

Coaching im Wandel: das „Reflektive Outdoor Coaching“ (ROC)

Dieser Artikel stellt den rasanten Wandel in den Mittelpunkt, den das Coaching in der jüngeren Vergangenheit, weg vom klassischen Kompetenz-Coaching hin zum dynamikorientierten Themen-Coaching, erfahren hat. Er ist (auch) ein Plädoyer für die Methode des Reflektiven Outdoor Coachings, die ich in den vergangenen 20 Jahren zum einen auf der Grundlage verhaltenspsychologischer Ansätze und entlang neuerer humanpsychologischer Methoden (NLP / Transaktionsanalyse u.a.) und zum anderen auf der Basis meiner umfassenden Erfahrung als Coach, in der Arbeit mit Wirtschaftsunternehmen, mit Teams, Führungskräften und Vorständen, entwickelt und ausdifferenziert habe. (Diese Ausdifferenzierung erfolgte in den letzten Jahren in einem fruchtbaren Austausch mit Frau Frauke Sommer, der ich an dieser Stelle herzlich für hunderte gemeinsam durchgeführte erfolgreiche und spannende Projekte danke!).



Auf der Basis dieser Erfahrungen bin ich fest davon überzeugt, dass sich die körperliche Auseinandersetzung mit sich selbst und mit den Anderen (z.B. beim Klettern am Fels oder bei der Fortbewegung im Hochseilgarten) und die mentale Bewegungskunst des Coachings sehr gut ergänzen, ja ergänzen müssen. Dafür gibt es einen guten Grund:

Das Lernen durch konkrete interaktive Erfahrung ist viel tiefgreifender als das kognitive; das bewusste Lernen.

Ein – zugegebenermaßen plakatives – Beispiel für diese These?

Wenn Sie das Schwimmen in unruhigen Gewässern erlernen wollen, so gibt es zwei Möglichkeiten.

Möglichkeit 1.) Sie können natürlich alle Schwimmbewegungen aus einem Fachbuch und in Fachvorträgen lernen. Üben und lernen können Sie dann z.B., während Sie bäuchlings über Ihrem Konferenzstuhl hängen. Auch so können Sie den Rhythmus einüben, das richtige Atmen trainieren, die adäquaten Arm- und Fußbewegungen ausprobieren usw. Und wenn es dann kurz vor dem Sprung ins Wasser noch einen aufputschenden Motivations-Workshop gibt, kann ja eigentlich nichts mehr schief gehen, oder?

Wenn Sie dann jedoch ins Wasser kommen, oder besser noch, ins Wasser geworfen werden, so werden Sie rasch merken, dass Ihre erlernten Fähigkeiten gerade mal so dafür ausreichen, sich „hundepaddelnd“ über Wasser zu halten.

Möglichkeit 2.) Ganz kurz? Das Schwimmen muss im Wasser gelernt werden. Und wenn man das begriffen hat, dann hat man das Wichtigste schon gelernt.



Diese dem Reflektiven Outdoor Coaching“ (ROC) zugrundeliegende Überzeugung mag vordergründig banal klingen, ist es jedoch keineswegs:

Als ich vor über 17 Jahren begann, an und mit der Methode des Reflektiven Outdoorcoachings (ROC®) zu arbeiten, ging sehr häufig in der Auftrags-Akquise der Weg zum eigentlichen Coaching nur „durch die Hintertür“ („Nein, ein Coaching brauchen wir nicht, bei uns ist alles in Ordnung, wir brauchen doch keine Therapie..!“). Eine gängige Anweisung von Auftraggeber Seite lautete damals oft sinngemäß: Bringen Sie mir bloß nicht zu viel Unruhe in die Truppe. Die sollen was schönes zusammen machen und abends ein „Wir verstehen uns alle gut – Bier“ trinken und ich will Motivation.

Die eigentliche Botschaft war damals wie heute: Angst vor Auseinandersetzung, Angst vor Themen, Angst vor Weiterentwicklung und Veränderung; nur die Arbeit möge, bitte schön, besser gemacht werden.

Jedoch spätestens dann, wenn bei der ersten Teamarbeit fordernden Interaktion Herr X permanent ignoriert wurde, Frau Y sprechen wollte, jedoch nicht durfte, Frau Z abseits stand und Herr A im Hintergrund anfang, Stimmung zu machen, war man eigentlich direkt dort, wo das größte Entwicklungspotential lag. Allerdings eben ohne den Auftrag, dieses sichtbar machen und bearbeiten zu dürfen...

Der Weg „durch die Hintertür“ bestand nun darin, auch z.B. im Eventkontext bzw. im Outdoorincentive-Kontext, die Interaktionsmodule so zu konzipieren, dass in den Interaktionen die – in jedem Team! – vorherrschenden und zu optimierenden zwischenmenschlichen Themen „quasi von selbst“ sichtbar werden konnten und diese dann direkt ressourcenorientiert, jedoch ohne Angst vor Tiefe, vor eventuellen Konflikten und vor eventuellen Krisen, bearbeitet, umgelenkt und befriedet werden konnten. Und zwar umgehend und durch direktes, vom Coach begleitetes, Ausprobieren, Modifizieren und Erlernen von neuem Verhalten!

Denn: wir Menschen sind nicht dumm. Wir geben ein einmal erlerntes Verhalten (und mag es auch schon lange nicht mehr zum gewünschten Ziel führen!) erst dann auf, wenn wir ein neues Verhalten erlernt haben.

In diesem, damals vorherrschenden, Umfeld, in dem fast ausschließlich auf Fachvorträge zum Implementieren bzw. Erlernen von etwa Führungskompetenz, Teamarbeit oder Arbeits-Motivation gesetzt wurde, musste der Vorschlag an den Auftraggeber nun zuerst einmal sein, sich beim gewünschten Teamevent einfach nur mal die Teammitglieder in den jeweiligen Interaktionen anzuschauen und nur das auf zu greifen, was, ohne externes Nachfragen, aus dem Team heraus verbalisiert wurde. Die Antwort war zumeist in etwa: „Ja, wenn die Kollegen natürlich von sich aus irgendwo Klärungsbedarf anmelden, dann können Sie ja mal helfen!“

Diese Art, als Coach sozusagen „on Stage“ zu arbeiten, verlangt vom Coach deutlich mehr, als mit einem themenspezifisch fertigen Konzept zum Kunden zu gehen und die Veranstaltung an dieser konzeptionellen Linie entlang durch zu führen. Die Kunst im Reflektiven Outdoorcoaching besteht eben genau darin, weitgehend konzeptfrei jede Interaktion so auf das gerade vorherrschende Thema an zu passen, dass genau die Verhaltensweisen, Muster und Strategien herausgeholt bzw. gezeigt werden, die es zu bearbeiten gilt bzw. die verantwortlich für das Thema XY sind. Dazu bedient sich die Methode verschiedenstem „Handwerkszeug“ aus Coaching, Supervision und humanpsychologischen Methoden des 20. Jahrhunderts wie des NLP's (Neurolinguistisches Programmieren), der Systemischen Beratung und der Transaktionsanalyse und kombiniert diese innovativ und absolut zielorientiert.



Dieses themenfokussierte und auf Veränderung und Weiterentwicklung zielende Coaching-Arbeiten bedeutet für den Coach häufig auch einen Grenzgang entlang einer Tabulinie, die von den klassischen Grundüberzeugungen gezogen wird, die eine typische Führungskraft eben von sich hatte und zum Teil heute noch hat: eine gute Führungskraft ist unantastbar im eigenen Urteil, Teamleader müssen stets am meisten tragen, im Unternehmen muss Gesichtsverlust vor KollegInnen unter allen Umständen vermieden werden, an Bewährtem soll unverändert festgehalten werden, wer ordentlich viel arbeitet, ist abends auch der / die letzte im Büro - und dergleichen „Unsinn“ mehr.

„Unsinn“ ist an dieser Stelle natürlich keinesfalls wertend gemeint, sondern im Wort-Sinn: „Un-Sinn“. All diese Glaubenssätze machen eben einfach keinen Sinn mehr in der heutigen Welt, in der uns so viel abverlangt wird. Doch würden Sie derartige Glaubenssätze, sofern Sie sie denn hätten, aufgrund eines Vortrages oder eines Artikels wie dem, den Sie nun gerade lesen, modifizieren oder gar aufgeben? Bestimmt nicht.

Bitte fühlen Sie sich also eingeladen, in einem unserer Workshops, Coachings oder Outdoor-Coachings zu erLEBEN, was Sie sich jetzt vielleicht gerade vorzustellen beginnen. Wir werden Sie gerne überzeugen.

Landau, 2013 / Jens Richter

Autor: Jens Richter



Diplomierter Coach, NLP Master-Practitioner, Kommunikations-Lehrtrainer, NLP-Lehrtrainer, Outdoor-Coach, Reflektives Outdoorcoaching (ROC®) DGMC, Konfliktmanagement und Supervision