

Coaching und Mindfulness

Wache und präsente Coaches können ihre Coachees in vieler Hinsicht besser unterstützen. Wie das geht und warum das so ist, lesen Sie in diesem Artikel.



Gastautor

Johannes Narbehuber

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung sowie Wirtschaftspsychologe, Unternehmensberater und Organisationsentwickler.

www.trigon.at

Megatrend Mindfulness

Immer mehr Unternehmen setzen Achtsamkeits-Instrumente in der Personal- und Führungskräfteentwicklung ein. Auch in der Forschung boomt das Thema: Während es vor wenigen Jahren nur einige Studien dazu gab, sind es heute über dreitausend wissenschaftliche Publikationen, viele von renommierten Universitäten wie Harvard, Stanford oder dem MIT.

Dabei geht es nach Jon Kabat-Zinn (MIT/UMass Medical School), einem der Pioniere in diesem Bereich, um »eine bestimmte Form der Aufmerksamkeit: bewusst im gegenwärtigen Augenblick und nicht urteilend.«

Beim ÖBAM, dem österreichischen Bundesverband für Achtsamkeit/Mindfulness ist von einem Wechsel vom »Tun« zum »Sein« die Rede. Mit meditativen und mentalen Techniken, Wahrnehmungs- und Konzentrationsübungen kann man das Ganze trainieren.

Ressourcen in uns selbst als Coach aktivieren

»Es ist meine verdammte ethische Pflicht als Coach, dass ich es mir so richtig saumäßig gut gehen lasse«, formuliert es Gunther Schmidt (Milton Erickson Institut Heidelberg).

Wache und präsente Coaches können ihre Coachees in vieler Hinsicht besser unterstützen. Dies sieht auch die International Coach Federation (ICF) so und beschreibt »Persönliche Präsenz« als eine Kernkompetenz für Coaches. Darunter versteht die ICF etwa den »Zugang zur eigenen Intuition und das Vertrauen auf das eigene innere Wissen«, »die Fähigkeit, sich darauf einzulassen, dass der Coach nichts weiß« oder »Selbstvertrauen im Umgang mit starken Emotionen«.

Dan Siegel (Harvard/UCLA) zeigt auf, wie aus einer neurophysiologischen Betrachtungsweise eine verbesserte Fähigkeit zur Selbst-Wahr-

nehmung Hand in Hand geht mit erhöhter Empathie-Fähigkeit. Letztere benötigen wir für eine tragfähige, gute Beziehung zu unserem Coachee ebenso wie für hilfreiche Interventionen.

Ressourcen des Coachee aktivieren

In der sozialen Interaktion stecken wir uns permanent wechselseitig mit Verhaltensweisen, Gefühls- und Bewusstseinszuständen etc. an. Gähnen, Lachen oder erhöhte Aufmerksamkeit sind nur einige Beispiele, die wir alle aus unserem Alltag kennen. Unsere eigene Verfasstheit wirkt sich unweigerlich auch auf unseren Coachee aus. Stephen Gilligan (Stanford) leitet daraus die Forderung ab: »Wohin auch immer wir wollen, dass unser Coachee geht, wir gehen voran.«

Den Coachee anstecken

Wenn ich als Coach achtsam bin, entspannt, humorvoll und in meiner Mitte, kann es gut sein, dass ich meinen Coachee damit »anstecke«. Wenn ich mich achtsam meinem eigenen Unwohlsein und meiner eigenen Ratlosigkeit stelle (statt beides wegzudrängen und es damit stärker und kontraproduktiv zu machen), erleichtere ich es meinem Coachee, eine ähnliche Haltung zu entwickeln.

Auch ganz direkte Interventionen in Sachen Mindfulness, wie einige bewusste gemeinsame Atemzüge, Übungen zur Körperwahrnehmung, zur Selbstregulierung oder zur Empathie können die Coaching-Arbeit wesentlich vertiefen und bereichern.

Chade-Meng Tan (SIYLI) beispielsweise beschreibt praktische Übungen, die Google im Führungskräfte-Training einsetzt. Viele davon eignen sich – gegebenenfalls in leicht adaptierter Form – auch hervorragend fürs Coaching. **T**