



Nicole Grün

Mimikresonanz für Coaches

Nicole Grün
Mimikresonanz für Coaches



www.junfermann.de



blogweise.junfermann.de



www.facebook.com/junfermann



twitter.com/junfermann



www.youtube.com/user/Junfermann



www.instagram.com/junfermannverlag

NICOLE GRÜN

MIMIKRESONANZ FÜR COACHES

Junfermann Verlag
Paderborn
2020



Copyright	© Junfermann Verlag, Paderborn 2020
Coverfoto	© BillionPhotos.com – stock.adobe.com
Covergestaltung/Reihenentwurf	JUNFERMANN Druck & Service GmbH & Co. KG, Paderborn
Satz & Layout	JUNFERMANN Druck & Service GmbH & Co. KG, Paderborn
Fotos	Sonya Martin
Illustrationen	Claudia Esser & Nicole Grün
Icons	Agentur Meilenstein, Timo Banaszak

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7495-0083-3

Dieses Buch erscheint parallel in diesen Formaten:

ISBN 978-3-7495-0081-9 (EPUB), 978-3-95571-947-0 (Print),

978-3-7495-0082-6 (MOBI).

Inhalt

1.	Einleitung	7
1.1	Persönliche Motivation, etwas anders zu machen	8
1.2	Ein Klärungsversuch	10
1.3	Was im Coaching möglich ist – Abgrenzung zu Psychotherapie und Heilpraxis	11
2.	Coaching – Hilfe zur Selbsthilfe	17
2.1	Erstkontakt – die tragfähige Grundlage.....	18
2.2	Rahmenbedingungen – das Drum und Dran.....	19
2.3	Mimikresonanz – die Methode	19
2.4	Das Setting	26
2.5	Einfühlungsvermögen – das (geheime) Vermögen des Coaches	29
3.	Sprache und Wahrnehmung	33
3.1	Sprache und Sprachgenauigkeit im Beziehungsaufbau	33
3.2	Umgang mit den Gefühlsbegriffen.....	33
3.3	Sprachmuster: Tilgung/ Generalisierung/ Verzerrung.....	34
3.4	Die Sinneswahrnehmungen	36
3.5	Wahrnehmung: Zuhören	42
4.	Selbstklärung und Impathie – Selbstcoaching für Coaches	45
4.1	Die logischen Ebenen	45
4.2	Impathie – die Kunst, sich in sich selbst einzufühlen	48
5.	Emotionen	53
5.1	Einteilung	53
5.2	Handlungsmuster – störend für wen?	54
5.3	Beziehungsmanagement.....	56
6.	Mimik	61
6.1	Die Baseline.....	61
6.2	Die zwölf Primäremotionen nach Eilert	62

7.	Der Motivkompass – eine Leitplanke für Coach und Coachee	87
7.1	Der Motivkompass beruht auf vier Motivationssystemen.....	88
7.2	Wahrnehmungs- und Handlungspräferenz.....	89
7.3	Die Motivbegriffe	91
7.4	Bedürfnisse als Coach kennen	92
8.	Coachingpraxis: Die Arbeit mit Klienten	95
8.1	Empathie – die Kunst, sich in den Klienten einzufühlen	95
8.2	Coachingverantwortung.....	96
8.3	Emotionen als Hinweisschilder	97
8.4	Resonanzaussagen.....	98
8.5	Rapport im Coaching.....	100
8.6	Das Reiz-Reaktions-Schema.....	104
8.7	Jetzt geht’s ans Mimik-Coachen	107
8.8	Online coachen – neue Zeiten erfordern Mut und einen gut trainierten Beobachtungsmuskel	115
9.	Mimikresonanz macht den Unterschied – Erfahrungsberichte aus dem Coachingalltag	119
9.1	Schnelle Problemlösung.....	119
9.2	Der versteckte Chef.....	120
9.3	Springe ich von der Brücke?	122
9.4	Stress kann man sehen	123
9.5	Kleine Kinder, große Emotionen!.....	124
9.6	Teenager-Coaching.....	125
10.	Der Anhang voller Tipps und Übungen	127
10.1	Gute Fragen.....	127
10.2	Beobachtungsmuskeltraining.....	129
10.3	Abgrenzungsmöglichkeiten.....	130
10.4	Eigene Emotionen managen.....	132
10.5	Gute Einstiegsmöglichkeiten in Resonanzaussagen	133
10.6	Fragen für die logischen Ebenen.....	134
10.7	Tipps zum Anknüpfen einer Ressource	136
10.8	Ressourcenaktivierung durch Geschichten	137
10.9	Kleines Glossar	143
10.10	Literatur.....	145
10.11	Auflösung Bilderrätsel.....	146

1. | Einleitung

Ist Coach einfach nur ein Beruf, den jeder ausführen kann, der schon mal jemandem in einer herausfordernden Lebenssituation einen Tipp gegeben hat, oder ist es eher eine Berufung, die sehr viel Grundlagenwissen, Methodensicherheit und Empathie benötigt?

Und was ist mit der Selbstfürsorge? Wie kann ein Coach dafür Sorge tragen, dass das eigene psychische Wohlergehen Bestand hat?

Als Coach zu arbeiten bedeutet nicht nur, eine Methode zu beherrschen oder sich in andere einfühlen zu können. Es bedeutet auch, selbst stabil zu sein, um die Gespräche mit den Klienten führen zu können, denn man wird automatisch zur Projektionsfläche, und dann muss man professionell reagieren und sich abgrenzen können. Jedoch ist die Abgrenzung diffizil, denn sie darf nicht dazu führen, dass die Beziehung zum Gegenüber gefährdet wird. Ob ein Coaching nämlich Wirkung zeigt oder nicht, liegt zu einem nicht unerheblichen Prozentsatz daran, wie gut und stabil diese Beziehung ist.

Warum entscheiden sich Menschen für ein Coaching und was verstehen wir überhaupt unter Coaching? Gibt es Situationen, in denen sich die Grenzen dieses Ansatzes zeigen? Und wie sollte ein professionell arbeitender Coach damit umgehen? Welche methodischen Ansätze sind wirksam, vielleicht sogar wirksamer als andere, und was genau hat die Emotionserkennung über die Mimik durch Mimikresonanz damit zu tun?

Welche Vorteile hat ein Coach davon, wenn er sich damit beschäftigt, die Spuren der Mimik nicht nur zu sehen, sondern auch zu verstehen?

Diese Fragen und viele andere beantwortet dieses Buch, aber beginnen wir mit einer Geschichte. Meiner Geschichte.

Ich bin seit der Jahrtausendwende Coach und habe mich kontinuierlich weitergebildet, damit ich für meine Klienten einen prall gefüllten Werkzeugkoffer zur Verfügung habe, um situativ angemessen agieren zu können.

1.1 Persönliche Motivation, etwas anders zu machen

Folgende Situation ergab sich vor einigen Jahren: Ein Unternehmen meldet sich und sucht einen Coach für eine Führungskraft. Besagte männliche Führungskraft vergreift sich oft im Ton, sowohl dem Chef als auch den Mitarbeitern gegenüber. Da er direkt an die Geschäftsführung berichtet, ist der Vorgesetzte irritiert und besorgt über das Verhalten, das ihm da begegnet. Es findet also ein Erstgespräch statt, bei dem sowohl der Geschäftsführer als auch die Personalerin anwesend sind.

Ich als Coach bin sozusagen auf dem Prüfstand.

Dann wird der zukünftige Klient hinzugebeten. Er ist informiert und willens, die Chance in der professionellen Begleitung zu sehen und sich zu entwickeln. Am Ende dürfen wir auch kurz unter vier Augen sprechen, um uns etwas näher zu beschnuppern. Wir besprechen die Parameter des Coachings, die Rolle des Coaches, die Rolle des Klienten und die Rolle des Auftraggebers. So weit, so gut. In vielen größeren Unternehmen verlaufen Coachingvergaben nach diesem Muster.

Die erste Sitzung folgt dann einige Wochen später und die Arbeit beginnt, sowohl für mich als Coach als auch für den Coachee. Im weiteren Verlauf werden Termine verschoben, da aktuelle Situationen im Unternehmen den Einsatz der Fachkraft am Arbeitsplatz verlangen, und ich fange häufig wieder bei null an.

Wir erarbeiten einige hilfreiche Aspekte auf der Verhaltensebene, die sich wirklich einprägen und Veränderung auch im Außen bemerkbar machen. Der Geschäftsführer bemerkt dies auch und äußert sich positiv. Ich bin empathisch und aufmerksam, und doch entgeht mir während der ersten vier Sitzungen scheinbar etwas Wichtiges, denn bei unserem fünften Treffen offenbart mir mein Coachee, dass er kündigen und das Unternehmen verlassen wird.

Das Coaching hat ihm über vieles die Augen geöffnet und er möchte so nicht mehr arbeiten. Er merkt, dass ihm das guttut, was wir erarbeitet haben, doch sorgt das Umfeld im Unternehmen für ständige Provokationen und er muss extrem viel Kraft aufwenden, um nicht wieder in sein altes Muster zurückzufallen. Das möchte er zukünftig einfach nicht mehr.

Ich bin tatsächlich ein wenig geschockt, denn es war ja weder meine Aufgabe noch mein Ziel, den Klienten dahin zu coachen. Habe ich wirklich etwas übersehen? Gab es Zeichen, bei denen ich hätte aufmerksam werden müssen? Was hätte ich anders gemacht, wenn ich die Tendenz eher wahrgenommen hätte? Hätte ich etwas anders gemacht?

Für den Klienten habe ich das Beste getan, aber aus Sicht des Auftraggebers ist das Problem ja nicht wirklich kleiner geworden: Bis dato gab es eine gute Fachkraft, die menschlich aneckte. Nun muss ein neuer Mitarbeiter gesucht werden!

Zumindest bin ich als Coach seitdem in diesem Unternehmen „verbrannte Erde“, denn ich sollte den Mitarbeiter ja „reparieren“ und nicht zum Kündigen bringen.

Der Verlauf eines Coachings ist kein zementierter Prozess, und doch gibt es gewisse Vorgehensweisen, um herauszufinden, wo genau das Problem liegt, das sich im Außen als Verhalten offenbart. Nach diesem Verfahren agieren viele Coaches: Wir suchen nach dem Grund für das Symptom, also dem sogenannten *cause*, und durchlaufen dabei eine Reihe an Schritten, die je nach Coachingansatz auf der Verhaltensebene starten und bis zur Sinngebung gehen (können).

Fundierte Coachingausbildungen lehren die einzelnen Prozessschritte, sei es beim NLP, emTrace oder anderen Ansätzen. Ich coache seit fast 20 Jahren und habe mir sowohl Methodenkompetenz angeeignet als auch Rollenverständnis und Lebenserfahrung.

Das beschriebene Coaching jedoch wurde für mich zu einer Art Mahnmal. Ich war mir sicher, dass es Zeichen gegeben haben musste, denn mein Klient war offen zu mir und erzählte mir viele sehr persönliche Gegebenheiten. Die gemeinsame Arbeit basierte auf einem Vertrauensverhältnis.

Ich war unzufrieden mit mir und dem Ergebnis, obwohl ich auch heute noch sage, dass es nicht meine Aufgabe war, einen Reisenden aufzuhalten. Aber es blieb ein Gefühl zurück, das mich zu einer Suchenden werden ließ.

1.2 Ein Klärungsversuch

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- / Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Durch die Optimierung der menschlichen Potenziale soll die wertschöpfende und zukunftsgerichtete Entwicklung des Unternehmens / der Organisation gefördert werden.

Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Beratung.

In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln.

Der Coach ermöglicht das Erkennen von Problemursachen und dient daher zur Identifikation und Lösung der zum Problem führenden Prozesse. Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein Verhalten / seine Einstellungen weiterzuentwickeln und effektive Ergebnisse zu erreichen.

Ein grundsätzliches Merkmal des professionellen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und -wahrnehmung und die selbstgesteuerte Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten bzgl. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten.“

So definiert der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. auf seiner Website Coaching. Andere definieren es sehr ähnlich lautend und fügen noch hinzu, dass Freiwilligkeit ein wichtiger Aspekt ist und sich Coaching im Unterschied zu Therapie an gesunde Menschen richtet. Was unterm Strich bedeutet, dass auch gewisse Grundkenntnisse über die Erkennungsmerkmale psychischer Erkrankungen vonnöten sind, denn nur dann ist eine Abgrenzung von gesund und krank möglich. Ich hatte das große Glück, dass vier Tage Neurosen- und Psychosenlehre Teil meiner Coachingausbildung waren. Aus meiner Sicht ist dies eine extrem wichtige Grundlage für die Arbeit mit Menschen, denn man muss als Coach wissen, wann ein Coaching die richtige Wahl ist und wann eine therapeutische Begleitung sicherer ist. Man muss also die Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten nicht nur kennen, sondern auch *erkennen*!

1.3 Was im Coaching möglich ist – Abgrenzung zu Psychotherapie und Heilpraxis

Die **Diplom-Psychologin und Mimikresonanz-Trainerin Tanja Lange** schreibt hierzu:

„Häufig kommt die Frage auf, was im Coaching möglich ist und wo die Grenzen zwischen Coaching und Psychotherapie bzw. Heilpraxis verlaufen.

Es sei angemerkt, dass die Grenzen zwischen Coaching und Psychotherapie bzw. Heilpraxis häufig verschwimmen. Im Coaching kommen viele Interventionen aus psychotherapeutischen Schulen zur Anwendung. Und dennoch gibt es einige klare Grenzen zu beachten:

Coaching richtet sich prinzipiell an psychisch gesunde Menschen. Gegenstand von Psychotherapie sind behandlungsbedürftige psychische Erkrankungen. Die Behandlung sowie auch die Diagnosestellung psychischer Erkrankungen dürfen folglich nur mit Heilerlaubnis (Zulassung als Psychologischer Psychotherapeut, Ärztlicher Psychotherapeut oder Heilpraktiker für Psychotherapie bei Erwachsenen sowie als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut bei Kindern und Jugendlichen) durchgeführt werden.

§ 1 Abs. 3 Satz 1 und 2 PsychThG besagen:

(3) Ausübung von Psychotherapie im Sinne dieses Gesetzes ist jede mittels wissenschaftlich anerkannter psychotherapeutischer Verfahren vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert, bei denen Psychotherapie indiziert ist. Im Rahmen einer psychotherapeutischen Behandlung ist eine somatische Abklärung herbeizuführen.

In der ICD-10 (International Classification of Diseases) der WHO (Weltgesundheitsorganisation) sind alle Krankheiten verzeichnet. Das Kapitel V (F) beinhaltet psychische und Verhaltensstörungen. Folgende Erkrankungen dürfen beispielsweise nicht gecoacht werden: Depressionen, Angststörungen, Phobien, Psychosen, Essstörungen, Suchterkrankungen (Alkohol, Drogen, Medikamente), Traumata, Somatisierungsstörungen, Persönlichkeitsstörungen.

Klienten, die ins Coaching kommen und bei denen ein Arzt, Psychologe, Psychotherapeut oder Heilpraktiker für Psychotherapie eine oder mehrere F-Diagnose(n) nach ICD-10 gestellt hat, dürfen zumindest in Bezug auf die psychische(n) Erkrankung(en) nicht behandelt werden. Die Klärung dieser Frage sollte also unbedingt Teil der Auftragsklärung im Coaching sein.

§ 1 Abs. 3 Satz 3 PsychThG besagt:

Zur Ausübung von Psychotherapie gehören nicht psychologische Tätigkeiten, die die Aufarbeitung und Überwindung sozialer Konflikte oder sonstige Zwecke außerhalb der Heilkunde zum Gegenstand haben.

Hierbei handelt es sich um Ausnahmen von der Erlaubnispflicht. So dürfen beispielsweise folgende Themen Gegenstand von Coaching sein: Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmanagement, Selbstmarketing, Prävention von Burn-Out und Bore-Out, allgemeine Stressbewältigung und Entspannungstechniken, mentales Training, allgemeine Lebensberatung, Beratung im beruflichen Kontext, Konfliktmanagement, Lernschwächen, Unterstützung in akuten Krisen (z.B. Sorgen nach Trennungen, Trauerbewältigung, Arbeitsplatzkonflikte oder -verlust).

Im Coaching braucht es natürlich – wie in der Psychotherapie – eine tragfähige und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient (therapeutische Allianz). Ein weiteres gemeinsames Ziel von Coaching und Psychotherapie ist die Verhaltensweiterung bzw. die Verhaltensflexibilisierung beim Klienten bzw. Patienten.

Die inhaltliche Arbeit findet im Unterschied zur Psychotherapie im Coaching meist mit geringerer emotionaler Tiefe statt, d. h. es wird nicht tiefergehend in der Vergangenheit und der Biographie geforscht. Es geht nicht um die Auseinandersetzung mit der Psyche in tieferen Ebenen, sondern um aktuelle Probleme und Themen.

Coaching ist weder Vergangenheitsbewältigung noch Ursachenforschung, sondern bezieht sich auf die Handlungsebene im Hier und Jetzt. Wer sozusagen Ursachenforschung betreibt und die gesamte Lebensgeschichte betrachtet, um dem Klienten zur Gesundung zu verhelfen und das psychische Funktionsniveau wiederherzustellen, betreibt Heilkunde bzw. Psychotherapie und darf dies als Coach nicht.

Coaching benötigt also einen gesunden Klienten und zielt damit gerade auf die vorhandenen Selbstregulierungs- und Selbststeuerungsfähigkeiten ab, auf eine intakte und reife Persönlichkeitsstruktur. Coaching ist demnach Hilfe zur Selbsthilfe und unterstützt den Klienten, selbst auf Lösungen hin zur von ihm gewünschten Veränderung zu kommen. Ein Coaching bedingt sozusagen, dass die Lösungen in dem Menschen liegt und er fähig ist, diese zu finden.

Was aber bedeutet eine intakte, gesunde Persönlichkeitsstruktur? Menschen mit gesunder Persönlichkeitsstruktur haben in ihrer frühen Entwicklung durch die Interaktion mit ihren Bezugspersonen verschiedene strukturelle Fähigkeiten ausgebildet. Sie haben beispielsweise gelernt, ihre Impulse zu steuern und vorgegebene Normen zu berücksichtigen. Sie haben gelernt, ihren Selbstwert sowie das Nähe-Distanz-Ver-

hältnis in Beziehungen angemessen zu regulieren. Sie haben auch gelernt, Körpererleben mit Emotionen zu verknüpfen und dadurch ein lebendiges Körper selbst zu erfahren. Sie haben die Fähigkeit zur Selbst-Objekt-Differenzierung erworben, d. h. die Fähigkeit, zwischen sich selbst und anderen unterscheiden zu können. Sie haben die Fähigkeit zur Empathie erworben und die Fähigkeit zum Verständnis fremder Gefühle. Sie haben die Fähigkeit zum Erleben von psychischer, sozialer und sexueller Identität ausgebildet und die Fähigkeit zur Loslösung von Objekten, zum Beispiel beim Abschied oder im Trauerprozess.

Umgekehrt können folgende Wahrnehmungen Hinweise auf strukturelle Schwächen liefern:

- Die reflexive Selbstwahrnehmung ist nicht möglich.
- Der Klient äußert, er wisse nicht, wer er sei, und kann innere Vorgänge nicht schildern.
- Eigene Emotionen können nicht differenziert wahrgenommen werden und nicht gezielt zur Verhaltenssteuerung eingesetzt werden.
- Ein Klient zeigt zu unterschiedlichen Zeiten und Situationen völlig verschiedene Seiten und wechselnde soziale Rollen, es gibt keine differenzierte Identität.
- Der Klient hat Schwierigkeiten, zwischen sich selbst und einer anderen Person zu unterscheiden, z. B. werden eigene Gefühle einem anderen zugeschrieben.
- Andere Menschen werden in Extremen erlebt („schwarz oder weiß“, gut oder böse).
- Es gibt selbst- und fremddestruktive Handlungen.
- Das Bild von anderen ist weitgehend durch eigene Projektionen bestimmt.
- Große Kränkbarkeit, die als vernichtend erlebt wird, und unrealistische Größenvorstellungen, einhergehend mit Rückzug, sind feststellbar.
- Angenehme Emotionen fehlen weitgehend und unangenehme drängen in den Vordergrund.
- Subjektive Fantasien und Realitätserleben sind schwer zu trennen.
- Man redet aneinander vorbei, es gibt kein Wir-Gefühl.
- Der Klient zeigt einen betont sachlichen und distanzierten Umgang, verbunden mit generalisierenden Aussagen.
- Der Klient zeigt wenig Mitgefühl und kein Verständnis dafür, dass das Gegenüber eine eigene Geschichte hat und persönliche Stärken und Schwächen.
- Dem Klienten fehlt die Fähigkeit, sich selbst zu beruhigen.
- Beziehungen erscheinen funktionalisiert.
- Trennungen werden scheinbar emotionslos hingenommen oder können massive Reaktionen auslösen.

Psychische Störungen können bei strukturellen Schwächen, aber auch bei Menschen mit intakter und reifer Persönlichkeitsstruktur entstehen.