



Praxisfall zum Leitprozess Akzeptanz:

Anliegen der Klientin: „Neustart“

von Britta Sauer

Frau K. ist Anfang fünfzig. Als kompetente Diplom-Informatikerin war sie 16 Jahre bei einem Softwareunternehmen beschäftigt. Nachdem das Unternehmen verkauft worden ist, soll der Standort, an dem Frau K. tätig ist, ins Ausland verlegt werden. Frau K. unterschreibt den ihr angebotenen Aufhebungsvertrag und meldet sich bei mir zur Newplacement Beratung an.

Auftragsklärung

Frau K. agiert vordergründig gefasst und formuliert klar und zielorientiert ihren Auftrag an mich: Sie wolle nach vorne schauen und schnell wieder einen neuen Arbeitsplatz haben. In ihrer Branche und ihrem Alter könne sie sich keine lange Auszeit erlauben. Da ihre letzte Bewerbung 16 Jahre zurück liege, wünsche sie sich von mir Unterstützung bei der Neuorientierung und bei der Selbstpräsentation in der bevorstehenden Bewerbungsphase. Ihr Wunsch ist für mich nachvollziehbar und gleichzeitig fallen mir Tränen auf, die sich in ihren Augen bilden. Daher bringe ich einerseits mein Verständnis für ihr Anliegen zum Ausdruck und nehme andererseits behutsam Bezug auf ihre Tränen. Frau K. kneift die Lippen zusammen und hört beinahe auf zu atmen. Ihr Bemühen, „stark zu sein“, obwohl in ihrem Inneren gerade andere Seiten in den Vordergrund treten, mündet in einer tränenreichen, schambasierten Selbstanklage. Ich erläutere Frau K., dass Emotionen - auch solche, die sich unangenehm anfühlen - für nachhaltige Veränderungen wertvolle Signale und Wegweiser sind (s.auch ihr Anliegen nach Orientierung). Wir einigen uns darauf, dass wir in den nächsten Stunden erst einmal den Fokus auf ihr inneres Erleben und die unterschiedlichen, beteiligten Seiten legen, bevor wir uns konkreten Bewerbungsstrategien zuwenden.

Coaching-Verlauf

Während Frau K. mir von den Ereignissen der letzten Monate und Wochen im Unternehmen berichtet, bitte ich sie immer wieder, sich Zeit zu nehmen und den Fokus ihrer Aufmerksamkeit auf ihr momentanes, inneres Geschehen zu lenken und zu benennen, was sie in ihrem Inneren gerade wahrnimmt. Dadurch erarbeitet sich Frau K. in kleinen Schritten ein genaueres Gewahrsein von Scham, Ärger, Unsicherheit und Traurigkeit, weil sie etwas Wichtiges in ihrem Leben verloren hat. Dazwischen erlebt Frau K., dass sie derzeit ihre Tränen mit Willenskraft nicht unterdrücken kann, was zu einer strengen Selbstanklage und -abwertung führt. Denn ihrem Selbstkonzept zufolge ist sie eine rationale, zielorientierte Informatikerin, die erstens nicht viel redet - „wir Informatiker sind ja eigentlich stumm wie Fische“ - und zweitens ihre Emotionen im Griff zu haben hat: „Ich hatte mir fest vorgenommen, heute nicht zu weinen.“ Zugleich macht Frau K. die Erfahrung, wie anstrengend dieser innere Konflikt momentan für sie ist. Im Gegensatz zu dieser Anstrengung erlebt sie mein Angebot, in dem geschützten Coachingraum ihre als unangenehm empfundenen Gefühle zulassen und zeigen zu dürfen, als eine Mischung aus Irritation, Erleichterung und Beruhigung.

Coaching Ergebnis

Durch meine konsequenten, empathischen Ermutigungen, ihre Emotionen zuzulassen und mit meiner Unterstützung zu entschlüsseln, macht Frau K. einerseits für sie eine wichtige neue Erfahrung: Je mehr sie zulässt,



Metatheorie der Veränderung

was gerade ist, und mir das offen zeigt, desto leichter fühlt es sich für sie an. Anstelle von angestrengtem Wollen, kann sie nun ohne Kraftanstrengung ihre Tränen plötzlich wieder besser regulieren. Andererseits führt der Fokus auf die unterschiedlichen Seiten ihres emotionalen Erlebens dazu, dass Frau K. ihren inneren Kritiker als einen Aspekt ihres Selbst kennen lernt und die bisher abgewerteten und schambehafteten, inneren Seiten als weitere Aspekte ihres Selbst für sie verständlicher und akzeptabler werden. Das führt dazu, dass sie eine neue innere Landkarte und damit ein neues Verständnis von sich entwirft. Damit einhergehend gewinnt sie ein neues Zutrauen zu sich und ihren Fähigkeiten. Ihr Auftreten wird authentischer und durchdachtes Handeln wird wieder möglich. Im Dialog entwickelt Frau K. für sich berufliche Perspektiven, aktiviert ihr Netzwerk und stellt sich am Ende erfolgreich bei einem neuen Unternehmen vor.

Theoretische Einordnung

Die Kernfrage lautet: „In welcher Form bewertet Frau K.?“ Bereits im Erstgespräch zeigt sich, dass Frau K. mit ihrem inneren Erleben, das sich schwach und verletzt anfühlt, nicht gut zurecht kommt, es geradezu ablehnt und es ihr dementsprechend sehr schwer fällt, diese Seiten in den Kontakt einzubringen. Dass Frau K. in Anbetracht ihrer Situation Trauer empfindet, ist eine durchaus adaptive emotionale Reaktion. Denn wer ungewollt seinen Arbeitsplatz verliert, kann das als einschneidende Veränderung und schweren Verlust erleben. Oft durchleben die Betroffenen mehrere Phasen und damit einhergehende Emotionen. Menschen, die sich jedoch emotional stark kontrollieren und schnelle praktische Lösungen für ihre Probleme möchten, berauben sich wichtiger Informationsquellen über sich selbst, ihrer Bedürfnisse und ihrer adaptiven Selbststeuerung. Indem der Klient im Rahmen eines Coachings dabei unterstützt wird, in einem geschützten und wertschätzenden Raum das abgelehnte emotionale Erleben anzunehmen, wird eine wertvolle Ressource für die nächsten Schritte in Richtung eines erfolgreichen, beruflichen Neustart wieder zugänglich. Es liegt auf der Hand, dass dieser Prozess auf Vertrauen basiert.

Britta Sauer, coaching@brittasauer.de, coaching-in-muenchen.net

Disclaimer:

Um unsere Klienten und Kunden zu schützen und ihre Privatsphäre zu wahren, werden an dieser Stelle keine echten Namen verwendet und auf Bezeichnungen von Unternehmen und Branchen verzichtet. Der Fall ist jedoch real und hat sich so zugespielt.

Leitprozess Akzeptanz:

Akzeptanz ist einer der acht Leitprozesse der Psychodynamik. Jeder Mensch muss Antwort auf die Frage finden: „In welcher Form bewerte ich?“. Egal was man im Außen oder im Innen erlebt – man muss entscheiden, ob man das eigene Erleben bejaht oder verneint. Man kann sich dem Erlebten zu- oder abwenden, es willkommen heißen oder ignorieren. Man kann sich oder andere Beteiligte auf- oder abwerten, und man kann das Erlebte annehmen oder eine Erfahrung nicht wahrhaben wollen. Manche Menschen lehnen bestimmte unangenehme Aspekte ihres



Metatheorie der Veränderung

Erlebens gewohnheitsmäßig ab. Das allerdings beeinträchtigt innere Prozesse wie den der Selbstwahrnehmung, des Bewusstseins und den Umgang mit Bedürfnissen. Deshalb ist es an vielen Stellen wichtig eine Haltung des „Was ist, darf sein“ zu entwickeln. Dies ermöglicht Veränderung – denn was sein darf, fängt an sich zu verändern. Gleichzeitig muss jeder in der Lage sein, Impulse, die nicht situationsgerecht sind, auch verneinen und bremsen zu können. Das kann in bestimmten Situationen durchaus funktional sein.

Im sozialen Kontext spielen Bejahung und Verneinung eine zentrale Rolle bei der Entstehung, Aufrechterhaltung und Bearbeitung von Konflikten. Eine weitere wichtige Funktion dieses Leitprozesses im Umgang mit der Umwelt ist die Reduktion von Komplexität: Wer grundsätzlich schon weiß, was er gut oder schlecht finden darf, der braucht nicht mehr alles neu zu reflektieren, sondern ist unmittelbar handlungsfähig („Da werde ich einfach ...!“). Eine wichtige Funktion dieses Leitprozesses im Umgang mit der Umwelt ist ganz besonders die Reduktion von Komplexität: Wer (schon) weiß, was er gut und schlecht finden darf, der braucht nicht (mehr) zu reflektieren, sondern ist unmittelbar handlungsfähig („Da muss man doch einfach ...!“).