

Experienzielles Coaching

Veränderung im Kontext körperlich-emotionalen Erlebens

Ulrich Siegrist

Karlsruhe

Vor dem Hintergrund neurowissenschaftlicher Erkenntnisse finden Konzepte, die den Körper und die Affekte ins Zentrum der Aufmerksamkeit stellen, in der arbeitsweltlichen Beratung zunehmende Beachtung.

Der vorliegende Artikel geht der Frage nach, welche Rolle körperlich-emotionales Erleben tatsächlich im Coaching spielt und wie sich entsprechende Prozesse beschreiben lassen. Grundlage dafür ist eine Studie des Autors, bei dem er aufgezeichnete Coachingprozesse mittels einer Taskanalyse untersuchte, um Schritte eines Veränderungsprozesses zu identifizieren.

Es wird ein auf Coaching bezogenes Veränderungsmodell entwickelt, an dessen Ausgangspunkt Trilemma-Situationen im Sinne einer Inkongruenz oder Spannung zwischen Situationsbezug und kontradiktorischen Anteilen der affektiv-kognitiven Wahrnehmung stehen. Darauf aufbauend werden Möglichkeiten aufgezeigt, den Felt Sense bzw. Experiencing als Ressource für Klärungsprozesse im Coaching zu nutzen.

Schlüsselwörter: Coaching, Experiencing, Felt Sense, Trilemma, Veränderung

Experiential Coaching. Change in the context of bodily-emotional experience: Against the backdrop of neuroscientific findings, concepts that place the body and affects at the center of attention are receiving increasing attention in work-related counselling.

This article explores the question of what role bodily and emotional experience actually plays in coaching and how corresponding processes can be described. The basis for this is a study by the author, in which he examined recorded coaching processes by means of a task analysis in order to identify steps of a change process.

A coaching-related change model is developed, the starting point of which are trilemma situations in the sense of an incongruence or tension between situational reference and contradictory parts of affective-cognitive perception. Based on this, possibilities are shown for using the Felt Sense or Experiencing as a resource for clarification processes in coaching.

Keywords: Coaching, Experiencing, Felt Sense, Trilemma, Change

1. Einführung

„Dieses ‚Du denkst nur an Dich‘, ja? Also, die haben letztendlich genau die Argumente rausgeholt und haben mich so damit treffen können. Ich war wirklich zum großen Teil fast handlungsunfähig. Ich konnte darauf kaum reagieren. Und als ich das jetzt gelesen habe, da habe ich gemerkt, dass das ja komplett absurd ist. Das ist völlig schräg, was die mir vorgeworfen haben. Da hätte ich aufplatzen können vor Wut (Pause).

Aber ich merke gerade, wie das in mir pocht, ja? (Pause) Dass ich immer noch unglaublich wütend bin. Und aber auch, auch eigentlich fassungslos. Also ja, ich merke, boah, ich habe mir das alles bieten lassen. Hallo, geht's noch?!“ (Aussage einer Klientin im Coaching; Siegrist, 2020, S. 104)

Die Aussage der Coaching-Klientin lässt aufhorchen. Da geht es zunächst um eine vermutlich konfliktbehaftete Begebenheit aus ihrem Arbeitsalltag, die für die Klientin nicht nur emotional belastend war, sondern sie auch in ihrem Handeln beeinträchtigt hat. Dann kommt fast unauffällig, scheinbar aus dem Nichts heraus, eine Wende in ihre Schilderung: Sie bezieht sich nicht mehr auf die Vergangenheit, sondern auf ihr aktuelles Erleben. Etwas pocht in ihr, sie spürt das geradezu körperlich. Und dieses Etwas hat ganz offensichtlich eine wichtige Bedeutung für sie. Im weiteren Verlauf des Coachingprozesses wird sie genau dieses Etwas nutzen, um für sich eine Lösung zu erarbeiten.

Das Beispiel der Klientin deutet bereits an, dass das, was im experienziellen Konzept als Experiencing bezeichnet wird,

Ulrich Siegrist, Prof. Dr. phil., geb. 1966. Studium der Sozialpädagogik und der Arbeits- und Organisationspsychologie, Promotion an der Universität Kassel im Fach Beratungswissenschaften. Professur für Kommunikation und Beratung an der Katholischen Hochschule Freiburg. Freiberufliche Tätigkeit als Supervisor (DGSv), Coach und Organisationsberater. Ausbilder für personzentriertes Coaching und personzentrierte Supervision (GwG). Aktuelle Publikation: *Experienzielles Coaching. Körper und Emotionen nutzen* (München: Ernst Reinhardt Verlag). Kontakt: Prof. Dr. Ulrich Siegrist, Fuchsbau 18, D-76228 Karlsruhe. Internet: www.ulrichsiegrist.de, E-Mail: mail@usiegrist.de

auch im Coaching stattfinden und für Veränderungsprozesse nutzbar gemacht werden kann. Um das näher zu explorieren, scheint zunächst wichtig, sowohl Coaching als spezifische Beratungsdienstleistung als auch das experienzielle Konzept zumindest kurz zu skizzieren. Darauf aufbauend sollen die Ergebnisse einer explorativen Studie zu Veränderungsprozessen im Coaching beleuchtet werden, um daraus schließlich Folgerungen für die Praxis des Coaching abzuleiten.

Die Ausführungen in diesem Artikel beziehen sich auf Personen unabhängig von ihrem jeweiligen Geschlecht. Als Ausdruck dessen wird in einzelnen Kapiteln die männliche Sprachform und in anderen Kapiteln die weibliche Sprachform zur Anwendung kommen.

2. Coaching und Veränderung

„Coaching ist eine intensive und systematische Förderung ergebnisorientierter Problem- und Selbstreflexionen sowie Beratung von Personen oder Gruppen zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele oder zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung.“ (Greif, 2008, S. 59; vgl. Greif, Möller & Scholl, 2018, S. 4)

Coaching als eine spezifische Form zielgerichteter arbeitsweltlicher Beratung gewinnt seit den 1990er Jahren zunehmend an Bedeutung. In Abgrenzung zu anderen Formaten geht es im Coaching weder um Therapie noch um Training oder Wissensvermittlung, vielmehr geht es um selbstregulierte Problemlöseprozesse, bei denen der Coach für eine gewisse Zeit die Rolle eines begleitenden Experten übernimmt (Ebner, 2016, S. 85).

Anlässe und Themen für Coaching sind typischerweise Probleme und Fragen der Kommunikation und der zwischenmenschlichen Beziehungsgestaltung, hohe Arbeitsbelastung, berufliche oder organisationale Veränderung, strategische Positionierung, Entwicklung, Werte und Sinngebung (Looss, 2006, S. 45). Dabei verfolgen psychologische Coachingkonzepte das Ziel, den Klienten bei der Verbesserung der Selbststeuerung und bei der Entwicklung von Handlungsalternativen zu begleiten und ihn zu stärken, sich im eigenen Umfeld souverän gestaltend und selbstverantwortlich zu bewegen. Für den Coachee sollen neue Handlungsmöglichkeiten und Sichtweisen eröffnet werden, die sein Handeln in seiner „wirklichen Welt“ zum Erfolg führen können (Wegener, 2019, S. 15; Wilmes & Loebbert, 2013, S. 17).

Veränderung im Coaching kann sich je nach Themenstellung auf unterschiedliche Ebenen beziehen (Kotte et al., 2018, S. 555). Diese sind:

1. Die Reaktionsebene: Sie zeigt sich an der Zufriedenheit bzw. der subjektiven Einschätzungen der Coachee zum Erfolg der Beratung
2. Die Lernebene: Hier geht es zum einen um kognitives Wissen und um Strategien, die im Coaching erworben werden, und zum anderen um affektive Umgestaltungen, also Veränderungen der Einstellungen und der Motivation
3. Die Verhaltensebene: Eine Veränderung auf der Verhaltensebene zeigt sich in dem Ausmaß, in dem das im Coaching Gelernte in den Alltag transferiert werden kann
4. Die Ergebnisebene: Gemeint ist hier der Einfluss des Coaching auf organisationale Ziele, also beispielsweise die Arbeitsleistung oder die Mitarbeiterbindung.

Der Schwerpunkt der Veränderung in einer einzelnen Coachingsitzung oder Coachingsequenz liegt in der Regel zunächst auf der intrapersonalen Veränderung, also auf der Reaktionsebene und auf der Lernebene hinsichtlich der Einsichten und Einstellungen, des Wissens oder der Motivation. Diese Veränderung kann dann im Alltag zu einer Veränderung des Verhaltens und des organisationsbezogenen Ergebnisses führen.

Die Vorstellungen davon, wie die Einsicht im Veränderungsprozess und die konstruktive Handlung konkret vonstattengehen, unterscheiden sich je nach beratungswissenschaftlicher Theorie. Manche Schulen heben beispielsweise ab auf das „Ersetzen“ dysfunktionaler Kognitionen, andere betonen die Entwicklung von Selbsttransparenz und Selbstkongruenz, und wiederum andere Schulen bringen Veränderung in Verbindung mit Affektkontrolle, Bindungsfähigkeit oder Mentalisierungsfähigkeit. Generell lassen sich diese Veränderungskonzepte in zwei Gruppen aufteilen (Riva, 2015, S. 22): Auf der einen Seite finden sich die „Bottom-up“-Modelle, und auf der anderen Seite die „top-down“-Modelle. Bei den Top-down-Modellen steht das bewusste und möglichst rationale Explorieren und Analysieren des Problems im Vordergrund. Dadurch sollen Erklärungen und Lösungen für emotionale und für verhaltensorientierte Fragestellungen gefunden werden, die dann wiederum helfen sollen, das Verhalten zu steuern. Die Bottom-up-Modelle dagegen betonen zunächst die Auseinandersetzung mit den eigenen tieferen Schichten, also den Emotionen und dem aktuellen eigenen Erleben. Sie gehen davon aus, dass aus der Auseinandersetzung mit diesen eher affektorientierten Facetten schrittweise veränderte Sichtweisen und Verhaltensweisen abgeleitet werden können. Das experienzielle Veränderungskonzept, um das es hier geht, zählt zu den Bottom-up-Modellen und hebt insbesondere darauf ab, Affekte und Körperspüren nicht nur als Einflussfaktoren auf das eigene Verhalten zu betrachten, sondern diese Facetten gezielt als Ressource für Veränderung zu nutzen.

Unterstützung erhält die Bottom-up-Sichtweise auch durch neuere neurowissenschaftliche Erkenntnisse. Sie zeigen auf, dass unbewusste bzw. vorbewusst-intuitive und

somatisch-vegetative Prozesse maßgeblichen Einfluss auf das menschliche Erleben und Verhalten nehmen. So fordert die Coaching-Forscherin Ryba:

„Für tiefgreifende Veränderungen bedarf es einer Berücksichtigung des Unbewussten. Dieses drückt sich weniger durch den Inhalt des Gesagten, sondern vielmehr durch die damit verbundenen vegetativ-somatischen Prozesse aus. Die Berücksichtigung des Körpers im Coaching ist aus diesem Grund ganz entscheidend.“ (Ryba, 2019, S. 313)

Die Forderung nach einer Einbeziehung des Körpers in Coachingprozesse findet ihre Parallele auch in der Therapie und der Beratung, wo ebenfalls eine zunehmende Körperorientierung zu beobachten ist (vgl. Storch et al., 2006; Gugutzer, 2012). Tschacher (2006, S. 17) spricht hier gar von einem Body Turn, der hervorgerufen wurde durch 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. Koch, 2011). 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, 65).

In der Coaching-Prozessforschung wird Veränderung darüber hinaus häufig in Verbindung gebracht mit sogenannten Critical Moments (De Haan & Nieß, 2018). Gemeint sind damit Momente oder Sequenzen im Coachingprozess, die sich im Nachhinein als besonders signifikant für die Veränderung identifizieren lassen. Sie zeigen, dass Veränderung im Coaching nicht als ein in sich einheitlicher oder linearer Prozess stattfindet, sondern vielmehr als sequentielles und von besonderen Momenten geprägtes Geschehen betrachtet werden muss. Andere Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von Bedeutsamen Momenten (Wegener, 2019) oder Aha-Erlebnissen (Greif & Riemenschneider-Greif, 2018), oder im Kontext der Psychotherapie auch von Innovative Moments (Gonçalves et al, 2010). Konkret geht es dabei um:

- Momente des Lernens, bei denen eine neue Einsicht entsteht oder neue Verbindungen oder Perspektiven aufgegriffen werden
- Eine positive oder negative Veränderung in Beziehungen

- Eine Handlung seitens des Klienten oder des Coach, die in diesem Moment eine hohe Bedeutung hat
- Eine besonders positive oder besonders negative Emotion auf Seiten des Klienten oder auf Seiten des Coach
- Aufkommende Zweifel, die eine hohe Bedeutung haben.

Bedeutsame Momente entstehen nicht zufällig, sondern aus der gezielten und an den Coaching-Anliegen orientierten Interaktion zwischen Coach und Coachee, die die Betrachtungsweise oder Wahrnehmung einer Situation verändert. Dadurch werden neue Ressourcen, alternative Sichtweisen oder ergänzende Wissensbestände aktiviert, die dann handlungswirksam werden können (vgl. Wegener, 2019).

3. Experiencing und der Felt Sense

Die Entstehung des experientiellen Konzepts geht zurück auf Gendlins Forschungen zur Psychotherapie, in denen er vor allem der Frage nachging, wie Therapie zu langanhaltenden Veränderungen im Leben von Menschen beitragen kann (Gendlin, 1968; Gendlin, 1978). Seine zentrale Beobachtung dabei war die, dass für die Therapie relevante Veränderungsschritte hervorgerufen wurden durch etwas, was die Klientinnen innerlich, häufig intuitiv und unbewusst, taten. Dieses „Etwas“, das von außen zu beobachten war, bezog sich nicht nur auf das, was die Klientin sagte, sondern auch darauf, wie sie es sagte:

„Die beste Prognose erhielt nicht der glatt und rasch sprechende Klient, sondern derjenige, der häufig schweigt, nach Worten sucht, um ein Gefühl zu beschreiben, der um Metaphern ringt, um sein Erleben zu schildern, dessen Körper ab und zu stärkere oder schwächere Veränderungen zeigt, wie z.B. auffallendes Ausatmen oder plötzliches Zusammensacken.“ (Wild-Missong, 1996, S. 7)

Im Rahmen weiterer Forschungen entstand aus diesen ersten Beobachtungen heraus die Theorie des Experiencing, bei der Gendlin auf zentrale Grundaussagen des Personenzentrierten Ansatzes (Rogers, 1972/2001, 1977/2000) zurückgriff, und ebenso auf Annahmen der Existenzphilosophie und der Phänomenologie (Sachse et al., 1992, S. 7).

Rogers (1977/2000, S. 42) unterscheidet zwischen dem Erleben, das durch ein biologisches, organismisches Wertsystem bestimmt wird, und dem Konstrukt des Selbstkonzepts, das sich aus den Erfahrungen heraus, die eine Person mit sich und in Interaktion mit der Umwelt macht, entwickelt. Im beratenden oder therapeutischen Prozess gilt für die Klientin, 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 1998, 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 und 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, sodass 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 und Bommert, 1978, S. 67). Das Konzept geht davon aus, dass der größte Teil des menschlichen Lebens innerhalb impliziter Bedeutungen verläuft, z. B. 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, 1998, S. 59). Im Rahmen dieses Verweilens bei dem körperlichen Empfinden sucht die Klientin 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 der Klientin bisher unklare Aspekte eines Themas oder eines Problems verfügbar, die sie in ihr bewusstes Erleben integrieren kann (Sachse et al., 1992, S. 2). In der Regel empfindet die Klientin dann eine unmittelbare Erleichterung, die Gendlin (1998, S. 40, 47) als Felt Shift bezeichnet. Ziel des Focusing ist damit die Symbolisierung der „gefühlten Bedeutung“ (Kriz, 2007, S. 178), 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, 1998, S. 114, 271). Die Focusing-Methode besteht aus sechs Schritten (ebd.; vgl. 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, wie 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.

Focusing zählt nach Ryba (2019, S. 319) zu den wahrnehmungsorientierten 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. In der psychotherapeutischen Forschung werden Focusing und Experiencing den prozess- und erfahrungsorientierten Ansätzen zugeordnet (Elliot et al., 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 andere Formen arbeitsweltbezogener Beratung allerdings noch in den Anfängen.

Um Experiencing auch empirisch erfassen zu können, entwickelte Gendlin eine spezielle siebenstufige Experiencing-Skala (Klein et al., 1969; Dahlhoff & Bommert, 1978), die die Nähe der Klientin zu ihrem inneren Erleben bzw. die Art, wie sie sich diesem Erleben zuwendet, erfassen soll. In Stufe 1 der Skala schildert die Klientin Ereignisse in allgemeiner, unbeteiligter Weise, in Stufe 3 bezieht sie sich nur knapp und wie von einem äußeren Bezugspunkt betrachtet auf ihr Fühlen und Erleben, in Stufe 4 bezieht sie sich auf den eigenen inneren Bezugsrahmen, und in Stufe 7 kann die Klientin klar und offen über ihr 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 Klientinnen in weniger

erfolgreichen Therapieverläufen lediglich über ein niedriges Experiencing-Niveau verfügen (Watson et al., 2010, S. 139).

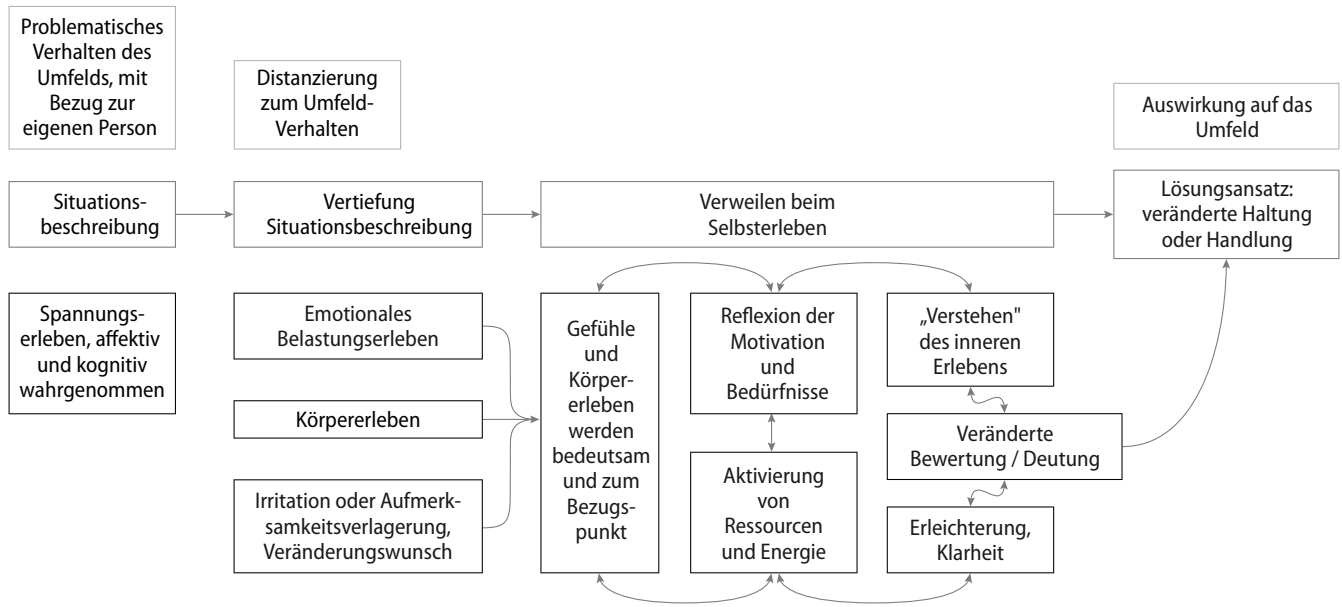
Im Sinn einer kritischen Würdigung des Focusing und Experiencing sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Gendlin zwar die psychologisch-therapeutische Relevanz seines Konzepts hervorhebt, aber gleichzeitig darauf verzichtet, eine psychologisch stringente Theorie zu entwickeln. Vielmehr begründet 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 wesentlicher 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 Klientinnen 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.

4. Selbsterleben im Veränderungsprozess

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 Coaches, die im Rahmen der Kasseler Coachingstudie (Kotte, Müller & Hennemann, 2019) erhoben wurden, hinsichtlich der stattfindenden experienziellen Prozesse mittels einer Taskanalyse untersuchte (Siegrist, 2020). Dabei ging es weniger um eine spezifisch focusingorientierte Vorgehensweise, sondern mehr um die Frage, inwieweit experienzielle Prozesse im Coaching auch schulunenabhängig stattfinden. Es entstand ein am Selbsterleben orientiertes Modell individueller Veränderung, aus dem Hinweise zum experienziellen Vorgehen im Coaching abgeleitet werden können.

Das Modell (ebd., S. 120ff) geht davon aus, dass am Ausgangspunkt der Veränderung im Coaching eine themenbezogene Unklarheit oder Irritation des Coachee steht, die mit einem nicht zu ignorierenden diffusen Gefühl oder Körpererleben einhergeht. Einerseits thematisiert der Coachee also

Abb. 1: Experiencingorientiertes Veränderungsmodell (Siegrist, 2020, S. 144)



eine Situation, die sich auf sein Umfeld (Organisation, Kollegen, Kunden, Vorgesetzte etc.) bezieht und die er als problematisch erlebt, und andererseits beschreibt er ein gewisses inneres Spannungserleben, das sich auf affektive und kognitive Vorgänge bezieht und das er als unangenehm wahrnimmt.

Die untersuchten Gesprächsverläufe zeigen im nächsten Schritt eine Vertiefung der Situationsbeschreibung. Vertiefung bedeutet in diesem Fall, dass der Klient sich Zeit nimmt, das für die Situation bzw. das Problem aus seiner Sicht relevante Umfeld differenzierter zu beschreiben. Hinzu kommt eine eigene Positionierung des Klienten in Bezug zum Umfeld, in der Regel in Form einer negativen Bewertung des Verhaltens einzelner Personen oder einer allgemeinen Distanzierung. Gleichzeitig ist eine Art „referring inward“ zu beobachten, und zwar in Form einer zunehmenden Hinwendung zu einem inneren Bezugsrahmen. Das heißt, dass der Klient zunehmend innere Erlebnisse wahrnimmt: ein gewisses Körpererleben oder ein Gefühl, ein inneres „Etwas“, das auch belastende oder zumindest unangenehme Aspekte enthält. Es findet also eine erste Aufmerksamkeitsverlagerung hin zum aktuellen Erleben statt, und die wahrgenommene innere Irritation oder Spannung geht einher mit einem Wunsch nach Veränderung.

Das Modell beschreibt weiter eine Fokussierung auf das Selbsterleben, und zwar in Form eines komplexen Explorationsprozesses, bei dem der Klient einerseits die Schwere der Belastung spürt und den eigenen Bedürfnissen nachsinnt 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 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.

Mit ausreichend Zeit kann der Klient dann einen ersten Lösungsansatz entwickeln, entweder in Form einer veränderten Haltung oder in Form eines veränderten Umgangs mit der Situation bzw. seinem Umfeld. Diesen Lösungsansatz gilt es weiter zu konkretisieren in Richtung eines Handlungsplans. Zum Ende des Veränderungsprozesses ist der Blick damit zunehmend wieder auf das Umfeld gerichtet und nicht primär auf das Selbsterleben.

Im Vergleich mit einem klassisch focusingorientierten Prozess fallen, bezogen auf das Coaching, insbesondere drei Aspekte auf (ebd., S. 152ff):

- 1) Körpererleben kann sowohl Teil des Lösungswegs als auch Ausgangspunkt eines Veränderungsprozesses sein. Es ist also nicht immer nötig, die Fokussierung auf den Körper erst im Rahmen des Verweilens beim Selbsterleben aktiv zu unterstützen. Wenn der Klient bereits im Rahmen der Situationsbeschreibung oder der Vertiefung der Situationsbeschreibung ein Körpererleben wahrnimmt und artikuliert, kann das im weiteren Bearbeitungsprozess genutzt werden.
- 2) Im Rahmen affektiver Verarbeitung können körperliche Phänomene auftreten, die mehr sind als rein körperliche Reaktionen. In der Regel beinhalten sie affektive Bedeutungen, die dem Klienten bis dahin noch nicht zugänglich waren und die durch das Verweilen beim Selbsterleben zumindest teilweise expliziert werden können.

3) Das Modell verzichtet auf eine spezifische Erwähnung des Felt Sense. 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 in therapeutischen Prozessen 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 z. B. eine Metapher entwickelt wird, die nicht in einem direkten Bezug zum Körpererleben steht, oder dass der Klient 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 ermöglichen es dem Klienten, 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.

5. Ableitungen für das Coaching

Das vorgestellte Modell der Veränderung beschreibt zunächst den inneren Prozess der Coachee vor dem Hintergrund der experienziellen Theorie, unabhängig vom jeweiligen methodischen Vorgehen der Coach. Gleichzeitig gibt das Modell Hinweise, wie Veränderung im Coaching bewusst gefördert werden kann:

5.1. Selbsterleben als Ressource

Der Umgang mit Komplexität und Unklarheit ist eines der zentralen Themen arbeitsweltlicher Beratung und damit auch des Coaching. Komplexität ist regelmäßig durch ein enges Verbundensein 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 beziehungsmaßiger und emotionalen bzw. affektiven Aspekte.

Das experienzielle Veränderungsmodell 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 der Klientin beruht, unterscheidet es 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 der Klientin der Zugang zum Selbsterleben gelingt, lässt sich anhand der Experiencing-Skala (Dahlhoff & Bommert, 1978) 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 die Klientin sich in ihren Äußerungen auf ihren 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)

5.2. Vom Felt Sense zum Felt Shift

Auch wenn der Felt Sense im Modell nicht explizit erwähnt wird, ist seine Bedeutung im Veränderungsprozess nicht zu unterschätzen. Er soll dabei nicht als eigenständiges psychologisches Konstrukt verstanden werden, sondern als Umschreibung für die Aktivierung affektiver Schemata, aus der heraus kognitive Äquivalente erarbeitet und damit dem Bewusstsein zugänglich gemacht werden können (vgl. Sachse et al., 1992, S. 49). Affektive Schemata können auch körperlich spürbar werden, sodass das Körperspüren und Körpererleben als Zugang genutzt werden können. Wichtig ist dabei aber, dann auch tatsächlich eine kognitive Bedeutung des Körpererlebens zu erarbeiten, so dass die Klientin auch einen Felt Shift im Sinn einer Erleichterung verspürt. Geschieht dies nicht in ausreichendem Maße, besteht die Gefahr einer Verfestigung belastender Empfindungen. Im günstigen Fall allerdings wird der Felt Shift zum Meilenstein im Veränderungsprozess im Sinn eines Bedeutsamen Moments bzw. Critical Moment (De Haan & Nieß, 2018; Wegener, 2019).

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 (Gendlin, 1998, S. 40). Er leitet über zum letzten Schritt der Veränderung, dem Erarbeiten einer Handlungsoption oder einer veränderten Haltung des Klienten.

Damit im Coaching aus dem Felt Sense heraus ein Felt Shift entstehen kann, scheinen zwei Aspekte besonders relevant:

- 1) Distanzierung zum Umfeld: Hier geht es darum, dass die Klientin in der Lage ist, problematische Verhaltensweisen des Umfelds, die sich auf ihr Thema oder ihr Problem auswirken, zwar 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 Klientinnen 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.

Die Coach kann ihre Klientin in beiden Aspekten durch entsprechende Begleitung unterstützen. Das bedeutet im ersten Schritt, dass sie der Klientin ausreichend Zeit zur Auseinandersetzung mit dem Umfeld lässt, bis eine entsprechende Distanzierung möglich ist. Und im zweiten Schritt beinhaltet die Unterstützung ein behutsames Begleiten der Selbstexploration, bei dem die Aufmerksamkeit auf das innere Erleben gerichtet bleibt.

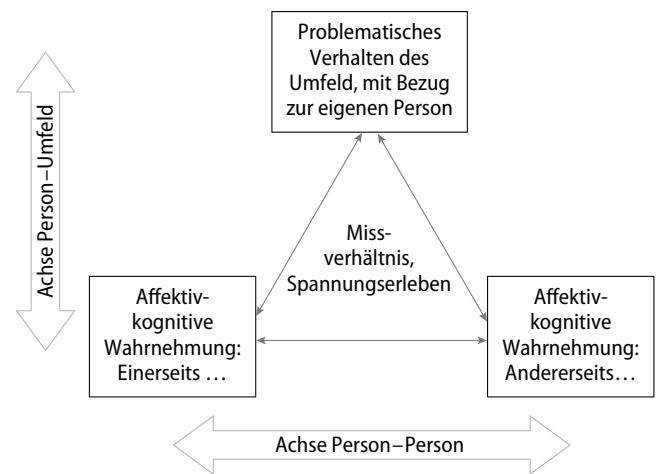
5.4. Trilemma-Situation als Ausgangspunkt

Eine spezifische Indikation für experienzielles Coaching ergibt sich, wenn die Klientin ihre Situation als sogenannte Trilemma-Situation schildert (Siegrist, 2020, S. 168). Gemeint ist damit, dass die Coachee sich auf eine Problemstellung bezieht, die einen doppelten Konflikt mit drei Eckpunkten beinhaltet:

- Zum einen erlebt die Klientin ein Spannungsverhältnis zwischen sich und ihrem Umfeld, also beispielsweise ihren Kolleginnen, Kooperationspartnerinnen, oder ihrer Organisation. Dieses zeigt sich meist darin, dass ein problematisches Verhalten des Umfelds beschrieben wird, das sich auf irgendeine Art und Weise negativ auf die Klientin selbst auswirkt.
- Zum anderen erlebt die Klientin eine Spannung in sich selbst, eine Ambivalenz, die sie irritiert und verwirrt. Diese innere Spannung kann sowohl gefühlsmäßig als auch kognitiv auftreten, sich also in Form widerstreitender Gefühle oder auch in Form sich widersprechender Gedankengänge

zeigen. Meist beinhaltet die erlebte Spannung sowohl affektive als auch kognitive Elemente.

Abb. 2: Trilemma-Situation (Siegrist, 2020, S. 168)



Es zeigt sich also eine Spannung auf der Achse Person-Umfeld, und gleichzeitig eine innere Spannung auf der Achse Person-Person. Diese beiden Spannungsachsen führen zu einem Trilemma, das eine Coachee zwar nicht immer explizit so zu beschreiben vermag, das sich bei genauer Betrachtung aber regelmäßig durch drei Eckpunkte definieren lässt. Einer der Eckpunkte wird durch das Verhalten des Umfelds gekennzeichnet, und die beiden anderen Eckpunkte durch affektiv-kognitive Wahrnehmungen und Prozesse, die die Klientin in sich selbst trägt.

Typisch für das Trilemma ist, dass das Spannungserleben oder die Unklarheit zunächst alle Seiten des dargestellten Dreiecks betrifft, so dass eine einfache Lösung, ein Kompromiss oder eine eindeutige Positionierung nicht möglich erscheint. Hinweisreize für eine solche Indikation können sein:

- Die Coachee beschreibt eine Unklarheit, die mit intensiven Gefühlsregungen einhergeht und für die sie bisher noch kein tieferes Verständnis entwickeln konnte, für die sie sich aber eine Veränderung wünscht.
- Die Coachee beschreibt ein Missverhältnis zu ihrem Umfeld. Parallel dazu greift sie unterschiedliche eigene Gedanken, Empfindungen oder Gefühle auf, die in einer gewissen Spannung oder Gegensätzlichkeit zueinander stehen.
- Zusätzlich zu den verbalen Inhalten kann auch das allgemeine Verhalten der Klientin Hinweise geben: Wenn sie ihr Verhalten im Coaching ändert, häufiger nachdenklich schweigt, nach Worten sucht, um ein Gefühl zu beschreiben, um Metaphern ringt oder körperliche Veränderungen zeigt, sollte dies die Aufmerksamkeit der Coach wecken, auf innere Unklarheiten und auf Trilemma-Problematiken zu achten.

Umgekehrt ist zu beachten, dass dann, wenn die beiden Spannungsachsen Person-Umfeld und Person-Person in der Situationsbeschreibung nicht differenziert herausgearbeitet werden können, experienciorientiertes Coaching möglicherweise nicht zielführend ist. Aufgabe der Coach ist daher, die Klientin 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.

5.5. Vom Trilemma zur Dialektik innerer Erlebensanteile

Ausgehend von der Trilemma-Situation besteht die Besonderheit experienzieller Verarbeitung darin, dass es der Klientin im Idealfall gelingt, sich im Wesentlichen auf die Achse Person-Person (siehe Abb. 2) zu konzentrieren. Dabei bringt sie ihre inneren Erlebensanteile, ihre unterschiedlichen affektiv-kognitiven Wahrnehmungen, ihr Körpererleben, ihre Gefühle, Bedürfnisse und 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. Tab. 1).

Tab. 1: Beispiele für die Dialektik innerer Erlebensanteile, die sich eine Klientin im Coaching erarbeitete (Siegrist, 2020, S. 174)

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

Für eine nicht direkt beteiligte Beobachterin 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 der Klientin lassen sich kognitiv-rational erschließen. Wichtig scheint daher, dass die Coach der Klientin den entsprechenden Freiraum und die notwendige Zeit für den inneren dialektischen

Prozess zugesteht, ohne deutend oder vermeintlich korrigierend in diesen einzugreifen. Als Ergebnis der Dialektik innerer Erlebensanteile kommt die Klientin dann im Idealfall zu einer veränderten Deutung oder Bewertung und kann einen Lösungsansatz für ihren Umgang mit dem Umfeld erarbeiten.

5.6. Experienzieller Methodengebrauch

Grundlegend für die hilfreiche Begleitung intrapersonaler Veränderung scheint weniger der Einsatz spezifischer Methoden zu sein, sondern mehr das eigene mentale Modell der Coach. Folgt dieses dem experienziellen Konzept, wird sie ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf Selbsterlebensprozesse richten. Um diese Prozesse auch für sich selbst zu strukturieren, kann die 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 Körperspüren kann das Selbsterleben noch über andere Kanäle exploriert werden, z. B. durch Bilder und Imaginationen, durch innere Sätze, Töne oder Melodien, oder durch bedeutungsbildende Gedanken (vgl. Kern, 2015, S. 137). Die Rolle der Coach besteht darin, die Klientin bei der Bezugnahme auf das gegenwärtige Erleben zu unterstützen. Dies geschieht, indem sie ihr eigenes Kommunikationsverhalten auf das Erleben der Klientin 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 der Klientin 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 Selbsexploration zu fördern und um einen erlebensmäßigen Fortschritt zu ermöglichen.
- Wir folgen der Erlebensspur der Klientin. 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 die Coach sein, sich verschiedener Zugangswege zum Körpererleben bewusst zu sein und gegebenenfalls entsprechende methodische Impulse zu setzen. Roth (2019,

S. 308) weist darauf hin, dass die Zuwendung zum Körperlerben 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 der Klientin helfen, in einen solchen Zustand der Entspannung und gleichzeitig der gegenwärtigen Aufmerksamkeit zu kommen. Daneben können auch andere aus der personzentrierten Beratung oder dem Coaching bekannten Methoden wie beispielsweise Appreciative Inquiry, System-Visualisierungen, experienzielle Entscheidungsfindung, Dialektik-Übungen oder die Arbeit mit Bildern experienciengorientiert angewendet werden (vgl. Siegrist, 2022). Vor dem Hintergrund allerdings, dass Verfahren, die eher die Anmutung von Selbsterfahrung oder Therapie haben, in der arbeitsweltlichen Beratung nicht ohne weiteres anschlussfähig sind, sollte der jeweilige Einsatz von Methoden wohl bedacht sein.

Ziel ist immer, die Coachee darin zu unterstützen, ihren 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 die Aufmerksamkeitsfokussierung auf das innere 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.

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). 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). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ebner, K. (2016). Veränderungen durch Coaching: Wie lernt ein Coachee im Coaching-Prozess? In C. Triebel, J. Heller, B. Hauser & A. Koch (Hrsg.): *Qualität im Coaching. Denkanstöße und neue Ansätze: Wie Coaching mehr Wirkung und Klientenzufriedenheit bringt* (S. 81–91). Springer.
- 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). 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). GwG-Verlag.
- Gendlin, E. (1968). The Experiential Response. In: E. Hammer (Hrsg.), *Use of Interpretation in Treatment. Technique and Art* (S. 208–227). Grune & Stratton.
- Gendlin, E. (1978). Eine Theorie der Persönlichkeitsveränderung. In H. Bommert & H. Dahlhoff (Hrsg.), *Das Selbsterleben (Experiencing) in der Psychotherapie* (S. 1–62). Urban und Schwarzenberg.
- Gendlin, E. (1998). *Focusing-orientierte Psychotherapie. Ein Handbuch der erlebensbezogenen Methode*. Pfeiffer.
- Gendlin, E. (2015). *Ein Prozess-Modell: Körper. Sprache. Erleben*. Karl Alber.
- Gendlin, E., & Wiltschko, J. (2016). *Focusing in der Praxis. Eine schulübergreifende Methode für Psychotherapie und Alltag* (6. Aufl.). Klett-Cotta.
- Geuter, U. (2015). *Körperpsychotherapie. Grundriss einer Theorie für die klinische Praxis*. Springer.
- Gonçalves, M., Matos, M. & Santos, A. (2009). Narrative therapy and the nature of “innovative moments” in the construction of change. *Journal of Constructivist Psychology*, 22, 1–23.
- Greif, S. (2008): *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Hogrefe.
- Greif, S., Möller, H. & Scholl, W. (2018). Coachingdefinitionen- und Konzepte. In: S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.): *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 1–9). Springer.
- 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). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Gugutzer, R. (2012). *Verkörperung des Sozialen. Neophänomenologische Grundlagen und soziale Analysen*. transcript.
- Kern, E. (2015). Personenzentrierte Körperpsychotherapie. *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung* 15(3), 134–140.
- Klein, M., Mathieu, P., Gendlin, E., & Kiesler, D. (1969). *The Experiencing Scale: A research and training manual*. 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*. Logos Verlag.
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K. & Möller, H. (2018): Stand der Coachingforschung: Ergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. In: S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.): *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 553–562). Springer.
- Kotte, S., Müller, A. & Hennemann, L. (2019). *Die Kasseler Coachingstudie*. Informationsschreiben zur Kasseler Coachingstudie, https://www.uni-kassel.de/fbo1/fileadmin/datas/fbo1/Institut_fuer_Psychologie/Dateien/Methoden/Kasseler_Coaching-Studie_Projektflyer_2019_o8.pdf (21.11.2019).
- Kriz, J. (2007): *Grundkonzepte der Psychotherapie*. Beltz.
- Looss, Wolfgang (2006): *Unter vier Augen: Coaching für Manager*. EHP-Verlag Andreas Kohlhaage.
- Riva, G. (2015). Phenomenology of Positive Change: Personal Growth. In: P. Inghilleri; G. Riva & E. Riva (Hrsg.): *Enabling Positive Change. Flow and Complexity in Daily Experience*. Warschau, De Gruyter Open.
- Rogers, C. (2000). *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie* (15. Auflage). Fischer (Original erschienen 1977).
- Rogers, C. (2001). *Die nicht-direktive Beratung* (10. Auflage). Kindler (Original erschienen 1972).
- Roth, G. (2019). Integratives Coaching auf neurowissenschaftlicher Grundlage. *Organisationsberatung Supervision Coaching* 26 (3), 297–312.
- Roth, G. & Ryba, A. (2017). *Coaching und Neurowissenschaften*. Coaching-Newsletter Juni 2017. <https://www.coaching-newsletter.de/archiv/2017/coaching-newsletter-juni-2017.html#c14650>
- Ryba, A. (2019). Körperzentriertes Coaching und der Zugang zum Unbewussten. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 26(3), 313–329.

- Sachse, R., Atrops, A., Wilke, F. & Maus, C. (1992). *Focusing: ein emotionsorientiertes Psychotherapie-Verfahren*. Hans Huber.
- Sachse, R. & Langens, T. (2014). *Emotionen und Affekte in der Psychotherapie*. Hogrefe.
- Siegrist, U. (2020). *Die Rolle des Felt Sense im Coaching. Eine explorative Studie*. Kassel: Kassel University Press. <http://dx.doi.org/doi:10.17170/kobra-202011182205>
- Siegrist, U. (2022). *Experienzielles Coaching. Körper und Emotionen konstruktiv nutzen*. Ernst Reinhardt Verlag.
- Starker, U. & Müller, J. (2018). Komplexes Problemlösen im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 307–314). Springer.
- Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. & Tschacher, W. (2006). *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen*. 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). 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). PCCS Books.
- Wegener, R. (2019). *Bedeutsame Momente im Coaching. Eine explorative Untersuchung zur Weiterentwicklung der Prozessforschung*. Springer Open Access. DOI <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25687-6>.
- Wild-Missong, A. (1996): *Focusing Bibliothek. Mit Focusing im Leben. Focusing und Selbstentfaltung, Feminismus, Spiritualität, Schamanismus u. a.* Dt. Ausbildungsinst. für Focusing-Therapie.
- Wilmes, C. & Loebbert, M. (2013): Coaching als Beratung. In: M. Loebbert (Hrsg.): *Professional Coaching. Konzepte, Instrumente, Anwendungsfelder* (S. 17–48). Schäffer-Poeschel.