

**Pre-Print zur geplanten Veröffentlichung
in der Zeitschrift OSC – Organisation Supervision Coaching**

Die Rolle des Felt Sense im Coaching

Abstract

The Role of Felt Sense in Coaching

In Focusing and the experiential concept of change, the Felt Sense plays a specific role. This seems to be relevant for coaching, considering neuroscientific findings and the demand to include affective and body-related aspects in coaching.

Within the framework of an explorative study, the author developed a change model related to coaching, starting with trilemma situations in the sense of an incongruity or tension between situational reference and contradictory parts of affective-cognitive perception. Taken this as a basis, Experiencing and the Felt Sense can be used as a resource for a topic-related clarification and solution process.

Zusammenfassung

Im experienziellen Veränderungskonzept des Focusing spielt der Felt Sense eine besondere Rolle. Für das Coaching scheint das insofern relevant, als dass sich dort vor dem Hintergrund neurowissenschaftlicher Erkenntnisse zunehmend die Frage nach dem Einbezug affektiver und körperbezogener Aspekte stellt.

Im Rahmen einer explorativen Studie entwickelte der Autor ein auf Coaching bezogenes Veränderungsmodell, an dessen Ausgangspunkt Trilemma-Situationen im Sinn einer Inkongruenz oder Spannung zwischen Situationsbezug und kontradiktorischen Anteilen der affektiv-kognitiven Wahrnehmung stehen. Darauf aufbauend kann der Felt Sense bzw. das ihm zugrunde liegende Experiencing als Ressource für einen themenbezogenen Klärungs- und Lösungsprozess genutzt werden.

Keywords / Schlüsselwörter

Focusing, Coaching, Experiencing, Felt Sense

1 Einführung

„Ein Felt Sense ist keine geistige, sondern eine physische Erfahrung, ein körperliches Wahrnehmen einer Situation, einer Person oder eines Ereignisses. Eine innere Aura, die alles umfasst, was Sie zu einem bestimmten Gegenstand zu einer bestimmten Zeit fühlen und wissen. Sie umfasst es und teilt es Ihnen mit, und zwar nicht in Einzelheiten, sondern als Gesamteindruck.“ (Gendlin, 1998, S. 54)

Mit dem Begriff des Felt Sense hat Eugene Gendlin (1926-2017), der Begründer des Focusing, ein philosophisch-psychologisches Konstrukt eingeführt, das auch für Coachingprozesse von Bedeutung sein kann. Im Focusing werden kognitive und gefühlsmäßig-körperliche Prozesse auf eine spezifische Art in Beziehung zueinander gesetzt, um auf der Grundlage des dabei entstehenden Felt Sense Lösungen für problematische Situationen zu erarbeiten.

Aufmerksamkeit erhält Focusing und damit der Felt Sense neuerdings auch vor dem Hintergrund einer zunehmend zu beobachtenden Körperorientierung in Therapie und Beratung. Tschacher (2006, S. 17) spricht hier von einem Body Turn und führt diesen zurück auf Forschungen im Kontext künstlicher Intelligenz, bei denen der Zusammenhang zwischen Affekt / Emotion und Kognition ebenso herausgearbeitet wurde wie das Verständnis, dass menschliche Intelligenz einen Körper benötigt, um sich entfalten zu können. Während das neuzeitliche Menschenbild lange Zeit im descartesschen Sinn von einer Trennung von Geist und Materie ausging, postulieren aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse eine Wechselwirkung zwischen Körper und Psyche, und zwar dergestalt, dass emotional-körperliches Erleben Einfluss auf kognitive Verarbeitungsprozesse nimmt, während umgekehrt die gedanklich-rationale Kontrolle starker emotionaler Zustände kaum möglich ist (Roth & Ryba, 2017; vgl. Storch, Cantieni, Hüther & Tschacher, 2006; Koch, 2011; Gugutzer, 2012). So haben sich im psychotherapeutischen Kontext verschiedene körperorientierte Verfahren etabliert, die je nach Schwerpunktsetzung affektorientiert, wahrnehmungsorientiert, beziehungsorientiert oder bewegungsorientiert ausgerichtet sein können (Geuter, 2015, S. 2 & S. 65). Focusing zählt nach Ryba (2019, S. 319) zu den wahrnehmungsorientiert ausgerichteten körperzentrierten Verfahren, die über Sinneseindrücke und innere Achtsamkeit einen Zugang zum bis dahin Unbewussten bzw. Vorbewussten schaffen, innere affektiv-körperliche Reaktionen im Hier und Jetzt erkunden und daraus

Implikationen für weitere Schritte ableiten.

Als Problemlöse-Methode insbesondere in unklaren Situationen hat Focusing inzwischen in verschiedenen Lebensbereichen Einzug gehalten (Gendlin, 1998, S. 135ff; Gendlin & Wiltschko, 2016; Hofmann, 2016, S. 401ff). Auch im Blick auf Coaching und Supervision weisen einzelne Autoren auf den Nutzen von Focusing hin (Feuerstein & Müller, 1998; Deloch & Feuerstein, 2013), allerdings scheint das Konzept im Coaching insgesamt wenig verbreitet. Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass Focusing als Methode eher die Anmutung eines therapeutischen oder selbsterfahrungsorientierten Settings hat, während Coachs sich im Kontext arbeitsweltlicher Beratung in der Regel abgrenzen von Therapie und Selbsterfahrung.

Um die Rolle des Felt Sense im Coaching zu untersuchen, führte der Autor eine Studie durch, bei der er audiographierte Gespräche erfahrener und umfassend ausgebildeter Coachs, die im Rahmen der Kasseler Coachingstudie (KCS, Leitung Prof. Dr. Möller) erhoben wurden, hinsichtlich der stattfindenden experientiellen Prozesse analysierte (Siegrist, 2020). Das Interesse galt dabei weniger einer spezifisch focusingorientierten Vorgehensweise, sondern mehr der Frage, inwieweit experientielle Prozesse im Coaching auch schulenunabhängig stattfinden. Dabei entstand ein am Selbsterleben orientiertes Modell intraindividuelle Veränderung, aus dem in diesem Artikel Hinweise zum experientiellen Vorgehen im Coaching abgeleitet werden sollen.

2 Focusing und Experiencing

Grundlage des Focusing ist die von Gendlin entwickelte Theorie des Experiencing, die aus psychologischer Sicht auf zentrale Grundannahmen des Personenzentrierten Ansatzes (Rogers, 1972; Rogers, 2000) zurückgreift, und aus philosophischer Sicht auf Annahmen der Existenzphilosophie und der Phänomenologie (Sachse, Atrops, Wilke & Maus, 1992, S. 7).

Rogers (2000, S. 42) unterscheidet zwischen dem Erleben, das durch ein biologisches, organismisches Wertesystem bestimmt wird und dem Konstrukt des Selbstkonzepts, das sich aus den Erfahrungen heraus, die eine Person mit sich und den Prägungen der Umwelt macht, entwickelt. Im beraterischen oder therapeutischen Prozess gilt für den Klienten, sich im Rahmen der Selbstexploration des organismischen Erlebens und dessen kognitiven Bedeutungsinhalts gewahr zu werden und eine Verbindung mit dem

Selbstkonzept herzustellen, um so zu einem neuen Bewusstsein über die eigene Person und zu einem veränderten Selbstkonzept zu gelangen. Im Prozess der Selbstexploration spielen Gefühle im Sinn einer teilweise bewussten und teilweise unbewussten emotionalen Reaktion eine zentrale Rolle. Sie werden als „hochinferente, aber implizite (d.h. nicht vollständig explizierbare) Wissensform“ betrachtet (Sachse & Langens, 2014, S. 34), die komplexe Erlebens- und Wissensbestände verarbeitet.

Als Weiterentwicklung dieser Sichtweise führt Gendlin das Konstrukt des Felt Sense ein, der sowohl Affekte als auch Emotionen und Kognitionen umfasst. Für Gendlin ist der Felt Sense

„eine einzigartige Empfindung einer gesamten Subtilität und fällt somit nicht in eine uns vertraute Kategorie. Ein (...) Unterschied zwischen einer Emotion und einem Felt Sense ist, dass eine Emotion weniger verlässlich ist als der Verstand, während ein Felt Sense verlässlicher ist als der Verstand. Wenn wir in Wut handeln, tut es uns später oft leid, weil wir nur auf einen Teil der Situation reagiert haben. Wenn wir ruhiger sind, erinnern wir uns der gesamten Situation. Das ist der Grund, weshalb eine Emotion gewöhnlich weniger verlässlich ist als der Verstand. Im Gegensatz dazu ist ein Felt Sense verlässlicher als die Vernunft, weil darin mehr Faktoren gespürt werden können, als der Verstand verarbeiten kann. Das bedeutet nicht, dass wir im Hinblick auf den Felt Sense die Vernunft und eine verantwortungsvolle Auswahl aufgeben können. Im Gegenteil, wir brauchen immer sowohl den Felt Sense und die Rationalität.“ (Gendlin, 1996, S. 97)

Nach Gendlins Konzept findet im Individuum ein kontinuierlich ablaufender Prozess der körperlich spürbaren Bezugnahme auf äußere Ereignisse statt. Dieser Prozess, den er als Experiencing bezeichnet, ist für ihn grundlegend für alle psychischen Ereignisse der Persönlichkeit und damit auch für die Entstehung des Felt Sense (Sachse et al. 1992, S. 9). Dem entsprechend definieren Dahlhoff & Bommert (1978, S. 65) Experiencing als

„das konkrete, im Augenblick vor sich gehende Erleben eines Individuums (...), bei dem die Aufmerksamkeit auf einen zugrunde liegenden gefühlten Erlebnisgegenstand gerichtet ist. Dieser Gegenstand muss nicht unbedingt vollständig verbal fassbar sein, es ist für das Individuum mehr eine körperlich fühlbare Beziehung: eine gefühlte, unmittelbar gegenwärtige, persönliche Bedeutung von Dingen und Erlebnissen.“

Focusing als Methode soll das Individuum dabei unterstützen, dieses gefühlsmäßige, oft

als vorbegrifflich bezeichnete Erleben ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken zu lassen, so dass ein bewusster Prozess der Bezugnahme auf das innere Erleben stattfindet. Während des Fokussierens auf das innere Erleben im Sinn eines direkten Bezugsobjekts, entsteht demnach eine Art innerlich gefühlter Bedeutung, der Felt Sense (Sachse et al, 1992, S. 9; Dahlhoff & Bommert, 1978, S. 67). Das Konzept geht davon aus, dass der größte Teil des menschlichen Lebens innerhalb impliziter Bedeutungen verläuft, beispielsweise wenn gegenwärtige Reaktionen und Verhaltensweisen von zurückliegenden Erlebnissen geprägt sind, diese aber in unserer gegenwärtigen Reaktion nicht explizit präsent sind. Ziel des Focusing ist deswegen eine Interaktion mit dem Impliziten, so dass aus dem impliziten Erleben ein inneres Bezugsobjekt entstehen und durch das Finden von Wortsymbolen zum Bedeutungsträger werden kann (Gendlin, 1978, S. 13).

Focusing besteht demnach zunächst darin,

„Zeit mit etwas körperlich Empfundene, aber Unklare zu verbringen (bis es „in den Fokus“ kommt).“ (Gendlin, 1996, S. 59)

Im Rahmen dieses Verweilens bei dem körperlichen Empfinden sucht der Klient dann nach einem Symbol, das die gefühlte Bedeutung des körperlich Empfundene möglichst adäquat abbildet. Wenn die aus dem Felt Sense heraus entstehende Symbolisierung gelingt, werden dem Klienten bisher unklare Aspekte eines Themas oder eines Problems verfügbar, die er in sein bewusstes Erleben integrieren kann (Sachse et al, 1992, S. 2). In der Regel empfindet der Klient dann eine unmittelbare Erleichterung, die Gendlin als Felt Shift bezeichnet. Ziel des Focusing ist damit die „Symbolisierung der gefühlten Bedeutung“ (ebd.), denn die gefühlte Bedeutung enthält nach diesem Verständnis auch Hinweise auf den Kern oder die Besonderheit des Problems bzw. auf ein Bedürfnis, das mit diesem Problem verbunden und noch nicht erfüllt ist, so dass sich aus dem Felt Sense sowohl die subjektive Bedeutung einer Problematik als auch deren Lösungsrichtung ableiten lassen (Feuerstein & Müller, 1998, S. 42).

Für das Focusing hat Gendlin eine konkrete Prozessanleitung ausgearbeitet, er betont aber auch, dass Experiencing bzw. der experienzielle Gebrauch von Methoden nicht auf Focusing begrenzt ist (Gendlin, 1996, S. 114 & S. 271). Die Focusing-Methode besteht aus sechs Schritten (ebd.; Sachse et al, 1992, S. 3):

1. Raum schaffen: Ein Focusingprozess beginnt in der Regel mit einer Entspannungsübung, die dazu verhilft, innezuhalten und die Aufmerksamkeit auf den Körper und insbesondere auf den Brust- und Bauchraum zu richten.

2. Einen Felt Sense entstehen lassen: Wenn das Bewusstsein auf das ausgewählte Thema ausgerichtet ist, geht es darum, implizite Aspekte des Themas zu adressieren. Dazu wandert die Aufmerksamkeit in den Körper, verbunden mit der Fragestellung, wo im Brust- und Bauchraum etwas zu diesem Thema reagiert. Dann gilt es, bei dieser reagierenden Körperstelle zu verweilen, quasi der vagen körperlichen Empfindung Gesellschaft zu leisten: der Felt Sense entwickelt sich, zunächst schlicht als körperliches Erleben von etwas, was noch nicht in Worte zu fassen ist.
3. Einen Griff finden: Gemeint ist damit die Symbolisierung des Felt Sense, also ein Wort, eine Redewendung oder ein Bild, das die Qualität des Felt Sense möglichst genau wiedergibt.
4. Die Stimmigkeit zwischen dem Griff und dem Felt Sense überprüfen: Wenn die Symbolisierung den Felt Sense stimmig wiedergibt, verändert sich in der Regel auch das Körperempfinden, indem eine gewisse Erleichterung zu spüren ist. Der Symbolisierungsprozess dauert so lange, bis ein Felt Shift, eine körperlich fühlbare Empfindungsänderung, eintritt.
5. Fragen stellen: Um den Felt Sense bzw. die Symbolisierung auf das Thema anzuwenden, werden nun Fragen gestellt, wie z.B.: Was bräuchte diese Stelle, um sich wohl(er) fühlen zu können? Welche Qualität fehlt dieser Stelle? Was ist das Schlimmste / Beste an dieser ganzen Sache? Dann können weitere Fragen folgen: z.B.: Wird etwas klarer, wenn ich das Thema so betrachte? Zeigt sich eine Wirkung im Felt Sense, wenn er so befragt wird? Dabei ist auf ein enges Verweilen bei der Empfindung zu achten, theoretische und intellektualisierende Erklärungen sollen vermieden werden.
6. Empfangen und schützen: Abschließend geht es darum, die Schritte des Focusing-Prozesses zu würdigen und das, was in der Beschäftigung mit dem Felt Sense entstanden ist, zu schützen, auch wenn das Ergebnis möglicherweise klein erscheint.

In der psychotherapeutischen Forschung werden Focusing und Experiencing den prozess- und erfahrungsorientierten Ansätzen zugeordnet (Elliot, Greenberg & Lietaer, 2013; S. 791). Während die Wirksamkeit der erfahrungsorientierten und der emotionsorientierten Psychotherapien insgesamt empirisch belegt ist (vgl. ebd., S. 849), steht die Forschung im Blick auf Experiencing und Coaching allerdings noch in den Anfängen.

Um Experiencing auch empirisch erfassen zu können, entwickelte Gendlin eine spezielle

siebenstufige Experiencing-Skala (Klein, Mathieu, Gendlin & Kiesler, 1969), die die Nähe des Klienten zu seinem inneren Erleben bzw. die Art, wie er sich diesem Erleben zuwendet, erfassen soll. In Stufe 1 der Skala schildert der Klient Ereignisse in allgemeiner, unbeteiligter Weise, in Stufe 3 bezieht er sich nur knapp und wie von einem äußeren Bezugspunkt betrachtet auf sein Fühlen und Erleben, in Stufe 4 bezieht er sich auf seinen inneren Bezugsrahmen, und in Stufe 7 kann der Klient klar und offen über sein unmittelbares inneres Erleben sprechen und die Bedeutung des Erlebens verstehen. Untersuchungen mit der amerikanischen Experiencing-Skala zeigen, dass ein hohes Experiencing-Niveau regelmäßig einhergeht mit einem signifikant positiven Therapie-Outcome, während Klienten in weniger erfolgreichen Therapieverläufen lediglich über ein niedriges Experiencing-Niveau verfügen (Watson, Greenberg & Lietaer, 2010, S. 139).

Im Sinn einer kritischen Würdigung des Focusing und Experiencing sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Gendlin zwar die psychologisch-therapeutische Relevanz seines Konzepts hervorhebt, aber gleichzeitig darauf verzichtet, eine psychologisch stringente Theorie zu entwickeln. Vielmehr begründet er seine Theorie mit existenzphilosophischen und phänomenologischen Überlegungen, die er in seinem Prozessmodell von Veränderung und Entwicklung (Gendlin, 2015) ausführlich darstellt. Ausgangspunkt dieses Modells ist die Annahme, dass Körper und Umwelt ein prozesshaft vor sich gehendes Ganzes sind und jeweils wechselseitig Einfluss nehmen bzw. sich gegenseitig implizieren. Eine theoretische Weiterentwicklung des Konzepts nehmen Sachse et al (1992, S. 29ff) vor, indem sie den Prozess, der zu einem Felt Sense führt, als Prozess der motivational-affektiven Informationsverarbeitung einordnen, so dass nicht der Felt Sense, sondern das ihm zugrunde liegende Experiencing als zentraler Prozess der Verarbeitung und Veränderung zu sehen ist. Als zentrale Grundannahme ihrer Theorie gehen Sachse et al (ebd., S. 33) von einer „teilweisen Unabhängigkeit“ kognitiver und affektiver Verarbeitung aus. Die unabhängige Verarbeitung affektiver und kognitiver Elemente tritt insbesondere bei persönlichen Problemen häufig auf, so dass Klienten affektive Reaktionen haben können, die sich dem rationalen Verstehen entziehen, deren Auswirkungen aber spürbar sind, z.B. in Form von Unbehagen, Anspannung oder inneren Impulsen.

3 Ein Modell der Veränderung

Im Rahmen der Studie wurden 19 audiographierte Coachingprozesse, bei denen Anliegen aus einem komplexen Arbeitskontext bearbeitet wurden, untersucht. Aus der Grundgesamtheit wurden drei idealtypische Episoden ausgewählt, die einen individuellen Veränderungs- und Lösungsprozess im Zusammenhang mit einem Experiencing der Stufe 4 oder höher erkennen ließen. Zur Kontrastierung wurden drei weniger idealtypische Episoden herangezogen. Auf der methodischen Grundlage einer qualitativen Task Analyse (Greenberg, 2007; Rice & Greenberg, 1984; Pascual-Leone, Greenberg & Pascual-Leone, 2009) wurde ein Modell intrapersonaler Veränderung entwickelt, bei dem sowohl Aspekte bewusster Kognition als auch affektive, emotionale und motivationale Elemente unter Einbeziehung körperbezogener Aspekte verarbeitet werden (Abbildung 1: experiencingorientiertes Veränderungsmodell).

Ausgangspunkt der Veränderung ist eine themenbezogene Unklarheit oder eine Irritation der Coachee, die mit einem nicht zu ignorierenden aktuellen Gefühl oder einem Körpererleben einhergeht. Konkret stellt sich die Unklarheit in der Regel in Form einer Situationsbeschreibung dar, die zum einen ein problematisches Verhalten des Umfelds in Bezug zur eigenen Person beinhaltet, und zum anderen ein affektiv-kognitives Spannungserleben, das als unangenehm wahrgenommen wird.

Die untersuchten Gesprächsverläufe zeigen im nächsten Schritt eine Vertiefung der Situationsbeschreibung. Vertiefung bedeutet in diesem Fall, dass die Klientin sich Zeit nimmt, das für die Situation relevante Umfeld differenzierter zu beschreiben und sich auch in gewisser Weise zum Umfeld zu positionieren, in der Regel in Form einer Distanzierung. Diese Distanzierung kann unterschiedlich ausgeprägt sein, sie kann beispielsweise in Form einer Bewertung stattfinden oder sich auf einzelne Aspekte des Umfeldverhaltens beziehen. Gleichzeitig findet eine Art „referring inward“ statt, in Form einer Konzentration auf einen inneren Bezugsrahmen. Innere Erlebnisse werden wahrgenommen als Körpererleben oder als Gefühl, als ein inneres „Etwas“, das auch belastende oder zumindest unangenehme Aspekte enthält. In der Klientin findet eine gewisse Aufmerksamkeitsverlagerung hin zum aktuellen Erleben statt, und vor dem Hintergrund der wahrgenommenen inneren Irritation oder Spannung entsteht auch ein gewisser Veränderungswunsch.

Das Modell beschreibt weiter eine Fokussierung auf das Selbsterleben, und zwar in Form eines komplexen Explorationsprozesses, bei dem die Klientin einerseits die Schwere der

Belastung spürt und den eigenen Bedürfnissen nachgeht, und andererseits eigene Ressourcen und Energie aktiviert. Eine wichtige Rolle spielt dabei das „Verstehen“ des inneren Erlebens, das zu einer veränderten Haltung, Erleichterung oder Klarheit führt. Es entsteht also eine Art innerer Bezugspunkt, der dann die weiteren Prozesse wie Reflexion der Motivation, Reflexion der Bedürfnisse, Aktivierung von Ressourcen und Aktivierung von Energie in Gang setzt und zu einem besseren Verstehen des eigenen gegenwärtigen Erlebens führt. Hieraus entsteht ein Lösungsansatz, der entweder in einer veränderten Haltung besteht, die dann auch zu einem veränderten Umgang mit der Situation führt, oder zu einer Handlung oder einem Handlungsplan, der sich auf die anfangs geschilderte Situation auswirkt. Zum Ende des Veränderungsprozesses ist der Blick damit zunehmend wieder auf das Umfeld gerichtet und nicht primär auf das Selbsterleben.

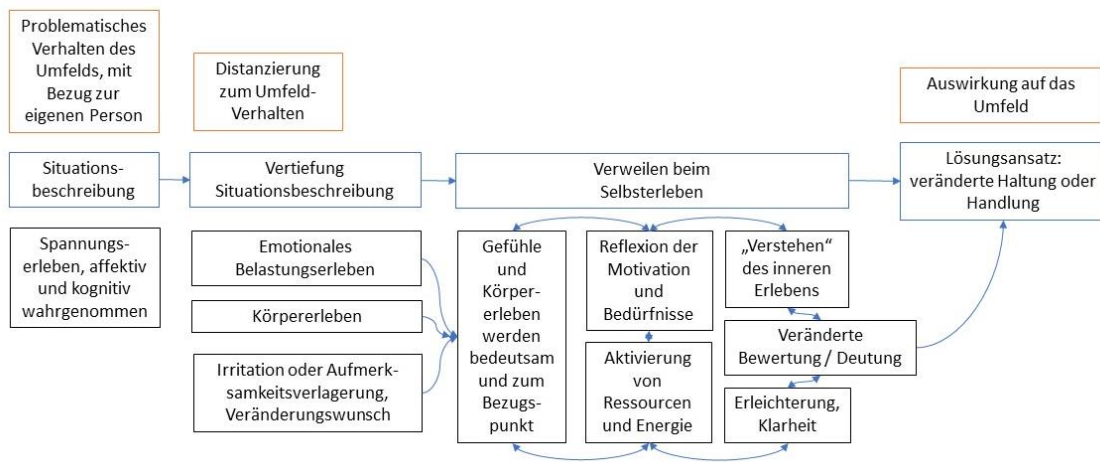


Abbildung 1: Experiencingorientiertes Veränderungsmodell

Das Modell macht deutlich, dass im Rahmen affektiver Verarbeitung körperliche Reaktionen auftreten können, die aber mehr sind als rein körperliche Reaktionen, sondern affektive Bedeutungen beinhalten, die der Klientin bis dahin noch nicht zugänglich waren und die durch das Verweilen beim Selbsterleben zumindest teilweise expliziert werden können. Körpererleben kann also zum einen Ausgangspunkt für einen Veränderungsprozess sein, und es kann zum anderen Teil des Lösungswegs, wenn es zum Beginn des Veränderungsprozesses noch nicht wahrgenommen wurde.

Im Modell wird auf eine spezifische Erwähnung des Felt Sense verzichtet. Das ist zum einen dem geschuldet, dass das Modell in erster Linie eine phänomenologische Beschreibung vornimmt, und zum anderen der Gegebenheit, dass eine Symbolisierung, wie sie für das Focusing und den Felt Sense typisch ist, im Coaching nicht so eindeutig zu beobachten ist. Vielmehr kann das Verweilen beim Selbsterleben auch dazu führen,

dass beispielsweise eine Metapher entwickelt wird, die nicht in einem direkten Bezug zum Körpererleben steht, oder dass die Klientin über das Reflektieren biographischer oder motivationaler Aspekte eine themenbezogene Bedeutung des aktuellen Selbsterlebens entwickelt. Symbolisierung bzw. die Bedeutungsfindung vollzieht sich dann weniger im Finden des Wortsymbols als mehr in Form eines veränderten „Verstehens des inneren Erlebens“. Das Selbsterleben unterliegt dabei einer gewissen Zirkularität, die auch Pendelbewegungen zwischen belastenden Elementen und Ressourcen freisetzenden Elementen des inneren Erlebens beinhaltet. Solche Pendelbewegungen ermöglicht es der Klientin, unterschiedliche Facetten des Selbsterlebens zu erfassen und das anfängliche, auch körperlich spürbare Belastungserleben so zu transformieren, dass motivationale und bedürfnisorientierte Informationen aus dem Körpererleben abgeleitet werden, die dazu beitragen, das Belastungserleben zu überwinden.

4 Implikationen für das Coaching

Das Experiencing-Konzept und das hier skizzierte Modell der intrapersonalen Veränderung kann in verschiedener Hinsicht für das Coaching bedeutsam sein:

4.1 Selbsterleben als Ressource

Der Umgang mit Unklarheit als eines der zentralen Themen arbeitsweltlicher Beratung und damit auch des Coaching scheint auch vor dem Hintergrund der Komplexität der Probleme, die in der Arbeitswelt auftauchen, an Relevanz zu gewinnen. Komplexität ist regelmäßig durch ein enges Verwobensein von Sachbezug, Beziehungsebene und emotionaler Verarbeitung gekennzeichnet (Starker & Müller 2018, S. 309). Coachinganliegen, die mit Unklarheit bzw. Komplexität verbunden sind, bedürfen daher sowohl einer kognitiven und sachlich orientierten Bearbeitung als auch einer Berücksichtigung der beziehungsmaßigen und emotionalen bzw. affektiven Aspekte.

Das vorgestellte Modell beschreibt einen Prozess, bei dem unterschiedliche Ebenen der Verarbeitung miteinander verbunden werden und eine Kongruenz zwischen kognitiven und affektiv-emotionalen Aspekten möglich wird. Selbstexploration und Selbsterleben werden damit zu einer nützlichen Ressource der Veränderung. Auch wenn das Selbsterleben ähnlich wie die Selbstreflexion auf der Selbstbeobachtung des Klienten

beruht, unterscheidet sie sich doch in einem zentralen Punkt: Anders als bei der Selbstreflexion liegt der Bezugspunkt beim Selbsterleben nicht außerhalb der eigenen Person, sondern quasi in der eigenen Person, es geht mehr um das (innere) Spüren als um das (äußere) Beschreiben, und mehr um das aktuelle Erleben als um die Reflexion zurückliegender oder zukünftiger Gegebenheiten.

Wie umfassend dem Klienten der Zugang zum Selbsterleben gelingt, lässt sich anhand der Experiencing-Skala einordnen. Ab Experiencing-Stufe 4 oder höher kann davon ausgegangen werden, dass aus dem Selbsterleben ein vorwärts tragender Prozess entsteht. Diese Stufe ist dadurch gekennzeichnet, dass der Klient sich in seinen Äußerungen auf seinen inneren Bezugsrahmen bezieht:

„Er betrachtet Ereignisse, Situationen und sein Fühlen nicht mehr von außen, sondern er entwickelt eine innerlich gefühlte Bedeutung, auf die er in seinen Mitteilungen Bezug nimmt. Bei der Beschreibung seiner Gefühle der Vergangenheit und Gegenwart schöpft der Klient aus diesem momentanen Erleben und Beteiligtsein. Er bemüht sich, sein Fühlen nicht nur zu schildern, sondern auch zu erarbeiten, was diese Gefühle für ihn bedeuten. Oft besteht auch der Eindruck, dass mehr im Klienten vorgeht, als er im Moment erfassen kann, es sind noch nicht ausformulierte Erlebnisinhalte vorhanden.“ (Dahlhoff & Bommert, 1978, S. 73)

4.2 Vom Felt Sense zum Felt Shift

Der Felt Sense soll hier nicht als eigenständiges psychologisches Konstrukt verstanden werden, sondern als Umschreibung für die Aktivierung affektiver Schemata, aus der heraus kognitive Äquivalente zum Schema erarbeitet werden können (vgl. Sachse et al, 1992, S. 49). Affektive Schemata können auch körperlich spürbar werden, so dass das Körperspüren und Körpererleben als Zugang genutzt werden kann. Wichtig ist dabei aber, das Körperspüren auch tatsächlich als Ausgangspunkt für das Erarbeiten einer kognitiven Bedeutung zu nutzen. Geschieht dies nicht in ausreichendem Maße, besteht die Gefahr einer Verfestigung belastender Empfindungen.

Die Bedeutung des Felt Shift als Meilenstein im Veränderungsprozess wird in der Coachingforschung von anderen Autoren bestätigt, wenn sie im Kontext intraindividuell-er Veränderung von Critical Moments (De Haan & Nieß, 2012, 2018), Bedeutsamen Momenten (Wegener, 2019) oder Aha-Erlebnissen (Greif & Riemenschneider-Greif,

2018) sprechen. Im Experiencing-Konzept wird ein Felt Shift definiert als eine gefühlte Erleichterung bzw. als ein Moment des Verstehens oder der Klärung, in dessen Kontext eine körperlich fühlbare Empfindungsänderung eintritt. Er leitet über zum letzten Schritt der Veränderung, dem Erarbeiten einer Handlungsoption oder einer veränderten Haltung des Klienten.

Zwei Aspekte scheinen besonders relevant zu sein, damit aus dem Felt Sense heraus ein Felt Shift entstehen kann:

1. Distanzierung zum Umfeld: Hier geht es darum, dass der Klient in der Lage ist, problematische Verhaltensweisen des Umfelds, die sich auf sein Thema oder sein Problem auswirken, auch als solche zu erkennen, diese dann aber nicht weiter intensiv zu explorieren, sondern sie zunächst als gegebene Problembeschreibung stehen zu lassen.
2. Verweilen beim Selbsterleben: Dort, wo Klienten ihre Aufmerksamkeit entweder nur kurz dem Selbsterleben zuwenden oder wo das Umfeld durchgehend eine zentrale Rolle einnimmt, kann das Selbsterleben weniger für eine Problemlösung genutzt werden. Erst eine Aufmerksamkeitslenkung auf das Selbsterleben ermöglicht es, dieses konstruktiv für den Veränderungsprozess zu nutzen.

4.3 Trilemma-Situation als Ausgangspunkt

Der im Modell dargestellte Ausgangspunkt für den Veränderungsprozess lässt sich als Trilemma-Situation beschreiben (vgl. Abbildung 2: Trilemma).

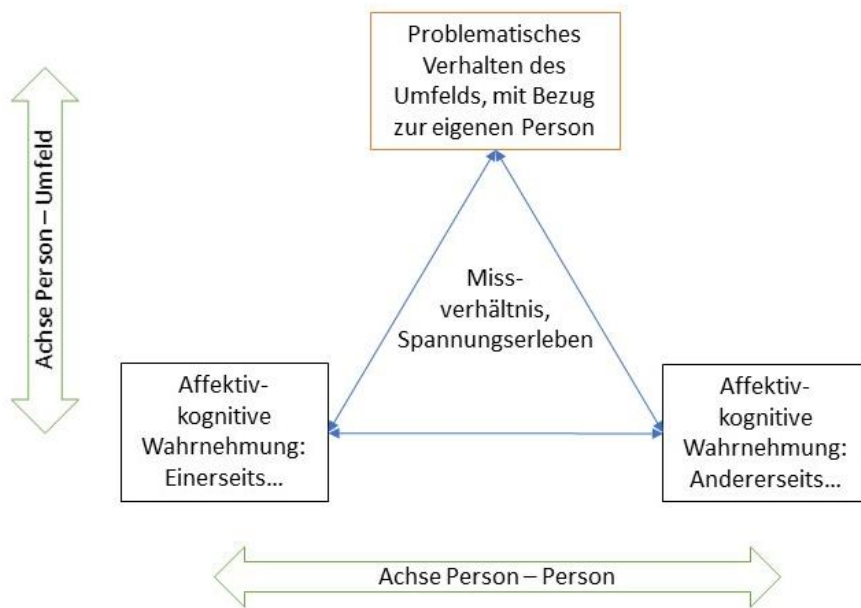


Abbildung 2: Trilemma

Das Trilemma beinhaltet zum einen ein problematisches Verhalten des Umfelds mit Bezug zur eigenen Person, und zum anderen ein persönliches Spannungserleben, das auf irgendeine Art kognitiv und affektiv wahrgenommen wird. Typisch für das Trilemma scheint, dass das Spannungserleben oder auch die Unklarheit zunächst alle drei Seiten des dargestellten Dreiecks betrifft und eine einfache Lösung im Sinn einer Kompromissfindung oder einer eindeutigen Positionierung nicht zu finden ist.

Wenn im Coaching Situationsbeschreibungen auftauchen, die sowohl eine Spannung zwischen dem Klienten und seinem Umfeld (Achse Person-Umfeld) als auch eine Spannung im Erleben der Person selbst (Achse Person-Person) andeuten, kann das als Ausgangspunkt für experiencingorientiertes Vorgehen genutzt werden. Zwei Indikationen sind dabei zu berücksichtigen:

1. Eine vom Coachee beschriebene eine Unklarheit, die mit intensiven Gefühlsregungen einhergeht und / oder für die er bisher noch kein tieferes Verständnis entwickeln konnte
2. Eine erkennbare Trilemma-Problematik, die sowohl kognitive als auch affektive Aspekte einbezieht.

Umgekehrt ist auch zu beachten, dass dann, wenn die beiden Spannungachsen Person-Umfeld und Person-Person in der Situationsbeschreibung nicht differenziert

herausgearbeitet werden können, experienciorientiertes Coaching möglicherweise nicht zielführend ist. Aufgabe des Coachs ist daher, den Klienten darin zu unterstützen, die Eckpunkte und Spannungsverhältnisse des Trilemmas möglichst deutlich herauszuarbeiten. Der Fokus der Aufmerksamkeit liegt dabei nicht auf Ereignissen oder Erlebnissen der Vergangenheit, sondern auf dem gegenwärtigen Erleben.

4.4 Vom Trilemma zur Dialektik innerer Erlebensanteile

Ausgehend von der Trilemma-Situation, besteht die Besonderheit experienzieller Verarbeitung darin, dass es dem Klienten idealerweise gelingt, sich im Wesentlichen auf die Achse Person-Person (sh. Abbildung 2: Trilemma) zu konzentrieren. Dabei bringt er seine inneren Erlebensanteile, seine unterschiedlichen affektiv-kognitiven Wahrnehmungen, sein Körpererleben, seine Gefühle, seine Bedürfnisse und seine Ressourcen in einen inneren Dialog miteinander. Dieser Dialog findet in einer Art dialektischer Auseinandersetzung statt, es kommen also gegebenenfalls durchaus gegensätzliche Elemente zur Sprache, die aber nicht polarisierend im Sinn einer Entweder-Oder-Entscheidung wirken, sondern sich eher gegenseitig ergänzen und im Idealfall zu einem neuen inneren Erleben oder zu einem besseren Verständnis führen (siehe Tabelle 1: Dialektik innerer Erlebensanteile).

Einerseits...	Andererseits...
Bedürfnis nach Nähe	Bedürfnis nach Distanz
Verantwortungsübernahme für das Umfeld	Distanzierung gegenüber dem Umfeld
affektiv gesteuerte Handlungsimpulse	kognitiv gesteuerte, rationale Handlungsimpulse
Fremdbestimmung	Orientierungslosigkeit
Grenzen	Motivation
Ressourcen	Überfordertsein
Selbstfürsorge	Wut
Gute Erfahrungen	Ungeduld

Tabelle 1: Dialektik innerer Erlebensanteile (Beispiele)

Für den nicht direkt beteiligten Beobachter erschließt sich aus den Einerseits-Andererseits-Facetten nicht immer eine Logik oder Systematik. Das scheint auch für den Prozess nicht notwendig zu sein, denn nicht alle Erlebensanteile des Klienten lassen sich kognitiv-rational erschließen. Wichtig scheint daher, dass der Coach dem Klienten den entsprechenden Freiraum und die notwendige Zeit für den inneren dialektischen Prozess zugesteht und die Aufmerksamkeit des Klienten nicht vorschnell auf andere Aspekte lenkt. Als Ergebnis der Dialektik innerer Erlebensanteile kommt der Klient dann im Idealfall zu einer veränderten Deutung oder Bewertung und kann auch unter Bezugnahme auf das Umfeld einen Lösungsansatz erarbeiten.

4.5 Experienzieller Methodengebrauch

Grundlegend für die hilfreiche Begleitung intrapersonaler Veränderung scheint weniger der Methodeneinsatz zu sein, sondern mehr das eigene mentale Modell des Coachs. Folgt dieses dem experienziellen Konzept, wird er seine Aufmerksamkeit eher auf Selbsterlebensprozesse richten. Um diese Prozesse auch für sich selbst zu strukturieren, kann der Coach die Konstrukte Felt Sense und Felt Shift nutzen: es gilt, zunächst die gefühlte Bedeutung des Körpererlebens und der Gefühle zu erarbeiten und dann so lange beim Selbsterleben zu verweilen, bis sich ein Felt Shift einstellt. Ohne Felt Shift ist der Prozess unvollständig.

Neben dem für den Felt Sense zentralen Körperempfinden kann das Selbsterleben noch über andere Kanäle exploriert werden, beispielsweise auch durch Bilder und Imaginationen, durch innere Sätze, Töne oder Melodien, oder durch bedeutungsbildende Gedanken (vgl. Kern, 2015, S. 137). Die Rolle des Coachs besteht darin, den Klienten bei der Bezugnahme auf das gegenwärtige Erleben zu unterstützen. Dies geschieht, indem er sein eigenes Kommunikationsverhalten auf das Erleben des Klienten ausrichtet. Eine Orientierung hierzu geben die von Gendlin (1968) formulierten Regeln erlebensbezogenen Antwortens, die für Coachingprozesse folgendermaßen übertragen werden können:

- Wir achten auf Körpererleben und Gefühle und geben dem Klienten Raum, diese zu beschreiben
- Wir versuchen, die „gefühlte Bedeutung“ dieses Erlebens zu explizieren, damit neue Aspekte sich entfalten können
- Wir schlagen verschiedene Richtungen der „gefühlten Bedeutung“ vor, um

die Selbstexploration zu fördern und um einen erlebensmäßigen Fortschritt zu ermöglichen

- Wir folgen der Erlebensspur des Klienten. Wir gehen ihr nicht voraus, und wir bestimmen auch nicht, wie diese Erlebensspur auszusehen hat
- Wir versuchen dafür zu sorgen, dass das Erleben sich fortsetzt und vertieft
- Wir achten auf die Verlagerung des Bezugspunkts. Je mehr dieser sich nach innen verlagert, desto intensiver ist der experienzielle Prozess.

Um Körpererleben angemessen adressieren zu können, kann es hilfreich für den Coach sein, sich der verschiedenen Zugangswege zum Körpererleben bewusst zu sein und gegebenenfalls entsprechende methodische Impulse zu setzen. Roth (2019, S. 308) weist darauf hin, dass die Zuwendung zum Körpererleben am besten in einem Zustand entspannter Aufmerksamkeit gelingt. Die Focusing-Methode bietet mit ihrem Schritt des Raum Schaffens hierfür einen guten Rahmen. Auch andere körperorientierte oder achtsamkeitsbasierte Methoden lassen sich einsetzen, wenn sie dem Klienten helfen, in einen solchen Zustand der Entspannung und gleichzeitig der gegenwärtigen Aufmerksamkeit zu kommen. Ziel ist dann, den Klienten zu unterstützen, seinen Bezugspunkt quasi von außen nach innen zu verlagern und damit auch zu einem vertieften Experiencing zu gelangen. Dem Prozessschema folgend, wie es im experienziellen Modell abgebildet ist, scheint der Zeitpunkt für diese Aufmerksamkeitsfokussierung auf den Körper und das gegenwärtige Erleben dann günstig zu sein, wenn nach einer ersten Situationsbeschreibung die Trilemma-Problematik erkennbar ist und es nun darum geht, diese weiter zu bearbeiten.

5 Literatur

Dahlhoff, H. & Bommert, H. (1978). *Forschungs- und Trainingsmanual zur deutschen Fassung der Experiencing-Skala*. In H. Bommert & H. Dahlhoff (Hrsg.): *Das Selbsterleben (Experiencing) in der Psychotherapie* (S. 63-128). München: Urban und Schwarzenberg

De Haan, E. & Nieß, C. (2018). *Kritische Momente im Coaching. Wie Klienten und Klientinnen, Coaches und Interessensgruppen Veränderungen wahrnehmen*. In R. Wegener, A. Fritze, M. Hänseler & M. Loebbert (Hrsg.): *Coaching-Prozessforschung. Forschung und Praxis im Dialog*. (S. 56-66). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

- Deloch, H. & Feuerstein, H. (2013). *Erlebensbezogenes Concept Coaching (ECC) – vielfältige Anwendungen in der Praxis. Die Entwicklung eigenständiger Konzepte und innovativer Zusammenarbeit gezielt unterstützen*. Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung 1/13, 35-43
- Elliot, R., Greenberg, L. & Lietaer, G. (2013). *Forschung zu erfahrungsorientierten Psychotherapieansätzen*. In M. Lambert (Hrsg.), M. Richard & H. Vogel (Dt. Hrsg.): *Bergin & Garfields Handbuch der Psychotherapie und Verhaltensmodifikation* (S. 791-866). Tübingen: dgvt-Verlag
- Feuerstein, H. & Müller, D. (1998). *Supervision als Prozess. Beiträge des Focusing-Ansatzes zu Theorie und Praxis Personenzentrierter Supervision*. In U. Straumann & W. Schröder (Hrsg.): *Verstehen und Gestalten: Beratung und Supervision im Gespräch* (S. 37-52). Köln: GwG-Verlag
- Feuerstein, H. & Müller, D. (2000). *Focusing und erlebensbezogene Methode – eine Einführung*. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung* 2/00, 96-103
- Gendlin, E. (1968): *The Experiential Response*. In: E. Hammer (Hrsg.): *Use of Interpretation in Treatment. Technique and Art* (S. 208-227). New York: Grune & Stratton
- Gendlin, E. (1978). *Eine Theorie der Persönlichkeitsveränderung*. In H. Bommert & H. Dahlhoff (Hrsg.): *Das Selbsterleben (Experiencing) in der Psychotherapie* (S. 1-62). München: Urban und Schwarzenberg
- Gendlin, E. (1996). *Focusing-orientierte Psychotherapie. Ein Handbuch der erlebensbezogenen Methode*. München: Pfeiffer
- Gendlin, E. (1998). *Focusing. Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme*. Hamburg: Rowohlt
- Gendlin, E. (2015): *Ein Prozess-Modell: Körper. Sprache. Erleben*. Freiburg: Karl Alber
- Gendlin, E. & Wiltschko, J. (2016). *Focusing in der Praxis. Eine schulenübergreifende Methode für Psychotherapie und Alltag*. 6. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta
- Geuter, U. (2015). *Körperpsychotherapie. Grundriss einer Theorie für die klinische Praxis*. Berlin: Springer
- Greenberg, L. (2007). *A guide to conducting a task analysis of psychotherapeutic change*. *Psychotherapy Research*, 17(1), 15–30
- Greif, S. & Riemenschneider-Greif, F. (2018). *Wie im Coaching neue Einsichten entstehen. Anregung für eine theoriegeleitete Erforschung innerpsychischer Prozesse*. In R. Wegener, A. Fritze, M. Hänseler & M. Loebbert (Hrsg.): *Coaching-Prozessforschung*.

- Forschung und Praxis im Dialog.* (S. 112-136). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Gugutzer, R. (2012): *Verkörperung des Sozialen. Neophänomenologische Grundlagen und soziale Analysen.* Bielefeld: transcript
- Hofmann, T. (2016). *Experienzielle Kommunikation. Wie kann soziales Miteinander in komplexen Situationen gelingen?* Coburg: ZKS-Verlag
- Kern, E. (2015): *Personzentrierte Körperpsychotherapie.* Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung 15(3), 134-140
- Klein, M., Mathieu, P., Gendlin, E. & Kiesler, D. (1969): *The Experiencing Scale: A research and training manual.* Madison: University of Wisconsin, Extension Bureau of Audiovisual instruction
- Koch, S. (2011). *Embodiment. Der Einfluss von Eigenbewegung auf Affekt, Einstellung und Kognition. Empirische Grundlagen und klinische Anwendungen.* Berlin: Logos Verlag
- Pascual-Leone, A., Greenberg, L. & Pascual-Leone, J. (2009). *Developments in task analysis: New methods to study change.* Psychotherapy Research 19(4-5), 527-542
- Rice, L. & Saperia, E. (1984). *Task Analysis of the Resolution of Problematic Reactions.* In: L. Rice & L. Greenberg (Hrsg.): *Patterns of change: Intensive analysis of psychotherapy process* (S. 29-66). New York: Guilford Press.
- Rogers, C. (1972). *Die nicht-direktive Beratung.* München: Kindler
- Rogers, C. (2000). *Therapeut und Klient.* 15. Auflage. Frankfurt: Fischer
- Roth, G. (2019). *Integratives Coaching auf neurowissenschaftlicher Grundlage.* OSC Organisationsberatung Supervision Coaching 26, 297-312
- Roth, G. & Ryba, A. (2017). *Coaching und Neurowissenschaften.* Coaching-Newsletter Juni 2017. Online unter: <https://www.coaching-newsletter.de/archiv/2017/coaching-newsletter-juni-2017.html#c14650> (07.11.2019)
- Ryba, A. (2019). *Körperzentriertes Coaching und der Zugang zum Unbewussten.* OSC Organisationsberatung Supervision Coaching 26, 313-329
- Sachse, R., Atrops, A., Wilke, F. & Maus, C. (1992): *Focusing: ein emotionsorientiertes Psychotherapie-Verfahren.* Bern: Verlag Hans Huber
- Sachse, R. & Langens, T. (2014). *Emotionen und Affekte in der Psychotherapie.* Göttingen: Hogrefe
- Siegrist, U. (2020): *Die Rolle des Felt Sense im Coaching. Eine explorative Studie.* Unveröffentlichte Dissertationsschrift im Fachbereich Humanwissenschaften an der

Universität Kassel

Starker, U. & Müller, J. (2018). *Komplexes Problemlösen im Coaching*. In: S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.): *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 307-314). Berlin: Springer

Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. & Tschacher, W. (2006). *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen*. Bern: Hans Huber

Tschacher, W. (2006). *Wie Embodiment zum Thema wurde*. In: M. Storch, B. Cantieni, G. Hüther & W. Tschacher (2006): *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (S. 11-34). Bern: Hans Huber

Watson, J., Greenberg, L. & Lietaer, G. (2010). *Relating Process to outcome in person-centred and experiential psychotherapies. The role of the relationship conditions and clients' experiencing*. In M. Cooper, J. Watson & D. Hölldampf (Hrsg.): *Person-centered and experiential therapies work. A review of the research on counseling, psychotherapy and related practices* (S. 132-163). Ross-on-Wye: PCCS Books

Wegener, R. (2019). *Bedeutsame Momente im Coaching. Eine explorative Untersuchung zur Weiterentwicklung der Prozessforschung*. Wiesbaden: Springer Open Access. DOI <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25687-6>

Dezember 2020.

Dr. phil. Ulrich Siegrist, geb. 1966, Studium der Sozialpädagogik und der Arbeits- und Organisationspsychologie. Freiberufliche Tätigkeit als Supervisor (DGSv), Coach und Organisationsberater. Ausbilder für personenzentriertes Coaching und personenzentrierte Supervision (GwG). Internet: www.ulrichsiegrist.de. Mail: mail@usiegrist.de.