

Einfach beraten.

SONJA RADATZ

INHALTSVERZEICHNIS

Darf Beratung einfach sein?	11
---------------------------------------	----

I. RELATIONALES COACHING KENNENLERNEN13

1. Erste Entdeckungen:

Wo und wie werden Sie als Relationaler Berater tätig?	14
---	----

2. Was ist Relationale Beratung – was ist Relationales Coaching?15

3. Denkannahmen im Relationalen Coaching:

Was Sie alles an Theorie und Praxis kennenlernen sollten, bevor Sie so richtig loslegen.	17
---	----

3.1. Die Wirklichkeit liegt zwischen uns.	17
---	----

3.2. Optimalszenario, Rahmen und Optimalbilder:

Die zentralen Drehs in der Relationalen Beratung	22
--	----

3.2.1. Das Optimalszenario	23
--------------------------------------	----

3.2.2. Die Optimalbilder	25
------------------------------------	----

3.2.3. Der Rahmen	30
-----------------------------	----

3.3. Wir können gestalten. Oder wir warten, bis wir gestaltet werden.	32
---	----

3.3.1. An welchen Punkten können wir aus Relationaler Sicht neu gestalten?	37
---	----

3.3.2. Was bedeutet konkret „neu gestalten“?	38
--	----

3.3.3. Die Relationalen Anknüpfungspunkte im Detail	40
---	----

3.3.4. Zentraler Indikator für die Sinnhaftigkeit Relationaler Coaching-Arbeit: Das subjektive Vertrauen	47
---	----

3.4. Das Menschenbild aus Relationaler Sicht:

Ein Wesen, das sich „nichttrivial“ verhält, weil es einen Kopf und 2 Beine hat.	48
--	----

3.4.1. Problem # 1: Jeder Mensch hat einen Kopf	50
---	----

3.4.2. Jeder Mensch hat 2 Beine	53
---	----

3.5. Problem und Lösung haben nichts miteinander zu tun, und:

Die Lösung liegt immer außerhalb unseres bisherigen Denkrahmens.	54
---	----

3.5.1. Problem und Lösung haben nichts miteinander zu tun	54
---	----

3.5.2. Die Lösung liegt außerhalb unseres bisherigen Dankrahmens	56
---	----

3.6. Warum ist die Relationale Beratung

immer eine Beratung „ohne Ratschlag“?	57
---	----

3.7. Relationales Denken: Entscheidung/Umzug/Leben des Neuen

anstatt Entwicklung und Umsetzung.	59
--	----

3.7.1. Was ist der Unterschied zwischen „Umsetzung“ und „Umzug“?	60
3.7.2. Wie nutzen wir das Prinzip des „Umzugs“ im Relationalen Coaching?	65
3.8. Die Philosophie des „Als ob“: Wir können von Beginn weg „jemand anderer“ sein	67
3.9. Die „hilfreiche Verstörung“	69
3.9.1. Was ist eine „hilfreiche Verstörung“?	69
3.9.2. Was bringt uns die „hilfreiche Verstörung“ für das erfolgreiche „Leben des Neuen“?	70
3.9.3. Wie stellen wir „hilfreiche Verstörung“ her?	70
3.10. Direttissima-Arbeit an der Zukunft anstatt „Um zu“-Arbeit	70
3.10.1. Die Vermeidung von vom Coach erfundenen „Um zu-Themen“	71
3.10.2. „Um zu-Arbeit“ im klassischen Coaching zur Erreichung von „Zielen“	73
3.11. Die Zukunft plastisch machen: Relationale Pixelgewinnung	76
3.12. „Alles in einem“: Das Leben lässt sich nicht priorisieren – aber abstrahieren	78
4. Die Abgrenzung zu anderen Beratungsansätzen	80
4.1. Traditionelles Coaching – Problem 1: Fehlende Gestaltungsfreiheit	82
4.2. Traditionelles Coaching – Problem 2: Arbeit an der Situationsbeschreibung	84
4.3. Traditionelles Coaching Problem 3: Arbeit an der Problemlösung oder an „Verhaltensänderungen“	85
4.3.1. Das Problem der „Problemlösung“	85
4.3.2. Das Problem mit der „Verhaltensänderung“	88
4.4. Traditionelles Coaching Problem 4: Die Arbeit „in Portionen“	89
4.5. Die wesentlichen Unterschiede im Überblick	89
5. Die Relationale Beratungshaltung	90
5.1. Voraussetzungen	91
5.1.1. Lethologische Begabung	91
5.1.2. Zutrauen und Wertschätzung	91
5.1.3. Eigene Ideen ansprechen, aber auch loslassen.	92
5.1.4. Unterstützung anderer auf deren Wegen	93
5.1.5. Dissoziierung	94
5.1.6. Geduld.	95
5.1.7. Bei jedem Coaching lernt (auch) der Coach	95

5.2. „Die Coaching-„Haltung“	96
5.2.1. Gesprächsbeziehung und Gesprächsführung: Ein „Tanz auf der Platte“	97
5.2.2. Gegenposition/Komplementarität	97
5.2.3. „Stehen bleiben“	98
5.2.4. Der Platz in der Mitte	98
II. DER RELATIONALE COACHING-ABLAUF IN DER PRAXIS	101
0. Der Start	102
1. Worum geht's?	103
2. Auftragsklärung: Klarer Auftrag & Angebot	104
2.1. Klarer Auftrag.	105
2.2. Das Angebot des Coaches	107
2.2.1. Die passende „Headline“ – der große Titel Ihres Coachings.	108
2.2.2. Passende Vorgangsweise.	108
2.2.3. Wahl der Methodik	110
2.2.4. Wahl der Fragen	110
3. Das Optimalszenario	111
3.1. Wann Sie die Arbeit am Optimalszenario überspringen.	112
3.2. Die Arbeit am umfassenden Optimalszenario.	113
3.2.1. Grundlegende Kriterien	115
3.2.2. Beschreibung/Detaillierung dieser Kriterien	116
3.2.3. Ableitung der Person des Coachees in diesem Optimalszenario aus dem Relationsmodell heraus	118
3.2.4. Einbettung dieser Kriterien in einen dynamischen Zusammenhang	121
3.2.5. Die Konkretisierung der Zukunft	122
3.2.6. Der Beobachter – unser Alter Ego	122
3.3. Die Arbeit an der „Kurzform“ des Optimalszenarios	124
3.3.1. Kriterien des persönlichen Optimalszenarios	124
3.3.2. Detaillierung der Kriterien	125
4. Erarbeitung des Optimalbilds.	125
4.1. Die Arbeit am Rahmen	126
4.1.1. Definition des passenden Rahmens	126
4.1.2. Vergleich des gewünschten mit dem als gegeben erlebten Rahmen als zentrale Frage dieser Phase	127
4.1.3. Erarbeitung der Folgen daraus	129
4.2. Die Arbeit an EINEM Optimalbild	130
4.2.1. Grundlegende Kriterien	131

4.2.2. Das Optimalbild plastisch machen	134
4.2.3. Ableitung der Person des Coachees aus dem Relationsmodell in diesem Optimalbild	135
4.2.4. Zusammenhänge schaffen und in einen Gesamtzusammenhang stellen	138
4.2.5. Abstimmung mit den anderen Systemen	139
4.2.6. Die Konkretisierung der Zukunft	139
4.2.7. Das Alter Ego/der Beobachter	139
4.3. Parallele Optimierung mehrerer Optimalbildern	141
5. Skalenarbeit	141
5.1. Einschätzung auf der Skala	142
5.2. Spiel mit den Skalenstufen	142
5.3. Die Einschätzung anderer im Vergleich zur eigenen Einschätzung	144
5.4. Skalenarbeit abschließen	144
6. Abschluss	144
7. Coaching-Controlling und Evaluierung	145
7.1. Wahl Ihrer Grundausrichtung	145
7.2. Zusammenstellung Ihrer Kriterien	146
7.3. Evaluierung	147
III. RELATIONALE BEGLEITUNG IN DER PRAXIS	149
1. Der Unterschied Zwischen Relationalem Coaching und Relationaler Begleitung	151
2. Eigenarbeit des Begleiteten im „Leben des Neuen“	153
2.1. Tägliche Bewertung des eigenen Tuns am Abend	154
2.2. Kurz-Check des Optimalszenarios/des Optimalbilds	154
2.3. Bewusste tägliche Planung des Lebens des Optimalszenarios/Optimalbilds	154
2.4. Selbstbeobachtung in kritischen Momenten	155
2.5. Was bleibt offen?	155
3. Der Ablauf der Relationalen Begleitung	156
3.1. Festlegung des nächsten großen Schritts & Auftragsklärung	157
3.2. Neue Facetten der Selbstbeschreibung des Begleiteten	162
3.3. Ausarbeiten des nächsten Schritts	164
3.4. Skalenarbeit	164
3.5. Ein neuer Termin	164

4. Die Relationale Begleitung in unterschiedlichen Kontexten	165
4.1. Die generelle Relationale Begleitung	
zur Erfüllung des Optimalszenarios/Optimalbilds	166
4.1.1. Festlegung des nächsten großen Schritts	
& Auftragsklärung	166
4.1.2. Neue Facetten der Selbstbeschreibung des Begleiteten	167
4.1.3. Ausarbeiten des nächsten Schritts	167
4.1.4. Skalenfrage	167
4.1.5. Nächster Termin	167
4.2. Relationale Begleitung als Führungskraft:	
Wie Sie ein guter „Fahrlehrer“ werden	167
4.2.1. Festlegung des nächsten großen Schritts	
& Auftragsklärung	171
4.2.2. Neue Facetten der Selbstbeschreibung des Begleiteten	171
4.2.3. Ausarbeiten des nächsten Schritts	172
4.2.4. Skalenfrage	176
4.2.5. Nächster Termin	176
4.3. Relationale Begleitung als HR Business Consultant:	
Die Herausforderungen. Die Gestaltung	176
4.3.1. Thema No. 1: Standing	179
4.3.2. Die Arbeit an Optimalszenario und Optimalbild	180
4.3.3. Die Frage nach dem nächsten großen Schritt & Co.	180
4.3.4. Neue Facetten der Selbstbeschreibung des Begleiteten	181
4.3.5. Ausarbeiten des nächsten Schritts	181
4.3.6. Skalenfrage	181
4.3.7. Nächster Termin	181
4.4. Die Relationale Begleitung als Eltern	184
4.4.1. Arbeit am Optimalszenario/am Optimalbild	186
4.4.2. Die Frage nach dem nächsten großen Schritt	188
4.4.3. Neue Facetten der Selbstbeschreibung Ihres Kindes	188
4.4.4. Ausarbeiten des nächsten Schritts	188
4.4.5. Skalenfrage	190
4.4.6. Nächster Termin	190
4.4.7. Das Alter Ego	190
4.5. Die Relationale Begleitung als Lehrer	192
4.5.1. Die Erarbeitung des Optimalbilds	192
4.5.2. Die Frage nach dem nächsten großen Schritt	194
4.5.3. Neue Facetten der Selbstbeschreibung des Begleiteten	194
4.5.4. Ausarbeiten des nächsten Schritts	194
4.5.5. Skalenfrage	196
4.5.6. Nächster Termin	197

IV. RELATIONALE FRAGEN:	
 DIE TREUEN BEGLEITER RELATIONALER BERATUNG.....	199
1. Die Eigenschaften Relationaler Fragen.....	200
1.1. Relationale Fragen sind offene Fragen	201
1.2. Relationale Fragen sind Denkfragen	203
1.3. Relationale Fragen sind niemals Suggestivfragen.....	206
1.4. Relationale Fragen fokussieren auf die Verantwortung und Gestaltungspotenziale des Coachees – anstatt auf die „Veränderung der Situation“	207
1.5. Relationale Fragen fokussieren auf eine optimale Zukunft	210
1.6. Relationale Fragen arbeiten ohne Umwege an Lösungen.....	213
1.7. Relationale Fragen fokussieren auf das Innen – und nicht auf das Außen.....	215
2. Relationale Fragearten	217
2.1. Optimalszenario-fokussierte Fragen	219
2.2. Ressourcenorientierte Relationale Fragen	220
2.3. Relationale Wiederholungsfragen/ausschöpfende Fragen.....	221
2.4. Auf das Gestaltungspotenzial des Coachees fokussierende Fragen. . .	222
2.5. Auf die Beziehung/den Zusammenhang fokussierende Fragen	223
2.6. Relationale Fragen nach Unterschieden.....	225
2.7. Skalenfragen	226
2.7.1. Das Besondere an den Skalenfragen von Steve de Shazer: Fokus auf die Skalenpunkte.....	227
2.7.2. Hilfsmittel: Das Bild des Kleiderschranks bzw. der Berufe . . .	231
2.7.3. Die Gestaltung von Skalenfragen	233
2.7.4. Wann passen Skalenfragen im Coaching- oder im Begleitgespräch?.....	233
2.8. Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen	234
2.8.1. Beschreibende Fragen	235
2.8.2. Erklärende Fragen	235
2.8.3. Bewertende Fragen	236
2.9. Paradoxe Fragen.....	237
2.10. Dissoziierungsfragen.....	238
2.11. Hypothetische Fragen	239
2.12. „Verrückte“ Fragen	241
3. Der Relationale Fragen-Navigator	242
4. Relationale Fragetechnik in Entscheidungsbäumen	244

5. Mit nur einer Frage punktgenau coachen.	245
5.1. Von der Problembesprechung zur Frage nach dem Optimalszenario/Optimalbild.	245
5.2. Welche Lösung haben Sie schon gefunden?.	245
5.3. In jedem Gespräch: Auftrag holen.	246
5.4. Schweigen.	246
5.5. Skalenfragen	246
5.6. Welche Frage sollte ich Ihnen als Nächstes stellen...?.	247
5.7. Was würde ich Ihnen raten...?.	247
6. Übungsanleitungen für den Aufbau	
Relationaler Fragenkompetenz in der Praxis	247
6.1. Schritt 1 – Coachen Sie sich selbst.	248
6.2. Schritt 2: Suchen Sie sich einen Sparringpartner	249
6.2.1. Warum sollten Sie Relationales Coaching nie mit „gestellten“ Rollenspielen üben?.	249
6.2.2. Wie finde ich einen Sparringpartner?.	250
6.2.3. Die einzige Instanz für die Qualitätsmessung ist der Coachee.	251
6.2.4. Was kann ich mir zutrauen? Was, wenn ich zu weit gehe? Was, wenn ich etwas falsch mache?	252
6.3. Schritt 3: Coachen Sie einfach!	253
V. RELATIONALE KONZEPTE:	
BASISTOOLS FÜR COACHING UND BEGLEITUNG	255
1. Relationale Konzepte	259
1.1. Arbeit mit Bildern.	259
1.2. Der Film	261
1.3. Einbeziehung von Experten bzw. Unbeteiligten	262
1.4. Das „Alter Ego“	264
1.4.1. Was ist das „Alter Ego“?	264
1.4.2. Generelle Anwendung	265
1.4.3. Anwendung in den verschiedenen Phasen	265
1.5. Pyramide der Perspektiven	266
1.6. Beziehungsmusterunterbrechung	268
1.7. Rollenwechsel zur Gesprächsvorbereitung.	271
1.7.1. Hintergrund des Konzepts	272
1.7.2. Ablauf des „Rollenwechsel“-Konzepts	273
1.8. Relationales Konfliktcoaching	274
1.9. Bottom up-Coaching – Coaching „nach oben“	277

1.10. Hot Shot Coaching	279
1.11. Relationales Coaching in Entscheidungen	280
1.12. Relationale Selbstcoaching-Instrumente	282
1.12.1. Örtliche Distanz: Future-Beaming	282
1.12.2. Zeitliche Distanz	283
1.12.3. Virtuelle Konzeptprüfung	284
2. Coaching-Konzepte aus anderen Richtungen, die ich für die Relationale Verwendung adaptiert habe	285
2.1. Symbolisierung	285
2.2. Skalen.	288
2.3. Dialog innerer Stimmen.	289
2.3.1. Herkunft der inneren Stimmen	290
2.3.2. Und so funktioniert das Instrument:	291
2.4. Personifizierung des Symptoms	293
2.4.1. Das Konzept.	295
2.4.2. Dahinterstehende Theorie	295
2.4.3. Der Ablauf	296
3. Spezielle Relationale Konzepte für die Relationale Begleitung	301
3.1. Relationales Apprenticeship.	301
3.2. Relationales Mentoring	305
3.3. Regelmäßiges Ergebnisgespräch.	307
3.3.1. Das Relationale Ergebnisgespräch im Führungskontext	307
3.3.2. Das Relationale Ergebnisgespräch im Familienkontext.	308
3.3.3. Warum ist mir der Start der Ergebnisprüfung bereits ab dem ersten Monat so wichtig?	309
3.4. Das Relationale Jahresgespräch	309
VI. RELATIONALE COACHING- UND BEGLEITGESPRÄCHE IN DER PRAXIS	311
1. Eine Führungskraft will entscheiden, ob sie in ein anderes Unternehmen wechselt	312
2. Eine neue Lebensausrichtung	322
3. Ein Beispiel für die Anwendung von Skalen in einem Coaching-Gespräch	328
4. Eine allgemeine Begleitung beim Leben des Optimalszenarios	330
5. Beispiel für eine Führungsbegleitung	332
Literatur	334
Über die Autorin	335

Darf Beratung einfach sein?

Es erfüllt uns Menschen, anderen Menschen helfen zu können – als Berater, Coach, Therapeut, Partner, als Eltern, als Führungskräfte, als Lehrer, als externe Dienstleister. Dieses „Helfen können“ findet meist im Gespräch statt, indem wir für den anderen da sind und er nach dem Gespräch wieder oder besser vorankommt. Nun können wir solche Gespräche sehr komplex und anspruchsvoll, oder sehr professionell und dennoch einfach gestalten.

Um es kurz zu machen: Ich habe mich mit der Relationalen Beratung für die einfache und dennoch professionelle Form entschieden, die auf dem „Direttissima-Weg“ eine gute Zukunft gestaltet – heute entworfen, heute schon gelebt. Relationale Beratung besteht aus Relationalem Coaching – einer wunderbaren Gesprächsform, mit der Sie anderen Menschen helfen können: ganz einfach, ganz schnörkellos, ganz ohne einen Anschein von „Therapie“ oder Esoterik zu erwecken.

Es erfordert keine jahrelange Ausbildung, und es ist nicht elitär.

Ich gehe nach 25 Jahren Erfahrung davon aus, dass jeder coachen kann – und dass damit praktisch jeder von uns andere Menschen im Gespräch zielgerichtet dabei unterstützen kann, ein glückliches und erfolgreiches Leben nach deren eigener Definition zu führen.

Das ist nicht schwierig, und jeder entwickelt dabei seinen eigenen Stil. Fast 20 Jahre nach meiner Entwicklung der „Beratung ohne Ratschlag“-Methode ist Relationales Coaching noch einfacher geworden und kommt praktisch sofort auf den Punkt.

Ich lade Sie ein, mit diesem Buch „Ihren“ Coaching-Stil zu entwickeln – Ihre ganz persönliche Art und Weise, andere in dem von Ihnen gewählten Kontext in einem erfüllten Leben zu coachen bzw. zu begleiten: im Beruf, im Sport, in Familie und Partnerschaft, in der Kindererziehung, in der Schulpädagogik, in der Beratung, in der nachbarschaftlichen Beziehung, unter Freunden.

Und wenn Sie Fragen haben? Dann lade ich Sie ein, mich unter s.radatz@irbw.net zu kontaktieren. Ich beantworte jede Frage und habe zu jedem Punkt, an dem Sie vielleicht „anstehen“, persönliche Erfahrungen und Beispiele aus der langjährigen Arbeit mit meinem eigenen Ansatz.

Natürlich kann ich mit Ihnen auch die passende Relationale Coaching-Ausbildung aus allen Preisklassen auswählen, die dann jeweils nicht „nach Sonja Radatz“, sondern „von Sonja Radatz“ durchgeführt wird.

Neugierig?

Dann lassen Sie uns ganz einfach loslegen.



*Kein Ratschlag von Ihnen
passt zum Denkgerüst Ihres Coachees.*



I. Relationales Coaching kennenlernen

Lassen Sie uns zunächst vorsichtig an das Thema „Relationale Beratung“ herangehen:

An die Frage, was aus meiner Sicht den Unterschied zwischen einem „normalen Gespräch“ und einem „Coaching“ ausmacht. An die Frage, wie Sie die Kompetenz als Coach spezifisch nutzen können. An die Frage, welche Folgen eine Coaching-Kompetenz in Ihrem Kontext haben kann.

1. Erste Entdeckungen: Wo und wie werden Sie als Relationaler Berater tätig?

Jeder Mensch führt jeden Tag eine Vielzahl von Beratungsgesprächen: Da gibt es die Unterstützung von Freunden, den Partner und die Kinder; die Arbeit an funktionierenden Konzepten im beruflichen Kontext, die Optimierung von bestimmten Situationen, Ansprachen, Konfliktdiskussionen und -bereinigungen.

Aber coachen Sie dann auch?

Fest steht jedenfalls: Wenn Sie Relational beraten, dann coachen Sie. Denn Relationale Beratung IST Coaching. Deshalb verwende ich es in diesem Buch auch gleichbedeutend!

Es könnte sein, dass Sie schon seit vielen Jahren coachen – ohne es zu wissen. Allerdings gehe ich schon davon aus, dass sich Ihre Coaching-Gespräche diametral von „gewöhnlichen Gesprächen“ unterscheiden. Lassen Sie uns zunächst einmal die Unterschiede unter die Lupe nehmen.

UNTERSCHIEDE „NORMALES GESPRÄCH“ UND „RELATIONALES COACHING“

„NORMALES GESPRÄCH“	„RELATIONALES COACHING“
Keine Fokussierung auf ein Thema	Klare Fokussierung: Wo braucht es konkret eine neue Zukunft?
Kein „Auftrag“ an den Gesprächspartner	Klarer Auftrag an den Coach: Wobei soll der Coach dem Coachee helfen?
Fragen und Ratschläge, Analysen, Assoziationen, Meinungen, Hinweise, Warnungen bunt gemischt	Relationale Fragestellungen von Seiten des Coaches – Antworten und Ideen von Seiten des Coachees
„Diskussion“, Ratschläge, Hinweise, Bedenken, Zustimmung	Der Coachee findet eine Lösung
Der Gesprächspartner geht womit auch immer aus dem Gespräch (wird nicht zuvor festgelegt!)	Der Coachee geht mit klaren Ansatzpunkten und nächsten Schritten aus dem Gespräch

Wenn Sie also ein Relationales Coaching-Gespräch führen, dann findet dies in dem beiderseitigen Wissen statt, dass nun an einer neuen, gewünschten Zukunft des Coachees gearbeitet wird. Das Gespräch setzt sich dann zum Ziel, wirksam zu sein. Und damit Sie an dem aus Sicht des Coachees „richtigen“ Punkt arbeiten, braucht es auch einen klaren „Auftrag“ von Seiten des Coachees, damit der Coach auch tatsächlich ein Signal vom Coachee bekommt, dass das Gespräch vom Coachee gewünscht wird.



COACHING-
GESPRÄCHE
SIND WIRKSAM

2. Was ist Relationale Beratung – was ist Relationales Coaching?

Relationales Coaching hilft dem anderen dabei, eine erfolgreiche Zukunft insgesamt oder in einem bestimmten Bereich zu gestalten – indem er aus seinen bisherigen Denkbahnen ausbricht.

Relationales Coaching unterstützt den Coachee dabei, ein seiner Definition nach glückliches und erfolgreiches Leben zu führen.

Es geht also stets darum, dem anderen mit einem Gespräch zu helfen – und „helfen“ gilt streng genommen nur solange, als der andere es tatsächlich als „hilfreich“ empfindet! Zu diesem Zweck „verstören“ Sie den Coachee auch häufig, indem sie ihn aus seinen bisherigen Denkbahnen herausholen – dazu komme ich später noch. Und: Das Gespräch hat einen klaren Fokus. Und schließlich: Es geht nicht um ein neues Verhalten, sondern um ein „glückliches und erfolgreiches Leben“ – nicht nach der Definition des Coaches, sondern nach der Definition des Coachees. Lassen Sie uns all das zunächst unter die Lupe nehmen:



ES GEHT NICHT
REIN UM EIN NEUES
VERHALTEN

1. „Hilfreich“

Lassen Sie mal Ihre Gespräche aus den vergangenen Tagen und Wochen vor Ihrem geistigen Auge vorüberziehen: Welche davon waren

tatsächlich „hilfreich“? Wahrscheinlich werden Sie recht schnell antworten, „Alle natürlich!“. Ja, klar – aus Ihrer Sicht. Aber aus der Sicht des anderen? Waren diese Gespräche alle von ihm gewünscht, von ihm „bestellt“, von ihm im Nachhinein auch als „hilfreich“ beurteilt? Haben Sie genau diese Rückmeldung von ihm erhalten? Lebt er das Besprochene jetzt auch? Oder haben Sie entschieden, was passieren soll – und dem anderen dann einfach nur noch zugeredet, nach dem Motto: „Das muss jetzt so sein“?

IM FOKUS:
GELEBTER ERFOLG
AUS SICHT DES
COACHEES

Im Relationalen Coaching dreht sich alles um den Erfolg des Gesprächs aus Sicht des Coachees – und wir messen den Erfolg daran, dass er das Ergebnis lebt.

- Es geht um die Definition des gewünschten Wegs des Coachees,
- **um die Frage, welcher neue Weg für den Coachee passen könnte, der das Leben des Coachees insgesamt betrifft** (Lebensausrichtung oder Optimalszenario),
 - **darum, welcher neue Weg in einem Teilsystem des Coachees (z.B. Partnerschaft, Job, Freundeskreis, Familie...), abgeleitet vom Optimalszenario, für den Coachee passen könnte** (Optimalbild) **und wie dieser ausgestaltet werden soll,**
 - **und darum, dass dieser Weg auch gegangen wird.**

Das Erbiten des Gesprächs von Seiten des Coachees halte ich dabei für sehr wichtig, solange es um Coaching und nicht um Begleitung (Teil III, S. 149ff) geht: Denn ich erlebe zu oft, dass Freunde, Partner, Mitarbeiter oder auch Kinder „gecoach“ werden, weil der Coach (der natürlich auch ein Freund, eine Führungskraft, ein Partner oder ein Elternteil sein kann) davon ausgeht, der Andere „braucht“ es. Die Folgen eines solchen „Coachings“ liegen auf der Hand: Widerstand entsteht, und die erarbeiteten Themen werden nur zum Teil oder gar nicht gelebt.

Natürlich ist ein Coaching-Gespräch nicht einfach ein Smalltalk, wie wir ihn aus unseren Gesprächen mit Freunden und Nachbarn kennen. Nein, es ist meines Erachtens ein speziell so gestaltetes Gespräch, dass der andere möglichst gute Ergebnisse für sich erarbeiten kann. Und ein solches Gespräch zu führen ist etwas, was manche Menschen praktisch „von Geburt an“ können – und andere erlernen es Schritt für Schritt.

COACHING IST
KEIN SMALLTALK!

Und warum sollte jemand eine Relationale Beratung/ein Coaching anstatt eines „gewöhnlichen Gesprächs“ in Anspruch nehmen?

- **Nun, erstens, weil es schneller zum Ergebnis führt:** Wie oft haben Sie schon sich selbst in einer unglücklichen Situation erlebt, in der Sie einfach nur „nachgedacht“ haben? Oft sind wir Monate am Nachdenken, und haben immer noch keine Lösung – während die Arbeit an einer Lösung im Coaching nur 1–2 Stunden dauert. Das macht einen gewaltigen Unterschied in der Zeit, und spart zudem Nerven!
- **Zweitens, weil Selbsthilfe oft schwierig ist:** Zu oft erlebe ich bei meinen Coaching-Kunden, dass sie im „Gespräch mit sich selbst“ nur sehr schwer neue Perspektiven wahrnehmen. Sie laufen dann nicht selten im Kreis und versuchen dabei, sich wie Münchhausen am eigenen Zopf aus dem Wasser herauszuziehen. Dass dies fast immer misslingt, liegt auf der Hand. Denn wir denken nun mal, wie wir denken; und im Coaching werden wir mit Hilfe der Relationalen Fragen aufgefordert, anders zu denken – wir werden „hilfreich verstört“ – und dadurch entstehen oft recht überraschende Wendungen. Der Coach reißt uns dabei mit seinen spezifischen Fragestellungen aus unseren gewohnten Denkbahnen heraus und „erweckt“ in uns andere Antworten – Alternativen zu unserem bisherigen Denken und Handeln.
- **Drittens, weil geteiltes Leid häufig als halbes Leid erlebt wird:** Sobald wir mit jemand anderem sprechen, dem wir vertrauen, sinkt gefühlt der Leidensdruck, wie mir immer wieder von Coaching-Kunden erzählt wird.

3. Denkannahmen im Relationalen Coaching: Was Sie alles an Theorie und Praxis kennenlernen sollten, bevor Sie so richtig loslegen.

Gut, gehen wir davon aus, dass Sie mit dem traditionellen Coaching bislang nicht so zufrieden waren, oder noch nie mit dem Thema „Coaching“ zu tun hatten und jetzt richtig einsteigen wollen. Oder Sie sind einfach neugierig auf das Relationale Coaching: Wovon geht es aus?

3.1. Die Wirklichkeit liegt zwischen uns

Ich weiß, dass wir in unserem traditionellen Denken so etwas wie eine Wirklichkeit kennen:

- „Es war aber wirklich so!“, schildern mir meine Coaching-Kunden; „Er hat sich einfach nicht darum gekümmert!“,
- „Er ist schuld! Er hätte anders vorgehen müssen“, sagt mir ein anderer.
- „In Wirklichkeit hat dieses Unternehmen keine Chance“, sagt mir ein dritter.
- „Welche Möglichkeiten habe ich aber tatsächlich – realistischer Weise gesehen?“, fragt mich ein vierter.

Die Idee einer „Realität“ – herauszuarbeiten, was „realistisch“ ist – das ist typisch für unser traditionelles Denken.

Das Interessante ist: Fragen wir den Betroffenen auf der jeweils anderen Seite, dann bekommen wir eine ganz andere Story erzählt. Und auch was für den einen „realistisch“ ist, erscheint für den anderen unerreichbar, außerhalb seiner Möglichkeiten.

Genau dieses „Was erscheint mir innerhalb, was außerhalb meiner Möglichkeiten?“, dieses „Was kann ich mir vorstellen (und was nicht)?“, und „Welche Stories erzähle ich mir immer wieder (die sich andere offensichtlich nicht erzählen)?“ bzw. „Woran glaube ich fest?“ hat mich immer fasziniert: Denn es zeigt mir, dass wir es – wenn immer Menschen im Spiel sind – offensichtlich nicht mit einer, sondern immer mit ganz vielen „Wirklichkeiten“ zu tun haben; selbst wenn wir viele Jahre unserer Erziehung und Schulzeit darauf trainiert wurden, „realistisch“ zu denken und „objektiv“ zu bleiben.

Im Laufe meines Lebens ist mir klar geworden, wie viel die persönliche Wirklichkeit eines Menschen, auch eines Journalisten im übrigen, mit dessen persönlicher, ganz subjektiver Beschreibung einer Situation zu tun hat: Wenn wir einen Zeitungsartikel lesen, so scheint mir, dann erfahren wir mehr über den Journalisten, der den Artikel schreibt, als über die Situation, die er beschreibt; wenn wir ein Geschichtsbuch lesen, erfahren wir mehr über die Kultur des Landes als über die „echte Geschichte“, die hier erzählt wird (Machen Sie mal den Versuch, ein chinesisches Geschichtsbuch über die Zeit zwischen 1850 und 1950 zu lesen... Sie werden staunen, wie unterschiedlich dieses von einem deutschen oder einem russischen Geschichtsbuch ist!).

Haben Sie entlang dieses Aspekts schon einmal darüber nachgedacht, wie vielen Wirklichkeiten wir täglich begegnen – oft mehr als Menschen (denn

Menschen neigen dazu, ihre Wirklichkeit recht oft und unvorhergesehen zu verändern...!)?



IHRE WIRKLICHKEIT
IST WIRKLICH –
FÜR SIE

Der aus meiner Sicht wunderschöne Satz aus der Humanic-Werbung der 80er Jahre, „In Wirklichkeit ist die Wirklichkeit nicht wirklich wirklich, aber wirklich ist sie doch“ (A. Okopenko, Humanic) bringt den grundlegenden Gedanken des radikalen Konstruktivismus (Vaihinger, 1911; Von Glasersfeld, 1995; Watzlawick, 1995; Von Foerster, 1998) auf den Punkt: Unsere Wirklichkeit gehört stets nur uns ganz persönlich und hat weder einen Anspruch auf Anschlussfähigkeit, noch auf „Verständnis“ von irgendeiner Seite, noch auf „Intersubjektivität“. Und gleichzeitig ist sie für uns zu 100% wirklich, sie ist die Grundlage unseres Lebens, unseres Denkens und unseres Tuns!

Wir sollten bloß nicht davon ausgehen, dass sie allgemeingültig wäre oder dass irgendjemand anders sie mit uns teilt...

Wenn wir Sokrates mit seiner grundsätzlichen Aussage: „Ich weiß, dass ich nicht (endgültig) weiß“ und dem darauf aufbauenden Relationalen Ansatz mit der grundsätzlichen Idee folgen, dass „die Welt zwischen uns entsteht“, dann dürfen wir das jeweils „Funktionierende“, das „Passende“ immer wieder aufs Neue herausfinden; aber „richtig“ bzw. „falsch“ oder „objektiv“ wird es nie.

Diese Absage an das Absolute, an die „endgültige Gültigkeit“ von all den „Wenn-Dann“-Aussagen, die wir uns im Lauf der vielen Jahrhunderte aufgebürdet haben; an das Sich-Verlassen auf Regeln, auf Zusammenhänge, auf Gesetzmäßigkeiten ermöglicht uns, unsere Welt immer wieder neu zu denken, oder – wie Martin Buber es formuliert – zwingt uns in eine enorme Freiheit: „Wir sind nicht nur frei: Wir sind verdammt, frei zu sein“ (Buber, 1961).

Und genau um dieses „... finden wir gemeinsam heraus, wie es (auch) gehen kann“ und „Wir sind als Menschen gezwungen, dies oder etwas anderes zu leben, wir müssen diese Freiheit nutzen, uns zu entscheiden“ (sonst werden wir von anderen Menschen gestaltet und/oder unser Körper schlägt zurück, weil er nicht mehr ertragen kann, was wir (ihm) jeden Tag (an)tun geht es im Relationalen Coaching.



RELATIONALES
COACHING:
SUBJEKTIVE
SPRACHE

Das bedeutet aus meiner Sicht auch, dass wir im Leben und natürlich auch im Relationalen Coaching nur „Ich-Sätze“ machen können: „Ich sehe das so“, „Meine Erfahrung ist, dass...“, „Ich glaube...“, „Ich finde es richtig, dass...“ – und gleichzeitig werden uns dann Aussagen wie „Es ist so“, „Sie müssen sich nach der Decke strecken“, „Das Leben ist kein Ponyhof“ oder all die vielen Fachbücher, in denen beschrieben ist, „wie es ist“ und „wie es wirklich geht“, sehr seltsam erscheinen. Denn auch die Wissenschaft ist ja nicht gefeit vor der Subjektivität – oder anders gesprochen:

- Selbst wenn Wissenschaftler herausfinden, dass Kinder „einen bestimmten Lernstil brauchen“ – wie können Sie davon ausgehen, dass dieser genau zu Ihrem einzigartigen Kind passt?
- Selbst wenn es „State of the Art“ ist, eine bestimmte medizinische Therapie durchzuführen: Woher wissen Sie, dass diese Therapie zu Ihnen passt und für Sie optimal ist (ja, woher wissen Sie überhaupt, dass Sie diese oder jene Therapie brauchen? Vielleicht gibt es auch ganz andere Möglichkeiten, zu einem „gesunden Leben“ zu kommen?)?
- Selbst wenn 5 oder 6 oder 9 Meilensteine zum Glücklichein oder „7 Wege der Effektivität“ oder „das ultimative Verkaufskonzept“ in Büchern beschrieben werden – woher wissen Sie, ob das „Ihre Meilensteine zum Glücklichein“, „Ihre Wege der Effektivität“ oder „Ihr ultimatives Verkaufskonzept“ sind? Lohnt es sich nicht vielmehr herauszufinden, worin Ihre ganz persönlichen „Wege der Effektivität“, „Meilensteine zum Glücklichein“ und so weiter bestehen?
- Selbst wenn Experten ein „optimales Gesundheitssystem“ definiert haben – wie können Sie sichergehen, dass es zu Ihnen passt?

Genau deshalb finden Sie dieses Buch auch in „Ich-Form“ geschrieben: Ich beschreibe hier meine Meinung und meine Erfahrung – und ich lade Sie herzlich ein, Ihre Meinung und Ihre Erfahrung herauszubilden, und meine Ideen bestenfalls als Begleitung in Richtung Ihres ganz eigenen, individuell passenden Beratungsstils und Ihrer ganz persönlichen Erfahrungen in Ihrem Kontext, mit Ihrem Denken zu nutzen.

Für die Relationale Beratung bedeutet dies aus meiner Sicht, dass wir nicht davon ausgehen können, dass wir „Recht“ oder „Unrecht“ hätten oder dass bestimmte Dinge „so“ oder „anders“ sein „sollten“. Wir brauchen also mit dem Coachee niemals darüber streiten, was „geht“ und was „nicht geht“, was „wirklich funktioniert“ und was „gar nicht funktionieren kann“.



KEINE
DISKUSSION
MIT DEM COACH!

Wir lassen uns vielmehr ein auf die Wirklichkeit des Coachees und die subjektiv erlebten Möglichkeiten des Coachees, die aus meiner Sicht nur begrenzt sind durch dessen Denkraumen – durch die Antwort auf die Frage, „Was kann ich mir (noch) vorstellen?“

Wir gehen davon aus, dass die Möglichkeiten des Coachees begrenzt sind auf dessen Vorstellungsvermögen.

Wir können dann jedenfalls davon ausgehen, dass jeder Mensch – und damit auch Ihr Coachee – im Laufe des Lebens seine ganz persönliche Wirklichkeit, seine „Landkarte“ entwickelt, in der bestimmte Orte vorkommen, zwischen denen bestimmte Verbindungen bestehen. Und wir können davon ausgehen: Seine „Landkarte“ IST aus meiner Sicht jeweils sein „Land“ – er hat nichts anderes zur Verfügung, er bewegt sich immer innerhalb seines „Landes“. Und selbst wenn Sie gemeinsam mit ihm seine Landkarte und damit sein Land verändern, ist und bleibt seine Landkarte das Land (sie hat sich nur verändert).



UNSERE
LANDKARTE IST
DAS LAND!

Und was tun wir im Relationalen Coaching damit?

Nun, wir stellen natürlich den Denkraumen des Coachees mit unseren recht ungewöhnlichen Fragestellungen laufend in Frage – denn die Lösung findet, gehen wir mit Paul Watzlawick konform, immer außerhalb des gewohnten Denkraumens statt (Watzlawick: Youtube).



YOUTUBE TIPP

Paul Watzlawick: *Wenn die Lösung das Problem ist.*

Das ist unser zentrales Thema im Relationalen Coaching! Aber wir sind bei diesem Infragestellen meines Erachtens immer darauf beschränkt, inwieweit der Coachee mit bereit ist, seine Wirklichkeit zu verändern und seinen Denkhorizont zu erweitern, indem er bestimmte Paradigmen (Glaubenssätze, also Dinge an die er glaubt), bereit ist aufzugeben. Dann schafft er – bildlich gesehen – neue Orte auf seiner ganz persönlichen Landkarte, gibt andere auf, verändert Strecken oder gestaltet überhaupt seine gesamte Landkarte nochmals neu.

EIN TANZ
ZWISCHEN COACH
UND COACHEE

Insofern versteht sich Relationales Coaching dann als Tanz zwischen Coach und Coachee, in dem der Coach so passende Fragen wie möglich stellt, um den Coachee so hilfreich wie möglich zu verstören (hilfreich im Sinne einer fokussierten Störung: Es geht ja im Relationalen Coaching nicht darum, den Coachee so viel wie möglich zu verstören, sondern vielmehr darum, ihn so zu verstören, dass er eine gute neue Zukunft, eine neue „Wirklichkeit“ für sich definieren kann).

3.2. Optimalszenario, Rahmen und Optimalbilder: Die zentralen Drehs in der Relationalen Beratung

Drei aus meiner Sicht fundamentale Strukturelemente habe ich im Relationalen Ansatz entwickelt, die den zentralen Dreh in der Relationalen Beratung bilden und eine Reihenfolge für die Relationale Coaching-Arbeit bilden:

- das Optimalszenario,
- die Optimalbilder und
- den Rahmen,

von denen wir uns vorstellen können, dass jedes soziale System und jeder Mensch sie hat. Ich habe diese Elemente entwickelt, weil ich beobachtet habe, dass wir unsere Zukunft bewusster und einfacher gestalten und leben können, wenn wir diese Elemente zu Hilfe ziehen.

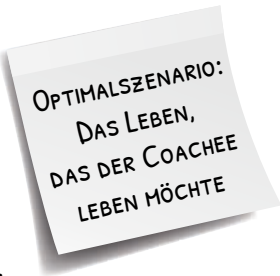
Diese 3 Elemente sind also unsere „Steigbügel“ im Coaching!

- **Das Optimalszenario** beschreibt, was wir im Leben wirklich wollen – worum es uns geht, was für uns wichtig ist. Es bildet optimaler Weise den Antriebsmotor für alles, was wir in den verschiedenen Umfeldern unseres Lebens (Systeme) optimaler Weise verwirklichen. Es steht also über dem Job, dem Privatleben, der „Work-Life-Balance“, dem Ausgleich zwischen Familie und Partnerschaft usw.
- **Optimalbilder** gestalten wir für die Systeme (Umfelder), die wir aus dem Optimalszenario ableiten, weil wir in ihnen entsprechend unseres Optimalszenarios aktiv werden wollen (z.B. Job, Familie, ICH-System, Partnerschaft, Herkunftsfamilie, ehrenamtliche Tätigkeiten, Sportverein, Freunde...).
- Jedes dieser Optimalbilder hat einen klaren **Rahmen** – Erwartungen, die erfüllt werden müssen, damit der Verbleib in diesem System gewährleistet ist. Dabei gibt es häufig Rahmen, die von außen als gegeben und

unbeeinflussbar wahrgenommen werden (äußere Rahmen), und Rahmen, die wir selbst setzen, weil wir sie für wichtig erachten (innere Rahmen). Vor allem die äußeren Rahmen gilt es zu entdecken und zu „kennen“, um entscheiden zu können, ob sie überhaupt zum eigenen aktuellen Optimalszenario passen – und wenn nicht, dann werden wir vor allem im Coaching aktiv, um den äußeren Rahmen nochmals unter einem anderen Blickwinkel zu betrachten oder „zu wechseln“ – das heißt, nach einem anderen System zu suchen, das besser zum eigenen Optimalszenario passt (siehe auch Teil I, Kap. 3.3.3., S. 40 ff – Rahmen verändern/wechseln)

3.2.1. Das Optimalszenario

Das Optimalszenario beschreibe ich als jenes Leben, das der Coachee optimaler Weise leben möchte. Es bildet aus Relationaler Sicht den Start im Coaching: Wenn jemand noch kein bewusstes Optimalszenario hat (also nicht genau weiß, was er im Leben wirklich will, was ihm wirklich wichtig ist), dann können wir meiner Erfahrung nach nicht an Detailthemen arbeiten: Denn die Gestaltung der Detailthemen folgt – so sehe ich es – immer dem, was wir im Leben insgesamt wollen.



OPTIMALSZENARIO:
DAS LEBEN,
DAS DER COACHEE
LEBEN MÖCHTE

Dabei ist es mir ausdrücklich wichtig, dass nicht mehrere Optimalszenarien parallel entstehen sollten – etwa eines für das Familienleben, eines für den Job und eines für die Partnerschaft.

Warum sollte nur ein einziges Optimalszenario entstehen?

Weil sonst meiner Erfahrung nach sofort Widersprüche zwischen den unterschiedlichen Szenarien in der Person aufkommen, wie wir sie bei fehlendem Optimalszenario ja jeden Tag in der Praxis erleben:

- „Wie soll ich bloß meine Partnerschaft und meine Familie unter einen Hut bringen?“, oder
- „Wie soll ich die widersprüchlichen Anforderungen zwischen Beruf und Privatleben ausgleichen?“ (daraus entstand ja auch die seltsame Idee der „Work-Life-Balance...“), oder
- „Wie soll ich die Ansprüche an meine persönliche Gesundheit und Fitness mit den Erwartungen an mich im Job zusammen bringen?“



BESCHRÄNKUNG
AUF EIN
OPTIMALSZENARIO

Im Relationalen Coaching wird daher ZUERST das Optimalszenario erarbeitet, das uns als Person in dem von uns präferierten Leben INSGESAMT optimal charakterisiert (z.B. „ich brauche immer genug Geld“ oder „Ich möchte Abwechslung im Leben“ oder „Ich möchte gute Beziehungen in meiner Familie haben“). Erst danach erarbeiten wir gegebenenfalls, welche Optimalbilder der Coachee überhaupt in seinem Leben besetzen will und wie er ein bestimmtes Optimalbild im anstehenden Detailbereich (Job, Familie, ICH-System, Freundessystem...) ausgestalten will, wenn er z.B. mit anstehenden Themen in diesem bestimmten Umfeld (ein Konflikt, eine Entscheidung, ein anstehendes Konzept) zu uns gekommen ist.

Übrigens: Wie das Optimalszenario erarbeitet wird, beschreibe ich später (Teil II, Kap. 3.2., S. 113 ff)

DAS OPTIMAL-
SZENARIO KANN
SICH JEDEN TAG
ÄNDERN!

Natürlich kann sich das eigene Optimalszenario jeden Tag ändern – was nicht bedeutet, dass Sie jeden Tag ein anderes Leben leben sollten, aber dass Sie zumindest immer wieder prüfen, ob sich das eigene Optimalszenario möglicher Weise geändert hat und Sie nun andere Prioritäten im Leben setzen als zuvor. Das Optimalszenario kann sich jeden Tag ändern! Beobachten Sie sich einfach selbst und die Veränderung

Ihrer Bedürfnisse über die letzten Jahre hinweg: Waren diese immer gleich – ging es Ihnen immer um dasselbe? Oder gab es hier durchaus ernst zunehmende Veränderungen?

Dasselbe gilt natürlich auch für das Coaching: Immer wieder sprechen wir das Optimalszenario unseres Coachees an, selbst wenn es noch gar nicht so lange her ist, dass der Coachee zuletzt zum Coaching da war; denn es könnte sein, dass sich das Optimalszenario geändert hat, ohne dass dies dem Coachee so sehr bewusst war.

Oder anders ausgedrückt:

Die meisten Coachees bemerken Veränderungen in ihrem Optimalszenario nur daran, dass „etwas nicht mehr passt“ – und das kann höchst unbestimmt sein.

Und dann geht es wieder einmal darum, zu überlegen, woran sie deren optimales Leben denn (neu) erkennen.

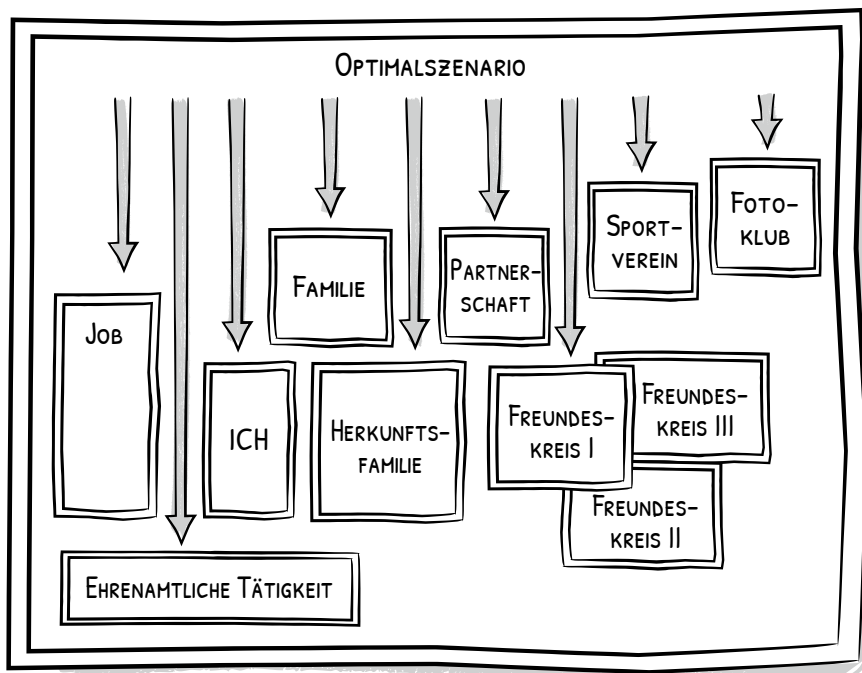
3.2.2. Die Optimalbilder

Sobald wir also das Optimalszenario des Coachees ausreichend erfragt haben – wir fragen so lange, bis es ihm ganz klar ist – fragen wir den Coachee, welche Optimalbilder er überhaupt in seinem ganz spezifischen optimalen Leben, in seinem „Optimalszenario“ bedienen möchte (siehe Abbildung).

WIE VIELE
OPTIMALBILDER
PASSEN ZUM
OPTIMALSZENARIO?

DIE OPTIMALBILDER WERDEN AUS DEM OPTIMALSZENARIO ABGELEITET

ERLEBTES LEBENSRAHMEN – WAS SIND MEINE GRENZEN?



Vielleicht erscheint Ihnen diese Frage auf den ersten Blick ein wenig abwegig, aber ich erlebe jeden Tag, dass meine Coaching-Kunden so viele Systeme bedienen, wie sie gar nicht in ihrem optimalen Leben unterbringen – sprich: Sie muten sich zu viele Systeme zu. Die Zahl der Systeme, die sie jeden Tag jonglieren, passt nicht zu dem Leben, das sie eigentlich

WIR LEITEN DIE
OPTIMALBILDER
AUS DEM OPTIMAL-
SZENARIO AB!

leben wollen. Und dann ist die Frage, „Welche Bereiche wollen Sie überhaupt bedienen?“ durchaus hilfreich, denn sie trennt meiner Erfahrung nach Spreu von Weizen.

Ein „Trick“ aus dem klassischen Leben, der hier gar nicht gilt, besteht darin, unser Leben entsprechend der „Erwartungen“ zu gestalten, die an uns gerichtet werden, oder der „Persönlichkeit, die wir nun mal haben“ oder der „Gewohnheiten“ in unserem Leben – und dann die Zahl und die Inhalte unserer Optimalbilder dem „herrschenden Status Quo“ unterzuordnen oder unser Vorgehen (unreflektiert) an die jeweils an uns gerichteten Erwartungen anzupassen: „Es geht halt nicht anders.“ (Radatz, 2015): Denn dann lassen wir uns gestalten.

Auch der umgekehrte Weg ist im Relationalen Denken nicht zulässig, wenn wir von „unten nach oben“ prüfen, ob sich das betreffende Optimalbild „gerade noch mit dem Optimalszenario vereinbaren lässt“: „Geht sich die Herkunftsfamilie meines Mannes auch noch in meinem Leben aus?“ oder „Den Sportverein werde ich auch noch irgendwo unterbringen, der stört ja mein sonstiges Leben nicht“.

TO
DO

PROBIEREN SIE ES AN SICH SELBST AUS:

Leiten Sie aus Ihrem persönlichen Optimalszenario (Sie können es aus der Anleitung in Teil II, Kap. 3.2., S. 113ff erarbeiten) zunächst die Optimalbilder ab, die sich tatsächlich aus Ihrem Optimalszenario ergeben. Dann listen Sie alle Ihre aktuellen Optimalbilder (inklusive aller verschiedenen Freundeskreise!) auf und überlegen, welche „gar nicht zum Optimalszenario passen“.

Wetten Sie haben bei der zweiten Übung am Ende wesentlich mehr Optimalbilder als bei der ersten?

Meine Erfahrung dazu:

Wenn wir die Optimalbilder vom Optimalszenario ableiten, dann überlegen wir, was wir wirklich im Leben brauchen, um unser Optimalszenario zu leben. Wenn wir umgekehrt zuerst die Optimalbilder haben und dann versuchen,