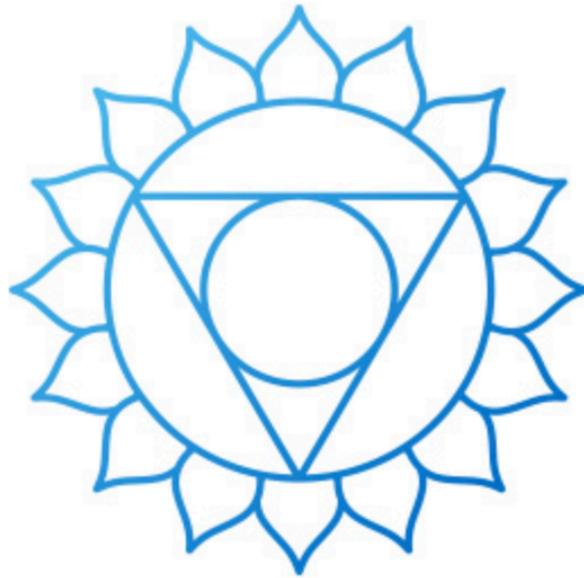


# Ego-States & Realitätenkellner



Wege in die Handlungsfähigkeit

Abschlussarbeit systemische Coaching Ausbildung

Herbst/Winter 2019/2020

Pia Okoro

# Inhalt

1. Einleitung, Zielgruppe & Motivation	1 - 2
2. Lösungsfokussierte Kurzzeittherapie und Typologie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg	3 - 4
3. Die Haltung des Coaches	4
4. EGO States – das innere Team	5 - 6
5. Das Ok Ok Modell	6
6. Das Harvard Konzept	6 - 7
7. Zusätzliche Angebote für die regelmäßige Aktivität im Alltag Wunsch und Reflektion	8 - 9

## 1. Einleitung, Zielgruppe & Motivation

“If you can't fly then run,  
if you can't run then walk,  
if you can't walk then crawl,  
but whatever you do you have to keep moving forward.”

— Martin Luther King Jr.

Dieses Zitat von Martin Luther King beschreibt sehr gut, was ich in den in den letzten vier Jahren meines Lebens gelernt und erfahren habe, was mich getragen und motiviert hat.

Finde deine Ressourcen, akzeptiere sie so, wie sie sind und egal ob fliegend oder kriechend, bewege dich weiter.

Im Verlauf meiner Ausbildung zum systemischen Coach gelang es mir Stück für Stück konkreter zu erfassen, was ich persönlich ganz instinktiv als Lösungsweg für mich gefunden hatte. Ich erlernte und verstand, warum bestimmte Fragestellungen und Methoden in relativ kurzer Zeit eine so große Veränderung bewirken können.

Alle notwendigen Ressourcen und Lösungen sind in jedem Menschen bereits vorhanden.

Es gibt immer eine eigene Lösung und auch eine entsprechende Ressource in uns, zu denen uns aber aus unterschiedlichsten Gründen der Zugang versperrt sein kann. Die Anwendung bestimmter Fragetechniken und Methoden ist hier hilfreich, diese Lösungen Schritt für Schritt in uns selbst zu finden. So ist letztendlich eine Veränderung möglich, auch wenn es zunächst, oder auch schon über einen langen Zeitraum, keine Lösung zu geben scheint.

Meine persönliche Erfahrung dahingehend war auch meine Motivation, die Ausbildung zum systemischen Coach zu beginnen, um im Anschluss daran andere Menschen in ähnlich herausfordernden Lebenssituationen zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, selbst wieder in Ihre Selbstwirksamkeit zu finden, diese zu spüren und zu erleben und so wieder handlungsfähig zu sein.

Ganz besonders am Herzen liegt mir in diesem Zusammenhang die Zielgruppe von Frauen in kritischen Lebenssituationen, insbesondere von alleinerziehenden, berufstätigen Müttern, die oft wenig Verständnis und Unterstützung erfahren, keine Lobby haben, die überwiegend die Aufgaben der Kindererziehung, des Haushalts, des emotionalen Ausgleichs innerhalb der Familie (ob noch gemeinsam lebend oder auch getrennt) und zusätzlich noch die Berufstätigkeit zu bewältigen haben. Die immer häufiger darüber hinaus alleinerziehend sind und zum Teil auch finanziell auf sich allein gestellt. Bei ohnehin schlechteren Voraussetzungen hinsichtlich beruflicher Möglichkeiten und einem deutlich geringeren Einkommen.

Aufgrund der starken Grundbelastung und der hohen Verantwortlichkeit werden kritische Situationen schnell als sehr bedrohlich empfunden und die eigenen Möglichkeiten, sie zu beeinflussen oder zu bewältigen als gering eingeschätzt. Sehr schnell kann so der Glaube an die Selbstwirksamkeit verloren gehen.

Zudem wird bei so vielen „Aufgaben“ das eigene „Ich“ häufig nicht ausreichend priorisiert und es ist besonders relevant die einzelnen Persönlichkeitsanteile zunächst einmal zur Kenntnis zu nehmen, in ihren Anliegen wertzuschätzen und zu akzeptieren. Dann besteht die Möglichkeit, die unterschiedlichen Ego-States in ihrer Präsenz neu zu ordnen, oder lange vernachlässigten Teilen

mehr Aufmerksamkeit zu widmen und so ebenfalls das Selbstvertrauen in die eigene Handlungswirksamkeit zu stärken.

Im Folgenden möchte ich einige der für mich in diesem Zusammenhang wesentlichen und hilfreichen Themen und Methoden zusammenfassen und diese mit dem Angebot einer regelmäßigen Alltagstechnik kombinieren, die den Klienten unterstützen kann fokussiert und aktiv zu bleiben, um so neu gefundene Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten im Alltag auch umzusetzen.

Aktivität bringt Selbstwirksamkeit bringt Aktivität.

Die Selbstwirksamkeit immer wieder zu erleben bestärkt den Glauben bei aufkommenden Problemen auf jeden Fall etwas tun zu können. Das schafft Vertrauen in sich selbst und wer sich grundsätzlich mehr zutraut, wird eher davon ausgehen, über ausreichend Handlungsspielräume zur Bewältigung einer kritischen Situation zu verfügen.

Den Blickwinkel verändern, neue Realitäten entdecken und die eigenen Ego-States wahrnehmen und wertschätzen führt den Klienten wieder in die Aktivität, welche in der Folge das Gefühl der scheinbaren Hilflosigkeit auflösen kann.

## **2. Lösungsfokussierte Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg**

Ich möchte in dieser Abschlussarbeit nicht auf die Details der jeweiligen Methoden eingehen, sondern nur die für mich wesentlichen Aspekte herausstellen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt für mich in den Fragetechniken, die Steve de Shazer und Insoo Kim Berg im Rahmen der von ihnen erarbeiteten „lösungsorientierten Kurzzeittherapie“ angewendet haben sowie der Typologie, die für den Coach ein wichtiges Instrument darstellt um den richtigen Ansatz im Umgang mit dem Klienten zu finden und einzuordnen, wie und wo der Klient entsprechend abgeholt werden kann.

Steve de Shazer und Insoo Kim Berg gelten als Pioniere des „Solution Focused Approach“ bzw. der Lösungsorientierten Ansatz und Kurzzeittherapie, sowie der systemischen Therapie.

Sie etablierten die Arbeit mit Emotionen & Skalen. Steve de Shazer nannte diese Technik die „Wunderskala“. Sie arbeiteten oft ganze Sitzungen lang mit feinsten Nuancen nur dieser Fragen, um Verbesserungen des Zustands ihrer Klienten herauszuarbeiten.

Drei der populärsten Fragetechniken nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg sind:

### *- Wunderfrage*

Die Wunderfrage kann dem Klienten lösungsorientierte Impulse geben, die er sich in seiner persönlichen Realität nicht erlauben kann und/oder will. Ohne Aufmerksamkeit für das Problem (welches durch das Wunder gelöst wurde), kann sich der Klient der Lösung zuwenden.

„Es bräuchte ein Wunder, um mein Problem zu lösen...“

„Nun, stellen Sie sich vor es geschieht ein Wunder...“

Diese Methode ist gut geeignet, die gewünschten Zustände und die notwendigen Handlungsschritte zu visualisieren und festzuhalten.

Sie kann sowohl im Coaching als auch relevant zur Auftragsklärung eingesetzt werden.

### *- Frage nach Ausnahmen*

Bei der Frage nach Ausnahmen geht es darum, die Ausnahme von der „Regel“ zu finden und so die „Lösungsenergie“ zu wecken.

„Wann genau war das Problem weniger präsent? Was haben Sie damals anders gemacht? Was war anders? Wie haben Sie es geschafft, dass es besser war?“

### *- Skalenfragen*

Eine Skalierungsfrage kann im Coaching eingesetzt, um Dinge zu erfahren, die in der Realität objektiv nicht, oder nur schwer messbar sind. Subjektive Empfindungen wie Zufriedenheit, Motivation, Wahrnehmungen, Gefühle und Fortschritte können dann besprochen und verglichen werden. Es kann eine differenzierte Selbstbeobachtung angeregt werden.

„Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie motiviert fühlen Sie sich?“

Wie beurteilen Sie das angesprochene Problem auf einer Skala von 1 bis 10?“

*Was haben Sie bereits getan, um diesen Wert zu erreichen?  
Was müsste passieren, damit Sie sich von einer 6 auf eine 8 steigern?“*

Diese Fragen sind in jedem Bereich und auch ohne jede weitere Methode wirksam.  
Sie können jederzeit eingesetzt werden und sind immer wirksam.

Schritt für Schritt ließen sich de Shazer und Kim Berg von ihren Klienten erzählen, wie sie es schon einmal geschafft hatten, das Problem zu verringern, ließen sich jede kleinste Ausnahme und Fortschritte schildern, bis der Klient nicht mehr an das Problem, sondern in Lösungen denkt. All das taten sie stets mit einem Höchstmaß an Respekt und Demut.

Es war Ihnen wichtig den Klienten ernst zu nehmen, nicht zwischen den Zeilen zu lesen, sondern zu lernen, ganz genau wahrzunehmen und zu beobachten.

### **3. Die Haltung des Coaches**

#### **Demut**

#### **Haltung**

#### **Kontakt**

Während meiner Ausbildung bei Inkonstellation stand die Haltung des Coaches immer und fortwährend im Fokus, während jedes Moduls und Themas, das wir erlernt und erarbeitet haben. Diese Fokussierung der Haltung ist eines der ganz wesentlichen Elemente der Ausbildung bei Inkonstellation und war für mich persönlich auch ausschlaggebend, mich für meine Ausbildung zum systemischen Coach bei genau dieser Akademie zu entscheiden. Jeder einzelne Trainer bei Inkonstellation lebt diese Haltung und vermittelt wie unbedingt wesentlich und notwendig diese für den Coaching-Prozess ist.

Die Haltung des Coaches sollte und muss jederzeit so wertschätzend und respektvoll, so demütig und offen wie nur irgend möglich sein, denn letztendlich entscheidet diese Haltung darüber, ob der Klient erfolgreich bei seiner ganz persönlichen Lösungsfindung durch den Coach begleitet und unterstützt werden kann.

Viele Verhaltensweisen, Wesenszüge und/oder Lösungsideen der Klienten können den Coach „triggern“ und werden möglicherweise von ihm sogar abgewertet, wenn seine Haltung von innerer Überheblichkeit, Protest oder gar von persönlicher Ablehnung bestimmt wird.

Es gilt innere Wertungen zu überwinden, um mit Spannung und Offenheit jeden einzelnen Menschen zu erforschen, mit so wenig eigenen Vorstellungen und Bildern zu seiner Geschichte, wie nur irgend möglich.

Dazu gehört auch die Bereitschaft, sein Gegenüber als grundsätzlich „in Ordnung“ anzusehen, auch wenn Schwierigkeiten oder Probleme auftreten werden.

Wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, dann ist es auch möglich und erlaubt, den Klienten (transparent und in Ich-Botschaften) eigene Ideen und Hypothesen vorzustellen, sozusagen als „Kellner“ (Coach) vielfältigste Menüvorschläge aus den unterschiedlichen Realitäten“ anzubieten, aus denen der „Gast“ (Klient) am Ende auswählen kann.

Diese Haltung ist erlernbar und hängt mit einer bewussten Entscheidung zusammen, die jedes Mal neu getroffen werden kann und soll. Ziel des Coaches ist es diese Haltung einzunehmen.

#### **4. EGO-States / das innere Team**

Dieses Phänomen kennt wohl jeder:

Im Gewirr unserer inneren Stimmen und Persönlichkeitsanteile kommt es häufig zu Widersprüchlichkeiten. Wir wollen das eine, tun aber etwas anderes. Wir setzen unbewusst ein bekanntes Muster ein, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, erreichen es aber nicht oder fühlen uns nicht wohl mit der Art und Weise, wie wir das Ziel erreicht zu haben.

Je nach Situation und Auslöser wird ein anderer Anteil unseres „inneren Teams“ in uns aktiv und übernimmt die Führung. Doch nicht alle Persönlichkeitsanteile sind für diese Aufgabe auch gut geeignet.

Ego-States oder Persönlichkeitsanteile sind Energien bzw. Facetten unserer Persönlichkeit, die aus der Erfahrung mit der Umwelt entstanden sind. Sie sind in der Regel der Versuch unseres Gehirns sowie unseres Organismus, uns anhand eines „Musters“ aus einer bereits vorhandenen Erfahrung heraus durch bestimmte Situationen des Lebens (z.B. Konflikte/Probleme) zu navigieren und diese zu bewältigen.

Wenn wir aber z.B. in andere Kontexte hineinwachsen und uns entwickeln, dann kann es sein, dass diese Strategien nicht mehr gut geeignet sind, um die für uns beste Lösung zu finden.

Wenn eine Klientin sich z.B. als ihre Kinder „versorgende“ Mutter im beruflichen Leben und/oder bei Trennung und den daraus folgenden Anforderungen plötzlich durchsetzen und klar ihre Grenzen setzen muss, dann sind starke innere Anteile in der Klientin (Verständnisvoll, empathisch, ausgleichend, eigene Bedürfnisse zurückstellend, etc.) möglicherweise nicht hilfreich und stehen nicht nur im Weg, sondern führen auch zu innerer Verwirrung, denn dieses Muster wird als richtig und notwendig eingestuft, es sind hier aber auch andere Kompetenzen gefragt, die bisher weniger wertgeschätzt, evtl. auch nicht gerne gesehen und nicht angeschaut wurden, da diesen Anteilen bisher keine hilfreiche Kompetenz zugestanden wurde.

Diese Anteile müssen dann ganz genau betrachtet, in Ihrer Funktion wertgeschätzt und in die richtige Beziehung zu den anderen Anteilen gesetzt werden, um die Erfahrung machen zu können, Grenzen zu setzen und sich dabei dann mit dem ungewohnten Verhaltensmuster immer noch vollkommen OK und authentisch zu empfinden.

Jeder dieser Ego-States ist geprägt von eigenen Affekten, Körperempfindungen, Erinnerungen, Phantasien und Verhaltensweisen. Gleichzeitig hat jeder Anteil auch eigene Träume, Werte und Bedürfnisse. Die Anteile sind zwar voneinander getrennt, tauschen jedoch Informationen aus und stehen in ständiger Kommunikation. Sie können gemeinsam Projekte und Ziele verfolgen und weisen sich zur Lösungsfindung gegenseitig Rollen zu. Das kann auch zu starken inneren Konflikten führen.

Sie haben die Aufgabe, Bedürfnisse zu regulieren, die sich auch widersprechen können. Der Organismus entwickelt EGO-States als ein Mittel um wichtige Grundbedürfnisse zu befriedigen und prinzipiell auch um vor Verletzungen zu schützen.

Im Coaching kann der Coach den Klienten unterstützen, neue Strategien zu entwickeln, und so wesentliche Grundbedürfnisse besser zu erfüllen. Ego-States lassen sich nicht entfernen und das wäre auch nicht hilfreich. Anhand unterschiedlicher Methoden kann der Klient aber die verschiedenen Anteile seines „Ich-Zustands“ verstehen und würdigen (was nicht bedeutet, dass der Klient mit der Strategie des Ich-Zustands immer einverstanden ist).

Es ist auch möglich bestimmten Ego-State Anteilen Grenzen zu setzen, oder bestimmte Anteile nach ihrer Betrachtung und Würdigung auf eine positive Weise mit einer anderen Funktion neu zu verknüpfen, die diesen Ego State dann in die eigentliche Intention, nämlich hilfreich zu sein zurückführt.

Sind unsere Ego-States innerlich zerstritten und arbeiten nicht zusammen, dann kostet das Kraft und Energie und zeigt sich auch in der Wirkung nach außen.

Die Arbeit mit dem inneren Team hilft den Klienten dabei sich selbst besser kennenzulernen und klare und bewusste Entscheidungen treffen zu können. Sie unterstützt den Klienten auch dabei die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und anzuerkennen und diesen entsprechend Raum zu geben.

Daraus wiederum kann eine deutliche Stärkung von Kraft und Energie, ein gestärktes Selbstwertgefühl und somit auch mehr Entscheidungssicherheit resultieren. Auch vermeintliche Ängste und Schwächen werden neu konnotiert, besser toleriert und anders bewertet.

<https://www.youtube.com/watch?v=VWFQJ1O7ihg>

(Melanie Haupt, Teaser Hauptquartier)

## **5. Das OK-OK Modell**

Der letzten Baustein meiner Abschlussarbeit sollte geplant das OK-OK Modell sein, aber hinsichtlich des Fokus dieser Arbeit auf eine ganz bestimmte Zielgruppe hatte ich den Eindruck, das in dem Zusammenhang noch etwas Wichtiges fehlt.

Das OK-OK Modell beschreibt ja, welchen Lebensplan ein Mensch entwickelt hat und welche Grundeinstellung wir haben.

- Ich bin o.k. – du bist o.k.
- Ich bin o.k. – du bist nicht o.k.
- Ich bin nicht o.k. – du bist o.k.
- Ich bin nicht o.k. – du bist nicht o.k.

In der Wiederholung dieser vier Grundeinstellungen wurde mir noch einmal vor Augen geführt, dass es verständlich ist, dass nicht jeder die erste Einstellung (Ich bin o.k. – du bist o.k.) entwickelt hat, denn diese erfordert eine innere Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und eine Auseinandersetzung mit dem Verhalten des Gegenübers.

Ein Konzept erscheint mir in dem Zusammenhang besonders nützlich, um zunächst eine gesunde Abgrenzung nach außen zu erreichen und die eigenen Bedürfnisse erfüllen zu können. Um die erste Einstellung (Ich bin o.k. – du bist o.k.) entwickeln zu können ist es wichtig die eigenen Bedürfnisse nicht nur kennenzulernen, sondern zu erleben und zu spüren wie wir diese auch selbstwirksam erfüllen können.

Die praktische Erfahrung dahingehend hilft sich von den Erwartungen an andere und von der eigenen Selbstüberforderung zu lösen, was ein notwendiger Schritt ist, um sich selbst und andere als „o.k.“ annehmen zu können.

## **6. Das Harvard Konzept (Die Kunst des Verhandels)**

Der für mich wichtigste Satz, den ich im Zusammenhang mit diesem Konzept in Erinnerung habe ist folgender:

„Im Leben bekommt man nicht das, was man verdient, sondern das, was man aushandelt.“

Insbesondere für die von mir fokussierte Zielgruppe ist das eine machtvolle Aussage.

Das Harvard Konzept ist das berühmteste Konzept des Verhandeln und ermöglicht eine konstruktive Einigung in Konfliktsituationen und zwar so, dass möglichst eine (Win-Win) Situation entsteht, mit der sich das innere Team überwiegend wohl fühlt.

Das Harvard Konzept zeichnet sich durch vier Prinzipien aus:

### *1. Den Menschen und die Sache komplett getrennt voneinander betrachten.*

So kann ein Mensch z.B. nett und entgegenkommend sein, diplomatisch und zugewandt, aber gleichzeitig keinen Zentimeter von der Sache abweichen und umgekehrt kann ein Mensch mürrisch und laut sein, in der Sache aber schnell nachgeben. Die Sach- und die Beziehungsebene sind zwei komplett unterschiedliche Welten. Zu der Sachebene ist es hilfreich sich vorbereitend die zwei Fragen nach dem persönlichen Minimal- und dem Optimal-Ziel zu stellen und festzulegen.

Wichtig ist es gleichzeitig auf der Beziehungsebene, nach außen stets freundlich, höflich, diplomatisch und nett zu sein (weich zur Person), auch wenn die andere Seite sich anders verhält.

### *2. Die Interessen betrachten und sich nicht auf Positionen konzentrieren.*

Die Position beschreibt hier das, was das Gegenüber sagt und benennt (das „Gesagte“). Die Interessen sind die Motivation des Gegenübers, die er nicht unbedingt benennt, manchmal sogar bewusst verstecken möchte. Das Interesse ist also das, was dahinter steckt (was das Gegenüber wirklich will). Es ist daher wichtig immer Fragen zu stellen, das „warum“ und das „wofür“ herauszufinden, selbst wenn die Position offensichtlich und klar erscheint.

### *3. Alternativen entwickeln*

Nicht nur eine Alternative mitbringen, sondern vorher mehrere kreative Lösungen finden, falls der erste Vorschlag nicht angenommen wird. Falls das Gegenüber alle vorbereiteten Vorschläge ablehnt gibt es dann auch noch die Möglichkeit des gemeinsamen Brainstormings („was könnten wir denn gemeinsam tun?“)

### *4. Finde objektive Beurteilungskriterien*

Finde Argumente, die der Verhandlungspartner objektiv und nachweisbar nachlesen kann und argumentiere diese logisch (z.B. Gesetzestexte).

Mit diesen vier Prinzipien lässt sich das Verhandeln erlernen, so dass eigene Interessen und Bedürfnisse leichter erreicht und durchgesetzt werden können. Diese Prinzipien können sowohl beruflich als auch privat angewendet werden, wenn es darum geht die eigene Position zu stärken.

Diese Fähigkeit kann für Frauen, bei denen eine dahingehende Kompetenz nur schwach oder gar nicht vorhanden ist, ein wichtiges „Aha-Erlebnis“ auslösen. Sie können lernen, Ziele für sich zu erreichen (Sachebene, gute Vorbereitung, Alternativen, objektive Kriterien) und trotzdem gleichzeitig ihre „weiblichen“ Kernkompetenzen (weich zum Menschen, diplomatisch, empathisch und höflich) nicht nur zu bewahren, sondern sogar als Stärke auszuspielen und für den persönlichen Gewinn und Erfolg in der Sache zu nutzen.

Jeder Mensch sollte anstreben, der beste „Verhandler“ zur Erfüllung der eigenen Bedürfnisse zu werden.

## **6. Zusätzliche Angebote für die regelmäßige Aktivität im Alltag**

### **Wunsch & Reflektion**

In den ersten fünf Punkten der Abschlussarbeit habe ich die für mich wichtigen und wesentlichen Grundpfeiler für das Coaching mit dem besonderen Fokus auf die von mir in der Einleitung benannte Zielgruppe der „berufstätigen und/oder alleinerziehenden Mütter“ dargestellt und teilweise auch hinsichtlich der besonderen Wirksamkeit in diesem Zusammenhang erläutert.

Hier lassen sich natürlich noch unendlich viele Methoden und Techniken einflechten und ergänzen. Die genannten Grundlagen, Methoden und Techniken erscheinen mir aber in der Selbstreflexion meiner eigenen, persönlichen Entwicklung der letzten vier Jahre, während der ich Stück für Stück wieder in die Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit gefunden habe, besonders geeignet und entsprechen meiner eigenen Erfahrung. Ich kann immer wieder darauf zugreifen und sie sind immer wieder wirksam und stellen in meinen Augen ein wesentliches Übungsfeld der persönlichen Weiterentwicklung dar.

Darüber hinaus möchte ich aber noch den Punkt der regelmäßigen Aktivität im Alltag mit einbringen.

Wie bereits erläutert bedeutet Aktivität Selbstwirksamkeit und das Erleben der Selbstwirksamkeit wiederum weitere Aktivität.

Das Element der Aktivität so häufig wie möglich in den Alltag zu integrieren liegt mir hier besonders am Herzen.

*„Grau, teurer Freund, ist alle Theorie und grün des Lebens goldner Baum.“  
(J.W. von Goethe, Faust 1, Studierzimmer. Mephistopheles)*

Ich möchte hier daher noch exemplarisch auf eine Vielzahl kleiner Aktivitäten für den Alltag aufführen, die mir sehr gut geholfen haben, in die Aktivität zu kommen und immer neue und erreichbare Ziele für mich zu definieren und auch zu erreichen.

In schwierigen Lebenssituationen kann es sehr hilfreich sein einen Monats- und Wochenplan zu gestalten. Dieser muss nicht jederzeit und durchgehend genutzt werden, kann aber immer wieder die entscheidende Hilfestellung sein, wenn es darum geht Ziele zu priorisieren, in kleine Schritte zu teilen und zu erreichen. Die damit erfahrenen Erfolgserlebnisse führen wieder in das bewusste Erleben der Selbstwirksamkeit und der Handlungsfähigkeit.

Ich persönlich habe hier mit einem bereits vorgefertigten Exemplar gearbeitet, dass mir darüber hinaus noch viel mehr geboten hat. Ich kenne auch künstlerisch und kreativ veranlagte Menschen, die sich hier selber eine sogenannte „Bullet-Journal“ erstellen. In welcher Form auch immer, und diese möchte ich mit und für jeden Klienten individuell finden, erstellen und/oder empfehlen ist dieses „Tool“ sehr hilfreich um auch zu Hause Ziele zu erreichen und Entwicklung und Erfolge zu erleben.

Dieses Journal, oder dieser persönliche Plan kann ergänzt werden mit einem „Fokus der Woche oder des Monats“, einer „Achtsamkeits-Ampel“, die täglich erinnert sich gut um wichtige Bedürfnisse zu kümmern und z.B. Un-Termine, die Zeit einräumen, die nur der eigenen Regeneration und Ruhe oder Beschäftigung mit persönlichen Zielen dient.

Ob es der innere Kritiker ist, den man per Strichliste erfasst und sich anschaut wieviel Macht er hat um dann vielleicht etwas milder mit sich selbst zu werden.

Oder ob per Skala und Wahrscheinlichkeit festgelegt wird, wie der „Berg der Probleme“ zu bewältigen und zu meistern ist.

Die S.M.A.R.T Technik selbst anwenden, sich mit Prokrastination beschäftigen, „Was wäre wenn“ Listen zu unterschiedlichsten Themen erstellen, Selbstfürsorge lernen und täglich zu notieren, was wichtig ist und gut tut.

Morning Power Questions und Evening Questions.

Klitzekleine körperliche Aktivitäten, mit denen wir etwas Gutes für unseren Körper tun, tanzen, spazieren, atmen, Yoga, meditieren, backen, kochen, aufräumen & minimieren, Essen gehen, Fahrrad fahren, soziale Kontakte pflegen, alles kann und darf in kleinsten Schritten von dem Klienten selbst gefunden und festgelegt werden und dann in Mini Alltags Interventionen als wohltuende Aufgabe mitgegeben werden.

All diese und noch viele andere Möglichkeiten zusätzlich zu den Coaching Stunden mitzugeben, für den Klienten passend zu gestalten und messbar zu machen, nachvollziehbar und überhaupt einfach bewusst werden zu lassen – das ist mir ein wichtiges Anliegen und soll zusätzlich zu den Coaching Sitzungen ein wesentlicher Fokus meiner Coaching Arbeit sein.