

Würzburger Institut für Systemisches Denken und Handeln



Abschlussarbeit im Rahmen der Weiterbildung
Systemische Supervision und Coaching

SV 07 2019-2022

Kursleitung: Sylvia Betscher-Ott, Silvia Bickel-Renn

Thema

*Systemisches Coaching im Kontext von
Internationaler Personeller Zusammenarbeit (IPZ)
und Zivilem Friedensdienst (ZFD)
bei AGIAMONDO e.V.*

Vorgelegt von:
Dr. Katharina Bosl von Papp
Rottendorfer Str. 45 a
97074 Würzburg
kontakt@katharinabosl.de

Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

Systemisches Coaching für Fachkräfte im Kontext von Internationaler Personeller Zusammenarbeit (IPZ) und Zivilem Friedensdienst (ZFD)– mein Arbeitsfeld Einleitung.....	2
Theoretische Grundlegung.....	4
Systemisch – „Alles hängt mit allem zusammen!“ Grundsätzliches.....	4
Systemisch – theologisch? Schritte einer Annäherung	4
Systemisch – körperorientiert nach Capacitar©	6
Praxisbeispiele und ihre systemischen Antworten	7
Gut Gehen – systemisches Coaching in der Vorbereitung	7
Erstes Praxisbeispiel - eine Aufstellungsarbeit	7
Gut Da Sein – Systemisches Coaching im Einsatz	9
Zweites Praxisbeispiel	9
Vom entlastenden Wert der Konflikttheorie Friedrich Glasls	9
Drittes Praxisbeispiel	12
„I’m breathing“ - Körperorientierte Interventionen nach Capacitar.....	12
Gut Zurückkommen – systemisches Coaching für die Rückkehr.....	15
Viertes Praxisbeispiel.....	16
Neisy verstehen?! Die Geschichte eines „Reframing“ durch das Reflektierende Team	16
Zusammenfassung und Ausblick	18
Literaturverzeichnis	19

Systemisches Coaching für Fachkräfte im Kontext von Internationaler Personeller Zusammenarbeit (IPZ) und Zivilem Friedensdienst (ZFD)– mein Arbeitsfeld

Einleitung

Seit etwa zehn Jahren ist Coaching ein fester Bestandteil der Internationalen Personellen Zusammenarbeit (IPZ) und des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) bei AGIAMONDO e.V. in Köln, dem Personaldienst der deutschen Katholik*innen für internationale Zusammenarbeit. Fachkräfte können sich in der Vorbereitungsphase und während ihres Einsatzes durch eine(n) Coach begleiten lassen. Es gibt einen Bedarf auch nach der Rückkehr aus dem Dienst, beim (Wieder-)ankommen und sich Neu-Verorten in Deutschland/Europa. Derzeit ist Begleitung aber auf den Rahmen des Dienstvertrages beschränkt.

Selbstreflexion und Rollenverständnis, ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung, kultursensible Kommunikation sind neben politisch-gesellschaftlich-ökologischen Themen und Sicherheitsfragen ein integraler Bestandteil in der Vorbereitung und Begleitung von Fachkräften. AGIAMONDO beruft sich als Teil der katholischen Kirche dabei ausdrücklich auf ein befreiendes christliches Menschenbild, die kirchliche Friedensethik und die katholische Soziallehre.

In der Personellen Zusammenarbeit steht der Mensch im Mittelpunkt, die Fachkraft selbst ist das wichtigste „Werkzeug“. Daher ist klar: Wer andere erfolgreich unterstützen will, muss auch auf sich selbst achten.¹

Was versteht AGIAMONDO unter Coaching?

*Coaching ist eine Qualifizierungsmaßnahme von AGIAMONDO als Angebot für alle Fachkräfte (FK) und mitausreisende Ehepartner*innen (MaP). In der für FK und MaP herausfordernden Situation, in einem fremden Kontext zu leben und zu arbeiten, unterstützt Coaching selbstgesteuerte Reflexions- und Lernprozesse, die auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Coachees abgestimmt sind.*

Coachingprozesse sind darauf ausgerichtet, die eigene Wahrnehmung zu erweitern, Handlungsalternativen zu erschließen und die eigenen Ressourcen für die Bewältigung von Herausforderungen nutzbar zu machen. Daher braucht das Coachingangebot kein akutes Problem oder einen krisenhaften Anlass. Notwendige Voraussetzung ist jedoch die Bereitschaft des Coachees zu Selbstreflexion und persönlichen Veränderungsprozessen.²

Das Coaching-Verständnis von AGIAMONDO ist also sowohl prozess- als auch lösungsorientiert, es umfasst den Arbeits- und Lebenskontext der Fachkraft, ihrer Partner*in und Familie.

Bislang gibt es nur wenig wissenschaftliche Auseinandersetzung und keine Evaluierung zur Bedeutung von Coaching im Entwicklungsdienst. Neben der zitierten Studie von Daniela Pastoors zur psychosozialen Gesundheit gibt es eine Reihe von Arbeiten zur interkulturellen Kompetenz in der supervidierenden Beratung, die sich aber überwiegend mit dem multikulturellen Beratungskontext in Deutschland beschäftigen.³

¹ (PASTOORS, 2021)

² (Coaching-Konzept von AGIAMONDO. Coaching als Qualifizierungsmaßnahme für Fachkräfte Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst und in Programmen der Auftraggeber, 2019)

³ (SCHLIPPE, EL HACHIMI, & JÜRGENS, 2013/4); (TREPSPDORF, 4/2018 und 1/2019)

Seit 2018 begleite ich internationale Fachkräfte in Afrika, Asien, Lateinamerika und der Karibik als Coach. Nach dem Entwicklungsdienst, den ich zusammen mit meiner Familie in Peru 2008-2010 geleistet habe, bin ich ab 2017 zunächst als freiberufliche Trainerin für theologische und sozioethische Fragen zu AGIAMONDO gekommen. Danach folgten die Aufnahme in das Team der „Harvesting Days“ (früher Rückkehrer*innen-Auswertungstage) und den Coaching Pool. Qualifiziert haben mich dafür meine eigenen Erfahrungen im Entwicklungsdienst, interkulturelle Kompetenz und die pastorale und psychologische Ausbildung während des Theologiestudiums, die als dem systemischen Berater entsprechend anerkannt wurde. Eine stress- und traumapädagogische Ausbildung bei Capacitar© international 2018-19 prägt mit ihrem körperorientierten und befreiungspädagogischen Ansatz (Paulo Freire) meine Coaching-Praxis.⁴

2019 habe ich mich entschieden, mein Denken und Handeln als Coach durch die dreijährige Fortbildung in systemischer Supervision und Coaching zu vertiefen und weiter zu professionalisieren. Am Würzburger Institut für Systemisches Denken und Handeln (WISH) durfte ich bis Juli 2022 in der wohlwollenden Lernatmosphäre meiner Fortbildungsgruppe an den Lebens- und Arbeitserfahrungen meiner Kolleg*innen teilhaben, wofür ich sehr dankbar bin. Besonders viel verdanke ich meinen beiden wunderbaren Lehrerinnen, Sylvia Betscher-Ott und Silvia Bickel-Renn und dem Team der Dozenten und Supervisoren. Ohne sie wäre ich heute nicht die Coach, die ich geworden bin.

Das Feld der Internationalen Personellen Zusammenarbeit und des Zivilen Friedensdienstes bietet eine Reihe von spannenden Fragestellungen für die systemische Praxis, denen ich an dieser Stelle nachgehen möchte. Im Rahmen einer Abschlussarbeit kann das nur punktuell geschehen, nicht im Sinne einer erschöpfenden Analyse und Evaluierung. Vielmehr möchte ich praktische Beispiele vorstellen und systemisch durchleuchten. Ich hoffe dadurch zu einer weiteren Vertiefung des Themas zu ermutigen, denn ich bin davon überzeugt, dass die systemisch fundierte Begleitung von Fachkräften einen relevanten Beitrag leistet zum Gelingen von Internationaler Personeller Zusammenarbeit und von Zivilem Friedensdienst.

⁴ www.capacitar.org

Theoretische Grundlegung

Systemisch – „Alles hängt mit allem zusammen!“ Grundsätzliches

Für einen Überblick über die Entwicklung von Systemtheorien sei an dieser Stelle verwiesen auf Königswieser/Hillebrand (S. 19-28) und König/Volmer (S. 18-22).⁵

Systemische Grundlegungen mit Relevanz für mein Verständnis von Coaching möchte ich kurz in Anlehnung an die oben genannten Autor*innen zusammenfassen:

- Der Begriff „System“ stammt aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie „zusammen + stehen“ und meint ein Ganzes, das im Zusammenwirken von Teilen existiert: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ (Aristoteles zitiert bei Königswieser S. 22).
- *Konstruktivismus*: „Unsere Erkenntnisse über die Welt sind Konstruktionen, die nicht „unwirklich“ sind im Sinne von Illusionen und Fiktionen, sondern aktiv eine Wirklichkeit erzeugen, die für uns „Sinn“ ergibt.... Unsere Erklärungsversuche, Theorien, Thesen sind selbst Teil des Systemgeschehens, weil wir Menschen ein Teil des Systems „Gesellschaft“, „Welt“ oder „Natur“ sind. Es gibt für uns Menschen keine unabhängige Beobachterposition (ebd. S. 21).
- *Relativismus*: Wenn alles mit allem zusammenhängt, dann muss die Systemtheorie den Anspruch erheben, eine „Universaltheorie“ zu sein, ähnlich religiösen Weltbildern. Andererseits muss sich die Systemtheorie selbst als Aktivität, als Funktion eines bestimmten Systems begreifen. Das bedeutet wiederum, dass sie nur innerhalb dieses Systems ihren Sinnanspruch geltend machen kann. Wie andere Systeme sich und ihre Umwelt „sehen“, ist eine völlig andere Sache (ebd. S. 24/25). Ein Bewusstsein davon ist besonders in interkulturellen Kontexten relevant.
- *Interdisziplinarität*: Seit ihren Anfängen ist die Systemtheorie interdisziplinär ausgerichtet. Sie diskutiert über philosophische, erkenntnistheoretische, sprachwissenschaftliche, naturwissenschaftliche, ökonomische, politische und künstlerische Fragen. Dabei geht es z.B. biologisch um Selbstorganisation, soziologisch um Kommunikation, kybernetisch um Steuerung und „reflexive Selbstreferenz“ (ebd. S. 26/27). Künstlerisch möchte ich hinzufügen geht es um Schönheit, Spiel und Zwischenräume.

Systemisch – theologisch? Schritte einer Annäherung

Lange habe ich persönlich und beruflich damit gerungen, die postmodernen Grundannahmen der Systemik mit meiner theologischen Prägung in Deckung zu bringen.

Wie verträgt sie sich mit dem Glauben an Gott, als jemand/etwas, das über unsere Wahrnehmung hinaus existiert? Wie steht es mit der radikalen Relativität unseres Erkennens und dem Offenbarungsglauben? Ist der Glaube als Hypothese tragbar? Welche Relevanz hat er für meine Tätigkeit?

Über mehrere Schritte und Jahrzehnte bin ich zu einer Annäherung und Aussöhnung dieser beiden Ansätze gekommen. Wegmarken sind:

⁵ (KÖNIGSWIESER & HILLEBRAND, 2017/9); (KÖNIG & VOLMER, 2012/2)

- *Die Prozesstheologie*: Bereits während meines Studiums hörte ich von den Ideen des Philosophen Alfred North Whitehead (1861-1947).⁶ Kurzgefasst ersetzt er die traditionellen Begriffe Sein und Substanz durch die Begriffe Prozess und Werden. Die gesamte Welt besteht demnach aus Wechselbeziehungen, in die Gott eingebunden ist.
- *Pierre Teilhard de Chardin (1881-1955)* war ein französischer Jesuit, Paläontologe, Anthropologe und Philosoph. Er nahm an mehreren Forschungsreisen nach Asien und Afrika teil und war in China an der Ausgrabung und Auswertung des Peking-Menschen beteiligt. In seinem philosophischen Hauptwerk versuchte er eine Synthese von naturwissenschaftlicher Evolutionstheorie und christlicher Heilsgeschichte. Er sah die göttliche Schöpfung, den Kosmos, als evolutionären Prozess an und sprach vom kosmischen Christus, der als liebende Kraft des Universums den Geist-Materie-Dualismus überwindet.⁷
- *Laudato Si' - über die Sorge für das gemeinsame Haus (2015)*⁸ Das Rundschreiben von Papst Franziskus zu sozial-ökologischen Fragen ist 2015 erschienen. Seither arbeite ich in meinen sozialetischen Kursen mit diesem für Theologie und Kirche bahnbrechenden Dokument. Es ist ein Dialogangebot an eine plurale Welt, das in viele Richtungen sprachfähig ist. Ich möchte das mit einigen Zitaten verdeutlichen:

Alles in dieser Welt ist mit allem verbunden (LS 138), jeden Geschöpfes hat seinen Eigenwert (LS 16),

Würde jemand die Erdenbewohner von außen beobachten, würde er sich über ein Verhalten wundern, das bisweilen selbstmörderisch erscheint (LS 55)

Wir brauchen eine neue universale Solidarität (14) und eine Kultur der Achtsamkeit (231)

Wir müssen die Klage der Armen ebenso hören wie die Klage der armen Erde (49)
Es geht um die Teilhabe der Ausgeschlossenen, der zukünftigen Generationen und der missbrauchten Schöpfung

Es geht um ein globales Gemeinwohl (188)

Die Grundhaltung des Sich-Selbst-Überschreitens ist die Wurzel aller Achtsamkeit gegenüber den anderen... (208)

Die Fähigkeit zum Staunen führt zum Frieden ... (225)

Verbundenheit und Resonanz sind darin Schlüsselbegriffe, die die systemischen und theologischen Ansätze verbinden. Sie weiten den Blick über den menschlich gesellschaftlichen Bereich hinaus auf ein Gesamtsystem an Welt und Kosmos. Und sie sind offen für die Frage nach dem Sinn und dem Tasten nach dem Unsagbaren. Sie sind relevant für die sozialökologischen Herausforderungen, vor denen (nicht nur) Fachkräfte im Entwicklungs- und Friedensdienst stehen. Und sie sind grundlegend für mich selbst.

⁶ (WHITEHEAD, 1929, deutsch 1987)

⁷ (TEILHARD DE CHARDIN, 1959)

⁸ (FRANZISKUS, 2015)

Systemisch – körperorientiert nach Capacitar©

2018 begegnete ich dem stress- und traumapädagogischen Ansatz von Capacitar international. Das weltweit in 40 Ländern agierende solidarische Netzwerk wurde 1988 von der US amerikanischen Psychologin Patricia Cane in Mittelamerika gegründet. Das Wort „capacitar“ kommt aus dem Spanischen und bedeutet „ermutigen, befähigen und die eigenen Lebenskräfte stärken“. Capacitar vermittelt einfache Körpertechniken im Umgang mit Stress und Trauma. Sie helfen Betroffenen, besser mit Symptomen umzugehen, körperliches und seelisches Gleichgewicht zu verbessern, Selbstvertrauen und Lebenswillen zu stärken. Capacitar ist international aktiv als solidarisches Netzwerk, das sein Wissen niedrigschwellig weitergibt. Basisgruppen werden so auch zu sicheren Orten für Solidarität und Empowerment. Der persönliche Heilungsprozess wird gesehen als Teil gemeinschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen.

Capacitar hilft mir, mich in meinem Körper zu beheimaten, jeden Tag aufs Neue. Ich nehme wahr, dass ich nur in dieser Verbundenheit mit mir selbst offen und freundlich mit anderen Menschen in Resonanz sein kann, ohne Angst vor Ablehnung und Scheitern. Dass ich mich unter den isolierenden Bedingungen von Covid19, weltweiten Krisen und Kriegen als Teil des Lebens erfahre und gesund und optimistisch bleibe.

Zusammenfassend ist es mir wichtig, intellektuell redlich und sprachfähig zu bleiben, um als Coach authentisch zu sein. Meine eigenen Vorgaben reflektiv immer wieder auf den Tisch zu legen, meiner selbst gewiss ohne selbstgewiss zu werden, ist ein zentraler Angelpunkt für meine Tätigkeit in der systemischen Begleitung.

Praxisbeispiele und ihre systemischen Antworten

Im Folgenden möchte ich vier Beispiele aus meiner systemischen Praxis vorstellen. Sie beziehen sich auf die Phasen des Entwicklungs- und Friedensdienstes, den Fachkräfte durchlaufen: Vorbereitung (Gut Gehen; ein Praxisbeispiel) – Einsatz (Gut DaSein; zwei Praxisbeispiele) – Rückkehr (Gut Zurückkommen; ein Praxisbeispiel). Während der Vorbereitung und bei der Rückkehr kann Coaching in Präsenz stattfinden, während des Einsatzes findet Distanzcoaching in Form von Video, Chat, Email und Telefon statt. Da es zur Organisationskultur bei AGIAMONDO gehört sich zu duzen, spiegelt sich das auch in den vorgestellten Beispielen wider. Die Beispiele sind anonymisiert und von den Coachees autorisiert.

Gut Gehen – systemisches Coaching in der Vorbereitung

Fachkräfte bei AGIAMONDO durchlaufen eine auf ihre Bedürfnisse und die Anforderungen ihres Einsatzes ausgerichtete individuelle Vorbereitung. Dabei spielen persönlichkeitsrelevante Aspekte und ganzheitliche Fragen von Leben und Arbeiten im Einsatz eine wichtige Rolle. Oft ist diese Phase zeitlich sehr dicht, viel Inhaltliches, Vertragliches muss geregelt werden. Der Blick ist nach vorne gerichtet, auf das Projekt und Einsatzland, in dem die Fachkraft leben und arbeiten wird.

„Gut Gehen“ heißt aber auch, für das bisherige Umfeld Sorge zu tragen, auf Gegebenheiten und Menschen zu schauen, die zurückbleiben. Eltern, Kinder und Freunde, finanzielle Fragen, Haus und Wohnung in Deutschland/Europa können im Einsatz zur Belastung werden, wenn sie als ungelöste Fragen zurückbleiben. Es ist ein wiederkehrendes Thema im Coaching während der Vorbereitung.

Erstes Praxisbeispiel - eine Aufstellungsarbeit

Interview

M. (männlich Mitte 50) ist seit einigen Wochen in Vorbereitung in Köln. Bei unserem ersten Treffen macht er einen erschöpften und gestressten Eindruck, er ist in einer „Abwärtsspirale“, im Gespräch bestätigt er sich fortwährend seine negativen Erfahrungen und Einschätzungen. Nach wenigen Sätzen weint er, dass die Situation ihm über den Kopf wachse. „Der Kopf ist zu voll“. Er hat Angst nicht mehr zur Ruhe zu kommen und schon ausgepowert zu starten. Sein atemloses Erzählen kreist um das private Umfeld. M. hat in den vergangenen Wochen den Haushalt der Mutter aufgelöst, die jetzt in einem Pflegeheim lebt. Das Verhältnis zu den drei Geschwistern ist schwierig, er ist froh, die Familie hinter sich zu lassen. Eine gute Freundin ist unheilbar an Krebs erkrankt. M. geht zunächst allein weg, geplant ist, dass seine Partnerin zu einem späteren Zeitpunkt nachkommt.

Intervention Aufstellung des privaten Umfeldes

Die Methode orientiert sich an der Familienskulptur von Virginia Satir, die diese in den 1970er Jahren im Rahmen der Familientherapie entwickelt hat. Klient*innen bekommen dabei ein systemisches Verständnis über sich selbst und ihre Beziehungen zu anderen Menschen und über ihre Familienkonstellation. Beziehungen und Verhalten von Familienmitgliedern

zueinander werden symbolisch dargestellt. Unsichtbare Bindungen und "festgefahrene" Kommunikationsabläufe werden sichtbar. Beziehungskonflikte und krankmachende Bindungen können erkannt und gelöst werden.⁹

Aufstellung des privaten Umfeldes mit der Leitfrage: Was brauchen alle Beteiligten, damit M. gut und entspannt weggehen kann? Da M. sehr aufgewühlt wirkt, schlage ich vor, in Bewegung zu kommen und die genannten Personen aus seinem privaten Umfeld im Raum aufzustellen. Im Gespräch hat der Stresspegel den Zugang zu Ressourcen und Lösungen torpediert und seine Blockaden verstärkt. Durch Bewegung und „Verraumung“ hoffe ich, dass er sich besser regulieren kann und seine harsche Haltung ins Fließen kommt. Meine Hypothese ist, dass es innere Bilder und Vorstellungen gibt, die zu Klärung und Entspannung führen können und ihm so Zugang zu seinen positiven Ressourcen ermöglichen. Schon beim Vorschlag blitzt eine spielerische Neugierde in ihm auf.

Wählen und Aufstellen von Stellvertretern

Da wir im Zweiersetting sind, steht nur die sachlich karge Einrichtung des Seminarraumes zur Verfügung, hauptsächlich Stühle. M. wählt zunächst einen Stellvertreterstuhl für sich selbst und stellt ihn in die Mitte. Dann positioniert er nacheinander seine Mutter, seine drei Geschwister (ein Stuhl), eine alte Tante, die kranke Freundin und seine Partnerin. Seine beiden Töchter fallen ihm ein, aber er möchte sie nicht aufstellen. M. nimmt sich Zeit, er wirkt nicht mehr so gehetzt. Er schaut sich das Gesamtbild an und findet es stimmig.

Befragung

Ich lade M. ein, nun seine Position und nacheinander die der anderen Personen einzunehmen und sie zu befragen: Wie geht es dir hier an dieser Stelle? Wie geht es dir damit, dass M. weggeht? Ich lade M. ein, auf Körperreaktionen, Gefühle, innere Bilder und Gedanken zu achten

Erkenntnisse aus dieser Phase:

- Auf seinem Stuhl sitzend: lacht laut „jetzt steh ich mal im Mittelpunkt“.
- Der Stuhl der Mutter löst körperlich Anspannung und Überforderung aus. Die Mutter setzt hohe Erwartungen in M., fordert mürrisch Aufopferung. Aber auch Sehnsucht nach Nähe. Tränen. Angst vor Verlust (vielleicht ist der Abschied ein endgültiger).
- Beim Stuhl der drei Geschwister steigt Wut in M. auf, sie sind wie ein monolithischer Block ohne Zugang. Sie schließen M. aus.
- Die alte Tante löst ein Gefühl der Zärtlichkeit und Verbundenheit aus. Sie wünscht M. alles Gute.
- Der Platz der krebserkrankten Freundin ist aufwühlend. Tröstlich ist, dass diese Freundin noch heiratet, M. und seine Partnerin sind zur Hochzeit eingeladen.
- Am Platz seiner Partnerin bleibt er nur kurz. Enttäuschung. Ihr ist das eigentlich alles zu viel. Sie ist keine sichere Unterstützung.

Lösungsbild

Ich frage M. nach seinen Erfahrungen als Beobachter. Was hast Du wahrgenommen, bei Einzelnen und im Gesamt? Wohin geht Deine Aufmerksamkeit jetzt, was passt, was möchtest Du verändern?

Mit der Veränderung der räumlichen Anordnung zeichnen sich einige Lösungselemente ab:

⁹ (SATIR, 2001)

- M. erkennt, dass es ein Netz sozialer Beziehungen gibt, die ihn stützen können.
- Er möchte mit seiner Mutter noch alte Familienfotos sortieren und ein Album erstellen.
- Die Tante und die Freundin sind Rückhalt, sie tun M. gut.
- Er möchte mit seiner Partnerin ins Gespräch kommen, wie sie die Phase der Trennung aktiv gestalten können, um in Verbundenheit zu bleiben.

Abschluss und eigene Beobachtungen

Ich lade M. ein, seine Beobachterrolle abzulegen, sich auszuschütteln. Gemeinsam entlassen wir die Stühle aus ihren Rollen und räumen auf. M. wirkt jetzt entspannt und optimistisch, ich lade ihn abschließend ein, sich diesem Gesamtgefühl zuzuwenden und es zu genießen. Ein inneres Bild wird sichtbar: „Es ist wie barfuß im Sommer in der umgegrabenen Gartenerde zu stehen. Es ist lebendig und warm.“ Ein wunderschönes Bild, mehr braucht es nicht.

Es ist unser erstes und einziges Präsenztreffen. Unsere zukünftigen Coachings im Einsatz werden per Telefon oder per Email sein. M. möchte keine Videokonferenzen.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit ihm und genieße den magischen Abschlussmoment. M. gehört zur Generation der Nachkriegskinder, die wenig Zugang zu den eigenen Bedürfnissen haben und rigide sind im Umgang mit sich selbst. Meine Hypothese ist, dass es in Zukunft darum gehen wird, ihm als Instanz zur Verfügung zu stehen, die ihn unterstützt, sich selbst die Erlaubnis für sich selbst zu geben. Ich fühle mich am rechten Ort.

Gut Da Sein – Systemisches Coaching im Einsatz

Da meine Coachingpraxis überwiegend und über längere Zeit – meist drei Jahre - mit Menschen im Einsatz stattfindet, möchte ich im folgenden zwei Praxisbeispiele vorstellen. Das erste zum entlastenden Wert von Konflikttheorien und das zweite zu körperorientierten Interventionen nach Capacitar©.

Zweites Praxisbeispiel

Vom entlastenden Wert der Konflikttheorie Friedrich Glasls

A. (männlich Mitte 40) hat mich in einer sozialetischen Fachberatung kennengelernt und danach als Coach angefragt. Die Coaching Sessions haben über einen Zeitraum von drei Jahren monatlich stattgefunden, in akuten Konfliktsituationen auch häufiger. Wir haben uns online per Zoom getroffen und in englischer und französischer Sprache kommuniziert, manchmal auch in schriftlicher Form per Email oder WhatsApp Chat. Das Coaching ist mit Ende des Dienstvertrages abgeschlossen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nicht auf eine Einzelsession, sondern versuchen vielmehr einen Bogen über zentrale Themen des Coachingprozesses zu spannen.

A. ist Mitte 40, Soziologe und entstammt einer ostafrikanischen Diplomatenfamilie. Er bringt ein großes Erfahrungswissen in konfliktiven Kontexten mit und hat in mehreren afrikanischen Ländern als Berater gearbeitet. Als Friedensfachkraft ist er in einem Binnenstaat in Zentralafrika eingesetzt, einem der ärmsten Länder der Welt. Durch einen langjährigen Bürgerkrieg ist dort mehr als die Hälfte der Bevölkerung auf humanitäre Hilfe angewiesen und mehr als ein Fünftel ist durch die Kämpfe vertrieben worden. Leben und Arbeiten als Fachkraft sind von hohen Sicherheitsstandards geprägt. Vor Ort ist A. in ein deutsches Team

eingebunden, das sich regelmäßig austauscht und Rückhalt bietet. Die Projektpartner kommen aus dem kirchlichen Kontext des Landes. Seine Familie, Frau und drei Kinder, sind im Heimatland geblieben.

Auftrag von A. ist es, in Kooperation mit kirchlichen Partnern, Konzepte zur Konfliktreduzierung und Friedenssicherung zu erarbeiten und umzusetzen. Themenschwerpunkte sind Friedenserziehung und Umgang mit Traumatisierung. Er arbeitet mit Kirchgemeinden und (Jugend-)gruppen.

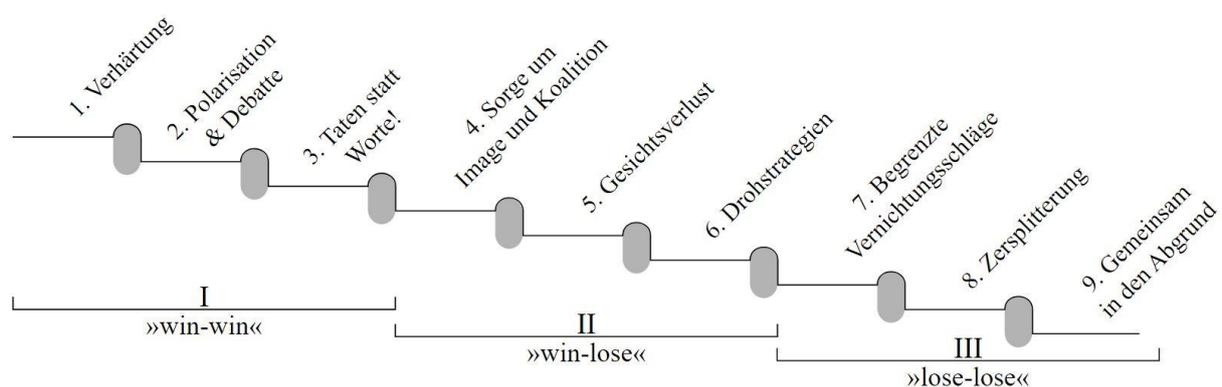
Über die drei Jahre seines Einsatzes hat es mehrere akute, gewaltbelastete Konflikte gegeben. Die physische und psychische Belastung ist für A. durchweg sehr hoch gewesen. In der Hälfte der Zeit sind er und sein Team durch den Covid19 Lockdown aus dem Land abgezogen worden und haben ihre Projekte im Homeoffice weitergeführt.

A. ist eine sehr strukturierte und intellektuell klare Person. Er hat ein hohes Interesse, Situationen intellektuell zu durchleuchten und mit sozialwissenschaftlichen und theologischen Konzepten in Abgleich zu bringen. Geistige Klarheit ermöglicht ihm Dinge einzuordnen, inneren Abstand zu gewinnen und so in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Konfliktmanagement nach Friedrich Glasl¹⁰

In einem unserer ersten Treffen schildert A. ausführlich die soziopolitische und religiöse Situation in seinem Einsatzland. Sie ist von Krieg und Armut geprägt, von wirtschaftlichen und sozialen Konflikten, die oft als Religionskonflikt dargestellt werden. Gewaltbereite Milizen und internationale Akteure verfolgen eine eigene Agenda und schüren das komplexe Konfliktgeschehen. Gewalt flackert regional in Abständen auf, es gibt aber auch Phasen relativer Ruhe. Das Bild eines Minenfeldes drängt sich auf, man weiß nie genau, wann, wo und warum es zu einer Explosion kommt. Wie findet man Ordnung und Orientierung in so einem Chaos?

Ich schlage A. vor, die Konflikttheorie Friedrich Glasls zu nutzen, um seine Situation zu analysieren. Das Phasenmodell der Eskalation, das Glasl schon 1980 vorgelegt hat, stößt bei A. auf lebhaftes Interesse.



Quelle: Glasl 2013

Gemeinsam erarbeiten wir das Stufenmodell und bringen es in Korrelation mit Situationen im Einsatzland von A. Wie ein roter Faden hat es sich dann durch den dreijährigen Coachingprozess gezogen. „Coach, can we have a look at Glasl?“ Die Wirkungen sind jedes

¹⁰ (GLASL F., Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, 2013/11)

Mal deutlich und ganzheitlich spürbar: Abstand gewinnen, eine Außenperspektive einnehmen, Orientierung finden, Entlastung erfahren und handlungsfähig bleiben. Aber was steckt dahinter, warum funktioniert das so zuverlässig?

An dieser Stelle möchte ich im Nachgang einige Hypothesen formulieren, warum A. und Glasl ein so gutes „Match“ geworden sind:

- „Wir sind auf Stufe fünf“ – den Überblick behalten

Als nicht einheimische Friedensfachkraft schaut A. von außerhalb auf die Konfliktdynamiken im Land, durch sein Leben und Wirken ist er jedoch nah am Epizentrum der Erschütterungen. Die Einordnung in das Stufenmodell von Glasl ermöglicht ihm Orientierung im Raum und Überblick.

- Konflikte als Chance auf Veränderung – hoffnungsvoll bleiben

„Soziale Konflikte sind fehlgeschlagene Veränderungs- und Entwicklungsbemühungen. Wenn sich Menschen mutig den Konflikten stellen und sie konstruktiv bearbeiten, werden dadurch oft erstaunliche Entwicklungsschritte möglich, zu denen es ohne Konflikte nicht gekommen wäre“.¹¹ A. hat eine hohe innere Motivation, sich zusammen mit Menschen für bessere Lebensbedingungen und Frieden einzusetzen. In einem Umfeld, in dem Konflikte die Bemühungen immer wieder zunichtemachen, ist es hoffnungsspendend, die Konflikte selbst als Veränderungspotential zu betrachten.

- Musik und Puppenspiel – kreativ fließen und spielen

A. nutzt die Zeit des Lockdowns, um in seiner Heimatstadt Musik zu produzieren und auf Youtube zu veröffentlichen. Er schreibt Texte und komponiert Lieder, seine Botschaften sind spirituell-politisch, er singt und tanzt sie. Sie sind seine Friedensbotschaften, viele kreative Einfälle stammen aus der Zeit seines Einsatzes. Er berichtet, dass er oft in schwierigen Situationen plötzlich eine Melodie im Kopf hat oder eine Textpassage. In den „unpassendsten Momenten“, lacht er schelmisch, „z. B. an einem illegalen Checkpoint, wo wir einen Tag lang mit unserem Wagen festgesessen haben“.

Als Konfliktforscher und Mediator in gewaltsamen Konflikten ist auch Friedrich Glasl in schweren Gewässern unterwegs. Neben über 150 Fachveröffentlichungen hat er auch literarische Hörspiele, Geschichten, Legenden und Lyrik verfasst und betreibt in seiner Freizeit mit seiner Frau sowie Freunden und Freundinnen ein Marionettentheater.¹²

Ich habe diese Parallele zwischen A. und Friedrich Glasl erst nach dem Ende unserer Coachingzeit entdeckt und fand sie frappierend. Kreativität und Spiel eröffnen einen Raum der Leichtigkeit inmitten der Schwere der Welt. Sie ermöglichen der Person sich als vielschichtig zu erleben, Tiefe und Weite zu finden und Mensch zu bleiben in Kontexten von Krieg und Gewalt. Diese Ebene spricht offenbar ohne Worte und ohne persönlichen Kontakt über räumliche Distanz und kulturelle Vielfalt hinweg. Sie eröffnet eine Seelenverwandtschaft, die ermutigt und trägt. Es bleibt an dieser Stelle die staunende Erkenntnis, dass das Ganze mehr ist als die Summe der (bekannten) Teile. Diesen Raum im Coachingprozess zu öffnen und zu halten ist eine wunderbare Erfahrung.

¹¹ (GLASL F. S., 2022)

¹² (GLASL F. , Wikipedia Friedrich Glasl, 2022)

Drittes Praxisbeispiel

„I'm breathing“ - Körperorientierte Interventionen nach Capacitar

Das Fallbeispiel stammt aus demselben Coachingprozess mit A. wie das oben ausgeführte zur Konflikttheorie. Es gehört zu den Besonderheiten dieses Prozesses, dass eine Person in hohem Maße intellektuell und zugleich körperorientiert ansprechbar ist. Und es dazu eine interessante interkulturelle Schnittstelle gibt.

Auf die übliche Joining-Frage, wie es ihm gehe, antwortet A. mit dem Satz „I'm breathing“ und unsere Verabschiedung lautete meist „keep on breathing“. Was ich anfangs für eine witzige Eigenheit halte, stellt sich bei näherem Hinsehen als Türöffner heraus zu einem kulturell anders geprägten Verständnis vom Zusammenhang zwischen Emotion, Gefühl und Gedanke/Geist.

In der Muttersprache von A. gibt es einen reichen Wortschatz, der Empfindungen und Emotionen ausdrückt, im wörtlichen Sinne als das, was im Körper in Bewegung ist: „I'm breathing“. Ein abstraktes Wort im Sinne von: „Es geht mir gut“ ist in der Sprache nicht angelegt. A. hat mir mit diesem Beispiel überzeugend erklärt, warum westliche Psychologie, die auf der Arbeit mit Gefühlen beruht, die Menschen in seinem Heimatland nicht wirklich erreicht.

Es ist ein Schlüsselerlebnis im Coaching mit A.: Ich kann so den Sprung vom Kopf in den Körper ohne die abstrakte Brücke der Gefühle nachvollziehen. Das ist faszinierend und irritierend für mein europäisches „Mindset“, dem es mitunter schwerfällt zu beschreiben, was ich empfinde, wenn ich sage „es geht mir gut“.

1. T'ai Chi Chih nach Capacitar – Verbundenheit und „Empowerment“

Kaum überraschend kommt daher A.s Mitteilung, dass er regelmäßig Tai Chi übe. Überraschend allerdings, dass er die traumasensible Form T'ai Chi Chih nach Justin Stone praktiziert, die Teil des Capacitar Programmes ist.¹³ Capacitar ist seit 2006 in Ruanda präsent und bietet seine körperorientierte und solidarische Netzwerkarbeit besonders für die Überlebenden des Genozides von 1994 an. Auch der Zivile Friedensdienst in Ruanda hat Capacitar in seine traumasensible Arbeit integriert.¹⁴ Vor diesem Hintergrund hat A. seine Tai Chi Praxis erworben und sie zu einem regelmäßigen Teil seines Lebens gemacht.

Traumasensibles T'ai Chi Chih, wie es bei Capacitar praktiziert wird, unterscheidet sich in dreierlei Hinsicht von anderen klassischen Formen:

- Die Bewegungen sind vereinfacht und können je nach Kultur, Alter und sozialem Hintergrund der Teilnehmenden variiert werden. Alle Bewegungen werden durch eine Schaukelbewegung der Füße begleitet, die erdet und ausgleicht. Es geht nicht um die Perfektion der Ausführung, sondern darum, die Lebensenergie (Chi) in Fluss und den Körper in Balance zu bringen.
- Sie werden von inneren heilenden Bildern begleitet, die Erdung und Öffnung der Person und der Gemeinschaft fördern. So z. B. die Bewegung „Shower of Light“, bei der die Übenden sich vorstellen, sich selbst mit heilemdem Licht zu übergießen, wenn sie die Arme vom Kopf am Körper entlang nach unten führen. Sich selbst mit einem

¹³ (Capacitar, Tai Chi - YouTube, 25.10.2022)

¹⁴ (FETZER, 2013) (Capacitar in Ruanda, 2022)

Schutz zu umgeben, der auch geliebte Menschen und die Menschheit miteinschließen kann.

- Sie werden von Musik untermalt, die eine beruhigende Wirkung hat auf Menschen, die aufgrund von Gewalterfahrungen unter innerer Unruhe, Flashbacks etc. leiden. Das immer gleiche Musikstück (muss nicht sein!) schafft einen Rahmen des Vertrauten für die Übungspraxis.

Die innere Logik des Capacitar T'ai Chi Chih beruht auf einem einfachen Mechanismus: Es fördert erstens die Verbundenheit mit dem eigenen Körper und führt so aus der Isolation zurück in die Selbstwirksamkeit. Menschen, die starken oder andauernden Stress erleben, beschreiben sich als wie in einem Tunnel, abgeschnitten von sich selbst und ihren Mitmenschen, unfähig zur Empathie. Menschen, die unter Traumafolgen leiden, leben permanent in diesem Zustand und fallen aus ihren gewohnten Lebensbezügen.

Der zweite Aspekt betrifft die soziale Verbundenheit. Capacitar Übungen sind leicht zu erlernen und leicht weiterzugeben. Was mir selbst gut tut, das teile ich mit anderen, die es ebenfalls brauchen, meiner Nachbarin, meinen Kindern etc. D.h. es ermöglicht ein Stück soziale Verbundenheit. Im Erleben dieser individuellen und sozialen Kraft und Heilung entsteht „Empowerment“ im Sinne von Paulo Freires Befreiungspädagogik: Gemeinschaften als sichere Orte und Räume der Gestaltungskraft.

Die integrierende und transformierende Praxis der energetischen Körperarbeit und der Achtsamkeit ist im Jahrtausende alten Erfahrungswissen östlicher Übungswege wie Tai Chi, Chi Gong, Yoga und der Traditionellen Chinesischen Medizin bezeugt. Auch die westliche Wissenschaft integriert zunehmend sogenannte „Body-mind“-Ansätze im Umgang mit Stress und Trauma.¹⁵ Dazu hat auch Capacitar mit entsprechenden Studien beigetragen.¹⁶

A. zeigt im Coaching ein großes Interesse an den wissenschaftlichen Hintergründen aus den Neurowissenschaften und der Traumaforschung. Die positiven Erfahrungen seiner eigenen Übungspraxis auf seine traumapädagogische Arbeit hin zu durchdenken und anzuwenden, sind ihm ein wichtiges Anliegen. Dabei erweist sich das „Handmodel of the Brain“ von Daniel Siegel als fruchtbar.

2. Verstehen wie unser Gehirn funktioniert: das „Handmodel of the Brain“ von Daniel Siegel

Daniel Siegel ist ein US-amerikanischer Psychiater und Direktor des Mindsight Institutes in Kalifornien, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Achtsamkeit auf persönlicher und sozialer Ebene zu fördern.¹⁷ Es nimmt die Schnittstelle sozialer Beziehungen und ihrer biologischen Grundlagen in den Blick und vermittelt deren Zusammenhang populärwissenschaftlich für ein breites Publikum aller Altersstufen. Das „Handmodel of the Brain“, erklärt unter Zuhilfenahme einer Hand den Aufbau unseres Gehirns und warum wir im Stress unsere Emotionen nicht vernünftig regulieren können.

¹⁵ Stellvertretend genannt sei hier Peter Levine, dessen körperorientierte Methode „Somatic Experiencing“ nachweislich erfolgreich ist bei der somatischen Behandlung von traumatischem Stress und Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS). (LEVINE, 2010/8)

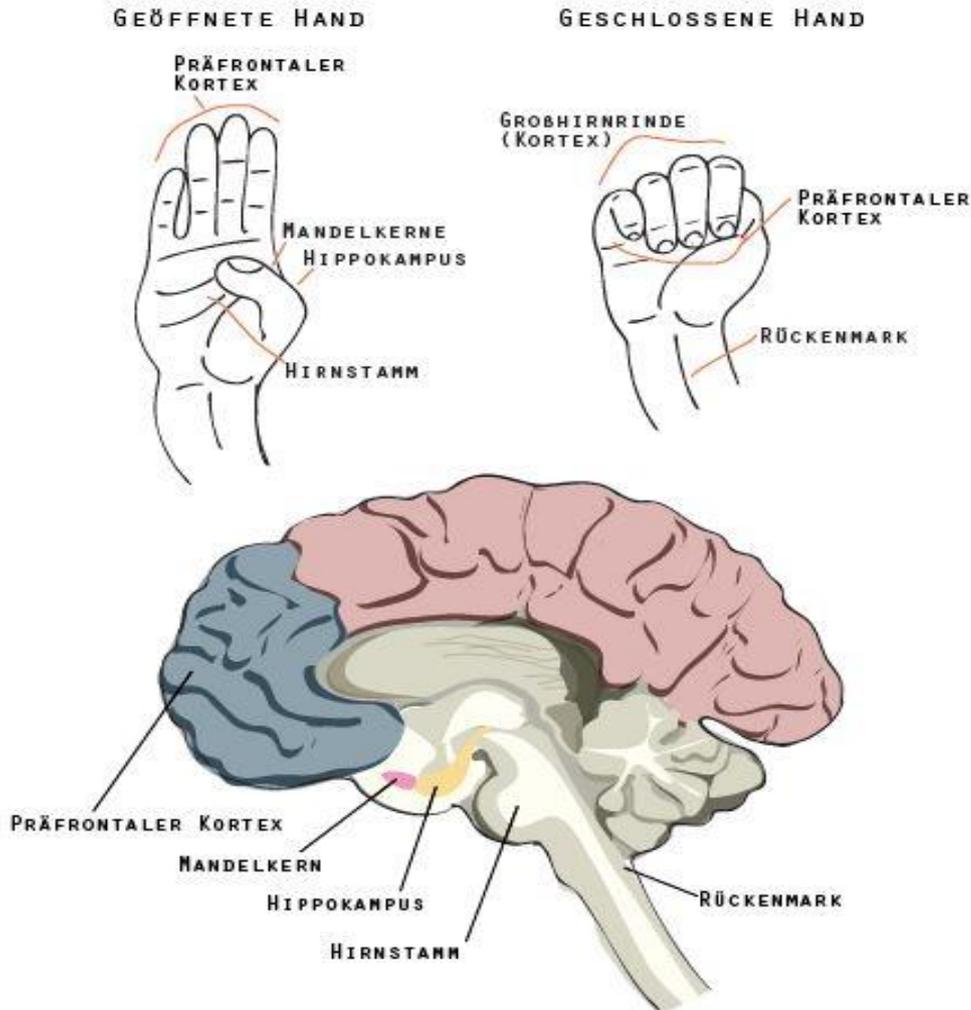
¹⁶ (Capacitar, Research on Capacitar's impact, 2022)

¹⁷ (SIEGEL, Inspire to Rewire, 2022)

EIN HANDMODELL VON DEINEM GEHIRN

Das Handmodell nach Daniel J. Siegel (2010)

Das Handmodell kann dazu eingesetzt werden, mit Kindern zu reflektieren, ob sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt aufmerksam und/oder in der Lage sind, ihre Gefühle und ihr Verhalten zu steuern. Die Hand symbolisiert dabei das Gehirn:



© VERLAG BILDUNG plus

Erläuterung:

Die geöffnete und die geschlossene Hand

Die geöffnete Hand steht für einen Zustand, in dem Menschen ihre Aufmerksamkeit, ihre Gefühle und/oder ihr Verhalten nicht erfolgreich steuern können. Der präfrontale Kortex (symbolisiert durch den gestreckten Zeige-, Mittel-, Ring- und kleinen Finger) ist nicht in der Lage, beruhigend auf die Mandelkerne einzuwirken, die bei Angst und Druck aktiv sind. Dann kann die Selbststeuerung und auch das Lernen schwer fallen. Eine wichtige Gehirnstruktur beim Lernen ist der Hippokampus (übersetzt: Seepferdchen; aufgrund seiner geschwungenen Form), der Wissen und Erlebnisse speichert und für räumliche Lern- und Gedächtnisprozesse entscheidend ist. Die geschlossene Hand steht für eine gute Selbststeuerung. Das Stirnhirn kann beruhigend auf die Mandelkerne einwirken, was erfolgreiches Lernen und das Abrufen des Gelernten unterstützt. (Verlag Bildung plus)

A. findet im „Handmodel of the Brain“ eine plausible wissenschaftliche Erklärung für die integrierende Wirksamkeit seiner Tai Chi Praxis. Es gibt ihm auch einen biologischen Schlüssel in die Hand, der in seiner Arbeit Türen öffnet. A. ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung von Programmen zum Umgang mit traumatisierten Menschen. Er schult kirchliche Gruppen von der Leitungs- bis zur Graswurzelebene, die zuständig sind für die Begleitung von tausenden von Binnenflüchtlingen, die sich auf dem Gebiet der Diözesen angesiedelt haben. A. schildert, welche entlastende Wirkung das Modell in der Praxis hat. Die Multiplikator*innen verstehen, dass die verstörenden körperlichen und sozialen Symptome, die Menschen in den Flüchtlingscamps zeigen, nicht bedeuten, dass sie „verrückt“ sind. Dass sie vielmehr erklärbare und „normale“ Reaktionen sind auf die „abnormale“ Gewalt, die sie erlitten haben. Und dass es mit den gemeinschaftsorientierten und körperbasierten Interventionen wie dem Tai Chi wirksame Ansätze zur Heilung gibt.

In einem Kontext, der kaum medizinische und psychologische Ressourcen bereithält, und in dem ein westlich psychotherapeutischer Zugang auch gar nicht passend ist, erweisen sich das „Handmodel“ als Theorie und das Tai Chi als Praxis als wirksam. A. startet jeden Morgen mit Tai Chi für sich selbst. Im Laufe der Zeit integriert er es in seine Kurse: Als Körpergebet wird es im kirchlichen Kontext zu einem Einstiegsritual in der Sensibilisierung von Gemeinden, Priestern und Jugendgruppen. Vom Kopf direkt in den Körper.

Gut Zurückkommen – systemisches Coaching für die Rückkehr

„Harvesting Days“, Erntezeit, heißt das einwöchige Seminar für Fachkräfte, die aus einem Einsatz der Internationalen Personellen Entwicklungszusammenarbeit und dem Zivilen Friedensdienst zurückkehren. Das können zwei bis drei Jahre gewesen sein, es gibt aber auch Fachkräfte, deren Lebensmittelpunkt in Ländern des globalen Südens liegt, und die nach einem Vertragsende zu einem Zwischenstopp nach Deutschland kommen. Seit 2019 begleite ich mehrmals im Jahr Gruppen, deren Zusammensetzung bunt gemischt ist und die sich allein durch das Vertragsende eines Einsatzes rund um den Globus ergibt. Die Gruppengröße kann variieren zwischen sechs und zwölf Personen.

Die „Zeit der Ernte“ ist für zurückgekehrte Fachkräfte ein geschützter Raum ...

- noch einmal einzutauchen in die Zeit ihres Einsatzes. Dabei geht es nicht um analytisches Berichten und Evaluieren. Es geht vielmehr um die Erlebnisqualität bezogen auf Begegnungen mit Menschen, Zeiten und Orten. Das betrifft das Arbeiten im Projekt, das Familienleben, das Umfeld etc. Was ruft aus der zeitlichen Distanz der Rückkehr eine Resonanz wach?
- sich Zeit zu nehmen für den Prozess des Ankommens, sich im Hier und Jetzt zu orientieren. Sich mit anderen Fachkräften in ähnlichen Übergangssituationen auszutauschen und zu vernetzen. Das Erlebte im Dialog zu sortieren; es biografisch einzuordnen.
- auf Offengebliebenes zu schauen im Bezug auf Vorbereitung, Einsatz und Rückkehr. Was braucht es noch an welcher Stelle?
- Perspektiven zu gewinnen und sich innerlich frei der Zukunft zuzuwenden.

Systemische Ansätze haben sich für dieses Setting als wirksam erwiesen. Zwar handelt es sich nicht um eine klassische Situation von Supervision oder Coaching, aber in der intensiven einwöchigen „Erntezeit“ (40 UE) werden persönliche Prozesse durch die Unterstützung der Gruppe gefördert und integriert. Das folgende Praxisbeispiel soll das verdeutlichen.

Viertes Praxisbeispiel

Neisy verstehen?! Die Geschichte eines „Reframing“ durch das Reflektierende Team

U. (weiblich, Mitte vierzig) lebt und arbeitet seit rund zwei Jahrzehnten in Mittel- und Südamerika. Ihren letzten Einsatz (9 Jahre) hat sie als Koordinatorin eines kirchlichen Jugendzentrums geleistet in einer Region, die eine der höchsten Gewalt – und Mordraten weltweit aufweist. Diese Gewalt trifft besonders Jugendliche, die durch das Fehlen von Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in die Nähe bewaffneter Banden geraten. Vor diesem Hintergrund ist das Jugendzentrum ein Ort, der mit kulturellen Angeboten und gewaltfreier Kommunikation eine Alternative bietet.

Im Rahmen der „Harvesting Days“ werden alle Rückkehrer*innen gebeten, eine Geschichte aus ihrem Einsatz zu erzählen, dieser Geschichte einen Namen zu geben und sich Gedanken zu machen, warum sie gerade diese Geschichte erzählen.

Neisy verstehen?! Die Geschichte eines „Reframing“ durch das Reflektierende Team

Zusammenfassung der Geschichte, die U. erzählt: Neisy ist eine junge Frau Mitte zwanzig. Sie ist aufgewachsen unter den schwierigen Verhältnissen vor Ort, mit einer alleinerziehenden Mutter und wenig materiellen Ressourcen. Seit mehreren Jahren ist Neisy die rechte Hand von U., übernimmt Koordination und Verantwortung im Jugendzentrum. Durch ihre Arbeit hat sie Zugang zu Fortbildung und Vernetzung bekommen. Reisen im Land und Projekte, deren Reichweite auch über die Landesgrenzen hinausgehen, haben ihren Horizont erweitert. Sie ist engagiert und identifiziert sich stark mit den Zielen und Idealen des Projektes. Für U. ist sie die zukünftige Leiterin des Zentrums. Die viermonatige Reise nach Deutschland ist für U. die Gelegenheit, Neisy zeitlich begrenzt die Verantwortung zu übertragen (U. kehrt danach nochmal für drei Jahre dorthin zurück). Kurz vor der Abreise erklärt Neisy, dass sie aus dem Projekt aussteigen werde. Sie möchte für ihre Zukunft mehr materielle Sicherheit, einen Freund mit Geld, ein schönes Auto, eine bessere Wohnung.

Als U. ihre lebendige Erzählung beendet, herrscht Schweigen. Ihr Schock füllt greifbar den Raum. Nach einigen Momenten der Stille sagt sie bedrückt: „Ich erzähle Euch diese Geschichte, weil ich das Gefühl habe, dass meine Arbeit der letzten Jahre total gescheitert ist. Wie konnte ich mich nur so in Neisy täuschen?“

Intervention durch das „Reflektierende Team“

Die Methode des „Reflektierenden Teams“ kommt aus der systemischen (Familien-)Therapie und wurde in den 1980er Jahren von Tom Andersen in Norwegen entwickelt.¹⁸ Ihr Ziel ist es, einen Freiraum zu schaffen für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten. Methodisch verläuft das „Reflektierende Team“ in drei Phasen, die hier auf das Fallbeispiel von U. im Kontext der „Harvesting Days“ übertragen werden:

1. U. erzählt ihre Geschichte mit Neisy. Die Gruppe hört zu ohne zu intervenieren (siehe Zusammenfassung oben). Nach der Erzählung schlage ich als Kursbegleitung vor mit der Methode des „Reflecting Teams“ weiterzugehen. Ich entscheide mich in diesem Moment für diese Methode, weil sie mir geeignet scheint, die Stimmung der Ratlosigkeit und Desillusionierung, die bei U. entstanden ist, mit den Ressourcen der Gruppe in Dialog zu bringen und deren vielfältige Perspektiven einzuholen.
2. U. als erzählende Person nimmt ihren Stuhl und setzt sich außerhalb des Stuhlkreises. Die Gruppe ist nun das „Reflektierende Team“ und denkt in einer wertschätzenden,

¹⁸ (SCHLIPPE & SCHWEITZER, 2003/10)

unterstützenden und hilfreichen Art und Weise laut über das Gehörte nach. Die Mitglieder tauschen Ideen untereinander aus und bilden Hypothesen.

3. Dann wird U. zurück in den Kreis gebeten. Als Kursbegleitung frage ich sie nach den Eindrücken, Gefühlen und Gedanken, die beim Zuhören entstanden sind. U. hat den Austausch der Gruppe als unterstützend und ermutigend erlebt. Sie hat sich verstanden gefühlt von einer Gruppe Gleichgesinnter, die ähnliche Erfahrungen aus der Zeit ihrer Einsätze teilen. Es ist ein Raum der Solidarität entstanden, der im Alltagsleben nach der Rückkehr oft schmerzlich vermisst wird. Ein Beitrag hat eine besondere Resonanz bei U. ausgelöst. Er hat ihr vermeintliches Scheitern mit Neisy in ein anderes Licht gerückt. Was, so hat ein Gruppenmitglied gefragt, wenn es Neisy gerade durch den gemeinsamen Weg und das Vertrauen in sie möglich geworden sei, sich bewusst für eine Option in ihrem Leben zu entscheiden? Dass sie durch U. gelernt habe für sich einzustehen und eine Wahl zu treffen? Dass U. also nicht gescheitert, sondern vielmehr sehr erfolgreich gewesen sei, indem sie einer jungen Frau ein tragfähiges Fundament für ihr Leben mitgegeben habe. U.s Reaktion darauf ist körperlich spürbar. Sie ist berührt von dieser Möglichkeit. Nach einem Moment des Schweigens sagt sie mit einem Lächeln: „So geht es wohl allen guten Müttern. Sie geben ihr Bestes und müssen dann loslassen, auch wenn die Wahl der Kinder nicht ihren Erwartungen entspricht.“

Durch die Methode des „Reflektierenden Teams“ ist für U. eine Neubewertung ihrer Geschichte mit Neisy möglich geworden, ein „Reframing“ hat stattgefunden. Sie hat einen neuen Rahmen für ihre Kategorien von Erfolg und Scheitern gewonnen. Es ist, als würde man den Scheinwerfer in eine andere Zimmerecke platzieren und das eigene Lebenshaus einmal anders ausleuchten. Die Intervention aus dem „Reflektierende Team“ hat neue Konturen der Geschichte sichtbar gemacht und es U. ermöglicht, Neisy zu verstehen und sich mit ihrer Entscheidung auszusöhnen.

Zusammenfassung und Ausblick

(Systemisches) Coaching ist in den letzten zehn Jahren ein wichtiger Baustein der Internationalen Personellen Zusammenarbeit und des Zivilen Friedensdienstes geworden. Mit dieser Arbeit hoffe ich Anstöße zu geben, sich weiter mit dem Thema zu befassen. Auch wenn eine systematische Evaluierung noch aussteht, bin ich aufgrund meiner eigenen Praxis und dem Austausch mit Kolleg*innen und Fachkräften davon überzeugt, dass systemisches Coaching sowohl prozess- als auch lösungsorientiert wirksam ist. Der systemische Ansatz bietet große Chancen, weil er in seiner thematischen und methodischen Vielfalt der Komplexität der Lebens- und Projektrealitäten von Fachkräften begegnet. Er unterstützt sie in der herausfordernden Situation, in einem fremden Kontext gut zu leben und zu arbeiten und fördert selbstgesteuerte Reflexions- und Lernprozesse.

Systemisches Coaching findet in diesem Arbeitsfeld überwiegend als Einzelcoaching statt, Gruppensettings gibt es im Zusammenhang der „Harvesting Days“, der einwöchigen Abschlussreflexion. Das spiegelt sich in den vier gewählten Praxisbeispielen. In den drei Etappen des Entwicklungs- und Friedensdienstes, Vorbereitung - Einsatz - Rückkehr, gibt es unterschiedliche Bedürfnisse und Themen, weshalb ich sie als Gliederung zugrunde gelegt habe. Charakteristisch sind auch Phasen von Präsenz und Distanz in einem Coachingprozess, der sich in der Regel über mehr als drei Jahre hinzieht. Die längste Phase ist das Distanzcoaching, so dass sich lange vor der Covid19-Pandemie Formen von Video, Chat, Email und Telefon als Medium etabliert haben.

In dieser Arbeit sind die systemische Aufstellung, die Konflikttheorie nach Friedrich Glasl, körperorientierte Interventionen und das Reflektierende Team zur Darstellung gekommen. Die Methoden und Theorien, die ich in den drei Ausbildungsjahren gelernt habe, sind ein ganzer Koffer voller Landkarten, die die Navigation durch den Coachingprozess befördern. Sie helfen, nicht nur den Weg, sondern die ganze Landschaft im Blick zu behalten. Wie ich mich mit dem/der Coachee durch die verschiedensten Topografien bewege, wie ich mich auf Wegen und Bergen, in Flüssen und Tälern orientiere, macht mein Handwerk und meine Haltung als Coach aus. Ich schließe diese Arbeit in den peruanischen Anden ab. Hier unterwegs zu sein bedeutet, sich extremen Gegebenheiten anzuvertrauen und mit ihnen in Resonanz zu gehen ohne die steilen Abgründe zu vergessen. Dem Fremden mit freundlicher Offenheit zu begegnen und dabei den eigenen Boden unter den Füßen zu spüren, gehört zu den Herausforderungen für Fachkräfte in der Internationalen Personellen Entwicklungszusammenarbeit und im Zivilen Friedensdienst. Systemisches Coaching kann dabei ein hilfreicher Wegbegleiter sein.

Cusco im Dezember 2022

Literaturverzeichnis

- Capacitar. (2022, September 16). *Research on Capacitar's impact*. Retrieved from <https://capacitar.org/our-impact/>
- Capacitar. (25.10.2022). Tai Chi - YouTube.
- Capacitar in Ruanda. (2022, September 14). Retrieved from <https://capacitar.org/work/capacitars-partners-contacts/>
- Capacitar International*. (2022, September 13). Retrieved from <https://capacitar.org/>
- Coaching-Konzept von AGIAMONDO. Coaching als Qualifizierungsmaßnahme für Fachkräfte
Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst und in Programmen der Auftraggeber. (2019). Köln.
- FETZER, L. (2013). *Heilung durch Empowerment*. Retrieved from Ziviler Friedensdienst:
<https://www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/capacitar-heilung-durch-empowerment>
- FRANZISKUS, P. (2015). Laudato Si' – über die Sorge für das gemeinsame Haus, Enzyklika zu Umwelt und Entwicklung. gesamter Text auf www.vatican.va.
- GLASL, F. (2013/11). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern/Stuttgart.
- GLASL, F. (2022, September 08). *Wikipedia Friedrich Glasl*.
- GLASL, F. S. (2022, September 08). *Trigon Organisationsentwicklung*. Retrieved from <https://www.trigon.at>
- KÖNIG, E., & VOLMER, G. (2012/2). *Handbuch systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer*. Beltz.
- KÖNIGSWIESER, R., & HILLEBRAND, M. (2017/9). *Einführung in die systemische Organisationsberatung*. Carl Auer.
- LEVINE, P. (2010/8). *Sprache ohne Worte. Wie unser Körper Trauma verarbeitet und uns in die innere Balance zurückführt*. Kösel.
- PASTOORS, D. (2021). Von der „Duty of Care zur Culture of Care“ - Psychosoziale Personalbegleitung für Fachkräfte des Zivilen Friedensdienstes. Hamburg: tredition, online verfügbar www.agdd.de (Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste).
- SATIR, V. (2001). *Mein Weg zu dir – Kontakt finden und Vertrauen gewinnen*. München Kösel.
- SCHLIPPE, A. v., & SCHWEITZER, J. (2003/10). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. In *Kapitel: Kooperation statt Intervention: Das Reflektierende Team*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- SCHLIPPE, A. v., EL HACHIMI, M., & JÜRGENS, G. (2013/4). *Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision*. Carl-Auer.
- SIEGEL, D. (2010). Ein Handmodell von unserem Gehirn. Verlag Bildung plus.
- SIEGEL, D. (2022, September 21). Retrieved from Inspire to Rewire: <https://drdansiegel.com/>
- TEILHARD DE CHARDIN, P. (1959). *Der Mensch im Kosmos*. München Beck.

TREPSDORF, D. (4/2018 und 1/2019). *Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung. Eine Annäherung in zwei Teilen*. Retrieved from Journal Supervision:
https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2018/12/Artikel_Trepsdorf.pdf;
https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2019/09/JS_1_2019_Trepsdorf.pdf

WHITEHEAD, A. N. (1929, deutsch 1987). *Prozeß und Realität. Entwurf einer Kosmologie*.