



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit zur Ausbildung
Systemischer Coach

ANKE MEISTER

COACHINGPROZESS
MIT DER TETRALEMMA METHODE

AUSGANGSSITUATION/EINLEITUNG

Meine Klientin tritt mit folgendem Thema an mich heran und bittet um ein Coaching.

Sie fühlt sich in ihrem aktuellen Job nicht mehr wohl und spürt seit längerem mangelnde Wertschätzung bei ihrem aktuellen Arbeitgeber. Die Situation bereitet ihr zunehmend Probleme und sie überlegt immer wieder den Arbeitgeber zu wechseln.

Sie berichtet, dass sie ihrem aktuellen Arbeitgeber, bei dem sie seit über 10 Jahren beschäftigt ist, durchaus sehr dankbar für die kontinuierliche Weiterentwicklung ist. Sie sich hier in den letzten Jahren auch zu einer kompetenten Führungskraft entwickeln konnte. Aber sie hadert seit längerem mit den alten Strukturen und der aus ihrer Sicht zu starken Hierarchie bei ihrem Arbeitgeber. Auch die schlechte Kommunikation an ihrem Arbeitsplatz gefällt ihr nicht. Sie fühlt, dass sich etwas ändern muss. Bis jetzt fehlte ihr aber noch der Impuls für eine Veränderung.

Als Ziel vereinbarten wir eine Hilfestellung, für ihren beruflichen Entscheidungsprozess um ihren Handlungsspielraum zu vergrößern.

Für den Coachingprozess wendete ich das Tetralemma Modell an.



TETRALEMMA MODELL - ERLÄUTERUNG



Das Tetralemma ist ein Modell, das von Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer (2009) zur Reflexion von Konflikten und Ambivalenzen entwickelt wurde. Die Struktur des Modells geht auf fernöstliche Gedanken zurück: Sie entstammt der »traditionellen indischen Logik zur Kategorisierung von Haltungen und Standpunkten.

Die Struktur des Modells lässt sich zunächst in vier Positionen darstellen:

- Das Eine – die eine Seite der Ambivalenz bzw. die eine Option oder Perspektive.
- Das Andere – die andere Seite der Ambivalenz bzw. die andere Option oder Perspektive.
- Beides – die bisher möglicherweise übersehenen Verbindungen oder Vereinbarkeiten zwischen dem Einen oder dem Anderen.
- Keines von Beiden – die bisher möglicherweise übersehenen Kontexte, die das Eine und das Andere auch noch tangieren, bedingen oder möglicherweise erst verursachen; worum es bei dem Einen und dem Anderen eben auch noch gehen könnte.

Die buddhistischen Logiker ergänzten das Tetralemma um eine weitere

- fünfte Ebene: „... all dies nicht – und selbst das nicht« – die Negation der bisherigen vier Positionen sowie die Negation dieser Negation bzw. etwas ganz Anderes“

(Quelle 3)

TETRALEMMA MODELL - ERLÄUTERUNG

Wir gehen dann davon aus, dass wir uns entweder für das Eine oder das Andere entscheiden müssten. Wir pendeln dann, in einem »Tunnelblick« gefangen, zwischen der einen Option oder Perspektive und der anderen Hin und Her. Die Struktur des Tetralemma ermöglicht es zunächst, die Idee zu prüfen, ob möglicherweise bisher übersehene Verbindungen oder Vereinbarkeiten zwischen dem Einen und dem Anderen denkbar sind. Die dritte Position (Beides) offeriert den Gedanken, dass es möglich ist, das Eine und das Andere konstruktiv und angemessen zu verbinden, sodass wir uns nicht mehr im Sinne eines Entweder-oder einseitig entscheiden müssen. Wir können dann etwa merken, dass auf einer anderen Ebene eine übergeordnete Gemeinsamkeit auffindbar ist. Oder wir erkennen, dass eine Kontext- oder Situationentrennung eine mögliche Lösung wäre. Wir würden etwa zwischen sachlichen, sozialen und zeitlichen Kontexten bzw. Situationen unterscheiden und beispielsweise überlegen, wann, wo oder wie die eine Seite der Ambivalenz und wann, wo oder wie die andere Seite die geeignete Option oder Perspektive wäre. Die vierte Position (Keines von Beiden) führt den Gedanken ein, dass es bei der Reflexion von ambivalenten oder konflikthaften Positionen zwischen dem Einen und dem Anderen sinnvoll sein kann zu überlegen, welches weitere Kontexte sind, die die Ambivalenz oder den Konflikt noch bedingen, die vielleicht sogar als mögliche Ursache betrachtet werden könnten. Die Frage wäre hier: Worum geht es bei dieser Ambivalenz oder bei diesem Konflikt eigentlich auch noch? Die fünfte Position, die mit »... all dies nicht – und selbst das nicht« bezeichnet wird, öffnet die Suche nach weiteren Perspektiven in Richtung von etwas ganz Anderem. Damit gerät beispielsweise in den Blick, dass sich die Umwelt permanent, zum großen Teil unkontrollierbar, verändert und sich spontan auch so umgestalten kann, dass sich die Ausgangssituation zwischen dem Einen und dem Anderen wandelt. Auch ein die Konfliktsituationen oder Ambivalenzen entkrampfender Humor kann so etwas ganz Anderes sein.

(Quelle 3)

DER COACHING PROZESS

Im ersten Step habe ich meiner Klientin dieses Modell erklärt und sie fühlte sich sofort wohl mit der Methode. Daraufhin wollte sie die Karten in einem für sie passenden Abstand selber auf den Boden legen. Hier war schnell klar, dass DAS EINE mit dem wir begonnen haben, ihr aktueller Arbeitgeber ist. Ich bat Anna sich auf die Karte DAS EINE zu stellen und die Augen zu schließen.

1 | (KARTE) **DAS EINE**

Während die Klientin auf der Karte steht, gebe ich ihr folgende Stichpunkte:

- Du stehst jetzt auf deinem aktuellen Arbeitgeber, bei dem du schon sehr lange beschäftigt bist.
- Du hast nette Kollegen, aber dir fehlt die Wertschätzung ...

Ihre Atmung wird direkt unruhig und ihre Mimik verzieht sich ein wenig. Ich kann deutlich erkennen, wie sie sich in die Situation mit ihrem Arbeitgeber einfühlt.

Nach kurzer Zeit sagt sie, dass sie sich nicht wohl fühlt, ihr fehlt die Wertschätzung und sie ärgert sich über die schlechte Stimmung jeden Tag.

Meine Klientin öffnet ihre Augen, spürt ein ungutes Gefühl im Bauch und möchte von der Karte wieder runter. Ich bitte sie einen Schritt zur Seite zu gehen und gebe ihr etwas Zeit, bis ihre Atmung wieder etwas entspannter wird.

Da ich meine Klientin schon gut kannte, fiel es mir leicht ihr überraschende Fragen zu stellen.

Ich fragte Sie „Wie das Tennisturnier ihrer Tochter am Wochenende verlaufen ist“ Sie erzählte freudestrahlend von der guten Leistung und dem Pokal, den ihre Tochter mit nach Hause brachte. Als meine Klientin für die nächste Karte bereit war, bat ich sie, sich auf die Karte DAS ANDERE zu stellen.

2 | (KARTE) **DAS ANDERE**

Sie schloss erneut die Augen und wie im Vorfeld vereinbart, fragte ich sie, ob sie sich einen neuen Arbeitgeber vorstellen könnte. Einen Arbeitgeber, der mehr ihren Werten entspricht und einem neuen Team, welches besser zu ihr passt. Einen neuen Arbeitsplatz mit tollen neuen Herausforderungen und einer wertschätzenden Kultur.

Ihre Atmung war sehr entspannt und sie gab an, sich auf dieser Karte sehr wohl zu fühlen. In ihren Gedanken ging sie freudig zur Arbeit und war voller Tatendrang in ein spannendes Projekt eingebunden.

Sie genoß diese Karte und ich ließ ihr die Zeit, die sie benötigte, bis sie die Augen öffnete und die Karte wieder verließ und zur Seite trat. Ich stellte ihr wieder die überraschende Frage. „Was gab es denn am Wochenende bei euch zu Essen?“ Sie erzählte von einem netten Barbecue Abend mit Freunden.

3 | (KARTE) BEIDES

Jetzt bat ich meine Klientin sich auf diese Karte zu stellen.

Ich fragte sie wie es sich anfühlt, wenn sie an ihren jetzigen Arbeitgeber denkt und was sie spürt, wenn sie an einen neuen Arbeitgeber denkt.

Sie wurde etwas traurig und beklagte die mangelnde Wertschätzung. Ihr fiel deutlich auf, dass sie ungern morgens auf die Arbeit ging und stellte für sich fest, dass dies irgendwie schade ist. Sie sagte, dass sie eigentlich gerne arbeitet, den Austausch mit Kollegen liebt und Lust hat, Neues dazuzulernen. Auch wurde ihr bewusst, dass es wenig Abwechslung in ihrem Berufsalltag gab.

Ich ließ ihr auch auf dieser Karte die Zeit, die sie benötigte, auch als sie ihre Augen öffnete. Sie trat wieder selbstständig zur Seite.

Wieder überraschte ich sie mit einer Frage. Und zwar „Hast du eigentlich schon deinen nächsten Sommerurlaub geplant?“

Sie musste lachen und verneinte die Frage, da sie sich noch nicht entschieden hatte.

4 | (KARTE) KEINES VON BEIDEN

Meine Klientin ging nun auf diese Karte und ich fragte sie, wie sie sich fühlt, wenn keines von beiden eine Option für sie darstellt.

Ihre Mimik veränderte sich sofort. Sie stellte sich vor, weitere Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben und fand diese Vorstellung schrecklich. Das Gefühl von Unterforderung kam ihr sofort in den Sinn. Sich jeden Tag wieder zu motivieren ins Büro zu gehen und gegen die Hierarchie anzukämpfen, veränderte ihre Atmung. Sie schüttelte mit dem Kopf, öffnete die Augen und sagte klar, dass dies keine Option sei für sie.

Sie verließ die Karte schnell.

Ich gab ihr wieder etwas Zeit, bevor ich sie fragte: „Hast du heute Abend noch etwas vor?“

Sie antwortete, dass sie mit einer Freundin zum Essen verabredet sei und sich auf einen entspannten Abend freut.

5 | (KARTE) DIES NICHT UND SELBST DAS NICHT

Ich lud meine Klientin ein, sich auf die letzte Karte zu stellen und ihre Augen zu schließen. Ich bat sie, sich vorzustellen „dies nicht und selbst das nicht“. Sie öffnete sehr schnell wieder ihre Augen, dass sie auf dieser Karte eigentlich gar nichts fühlt. Ich bat sie erneut noch einmal die Karte auf sich wirken zu lassen und sich noch etwas Zeit zu nehmen. Nach einem kurzen Moment spürte sie aber weiterhin nichts und verlässt die Karte.

Nachdem ich mich vergewissert habe, dass es ihr gut geht, lud ich sie ein, noch einmal um das Tetralemma herumzugehen und sich wieder an den Anfang zu stellen. Es sprudelte direkt aus ihr heraus, dass sie niemals damit gerechnet hätte, wie unglücklich sie momentan bei ihrem Arbeitgeber ist. Wie wichtig es ihr doch ist, sich wohl zu fühlen. Ihr war klar geworden, dass sie Lust auf neue Projekte, neue Herausforderung und neue Menschen hatte. Und irgendwie wurde ihr bewusst, dass nach 10 Jahren jetzt auch durchaus ein guter Zeitpunkt für einen Wechsel sei.

Am Ende des Coaching klärte ich noch einmal die Frage: ob sie noch etwas von mir benötigt.

Meine Klientin war zufrieden, sichtlich gelöst und gab an, sich gut zu fühlen.

FAZIT

Ein professionelles Coaching zu gewährleisten und mein berufliches Potenzial gezielt einzusetzen war mein persönliches Ziel, warum ich mich für eine Systematische Coaching Ausbildung entschieden habe. In meinem beruflichen Umfeld bei MEISTER.CONSULTING, treffe ich immer wieder auf Persönlichkeiten, die nach Orientierung suchen. Ihnen als vertrauensvoller Coach zur Seite zu stehen und dafür über die nötigen Methoden zu verfügen, ist mir sehr wichtig.

Ich habe ich das große Glück bei InKonstellation an der Ausbildung zum Systematischen Coach zum ersten Mal am Standort München teilzunehmen. Direkt von der ersten Minute an waren wir ein ganz besonders Team. Zu jedem Zeitpunkt wertschätzend, vertrauensvoll, im engen Kontakt, voller Demut, Respekt und was mir ganz besonders wichtig ist immer authentisch!

Lieben Dank für das Vermitteln der Methoden und Praktiken beim Systematischen Coaching. Ich bin sehr stolz, die Ausbildung mit eurer Unterstützung so perfekt geMEISTERt zu haben.

Ganz lieben Dank an Timo Schlage, Lisa Westner, Manfred Wagner, Sylvia Bublies ,Hanna Berger und Helen Mau.

ANKE MEISTER

QUELLENVERZEICHNIS

Quelle 1

<https://pixabay.com/de/vectors/menschen-karikatur-konversation-8238933/>

Quelle 2

<https://pixabay.com/de/illustrations/post-it-memos-notizen-info-1975179/>

Quelle 3

<https://www.carl-auer.de/magazin/systemisches-lexikon/tetralemma>
<https://www.carl-auer.de/magazin/author/heiko-kleve>