

1 Einführung

»Ausbildung heißt das zu lernen,
von dem Du nicht einmal wusstest,
dass Du es nicht wusstest.«
(*Ralph Waldo Emerson*)

Was bedeutet transaktionales Coaching?

Der Begriff »transaktional« bezieht sich auf komplexe wechselseitige Beziehungen. Es gibt innere Konflikte, unklare Gefühle und unbewusste Handlungsmotive, die dem Klienten unbekannt sind und trotzdem sein Leben beeinflussen. Im transaktionalen Coaching befassen wir uns mit diesen komplexen Beziehungen, die unser Verhalten und unsere Gefühle beeinflussen. Wir arbeiten mit intrapsychischen und interpersonellen Prozessen und in der Folge mit deren unterschiedlichen Auswirkungen auf das Leben unserer Klienten. Intrapsychische Prozesse sind Gedanken und Gefühle, die in uns selbst ablaufen. Wenn wir über interpersonelle Prozesse sprechen, meinen wir damit die Interaktionen mit anderen Menschen. Diese werden durch die jeweilige Situation, den Kontext, beeinflusst. Wir passen unser Verhalten einer bestimmten Situation an, das heißt, wir übernehmen bestimmte Regeln und Normen im Verhalten. Zu den intrapsychischen Prozessen zählen wir zum Beispiel Selbstgespräche, die Haltungen und Meinungen, die wir über uns selbst haben, sowie die Form der psychischen Selbstfürsorge. Jede Form von Konflikten, intrapsychisch oder interpersonell, stört unser Gleichgewicht und unsere Suche nach Harmonie. Geht es uns körperlich schlecht, hat dies Auswirkungen auf unsere psychische Verfassung. Sind wir traurig oder niedergeschlagen, machen sich diese psychischen Zustände auch in unserer körperlichen Befindlichkeit bemerkbar. In der Biologie wird dieser grundlegende Prozess des

Ausgleichs Homöostase genannt. Der Begriff stammt aus dem Griechischen und bedeutet Gleichgewicht. Alle biologischen Systeme sind kontinuierlich veränderten Bedingungen ausgesetzt und benötigen ein Regulationssystem, um zu überleben. Ein Beispiel für Homöostase ist die Regulation der Körpertemperatur. Steigt die Körpertemperatur, beginnt der Körper durch die Absonderung von Schweiß und die damit verbundene Kühlung der Haut, diese zu senken. Wenn die Körpertemperatur sinkt und wir frieren, werden wärmende Mechanismen wie zum Beispiel der Schüttelfrost aktiviert, um den Körper zu erwärmen. Im Zen-Buddhismus ist eine der grundlegenden Aussagen, dass nur der Weg der Mitte zur Harmonie führt. Auch unsere Psyche ist permanent um Ausgleich bemüht und drückt dies durch psychische und körperliche Vorgänge aus. Dass alles mit allem verbunden ist, trifft auf die Arbeit mit transaktionalen Coaching wortwörtlich zu. Denn die intrapsychischen Befindlichkeiten wirken nicht nur auf das Individuum, sondern werden im Kontakt mit anderen Menschen offenbart.

Die meisten Coaching-Ausbildungen zielen darauf ab, die aktuellen Probleme der Klienten durch Modelle (Tools) zu lösen. Diese folgen in der Regel einem klaren Prozess. Das Ziel ist, möglichst schnell eine positive Veränderung zu erzielen. Die Gefahr, dass dabei nur sehr oberflächliche Lösungen gefunden werden, da die tieferliegenden Ursachen nicht adäquat adressiert werden, ist nicht zu unterschätzen. Nachhaltig positive Effekte können ausbleiben, wenn nicht ausreichend Zeit für die Ergründung der Ursachen gewährt wird. Eine Vernachlässigung der Ursachenforschung für innere Konflikte kann nicht zu ihrer dauerhaften Lösung führen. Dennoch hat dieses Vorgehen im Coaching seine Berechtigung. Insbesondere in Situationen, in denen eine schnelle Intervention möglich ist, zum Beispiel bei einem sachlich orientierten Problem.

Im transaktionalen Coaching wählen wir einen ausgewogenen Ansatz und achten, sofern dies vom Klienten gewünscht wird, auf den Ursprung des aktuellen Problems. Wir verbinden

unterschiedliche Disziplinen und nutzen das breite psychologische Wissen unterschiedlicher Therapieformen ebenso wie Erkenntnisse der Hirnforschung, der Neurobiologie sowie unterschiedlicher, für unsere Arbeit relevanter Wissenschaften und Methoden. Konkret geht es darum, sowohl intrapsychische als auch interpersonelle Wechselbeziehungen zu betrachten und ihre wechselseitigen Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebensbereiche zu ergründen.

Auf die Frage, was transaktionales Coaching ist, bleibt die beste Antwort, was es nicht ist. Transaktionales Coaching ist keine Psychotherapie. Das grenzt den Begriff eindeutig von der professionellen Arbeit eines Psychotherapeuten ab. Ein Psychotherapeut arbeitet mit behandlungsbedürftigen Patienten, das heißt, es liegt ein eindeutiges Krankheitsbild vor, welches im ICD oder DSM beschrieben ist. Die Frage, die geklärt werden muss, ist, ob eine Lebenskrise oder eine schmerzvolle Trennung als behandlungsbedürftige Krankheit eingeschätzt werden muss. Die existenzielle Angst vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes ist ebenso wie der Wunsch nach einem sinnerfüllten Leben oder einer harmonischen Partnerschaft per Definition keine Krankheit. Wer einen Psychotherapeuten benötigt und wo auch ein gut ausgebildeter Coach hilfreich sein kann, entscheidet am Ende der Klient. Was Coaches generell untersagt ist, ist, ein Heilversprechen zu geben. Aber das müssen sie auch nicht, denn ihre Klienten sind ja nicht krank. Ich selbst arbeite sehr vertrauensvoll mit Psychotherapeuten und Ärzten zusammen und sehe diese Zusammenarbeit als Bereicherung. Zusammenfassend geht transaktionales Coaching über den Rahmen des Coachings, wie ich es in den letzten Jahren kennengelernt habe, hinaus. Selbstverständlich kann transaktionales Coaching weder ein psychologisches Studium noch eine therapeutische Ausbildung ersetzen.

Wenn Sie eine neue, leichtverdauliche Coaching-Methode erwarten, muss ich Sie enttäuschen. Mein Ziel war es, einen

Kontrapunkt zu den durch Leichtigkeit und Einfachheit bestehenden Konzepten zu setzen. Mein Fundament ist der psychologische Konstruktivismus und daher bitte ich Sie, die Inhalte dieses Buches als Möglichkeiten zu sehen und keinesfalls als Wahrheit. Kritiker werden mir vorwerfen, einen Methodenmix aus unterschiedlichen Ansätzen entwickelt zu haben, und ich gebe ihnen Recht. Ich selbst sehe mich nicht als Erfinder, sondern als Synthetiker. Man kann daher meine Arbeit als eklektisch bezeichnen. Transaktionales Coaching will nichts Trennendes, sondern etwas Integrierendes und Bereicherndes sein. Konkurrenzdenken in Bezug auf andere Methoden oder Schulen liegt mir fern.

Fazit

Transaktionales Coaching ist ein ganzheitlicher Ansatz, der sowohl innere Gedanken und Gefühle (intrapyschische Prozesse) als auch Beziehungen zu anderen Menschen (interpersonelle Prozesse) einbezieht. Es berücksichtigt, wie diese Faktoren unser Leben beeinflussen, und zielt darauf ab, Gleichgewicht und Harmonie zu finden. Dieser Ansatz unterscheidet sich von traditionellen Coaching-Methoden, indem er eine tiefere Analyse und Bearbeitung der Ursachen für Probleme anstrebt, anstatt sich nur auf die Lösung aktueller Symptome zu konzentrieren. Transaktionales Coaching integriert Erkenntnisse aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und ist darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebensbereiche der Klienten zu verbessern. Es ist jedoch keine Psychotherapie, sondern eine eigenständige Methode, die auf persönlicher Entwicklung und Selbstwirksamkeit basiert.

Wie arbeitet ein transaktionaler Coach?

Unsere Aufgabe besteht darin, unseren Klienten die intrapsychischen und interpersonellen Wechselwirkungen in ihren Ursachen und Auswirkungen bewusst zu machen. Die Bewusstseinsbildung ist eine der zentralen Aufgaben unserer Arbeit. Nur was bewusst ist, kann verändert werden. Dabei achten wir auf die kontinuierlichen gegenseitigen Beeinflussungen und Veränderungen von intrapsychischen und interpersonellen Prozessen. Unser Blick ist auf die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft der Klienten gerichtet und wir betrachten zwei Realitätsebenen. Was genau damit gemeint ist, erkläre ich im Kapitel 3, in dem ich das Meta-Modell des transaktionalen Coachings vorstelle.

Wir fördern die Selbstwirksamkeit und Eigenermächtigung unserer Klienten. Dies geht Hand in Hand mit Selbstreflexion und Bewusstseinsentwicklung. Wir berücksichtigen den Kontext, in dem die Klienten ihre Erlebnisse schildern. Dies ermöglicht uns angemessene Hypothesen über die Ereignisse, Gefühle und Verhaltensweisen sowie deren Auswirkungen. Die Zusammenarbeit auf kollegialer Basis ist zentral, denn der Klient weiß am besten, was ihm in der jeweiligen Situation am hilfreichsten erscheint. Das bedeutet, nicht wir führen den Klienten durch einen Prozess, sondern wir arbeiten wechselseitig. Klient und Coach führen sich gegenseitig im Coaching-Prozess. Wir sprechen Einladungen aus, oft in Form einer Frage, und der Klient gibt uns Rückmeldung, ob er diese annimmt. Durch sein Feedback übernimmt er ebenfalls die Verantwortung für den Prozess und das eigene Handeln. Wir stärken damit die Selbstwahrnehmung und Fähigkeit zur Selbstregulation.

Da unsere Arbeit nicht nur auf die Beseitigung von Symptomen gerichtet ist, benötigen wir ein Verständnis der zugrundeliegenden psychischen Prozesse. Dabei greifen wir auf die Erkenntnisse der Tiefenpsychologie zurück. Sie repräsentiert den Zweig der

Psychologie, der sich auf das Unbewusste und dessen Einfluss auf das menschliche Erleben fokussiert. Sie geht davon aus, dass tief-liegende, oft unbewusste psychische Prozesse zu einem hohen Anteil unser Denken, Fühlen und Handeln bestimmen. Ziel der Tiefenpsychologie ist es, ungelöste Konflikte und verdrängte Gefühle bewusst zu machen, um sie zu verarbeiten und dadurch die persönliche Entwicklung zu fördern.

Um verborgene Inhalte aus dem Unbewussten in das Bewusstsein zu heben, nutzen wir die Erkenntnisse der therapeutischen Hypnotherapie. Sie wird auch als klinische oder medizinische Hypnose bezeichnet. Seit der Begründer der modernen therapeutischen Hypnose, Milton Erickson, durch seine bahnbrechenden Erkenntnisse die Psychologie und Psychotherapie bereicherte, arbeiten viele seiner Nachfolger erfolgreich an ihrer Weiterentwicklung. Einst von Skeptikern als esoterische Praktik betrachtet, hat sich die Wirksamkeit der Methode durch wissenschaftliche Untersuchungen bestätigt. Neuroimaging-Studien, die durch bildgebende Verfahren wie der Magnetresonanztomographie (MRT) unterstützt wurden, haben darüber hinaus Einblicke in die neuronalen Prozesse während der Hypnose ermöglicht und ihre positive Wirksamkeit bestätigt. Wir hypnotisieren unsere Klienten nicht im klassischen Sinn der Hypnotherapie. Arbeiten aber, wenn erwünscht und hilfreich, in einer leichten bis mittleren Trance mit ihnen.

Wir folgen der Multimind-Theorie, deren Ursprung in der Arbeit des Psychologen und Neurobiologen Robert Ornstein liegt. Seine Kernaussage ist, dass der Mensch aus einer Vielzahl an Persönlichkeitsanteilen besteht, die sich zu seinem Selbst organisieren. Seine These ist, dass die menschliche Psyche keine homogene Einheit bildet, sondern aus unterschiedlichen »Multiminds« besteht. Die unterschiedlichen Anteile repräsentieren unterschiedliche Denk- und Wahrnehmungsstile, die kontextabhängig aktiviert werden. Seine Forschungen zeigten, dass diese Multiminds nicht nur auf der neurologischen Ebene existieren, sondern auch

von sozialen, emotionalen und kulturellen Einflüssen geprägt sind. Die Erkenntnis, dass die Persönlichkeit kein monolithisches Gebilde ist, wird heute in weiten Teilen der Psychologie akzeptiert. Indem Klienten Zugang zu ihren verschiedenen Persönlichkeitsanteilen erhalten, schaffen sie damit ein besseres Verständnis für ihre intrapsychischen Konflikte. Dieser integrative Ansatz ermöglicht es im Coaching, individuell angepasste Interventionen zu entwickeln, indem der Klient mit seinen Anteilen in Kontakt tritt. Die Identifizierung und Verarbeitung intrapsychischer Konflikte werden damit erleichtert.

Im Konzept des »Lernens am Modell« des Psychologen Albert Bandura dient der Coach als Vorbild für effektive Verhaltensweisen. Dies ermöglicht Klienten, neue Verhaltensweisen, wie etwa Kommunikationsfähigkeiten, durch Beobachtung und Nachahmung zu lernen. Banduras Ansatz betont, dass Menschen durch Beobachten anderer lernen, was über die eigene Erfahrung hinausgeht. Banduras Konzept beruht auf der Bedeutung von Vorbildern und deren Wirkung auf das Verhalten und die Entwicklung eines Menschen. Coaches können durch ihre eigenen Handlungen Alternativen zum aktuellen Verhalten des Klienten anbieten. Hintergrund von Banduras Konzept ist die Tatsache, dass Menschen nicht nur durch eigene Erfahrung lernen, sondern auch durch Beobachten und Nachahmung anderer. Das einfachste Beispiel sind Kinder, die in den ersten Lebensjahren ihre Eltern, später die Mitglieder ihrer Peer-Group imitieren. Durch die enge Interaktion im Coaching-Prozess können Klienten theoretische Konzepte auch in der praktischen Umsetzung erleben. Banduras Ansatz erweitert das traditionelle Lernmodell und betont die soziale Komponente des Lernprozesses.

Im transaktionalen Coaching arbeiten wir auch mit dem Mittel der Psychoedukation. Diese bezieht sich auf das gezielte Vermitteln von psychologischem Wissen und Konzepten, um das Verständnis der Klienten für die eigenen mentalen Vorgänge zu

fördern. Durch dieses Vorgehen können die Klienten nicht nur ihre Verhaltensmuster und die darunter liegenden psychischen Dynamiken besser verstehen. Sie erhalten gleichzeitig die Möglichkeit, effektivere Strategien zur persönlichen Weiterentwicklung zu finden. Der Coach als Wissensvermittler kann dazu beitragen, dass die Klienten ihre Selbstwirksamkeit stärken und mehr Verantwortung für den Veränderungsprozess übernehmen lernen. Dieser Ansatz hat sich als wirkungsvolles Instrument im Coaching erwiesen und basiert auf Transparenz und einer kollegialen Haltung, die den Klienten als gleichwertigen Partner im Prozess betrachtet. Psychoedukation kann eine transformative Kraft im Coaching-Prozess entwickeln, die nachhaltige Veränderungen stärkt, indem sie durch das vermittelte Wissen zu einem Bewusstsein für die eigenen mentalen Prozesse führt.

Ob transaktionales Coaching systemisch ist, hängt davon ab, wie man »systemisch« definiert. Es kann für Teams und organisationale Effizienz nützlich sein, aber es beachtet auch individuelle Bedürfnisse. Systemisches Coaching konzentriert sich oft auf die Struktur und Prozesse eines Systems, was zu einer Vernachlässigung emotionaler und individueller Aspekte führen kann. Folgt man der Definition von Niklas Luhmann, dem Begründer der Systemtheorie, wird der Fokus auf die Autonomie von Systemen gerichtet. Dies birgt die Gefahr, dass individuelle Stimmen im Chor des Kollektivs ungehört bleiben. Emotionale Bedürfnisse des Einzelnen und die Motivation des Individuums geraten somit in den Hintergrund. Dies führt aus meiner Sicht zu einem unvollständigen Verständnis der Dynamiken innerhalb eines Systems. Transaktionales Coaching unterscheidet sich, da es sowohl auf individuelle als auch auf systemische Bedürfnisse eingeht und sich an den spezifischen Kontext des Klienten anpasst. Es ist somit kontextorientiert, nicht ausschließlich systemisch.

Fazit

Ein transaktionaler Coach hilft Klienten, die Wechselwirkungen zwischen ihren Gedanken, Gefühlen und Beziehungen zu anderen zu verstehen. Wir legen Wert auf Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit, wobei wir den Kontext, in dem Klienten agieren, berücksichtigen. Der Fokus liegt darauf, Bewusstsein für psychische Dynamiken zu schaffen und Selbstwirksamkeit sowie Selbstregulation zu stärken. Unsere Methode integriert Erkenntnisse aus der Tiefenpsychologie und Hypnotherapie und fördert die persönliche Entwicklung durch das Verstehen und Akzeptieren verschiedener Persönlichkeitsanteile. Transaktionales Coaching kombiniert diese Methoden mit einem kontextorientierten Ansatz, der individuell auf den Klienten zugeschnitten ist. Im Coaching-Prozess folgen wir einem kooperativen Ansatz, bei dem der Klient aktiv teilnimmt und Feedback gibt.

Letzte Warnung

Dieses Buch ist nicht zur Selbstoptimierung geeignet. Optimiert wird überall, sowohl bei der Ernährung, der Fitness, dem Aussehen als auch dem Einkommen. Der größte Markt in dieser Selbstoptimierungsindustrie findet sich im Bereich der Psychologie, denn ohne eine optimierte Psyche scheint es unmöglich, diesen ständigen Optimierungsstress bewältigen zu können. Der Effekt ist ähnlich wie beim Trinken von Salzwasser. Je mehr man davon trinkt, umso durstiger wird man. Auf diese Weise gleichen die Ergebnisse vieler Selbstoptimierungsversuche häufig einem Schlachtfeld, deren Trümmer aus gescheiterten Beziehungen und den ungeliebten Anteilen der eigenen Persönlichkeit bestehen. Zu akzeptieren, dass die Umstände das Ergebnis des eigenen

Handelns sind, fällt vielen schwer. Die Umstände im Außen zu verändern ist selten hilfreich, wenn sich nicht gleichzeitig die Umstände im Inneren verändern. Viele Menschen tragen den Wunsch nach Transformation in sich und die meisten scheitern an einer simplen Tatsache. Es ist unbequem, lieb gewonnene Rituale, seien sie im Denken, im Fühlen oder im Handeln, zu ersetzen. Zudem benötigen nachhaltige Veränderungsprozesse Zeit, um sich einzustellen. Damit sind wir bei einem weiteren kritischen Faktor: der Zeit. In unserer Hochleistungsgesellschaft gibt es offensichtlich immer zu wenig davon, daher muss auch das mit der Veränderung unserer eigenen Persönlichkeit schnell gehen. Tatsache ist, dass Veränderungsprozesse so lange dauern, wie sie eben dauern. Ein neues Bewusstsein zu entwickeln und aus dem gut konditionierten und zum erheblichen Teil unbewussten Gewohnheitsdenken herauszutreten, ist für viele Menschen ein Lebensprojekt, das Disziplin erfordert.

Statt sich auf ständige Leistungssteigerung zu konzentrieren, sollte der Schwerpunkt im Leben auf Selbstakzeptanz und Wohlbefinden liegen. Der Trend zur Selbstoptimierung führt zu unrealistischen Erwartungen, deren Folgen Stress, Burnout und ein geringes Selbstwertgefühl sind. Wichtig ist, ein Gleichgewicht zwischen persönlichem Wachstum und der Anerkennung und Wertschätzung des eigenen Selbst zu finden. Echtes Glück und Zufriedenheit stammen oft aus der Akzeptanz des eigenen Selbst und der eigenen Grenzen, nicht aus ständiger Selbstverbesserung.

Jeder Mensch ist ein Original und als solches auf die Welt gekommen. Leider verlieren wir schon früh in unserem Leben unsere Ganzheit. Von Kindesbeinen an lernen wir die Dinge zu trennen. Wir trennen den Körper vom Geist, die Arbeitszeit von der Freizeit, die Liebe von der Erotik, den Erfolg von der Empathie, um nur einige Beispiele zu nennen. Das Ziel scheint zu sein, möglichst alt zu werden und in dieser Lebensspanne möglichst viel zu erledigen. Wer sein Leben im Erledigen-Modus verbringt, wird nie irgendwo ankommen, schon gar nicht bei sich selbst. Daher

ist ein Ansatz im transaktionalen Coaching, unseren Klienten zu befähigen, sich diese Ganzheit wieder zurückzuholen, um sein Leben nicht als Kopie zu verbringen. Das Zitat eines Teilnehmers eines Seminars lautet sehr treffend: »Es gibt keine To-do-Liste nach dem Tod.«

Fazit

Die Anstrengungen, sich kontinuierlich selbst zu optimieren, führen selten zu nachhaltiger Zufriedenheit. Die Ursache ist häufig in unrealistischen Erwartungen zu finden, die statt Selbstakzeptanz und Wohlbefinden Stress und Frustration auslösen. Transaktionales Coaching ist kein Weg zur Selbstoptimierung. Die Betonung unserer Arbeit liegt auf der Wiedererlangung von Ganzheit und Authentizität des Individuums, nicht auf dem Erreichen externer Ziele.

Wie können Sie erfolgreich mit diesem Buch arbeiten?

Damit die Inhalte dieses Buches ihre Wirkung entfalten können, benötigen Sie Zeit, um Ihre Erkenntnisse im Inneren zu manifestieren. Wie schon geschrieben, ist dieses Buch für die aktive Arbeit gedacht, unabhängig davon, ob Sie an sich oder mit Klienten arbeiten. Um ein besseres Verständnis für Lernvorgänge zu erhalten, greife ich hier auf das bekannte 4-Phasen-Modell des Lernens zurück. Menschen lernen nicht linear, sondern entwickeln ihre Fähigkeiten in unterschiedlichen Phasen. Diese Phasen werden in dem genannten Modell, das von dem Psychologen Martin M. Broadwell und seinem Kollegen Noel Burch entwickelt wurde, wie folgt beschrieben (siehe auch Abbildung 1.1):

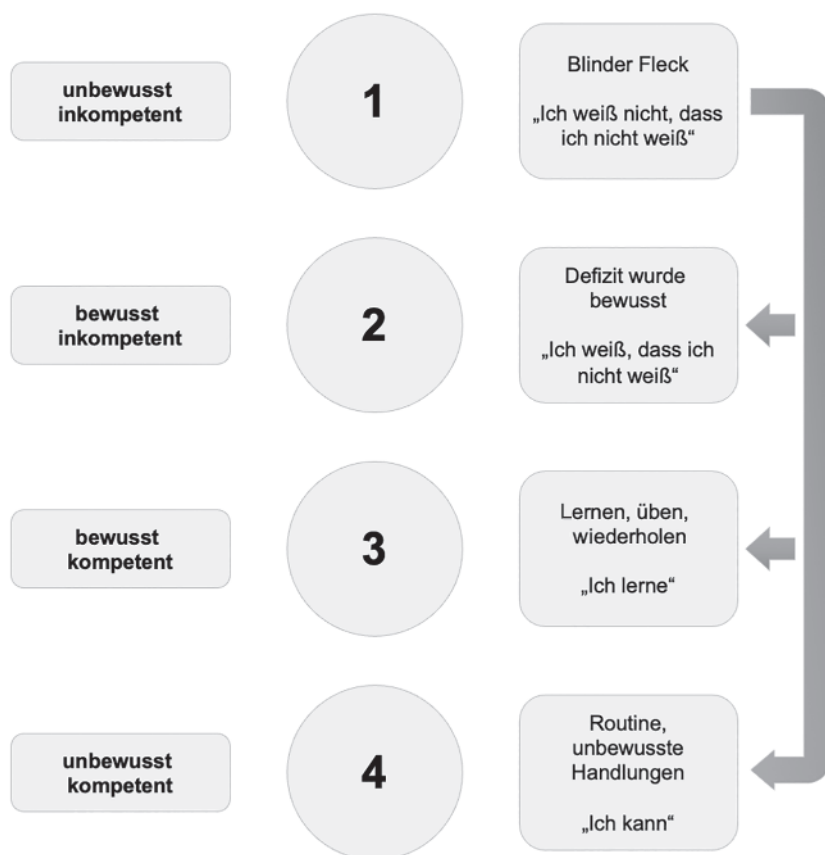


Abbildung 1.1: Das 4-Phasen-Modell des Lernens

Phase 1: Unbewusste Inkompetenz

Wenn ich nicht weiß, dass ich etwas nicht weiß, könnte man diesen Zustand als den der absoluten Glückseligkeit bezeichnen. Warum? Wenn ich keinen Mangel spüre, habe ich auch keinen Grund, diesen Zustand zu ändern. Aus dieser Perspektive ist Glück die Abwesenheit von Mangel. In dieser Phase sind wir uns der Unfähigkeit in einem bestimmten Bereich nicht bewusst. Wir haben weder Erkenntnisse oder Erfahrungen und erkennen auch nicht, dass wir diese benötigen. Wir können dies am

Beispiel Autofahren gut erklären. Wenn ich als Säugling in meinem Kinderwagen geschoben werde, habe ich noch kein Verständnis dafür, was Autofahren für mich bedeuten könnte. Es fehlt der Impuls eines Defizites, welches ich beheben möchte. Je älter ich werde, umso wichtiger wird die Fähigkeit, selbst Auto fahren zu können. Bis ich in die zweite Phase eintrete, die ich Ihnen gerne in meinem Fall schildere.

Phase 2: Bewusste Inkompetenz

Sobald wir unser Defizit erkannt haben, treten wir in die zweite Stufe ein. Das Bewusstsein für unser Defizit wächst zunehmend und wir erkennen die Notwendigkeit, dieses durch Lernen zu eliminieren. Als mir bewusst wurde, wie vorteilhaft es wäre, Auto fahren zu können, schlich ich mich heimlich in die Garage, in der das Auto meiner Eltern stand. Ich war 14 Jahre alt und hatte nicht die Absicht, mit dem Auto einen Ausflug zu machen. Aber ich wollte zumindest den Motor zum Laufen bringen. Also setzte mich ins Auto und startete. Leider hatte mein Vater den ersten Gang eingelegt und ich wusste damals noch nicht, dass ich die Kupplung vor dem Starten betätigen musste. Das Auto machte einen Satz nach vorne an die Garagenwand, begleitet von einem lauten Knall. Wie erstarrt saß ich in dem Auto und war somit in der Phase der bewussten Inkompetenz angelangt. Ich wusste jetzt, was ich nicht konnte, und gleichzeitig stieg die Motivation, das Autofahren erlernen zu wollen. Der Drang nach Unabhängigkeit, Mobilität und der damit zusammenhängenden Selbstbestimmung wuchs bis zu meinem 18 Lebensjahr.

Phase 3: Bewusste Kompetenz

In dieser Stufe haben Sie die notwendige Kompetenz und das relevante Wissen erworben. Die Ausführung der erlernten Tätigkeit erfordert jedoch viel Konzentration und Aufmerksamkeit, was in meinem Fall mit einem Totalschaden einherging. Als ich kurz vor meinem achtzehnten Geburtstag meine

Führerscheinprüfung bestand, fühlte ich mich so richtig erwachsen. Als ich mit meiner damaligen Freundin durch die Stadt fuhr, sah ich meinen Fahrlehrer auf der entgegengesetzten Spur entgegenkommen. Wild gestikulierend versuchte ich ihn auf mich aufmerksam zu machen, während das vor mir fahrende Auto bremsste. Die Folgen waren ein Totalschaden bei meinem Auto, ein Schleudertrauma bei meiner Freundin und das Ende einer Beziehung. Ich hatte einen Führerschein, aber souverän Auto fahren konnte ich noch nicht. Das lag daran, dass ich während des Fahrens noch darüber nachdenken musste, was ich als Nächstes tun musste, und gleichzeitig war ich noch nicht in der Lage, potenzielle Gefahren richtig abzuschätzen. Motor starten, Kupplung drücken, ersten Gang einlegen, Blinker setzen, Schulterblick und dann langsam die Kupplung kommen lassen. Das alles waren bewusste Prozesse, die mich vom Wesentlichen abgelenkt haben, auf die Straße und den Verkehr zu achten.

Phase 4: Unbewusste Kompetenz

Im Laufe der Zeit schlich sich eine positive Routine ein und ich fuhr unbewusst kompetent. Ich musste nicht mehr darüber nachdenken, wie die einzelnen Schritte sind, um das Auto sicher durch den Verkehr zu führen. Ich fuhr antizipativ, das heißt, ich beobachtete den Verkehr und bereitete mich auf unterschiedliche Szenarien unbewusst vor. Wird der Autofahrer die Spur wechseln? Bleiben die Kinder bei Rot tatsächlich stehen? Kennt der Fahrradfahrer die Rechts-vor-links-Regel? Diese Gedanken spielen sich unbewusst in meinem Gedächtnis ab, während ich gleichzeitig über die Inhalte meines nächsten Seminars nachdachte. Autofahren wurde zu einer Routine wie das morgendliche Zähneputzen oder der Blick in meinen Briefkasten. Viele kennen das Phänomen von langen Autofahrten, bei denen man am Ziel sich nicht mehr genau erinnern kann, wie man dort angekommen ist. Manchmal hat man das Gefühl, die Fahrt wäre in einer Art Trance geschehen. Die Gefahr bei dieser unbewussten Routine ist,

dass man wieder in die erste Phase unseres Lernprozesses zurückfällt, also so routiniert wird, dass man plötzlich die relevanten Ereignisse im Straßenverkehr übersieht.

Sie können das Lernen auch beschleunigen, indem Sie so oft als möglich üben. Je häufiger Sie wiederholen, umso schneller kommen Sie in eine positive Routine. Aber Achtung, zu viel Routine wiegt uns in gefährlicher Sicherheit. Je mehr wir glauben, uns auf unsere erlernte Routine verlassen zu können, umso wahrscheinlicher ist es, dass wir Fehler begehen. Also wieder auf der Stufe der bewussten Inkompetenz landen. Das gilt für das Autofahren ebenso wie für die Arbeit als Coach. Piloten werden in regelmäßigen Abständen getestet, damit ihre Routine nicht zu falschen Entscheidungen führt und ihre Aufmerksamkeit fokussiert bleibt. Als Coach überprüfe ich meine Routinen immer wieder durch Supervisionen und den kollegialen Austausch. Für einen Coach, der sich für transaktionales Coaching interessiert, ist es zudem hilfreich, regelmäßig selbst einen psychologischen Coach oder Psychotherapeuten aufzusuchen. Das eigene Leben zu reflektieren, schafft persönliches Wachstum und kommt daher auch ihren Klienten zugute. Ein weiterer Faktor beim Lernen ist die Lernmotivation bzw. die Frustration, wenn etwas nicht so gut gelingt, wie man es sich vorgestellt hat. Die meisten Lernprozesse bescheren Ihnen zu Beginn einen schnellen Lernerfolg bzw. Erkenntnisse. Als Beispiel können wir einen 100-Meter-Läufer wählen. Vom schlechten 100-Meter-Läufer zum durchschnittlichen ist der Aufwand nicht übermäßig hoch. Schon nach wenigen Trainingseinheiten wird sich die Zeit deutlich verbessern. Von einem durchschnittlichen zu einem guten 100-Meter-Läufer ist der Aufwand schon deutlich höher und der Erfolg stellt sich nicht mehr so schnell ein. Der Weg von einem guten zu einem exzellenten 100-Meter-Läufer ist von intensivem Training, Rückschlägen und Entbehrungen gekennzeichnet. Selbst wenn Sie bis hierher durchgehalten haben, werden Sie die 100-Meter-Distanz noch nicht unter zehn Sekunden laufen.

Bis Sie dieses Ziel erreichen, dauert es Jahre intensiven Trainings. Während meines Studiums habe ich eine Arbeit gelesen, in der behauptet wurde, dass 93 Prozent der Menschen bei einem Wirkungsgrad von ebenfalls 93 Prozent ihrer Potenziale aufhören, an ihren Zielen zu arbeiten, und sich anderen Themen widmen. Ob dies tatsächlich der Realität entspricht, weiß ich nicht, da ich die Studie nicht mehr finden konnte. Aber es klingt für mich plausibel, dass die meisten Menschen aufhören, an sich zu arbeiten, wenn es so richtig anstrengend wird. Will ich Ihnen damit sagen, dass Sie immer 100 Prozent erreichen müssen? Nein, keinesfalls, manchmal ist gut genug durchaus akzeptabel. Aber wenn Sie als Coach besonders werden wollen, sollten Sie den Anspruch haben, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Fazit

Um mit diesem Buch erfolgreich zu arbeiten, sollte Sie sich Zeit nehmen, um die Konzepte zu verinnerlichen und anzuwenden. Das 4-Phasen-Modell bietet eine einfache, aber effektive Methode, um den individuellen Lernprozess nachzuvollziehen und zu strukturieren. Es erinnert uns daran, dass Lernen ein gradueller Prozess ist, der Geduld, Wiederholung und Feedback benötigt. Indem wir verstehen, auf welcher Stufe des Lernens wir uns befinden, können wir gezieltere Maßnahmen treffen, um unseren Lernerfolg zu strukturieren. Die regelmäßige Reflexion durch Üben und Praxis ist der beste Weg zur erfolgreichen Anwendung der erlernten Inhalte. Im Kontext des transaktionalen Coachings geht es allerdings nicht um Perfektion, sondern um Sicherheit im Umgang mit den Herausforderungen der Klienten.