.

Im Laufe der Coachings habe ich einige der Tools und Methoden, die wir während unserer Ausbildung gelernt haben, angewendet, sodass mein Coachee mit meiner Hilfe am Ende der Coaching Sitzung sein/ihr für diese Session gestecktes Ziel erreichen konnte.

Die Erkenntnis, dass man selbst in der Lage ist, die Aufgaben und Herausforderungen des Lebens, mit etwas Unterstützung zu lösen, hat zu viel Erleichterung, Entspannung und teil-weise sogar Glücksgefühlen bei den Coachees geführt.

Manchmal gab es auch Sitzungen, in denen keine für mich augenscheinliche Annäherung an das Ziel zustande kam. Dennoch gab der Klient bei der Skalierung eine deutliche Verbesserung an und verließ entspannt meine Räumlichkeiten.

Zusammenfassend möchte ich feststellen, dass die Coachees, mit denen ich im Rahmen dieses Projektes zusammenarbeiten durfte, zwar am Ende des Coachings noch keinen neuen Job ge-

funden hatten, aber sich selbst noch besser kennengelernt haben, und damit auch mit mehr Resilienz (als vor dem Coaching) ihren weiteren Lebensweg beschreiten werden.

Martin Trausinger:

Ich erlebte die Einzelsitzungen mit den arbeitsuchenden Klienten als beidseitig sehr bereichernd und wirksam. Durch den gezielten Einsatz verschiedener Methoden aus dem Coaching, aus dem Resilienz Training und aus der Balance Kinesiologie® konnte ich eine positive Veränderung der Klienten im Umgang mit ihren eingebrachten Themen beobachten. Das motivierte mich wiederum in meiner Tätigkeit als Coach und Kinesiologe. Anregungen zum Perspektivenwechsel, zur Selbstreflexion, zum Visualisieren von innerer Kraft und Ruhe und zum Spüren von Veränderung an unterschiedlichen Positionen waren häufig eingesetzte Methoden.

Auffallend war für mich, dass viele Klienten ihre Probleme stark rationalisierten, aber damit zu keiner Lösung kamen, und es ihnen schwer fiel, ihre Gefühle zuzulassen bzw. ins „Spüren“ zu kommen. Dieser Eindruck dürfte ein generelles Abbild unserer heutigen Gesellschaft sein, die es durch den hohen Leistungsdruck und ihrer starken Kopflastigkeit schwer macht, Gefühle zum Ausdruck zu bringen bzw. zu seinen Gefühlen zu stehen. Das Hinführen zu diesen Gefühlen im Coaching, führte in den Sitzungen bei den Coachees zu einer Erleichterung bzw. zu einer positiven Veränderung bei den persönlichen Themen.

Zusammenfassend möchte ich sagen, dass ich es sehr schön gefunden habe, bei Menschen etwas zu bewirken und sie zufriedener, zuversichtlicher und vor allem spürbarer erleben zu dürfen, als zu Projektbeginn.

# 7 LITERATURVERZEICHNIS

## 7.1 GEDRUCKTE QUELLEN

**Amann**, Ella Gabriele, Resilienz, 2015, 2. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg

**Balance Akademie**, Einzelcoaching, Modul 2, 2015, Graz

**Balance Akademie**: Kinesiologieskript 1, 2016, Graz

**Berndt**, Christina, Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-out, 2013, dtv, München

**Birkenbihl**, Vera F., Kommunikationstraining, Zwischenmenschliche Beziehungen erfolgreich gestalten, 2014, 34. Auflage, mvgverlag, München

**Burisch**, Matthias, Das Burnout Syndrom, 2006, Springer, Berlin Heidelberg

**Fasching** Wolfgang, Mental fit im Alltag, 2010, Colorama, Salzburg

**Faschingbauer** Michael, Effectuation – Wie erfolgreiche Unternehmer denken, entscheiden und handeln, 2. Auflage, 2013, Schäfer-Pöschl,, Stuttgart

**Heller**, Jutta, Reslilienz, 7 Schlüssel für mehr innere Stärke,2013, GU

**Kindl-Beilfuss**, Fragen können wie Küsse schmecken, 2008, Carl Auer, Heidelberg

**Lowen**, Alexander, Bioenergetik, 2015, rororo, Reinbek

**Migge** Björn, Handbuch des Business Coaching, 2011, Beltz Verlag, Weinheim und Basel

**Mohl**, Alexa, Der große Zauberlehrling. Teil 1 & 2: Das NLP-Arbeitsbuch für Lernende und Anwender, 2006, Junfermann Verlag, Paderborn

**Moestl**, Bernhard, Shaolin - Du musst nicht kämpfen, um zu siegen!: Mit der Kraft des Denkens zu Ruhe, Klarheit und innerer Stärke, 2010

**Polt**, Wolfgang, **Rimser** Markus, Aufstellungen mit dem Systembrett, 2006, Ökotopia Verlag, Kandern

**Radatz**, Sonja, Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für BeraterInnen und Führungskräfte, 2000, Literatur-VSM, Wien

**Radatz**, Sonja, Gestalten Sie – sonst werden Sie gestaltet, 2015, Kösel, München

**Rath**, Bettina, Steh zu dir selbst, 2009, Eigenverlag

**Reivich**, Karen, **Shatté**, Andrew, The Resiliens Factor, 2002, Broadway Books, USA

**Varga von Kibed**, Matthias, **Sparrer**, Insa, Ganz im Gegenteil, 2000, Carl Auer, Heidelberg

**Wellensiek** Sylvia Kéré**, Galuska** Joachim, Resilienz - Kompetenz der Zukunft: Balance halten zwischen Leistung und Gesundheit, 2014, Beltz Verlag, Mannheim

**Welter-Enderlin**, Rosmarie, **Hildenbrand** Bruno, Resilient – Gediehen trotz widriger Umstände, 2006, Carl Auer, Heidelberg

## 7.2 INTERNETQUELLEN

http://www.esba.eu/index_html?id=60, 15.7.2016

http://www.weber-coaching.de/wissen/berufsbild/begriff-coach.html, 2016

Bodenanker: http://www.nlpportal.org/nlpedia/wiki/Bodenanker, 31.8.2007

Kinesthätische Anker: http://www.nlp-wissen.de/2009/10/das-ankern/, 23.8.2009

Resilienz und Bedeutung: https://de.m.wikipedia.org/wiki/Resilienz, 27.07.2016

Resilienz: http://www.business-wissen.de/artikel/resilienz-mit-uebungen-die-resilienz-foerdern/, 14.9.2016

https://de.wikipedia.org/wiki/Energiek%C3%B6rper, 11.12.2016

# 8 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 - 7 Faktoren der Resilienz ..... 10

Abbildung 2 - Stärkung durch Resilienz ..... 11

Abbildung 3 - Die Entwicklung des Coachingbegriffs ..... 21

Abbildung 4 - Zwiebelschalen- und Bedingungserklärungsarbeit bei der Zieldefinition ..... 27

Abbildung 5 - Auft. Coaching / Kinesiologie ..... 38

Abbildung 6 - Getestete Ebenen ..... 38

Abbildung 7 - Ergebnisse Resilienz Radar ..... 39

Abbildung 8 - Gesamtstreubreite zu Beginn des Projekts ..... 39

Abbildung 9 - Gesamtstreubreite am Ende des Projekts ..... 40

Abbildung 10 - Vergleich Mittelwerte zu Beginn / Ende aller Klienten ..... 40

Abbildung 11 - Resilienz Skala RS13 ..... 41

Abbildung 12 - RS13-Auswertung ..... 41

Abbildung 13 - Stressbelastung Bewerbung ..... 42

Abbildung 14 - Stress im Bewerbungsprozess ..... 43

# 9 ANHANG

## 9.1 FLYER ZUR KLIENTENSUCHE

NEHMEN SIE TEIL AM PROJEKT:

### "DER EINFLUSS VON COACHING UND BALANCE KINESIOLOGIE® AUF DIE RESILIENZ VON ARBEITSSUCHENDEN"

Im Rahmen unserer Ausbildung zum Dipl. Coach und Dipl. Balance Kinesiologen/in haben wir uns das Thema „Der Einfluss von Coaching und Balance Kinesiologie auf die Resilienz von Arbeitssuchenden" für die Projektarbeit ausgesucht.

Im Rahmen dieser Arbeit wollen wir Arbeitssuchende in ihrem Veränderungsprozess begleiten und bei der Suche nach neuen Wegen unterstützen.

Die **Rahmenbedingungen** des Projektes sind:

- 6 Monate Begleitung mit Coaching und BALANCE Kinesiologie
- max. 5 Einzelcoachings/BALANCE Kinesiologie®-Sitzungen pro TeilnehmerIn (1-1,5 Stunden pro Termin)

**Zeitrahmen:** Juni 2016 bis November 2016

Die Teilnahme am Projekt ist kostenlos.

Jede/r Teilnehmer/in, die/der sich anmeldet, kann einen Coach ihrer/seiner Wahl bzw. einen Alternativcoach frei wählen.

**Nutzen Sie die Gelegenheit sich in einer besonderen Situation kostenlos und qualifiziert begleiten zu lassen!**

## 9.2 DIE COACHES

| | |
|---|---|
| | **Johann Auer**<br>Graz, beschäftigt bei Magirus Lohr GmbH als kaufm. Leiter und Personalmanager/ Personalentwickler. Die Ausbildung zum Dipl. Coach trägt sehr zu meiner persönlichen Weiterentwicklung bei. Ich werde mein erworbenes Wissen und meine Erfahrungen aus der Personalentwicklung gerne weitergeben. |
| | **Barbara Goldgruber**<br>Graz, ich war 30 Jahre lang bei einer Fluglinie beschäftigt und für Anliegen aller Art zuständig. Ich will meine jahrelangen Erfahrungen und Fähigkeiten im Umgang mit Menschen einbringen. Es bereitet mir große Freude, mit Menschen zu arbeiten. |
| | **Ing. Wolfgang Kubin**<br>Graz, beschäftigt bei MAGNA; Hobbies: Natur, Sport, Lesen; Besondere Themenschwerpunkte: Körperbewusstsein, Beschreitung neuer Wege. |
| | **Michael Lipinski**<br>Wien, dynamischer und sehr empathischer junger Mann mit dem Glauben an das Besondere im Menschen. Ein halbes Coaching reicht mir nicht! |
| | **Mag. Dr. Peter Novy**<br>Graz, verheiratet, zwei erwachsene Töchter; Über dreißig Jahre Berufserfahrung in der Beratung und Coaching von Führungskräften im Bank- und Versicherungswesen, Handel und Medien.<br>Verändern kannst nur Du dich! |
| | **Mag. Nora Salomon**<br>Wien, Betriebswirtin, habe jahrelang in Führungspositionen im Lebensmittelhandel in Österreich, Deutschland und Osteuropa gearbeitet |
| | **Mag. Martin Trausinger**<br>Graz, Gymnasiallehrer in Graz und Bildungsmanager an der pädagogischen Hochschule Steiermark, Studium der Biologie und Psychologie an der Universität Wien. Zertifizierter Berufsorientierer, Begabungsförderer und begeisterter aktiver Ruderer im Ruderclub Graz. Lebe deine Potenziale und finde deine Lösungen! |