

Geert Franzenburg

Vielfalt als Chance

Integratives Coaching als Ermutigung, aus der
eigenen Fülle zu leben

IHP Manuskript 1109 G * ISSN 0721 7870



Vielfalt als Chance

Integratives Coaching als Ermutigung, aus der eigenen Fülle zu leben

Gliederung

1. Einleitung – persönliche, professionelle und organisatorische Hintergründe
 - 1.1 Persönliches
 - 1.2. Zum professionellen Ansatz
 - 1.3. Der organisatorische Rahmen
 - 1.4. Das konkrete Setting
2. Integratives Coaching in der Praxis
3. Ergebnis: Chancen und Grenzen von integrativem Coaching
Literatur

1. Einleitung – persönliche, professionelle und organisatorische Hintergründe

1.1. Persönliches

Als Seelsorger bin ich seit 20 Jahren mit biografischem Arbeiten vertraut. Diese Erfahrungen habe ich in verschiedenen Aufbaustudien (Erwachsenenbildung, pädagogische Supervision und Organisationsberatung) und Fortbildungen (Gestaltpädagogik, klientenzentrierte Gesprächsführung, Bibliodramaleitung) ergänzt und vertieft. Der interkulturelle Aspekt kam durch mein Engagement in deutsch lettischen Projekten (im/mit dem Lettischen Centrum Münster), aber auch durch familiäre Prägungen (angeheiratete Schwägerinnen und Verwandte aus Mexiko, Indonesien und Afrika) hinzu. Hinzu kommt die Erfahrung mit Einzel- und Gruppenarbeit in unterschiedlichen Kontexten (Schule, Universität, Altenheim, Jugendarbeit), die mir deutlich gemacht hat, dass Interkulturalität nicht unbedingt mit Nationalität zu tun hat, sondern auch innerhalb von Muttersprachlern (z.B. zwischen Akademikern und Menschen ohne Schulabschluss (bzw. zwischen ihren Kindern), aber auch zwischen den Generationen und Geschlechtern auftaucht). Die Erfahrung, dass immer wieder im Alltag die eine gegen die andere Seite ausgespielt wird (Gewinner gegen Verlierer) hat mich zudem in dem Bemühen bestärkt, vor allem ressourcenorientiert zu arbeiten, statt einem Defizitmodell zu folgen. Da dieser Ansatz von der Fülle an Chancen und Möglichkeiten des Einzelnen und des Systems ausgeht und sie integriert, ist im Folgenden vom Integrativen Coaching die Rede.

1.2. Zum professionellen Ansatz

Das ressourcenorientierte Vorgehen lässt sich bildhaft an einer gefüllten Streichholzschachtel verdeutlichen, die auch im vorliegenden Coaching-Prozess eine wichtige Rolle spielt. So sind Schachtel und Inhalt zunächst normiert und standardisiert, wie es auch in der Alltagskommunikation auf den ersten Blick sinnvoll erscheint: Eine zu

starke Differenzierung würde die Kommunikation erschweren wenn nicht gar unmöglich machen. Daher geht man von "den" Kindern/Jugendlichen/Frauen/Männern/Alten/Politikern/Managern ... aus, wohl wissend, dass sich dahinter zahlreiche Jugendkulturen, Milieus, Geschlechterbilder etc. verbergen. Nach relativ kurzer (oder längerer) Zeit verändern sich Schachtel und Inhalt: Durch Vermischung mit anderen Schachtelinhalten beinhaltet sie unterschiedliche (Kopf-) Farben und Hölzer, einige sind abgebrochen, andere abgebrannt aber wieder eingefüllt; auch die Schachtel selbst trägt die Spuren häufiger Verwendung. Diese Erfahrung spiegelt sich auch im Leben von Menschen wieder, wenn sie immer weniger sich nach Standards richten können, sondern mit der Vielfalt von Erlebnissen, Gedanken, Gefühlen und mit ihrem Fragmentcharakter konfrontiert werden. An diesem Punkt setzt integratives Coaching an, indem es einen Schritt über bloßes Trainieren von Fähigkeiten und über Ratschläge hinaus geht, in seiner Problemorientierung aber nicht so tief dringt wie Therapie. Ähnlich wie im Fall der Streichholzschachtel und ihres Inhaltes, geht es vor allem um Wertschätzung, Ermutigung und Erfahrungs-Integration, wie sie die Humanistische Psychologie, die Individualpsychologie und die Seelsorge zur Grundlage haben. Dabei wird ähnlich wie beim Streichholz und seiner 'Bereitschaft', sich entzünden zu lassen, die Kreativität (Aktualisierungstendenz) des Menschen als Motor angesehen, die für die Energie des Prozesses sorgt. Jeder Klient hat neben allgemeinen menschlichen Fähigkeiten einen Punkt, der entzündbar/aktivierbar ist. Bei diesem Ansatz, der das klassische zielorientierte Coaching-Modell um erlebnisorientierte und reflektierende Methoden ergänzt, steht die von gegenseitigem Vertrauen und Akzeptanz gekennzeichnete Arbeitsbeziehung im Mittelpunkt, bei welcher der Berater für den Klienten als Alter-Ego und als Dialogpartner fungiert. Er ist dabei Spezialist für Prozess und Beziehung, jedoch kein Spezialist für (Fach-) Inhalte oder für die Lösung des Problems. Eine bedingungslos wertschätzende, empathische und kongruente Haltung des Beraters ist Voraussetzung für das Gelingen; Methoden und Interventionsformen können nur auf Basis dieser Grundhaltung wirksam werden. Das gilt insbesondere für integratives Coaching. Gemäß der Devise, dass jeder Mensch in seiner eigenen Welt und Wirklichkeit lebt und gemäß der Leitlinie, die subjektive Realität jedes Menschen radikal ernst zu nehmen, ist eine möglichst große Unvoreingenommenheit gefragt. Hinzu kommt die große Bedeutung der Beziehung (nach Buber). Beides zusammen lässt vor dem Hintergrund der bestehenden Gemeinschaft (ESG) die Form einer begleiteten kollegialen Supervision bzw. eines angeleiteten Selbstcoachings angemessen erscheinen. Dabei hält sich der Coach weitgehend zurück und ermöglicht dadurch einen internen Gruppen- aber auch Persönlichkeitsprozess durch (gemeinsame) Reflexion. Dieser umfasst persönliche, Sach- und Kommunikations- bzw. Methodenkompetenz gleichermaßen und betrifft Denken, Fühlen und Handeln in ergänzender Weise. Im vorliegenden Fall bedeutet das für den Coach zum einen, sich auf Klienten (Studierende) aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten (Afrika, Asien, Europa) einzulassen. Zum anderen bedeutet es, ihnen zum Erfolg in einem für sie fremden Umfeld (Deutschland, deutsches Publikum) zu verhelfen.

1.3. Der organisatorische Rahmen

Die Evangelische StudentInnen Gemeinde (ESG) Münster versteht sich als explizit christlich geprägt und daher der Verwirklichung von Gerechtigkeit und Frieden und für die Befreiung der Schöpfung Gottes verpflichtet, indem sie sich für Selbstbestimmung und Solidarität in Hochschule, Kirche und Gesellschaft einsetzt, Partei für die Benachteiligte ergreift, um die Teilhabe Aller am Leben zu ermöglichen und zu erweitern. Sie „zeigt sich solidarisch mit allen gewaltfreien Formen des Widerstandes gegen Unterdrückung, wie etwa rassistisches, antisemitisches und sexistisches Denken und Handeln, wie es durch

bestehende Herrschaftsstrukturen hervorgerufen wird. Sie setzt sich ein gegen Militarisierung, wirtschaftliche Ausbeutung und Zerstörung der Lebensgrundlagen und engagiert sich für Menschenrechte, Solidarität und Selbstbestimmung in Hochschule, Kirche und Gesellschaft. Sie unterstützt die Forderung der Armen und Unterdrückten nach Befreiung und Gerechtigkeit. "Diese Grundsatzartikel verweisen auf Interkulturalität als Programm, das im ökumenischen Wohnheim „Volkeningheim“ und im Kommunikationszentrum „Café Weltbühne“ umgesetzt wird. Es geht hierbei um das Gespräch zwischen Wissenschaft und christlichem Glauben, für die Diskussion ethischer Fragen, für die Auseinandersetzung mit Traditionen des christlichen Glaubens und den interreligiösen und interkulturellen Dialog in einer diakonischen Gemeinde, in der Studierenden in schwierigen Situationen Begleitung und Hilfe geboten wird und sie in ihrem Engagement für Solidarität, Gerechtigkeit und Freiheit unterstützt werden. Neben dem Erleben und Praktizieren christlicher Gemeinschaft geht es um Offenheit und Teilhabe, Eigenverantwortung und Mitarbeit. Dadurch erweist sie sich als zu meinen Voraussetzungen passender Organisationsrahmen, zumal die ressourcenorientierte Förderung des Einzelnen als sozialen Wesens wichtiger Bestandteil der ESG-Tätigkeit ist. Hinzu kam ein persönlicher Kontakt innerhalb meiner Arbeit im Kirchenkreis und an der Universität und mein eigenes interkulturelles und integratives Interesse.

1.4. Das konkrete Setting

Die aufgezeigten Charakteristika sprechen insbesondere internationale Studierende an, denen auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes besondere Wertschätzung und Interesse entgegengebracht wird. Gemeinsam ist den Studierenden, dass sie im Studium immer wieder mit Situationen konfrontiert werden, in denen sie sich ihrer Fremdheit bewusst werden (Auftritt vor Gruppe oder Öffentlichkeit/Präsentationen, Kommunikationsszenarien aller Art), auch wenn sie nicht bewusst damit konfrontiert werden. Solche zum größten Teil unbewusst verlaufenden Erfahrungen führen dann zu mangelndem Selbstbewusstsein bzw. zu einer Selbstunterschätzung und dem Verzicht auf eigentlich angemessene Leistung und Erfolge. Im Folgenden geht es um konkrete Beispiele integrativen Coachings. Im Rahmen dieser Darstellung sollen einzelne Episoden exemplarisch für den ganzen Dreifach-Workshop dargestellt und reflektiert werden. Dabei liegt der Fokus auf den jeweiligen Charakteristika von Situation und Akteuren. Geklärt werden soll dabei gemäß den Vorbemerkungen und Hintergrundinformationen die Frage, wie integratives Coaching die durch Sozialisation geprägten Ressourcen der Beteiligten mit der gestellten Aufgabe (Kommunikationstraining im Blick auf Moderation und Präsentation) und mit der Gruppe in Beziehung setzt (integriert) und daraus eine jeweils angemessene Strategie ableitet. Diese Strategie sollte die Persönliche, Sach- und Kommunikationskompetenz gleichermaßen berücksichtigen und dabei die Balance zwischen (kultureller) Vielfalt und Integration wahren.

2. Integratives Coaching in der Praxis

Im Folgenden werden an drei Beispielen diese Prozesse analysiert und die entsprechenden Interventionen dargestellt und reflektiert.

Hintergrund ist der Wunsch einer Gruppe von Studierenden nach Kommunikations-, Präsentations- und Moderations-Coaching, das zu einer entsprechenden Vereinbarung (Kontrakt) mit der ESG-Leiterin führt. Dabei ist uns angesichts der Stoff-Fülle und des geringen Zeitbudgets Freiwilligkeit der Teilnahme und der experimentelle Charakter der Workshops als "Schnupperangebot" für vertiefende Coaching-Einheiten wichtig. Das

Coaching (November 2009) gliedert sich in drei Workshops: Kommunikation allgemein - Moderations-Coaching - Präsentations-Coaching und basiert auf dem biografisch orientierten Ansatz. Es geht somit darum, die Ressourcen der Teilnehmenden wahrzunehmen, zu nutzen und zu optimieren. Dabei soll so personenzentriert wie möglich verfahren werden und der kulturelle Aspekt im Mittelpunkt stehen. Die Gruppe besteht aus zwei Afrikanern (West und Ost), zwei Asiaten (Korea/Japan) einer Weißrussin und einer Brasilianerin. Zur Vorbereitung informiere ich mich daher über die Besonderheiten der asiatischen, osteuropäischen, südamerikanischen und afrikanischen Mentalität, wobei mir meine beruflichen und privaten Kenntnisse und Erfahrungen zugute kommen (s.o.). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, so weit wie möglich Klischees zu vermeiden, auch wenn diese, wie sich zeigt, nicht grundsätzlich realitätsfern sind, aber die konkreten Anhaltspunkte in der Regel unzulässig verallgemeinern und verabsolutieren. Daher soll im Folgenden an den konkreten Beispielen auch dieser Aspekt der kulturellen und kollektiven Identität eine Rolle spielen, da er das Vorgehen beim Coaching und Beraten erleichtert. Darüber hinaus geht es vor allem um die Methodenkompetenzen (Moderation und Präsentation), um Selbstkompetenzen (Eigen-) Initiative, Flexibilität, Führung, Intuition, Kreativität, Auftreten, Ausdrucksvermögen, persönliches Erscheinungsbild) und um Sozialkompetenzen (Empathie, Integrationsfähigkeit, Kommunikation, Kooperation, Motivation, Kontakt-, Kritik- sowie Konfliktfähigkeit). Die Frage von Sachkompetenz (Inhalte) wird dagegen wegen der Heterogenität der Studienfächer ausgeklammert, da nicht im Kontrakt erwähnt.

Die drei Workshops verteilen sich auf zwei Tage: 1. Tag Kommunikations-Coaching (ca. 10-17 Uhr mit einer Stunde Pause, d.h. 2x3 Stunden), 2. Tag Präsentations- (Vormittags) und Moderations-Coaching (Nachmittags).

Beim Kommunikations-Coaching geht es um die Frage nach den jeweils eigenen Kommunikationsstilen und Ressourcen im Wechselspiel individueller und kollektiver bzw. kultureller Identität. Durch Interaktionsübungen und ihre Reflexion, aber auch durch biografisch orientierte Erinnerungsarbeit (was hat meinen Stil geprägt?), sollen die Teilnehmenden sich ihre Ressourcen bewusst machen und Wege erkunden, diese zu aktivieren und zu optimieren. Ergänzt wird dieser Selbsterfahrungsanteil durch Theorie-Inputs, durch welche die Erfahrungen eingeordnet und erläutert sind. Geübt werden zumeist in Triaden mit wechselnden Rollen (aktiver - passiver - beobachtender Part). Die Erfahrungen werden in der Triade reflektiert und systematisiert. Die ermittelten Themen werden anschließend dialogisch modellhaft von Coach und Klient bearbeitet.

Ähnlich verlaufen die beiden anderen Workshops, die allerdings einen jeweils anderen thematischen Schwerpunkt haben, aber auf dem Erfahrenen und Gelernten bzw. Geübten aufbauen: Während es beim Moderations-Coaching darum geht, mit einer Gruppe als Gruppierung von Individuen zu arbeiten, d.h. jede individuelle Äußerung wertzuschätzen, steht beim Präsentations-Coaching die Erfahrung des Kollektivs als Gegenüber im Mittelpunkt und die Frage nach dem Gemeinsamen und Verbindenden. Methodisch bekommt der Supervisionsaspekt immer mehr Gewicht, während sich der Selbsterfahrungsaspekt auf den methodisch systematisierten Erfahrungsaustausch (als Themensammlung) bezieht: meine Moderations- bzw. Präsentations-Erfahrungen. Wie bereits im Kontrakt, so wird auch den Teilnehmenden gegenüber einleitend auf den Zeitdruck aufmerksam gemacht und der experimentelle "Schnupper-Charakter" des Workshops betont (mit Einladung zur Vertiefung). Außerdem werden theoretische Informationen vermittelt, die bei der Nachbereitung wichtig sein können (Schulz-von Thun, TZI, TA, Rogers u.a.). Für die Darstellung des Vorgehens und seiner Reflexion bietet sich ein Rollenspiel an, da der Perspektivwechsel ein wichtiges Element im integrativen Coaching darstellt. Daher berichten im Folgenden in einer (fiktiven) Abschlussrunde die Beteiligten über ihre Erfahrungen und Interpretationen. Der Coach

fungiert hier - wie es seiner Rolle entspricht - vor allem als Moderator.

Die Beteiligten:

Gudrun, deutsche Pfarrerin und Leiterin von ESG und Volkeningheim

John aus Ghana

Sami aus Korea

Olga aus Weißrussland

Gudrun:

„Ich kenne Herrn Franzenburg schon seit einigen Jahren; wir sind Kollegen im Kirchenkreis und beinahe Nachbarn von unseren Büros her. Da ich von seinem interkulturellen Interesse und seinem biografischen Coaching-Ansatz wusste und wir umgekehrt sehr interkulturell organisiert und eingestellt sind und von unserem Selbstverständnis her die Biografie und das Potenzial jedes einzelnen Bewohners und Studierenden sehr ernst nehmen, lag die Zusammenarbeit nahe. Daher war ich dankbar, dass er mit dem Workshop-Angebot zu den Themen Präsentation und Moderation (als Ergänzung zu einem vorhergehenden Bewerbungs-Workshop) einverstanden war. Sein ressourcenorientierter Ansatz, den er anhand von Streichholzschachtel und Streichhölzern demonstrierte, leuchtete mir ein: Gerade für die Situation ausländischer Studierender vor einem deutschen akademischen Publikum erscheint es besonders wichtig, das vermeintlich unscheinbare und Fragmentarische wertzuschätzen und zu einer solchen Haltung zu verhelfen. Außerdem überzeugte mich das Konzept, den Kommunikationsaspekt in den Mittelpunkt zu stellen und daher Präsentation und Moderation als Konkretisierungen eines einleitenden ausführlichen Kommunikationsworkshops zu betrachten.

Allerdings waren wir uns einig, dass zwei Tage für ein so umfangreiches doppeltes Pensum eigentlich zu kurz sind; eine Ausweitung kam jedoch von den organisatorischen Gegebenheiten des Hauses und der Studierenden nicht infrage. Daher haben wir den Workshop bewusst als „Schnupperangebot“ ausgeschrieben und konzipiert - mit der Möglichkeit anschließender Vertiefung – schade, dass wegen der Bachelor-Master-Struktur und der Notwendigkeit, neben dem Studium noch zu jobben, dieses Angebot nicht genügend angenommen wurde (nur zwei Anfragen)“. Vor diesem Hintergrund spielten sich die drei Workshops ab.

Über den allgemeinen Kommunikationsworkshop zu Beginn berichtet John aus Ghana, stellvertretend für die übrigen Teilnehmenden:

„Was Gudrun erzählt hat, kann ich für mich und sicherlich auch für die anderen bestätigen: Einerseits war der Workshop angesichts der kurzen Zeit sehr fordernd, andererseits aber vom Stil her sehr fördernd, da er uns Mut gemacht hat, darauf zu achten, was alles in uns steckt: Wie Streichhölzer in einer Schachtel, die zuerst auch unbedeutend scheinen, aber wenn sie sich an Widerständen reiben, sehr nützlich und wertvoll sind und ihren wahren Wert zeigen. Ich habe das gemerkt in den Dreiergruppen, bei denen sich Sprecher, Zuhörer und Beobachter nach jeder Runde abwechselten. Ich dachte bis dahin immer, dass mein Temperament zu sehr mit mir durchgeht und ich zu lebhaft wirke oder nicht auf den Punkt komme oder nicht richtig verstanden werde von nüchternen Deutschen. Ich war sehr überrascht zu hören, dass ich gerade durch das Zeigen von Emotionen verständlich wirke, dass ich durch Mimik und Gestik Dinge strukturiere. Auch in der anschließenden dialogischen Coachingeinheit wurde mir noch einmal Mut gemacht, zu meinem Temperament zu stehen und meine Aussagen zu „verkörpern“ bzw. meine Emotionen und Gefühle zu verbalisieren, also transparent zu machen, wie ich die jeweilige Situation erlebe. Ich musste an das Entzünden der Streichhölzer denken, mit denen Herr Franzenburg Kommunikation dargestellt hat und an seine Erläuterung, dass Kommunikation letztlich

Ausdrücken von Eindrücken bedeutet. Auch wenn die anderen, wie z.B. Sami eher mit dem Gegenteil, d.h. Schüchternheit umzugehen hatten, fand ich, sie sind auch ermutigt und motiviert worden, oder Sami?!

Sami:

„Auf jeden Fall, auch bei den anderen, die jetzt nicht hier sprechen, hatte ich den Eindruck, auch wenn das Ganze in der Tat sehr fordernd war und mehr Druck bedeutete, als es Herrn Franzenburg selbst eigentlich recht war. Jetzt im Nachhinein merke ich, dass das sogar ein gutes Training war, weil im Ernstfall oft genug Stress im Spiel ist und in kurzer Zeit Höchstleistung gebracht werden muss. Das gilt vor allem für Präsentationen, die im Uni-Alltag auch nicht immer perfekt fertig werden. Das ist vor allem für mich und meine Asiatischen Kommilitonen ein Problem, da wir mit dem Anspruch aufwachsen, keine Fehler machen zu dürfen und immer einen perfekten Eindruck zu hinterlassen. Daher hatte ich das Gefühl, immer zu zurückhaltend und schüchtern aufzutreten. Umso erstaunter war ich, dass man mir im Präsentations-Coaching Mut machte, zu meiner zurückhaltenden Art zu stehen. In der ersten Phase, als die anderen Beobachtungsaufgaben bekamen – einer Inhalt, einer Sprache, einer Körpersprache, einer Kontakt usw. - durfte ich über ein bekanntes aber nur kurz vorbereitetes Thema referieren. Herr Franzenburg hatte zuvor noch auf die wichtigsten Aspekte (Kontakt, Transparenz, Elementarisierung) hingewiesen. Die hatte ich visualisiert immer vor Augen. Das hat mir geholfen, mich souveräner zu fühlen. So war ich angenehm überrascht, nicht nur beim Kommunikations-Coaching, sondern auch nach der Präsentation bestätigt zu bekommen, dass mein zurückhaltend-sachliches Wesen eher charmant als unsicher wirkt, zumal wenn ich diese Unsicherheit nicht verberge oder verdränge, sondern transparent mache und auf humorvolle Weise thematisiere – so wie es Herr Franzenburg mit den Streichhölzern tat, wo auch die Abgebrochenen bzw. abgebrannten noch ihre Funktion haben und anzustecken sind. Im Einzelcoaching bekam ich zusätzlich die Gelegenheit, meinen eigenen Standpunkt buchstäblich zu vertreten, indem ich bewusst Kontakt zum Boden, zu meinen Gefühlen (Bauch) und zur Umgebung (Wand) aufzunehmen und verstärkt Ich-Aussagen einzubauen. Das hat mich ähnlich ermutigt, zu meinen Eigenarten zu stehen wie dich John, und wie wahrscheinlich auch Olga; nur schade, dass Sandra aus Brasilien nur den Anfangsworkshop mitmachen konnte, aber sie hat sicherlich auch einiges mitgenommen.“

Olga:

„Vermutlich. Mir erging es ähnlich wie euch und den anderen: einerseits viele intensive Erfahrungen in kurzer Zeit aber auf der anderen Seite die Ermutigung, Dinge so sein zu lassen, wie sie sind, da sie zu einem gehören. Bei mir war vor allem der Moderationsworkshop wichtig, da er mir gezeigt hat, wie wichtig es ist jede einzelne Meinung, auch wenn sie nicht mit der eigenen übereinstimmt, ernst zu nehmen und wertzuschätzen, ohne die eigene Ansicht außen vor lassen zu müssen. Im Einzelcoaching wurde das noch einmal deutlich in der Unterscheidung zwischen Bewerten und Einordnen und bei verschiedenen Übungen zum Perspektivwechsel. Außerdem musste ich an das Bild mit der Streichholzschachtel denken, wo der Funke erst überspringt im Miteinander der Beteiligten, ohne dass einer allein alles erreichen könnte oder müsste. Ich hatte den Eindruck, und Herr Franzenburg hat es auch abschließend bestätigt, dass der Moderationsworkshop noch einmal die wichtigsten Erfahrungen der beiden anderen Workshops zusammenfasste.“

Diese Beobachtung deckt sich mit meiner Sicht als Coach, wie auch die übrigen Stellungnahmen, weitgehend mit den Aussagen im Schluss-Feedback (Fremdbild positiver als Selbstbild).

Bei der anschließenden Besprechung auf der Meta-Ebene wird deutlich, dass die Aufgabe,

gleichzeitig die eigene Person und die übrigen Teilnehmenden im Blick zu haben, oft eine Überforderung darstellt, die aber umgekehrt als wichtiges Training für den davon geprägten Ernstfall akzeptiert wird.

Diese Auffassung zeigt sich auch im Schluss-Feedback, bei dem einerseits betont wird, die eigenen Stärken und Ressourcen besser zu kennen und einsetzen zu können und eine Stärkung der Persönlichkeit erfahren zu haben, andererseits wird die dreifache Sach-Aufgabe (Kommunikation, Präsentation und Moderation) - wie von vornherein vermutet - als zu starker Druck empfunden. Aus diesem Grunde wird das Angebot einer vertiefenden Bearbeitung einzelner Themen wiederholt, jedoch bislang wegen Uni-Terminen (so die Leiterin) nicht aufgegriffen.

Inzwischen - April 2011 - hat ein weiterer Workshop zur Ressourcenarbeit, allerdings mit neuen Teilnehmenden, stattgefunden.

3. Ergebnis: Chancen und Grenzen von integrativem Coaching

Wie bereits einleitend ausgeführt zeigt sich in der Praxis, dass integratives Coaching wichtige Impulse für die Fremd- und Selbstwahrnehmung über kulturelle Grenzen hinaus ermöglicht und zugleich für Klischees sensibilisiert. Allerdings setzt es durch Prozess- und Erfahrungsorientierung eine große Offenheit und Kreativität bei allen Beteiligten voraus und stößt dort an seine Grenzen, wo pragmatische Lösungen auf direktem Weg angestrebt werden. Außerdem wird deutlich, dass die Fähigkeit einer realistischen Selbsteinschätzung und Selbsterfahrung nicht kulturell bestimmt ist, sondern eher ein allgemeines Phänomen (vor allem jüngerer Menschen) darstellt. Der hier exemplarisch gewählte Perspektivwechsel (fiktives Rollenspiel) stellt ein wichtiges Element integrativen Coachings dar, da die hier deutlich gewordenen Fragestellungen (Umgang mit zu viel bzw. zu wenig Temperament und Selbstbewusstsein, Umgang mit eigenen und fremden Ansprüchen) weniger im Umgang mit anderen Kulturen, sondern innerhalb einer Gruppe und sogar innerhalb einer einzigen Biografie auftauchen und bearbeitet und bewusst gemacht werden müssen. Das aufgezeigte Beispiel sollte hierfür Anregungen geben.

Literatur:

DERS. (1977/1978). Die Kraft des Guten. Ein Appell zur Selbstverwirklichung. München: Kindler; ab 1985 Frankfurt/M.: Fischer-Tb.

DERS., C.R. (1980/1981). Der neue Mensch. Stuttgart: Klett. (Orig.1980 A way of being. Boston: Houghton Mifflin)

DERS., C. R. (1961a/1973). Entwicklung der Persönlichkeit. Stuttgart: Klett-Cotta.

HUTTERER, R. (1992). Aktualisierungstendenz und Selbstaktualisierung. Eine personenzentrierte Theorie der Motivation. In R. Stipsits & R. Hutterer (Hrsg.), Perspektiven Rogerianischer Psychotherapie (S. 146-171). Wien: Facultas.

QUITMANN, H. (1991). Humanistische Psychologie. Zentrale Konzepte und philosophischer Hintergrund. Göttingen: Hogrefe.

RAUEN, Chr. (1999). Coaching. Innovative Konzepte im Vergleich. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

ROGERS, C.R. (1942/1972). Die nicht-direktive Beratung. München: Kindler; ab 1985 Frankfurt/M.: Fischer- Tb.

SCHMID, P. F. (1997). Personenzentrierte Supervision. Berufliche Entwicklung durch Begegnung. In I. Luif (Hrsg.), Supervision (S. 175-188). Wien: Orac.

SCHREYÖGG, A. (1998). Coaching: Eine Einführung in die Praxis. 3. Aufl.. Frankfurt/M.: Campus.

Geert Franzenburg

Vielfalt als Chance

Integratives Coaching als Ermutigung, aus der eigenen Fülle zu leben

Zusammenfassung

Die Beschreibung eines Workshops mit internationalen Studierenden verdeutlicht Wesen und Bedeutung integrativen Coachings als Bereicherung von Beratung, Supervision und Training. Die Kombination aus biografischem und personenzentriertem Ansatz, Methodenschulung und Reflexion unterstreicht, dass es dabei auf das Erkennen und Nutzen aller vorhandener Ressourcen bei den Teilnehmenden und auf die Ermutigung ankommt, diese im Alltag umzusetzen (integratives Modell).

Dabei lässt sich feststellen, dass diese Ressourcen (im Denken, Reden und Handeln) weitgehend unabhängig von Nationalität und Sprache existieren, aber individuell unterschiedlich ausgeprägt und durch ein biografisches und ganzheitliches Vorgehen entdeckt und entwickelt werden können. Das unterstreicht, dass interkulturelle Grenzen weniger national als individuell bestimmt sind. Daher versteht sich die Darstellung dieses Ansatzes als Ermutigung an alle Beteiligten, aus der eigenen Fülle zu leben.

Biographische Notiz

Geert Franzenburg; Senden
Pfarrer und Counselor grad. BVPPT; Fachrichtung Supervision & Coaching;
Osteuropabeauftragter des Ev. Kirchenkreises Münster, päd. Supervisor und
Organisationsberater (Uni Bremen)

Lehrtrainer und Lehrcounseling: Dr. Heinrich Halverscheid; Schwerte
Prof. Dr. G. Holzapfel; Bremen
Jutta Menke-Hille; Nordwalde
Prof. Dr. Jörg Schlee; Bremen

