

Handout zum Workshop

Das Biografische Interview als meine „Standard-Methode“ in Coaching Prozessen

Der Biographiefaktor-Kongress
(6. & 7. Mai 2016 in München)



Regine Martin
regine.martin@move-and-balance.de
mobile +49- 0179- 233 5893

move and balance GmbH
geschäftsführer regine und mathis martin
schloßstraße 13 • 14467 potsdam
www.move-and-balance.de



Zur Entstehungsgeschichte ...

Wie das „Biografische Interview“ entstand

Die Methode entwickelte sich für mich im Verlaufe meiner eigenen Professionalisierung, basierend auf der Reflexion eigener Erfahrungen im Rahmen meiner persönlichen Biografiearbeit und im Zusammenhang meiner Beratungsarbeit mit Klienten. Es handelt sich weniger um „eine Methode“, sondern um ein ganzes Bündel von Möglichkeiten und methodischen Varianten der Biografiearbeit im Coaching, die ich der Kürze und Prägnanz wegen und weil das fragengeleitete Gespräch eine wesentliche Rolle dabei spielt unter dem Begriff „Biografisches Interview“ zusammengefasst habe.

Die Beschäftigung mit der Bedeutung lebensgeschichtlicher Ereignisse für die individuelle Selbststeuerung (v.a. bezogen auf konkretes Verhalten) und für die Selbstentwicklung hat mich dazu veranlasst, Biografiearbeit immer selbstverständlicher im Coaching einzusetzen. Ereignisse, Erfahrungen und Erleben, wie sie uns allen im Laufe unseres Lebens begegnen, beeinflussen und prägen unser Denken, Fühlen und Handeln auf eine spezifische und individuelle Weise, weil sie verbunden waren und sind mit persönlichen Lern und Entwicklungsprozessen.

Vor allem durch Erkenntnisse der neuropsychologischen Forschung der 90-iger und 0-er Jahre wissen wir zudem, dass es in unserem Zwischenhirn (im limbischen System) einen sehr großen Gedächtnisspeicher gibt, in dem nahezu alle Erfahrungen unseres Lebens abgelegt und vorhanden sind: das emotionale Erfahrungsgedächtnis. Sein Speichervermögen übertrifft jenes des bewussten Gedächtnisses um ein Vielfaches. Wir wissen heute auch, dass diese Speicherung bereits vorgeburtlich beginnt.

Unbewusste „Erinnerungen“ wirken ...

Die im emotionalen Erfahrungsgedächtnis gespeicherten Inhalte sind jedoch nicht bewusst und sprachlich abrufbar. Die „Sprache“ des Unbewussten ist körperlich. Wir sprechen von „somatischen Markern“ und meinen damit unspezifische Gefühle, die sich, gesteuert über den präfrontalen Cortex, körperlich ausdrücken. Das „Gefühlte“ hat zwei Qualitäten (negativ/weg-von oder positiv/hin-zu) und eine wahrnehmbare Intensität. Die Orte im Körper, an denen sich solche „Gefühle“ zeigen sind sehr häufig der Bauch, v.a. der epigastrische Winkel im Oberbauch, oft auch der Nacken und die Haut.

Intuition, das wissen wir inzwischen, kommt also nicht aus dem Nirgendwo und ist keine außergewöhnliche Begabung einzelner Menschen. Sie ist das Ergebnis der Wahrnehmung dieser somatischen Botschaften, ausgehend von aktivierten Inhalten des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses durch entsprechende Stimuli, z.B. durch Ereignisse in unserem Umfeld. Die Impulse aus dem emotionalen Erfahrungsgedächtnis, die sich über die somatischen Marker wahrnehmen lassen sind Basis unserer Intuition. Unsere Intuition ist wiederum die wesentliche Grundlage für gelingende Selbststeuerung, z.B. wenn es darum geht sehr schnelle Entscheidungen zu treffen. Untersuchungen haben gezeigt: in einer Situation braucht das emotionale Erfahrungsgedächtnis 0,2 Sekunden, um aktiv zu wirken und z.B. Entscheidungen zu beeinflussen, das bewusste Faktengedächtnis benötigt 0,9 Sekunden.

Unser Denken, unser Fühlen, unsere Motive, unsere Handlungen, unsere inneren Haltungen und unser Verhalten, unsere Entscheidungen und unser Befinden ... alles steht somit unter dem Einfluss unserer Vor-Erfahrungen, unabhängig davon, ob sie uns bewusst sind oder nicht. Die Impulse aus dem emotionalen Erfahrungsgedächtnis sind stets schneller als die Steuerung über die bewussten Fühl- und Denkprozesse. Für eine gelingende Selbststeuerung ist es auch deshalb wichtig und hilfreich, Einflüsse zu kennen und zu verstehen, deren Ursprung lebensgeschichtliche Ereignisse und Erfahrungen sind.

Worum geht es in der Biografiearbeit?

Biografie als Begriff geht zurück auf die griechischen Begriffe „bios“ für Leben und „grapho“ für ritzen, malen und schreiben. Die Biografie ist die Lebensbeschreibung einer Person. Ergebnis eines biografischen Interviews ist die Zusammenstellung von als wesentlich erlebten autobiografischen Aspekten zu einem Anliegen oder Thema. Autobiografie ist eine Selbstbeschreibung des eigenen Lebens, eine sinngebende nachträgliche Konstruktion des bisher Gelebten. Diese autobiografische Arbeit entspricht einem Entwurf, basierend auf der eigenen Wahrnehmung des Klienten. Der Klient reflektiert in narrativer Form und erzählt seine eigene Lebensgeschichte. In einer Weise ist Biografiearbeit ein schöpferischer Akt der Sinngebung und nicht bloße Verknüpfung von zurückliegenden Ereignissen und dem Wirklichkeitserleben im Hier und Jetzt. Manchmal kann es in der Biografiearbeit auch darum gehen, Verdrängtem, Abgespaltenem und damit Unbewusstem auf die Spur zu kommen.

Insgesamt geht es um achtsames Zuhören underspüren, um Verstehen, um die Beachtung stimmiger innerer Resonanz sowie um die Reflexion der individuellen Bedeutungs- und Sinngebungen, bezogen auf bestimmte Lebensereignisse. Diese Lebensereignisse werden vom Klienten im Zusammenhang seines Anliegens als bedeutsam und wichtig eingeordnet. Anliegen und Themen und die dazu gehörenden Fragen werden mit dem Klienten auf der Basis seines Auftrages abgestimmt. Durch Biografiearbeit wird ein besseres Verstehen von Zusammenhängen und Wechselwirkungen zwischen bedeutsamen zurückliegenden Lebensereignissen und dem Wirklichkeitserleben des Klienten im „Hier und Jetzt“ bezogen auf ein Anliegen möglich. Die Arbeit an Lösungen sowie der Zugang zu Ressourcen wird erleichtert.

Die Arbeit sollte einen wahrnehmbaren und hilfreichen Unterschied im Erleben des Klienten bewirken. Die Bedeutungsgebungen und die Einschätzung von Unterschieden, die durch die Arbeit möglich werden, gehen vom Klienten aus und hängen ab von seiner inneren Resonanz und dem Gefühl des Klienten für Stimmigkeit und Sinn im Rahmen seines Anliegens. Der Berater sollte eine tendenziell fragende Haltung einnehmen und mit der Formulierung hilfreicher Fragen den Reflexionsprozess unterstützen. Eine Haltung des interessierten „Nicht-Wissens“ begleitet den Erzähl- und Verstehensprozess. Auch die innere Resonanz des Beraters selbst kann in hilfreicher Weise genutzt (utilisiert) werden. Der Prozess kann erweitert werden durch für den Klienten hilfreiche, zum Gespräch passende und das Gespräch unterstützende Interventionen und methodische Vorgehensweisen.

Der Berater ist in seiner Selbststeuerungskompetenz gefordert, um in solchen komplexen Beratungsprozessen „navigieren“ zu können. Die Entscheidung über die Auswahl möglicher Perspektiven, Fokussierungen, Interventionen und Vorgehensweisen beruht stets auf der Einschätzung des Beraters. Sie hängt davon ab, wie sinnvoll sie für die daraus entstehende Wirklichkeit des Klienten eingeschätzt werden. Dafür braucht es als Grundlage Zugang zu theoretischem Wissen, zu Interventionstechniken sowie hilfreiche Haltungen und Kontextsensibilität.

Methode und Vorgehen

Das biografische Interview ist ein **Gespräch** zur individuellen Lebensgeschichte, in dem der Berater den Erzählungen des Klienten gut zuhört und ihm dabei auch geeignete Fragen als Impulse anbietet, um relevante lebensgeschichtliche Ereignisse zu erinnern und erzählen zu können. Sinnvolle und hilfreiche Fragen beruhen auf gelingender professioneller Selbststeuerung des Beraters. Das Bilden von Hypothesen und das Nutzen der eigenen Intuition helfen dem Berater dabei, hilfreiche Fragen zu formulieren. Die Erzählungen zu den Fragen ermöglichen es, Zusammenhänge mit dem Anliegen im Hier und Jetzt zu verstehen. Beispiele für Fragen:

Fragen zu Rahmen und Kontext

- **Herkunftsfamilie** Vater, Mutter, Geschwister, Geschwisterreihenfolge, Großeltern ...
- **Rahmenbedingungen** der Familie - kulturell, gesellschaftlich, politisch, historisch, wirtschaftlich ...
- **Weiteres familiäres und soziales Umfeld**, Onkel, Tanten, wichtige sonstige Bezugspersonen ...

Fragen zu Ereignissen

- **Lebensereignisse**, die als wichtig und wesentlich erlebt wurden
- **Grad von Bedeutung und Wichtigkeit** dieser Lebensereignisse damals und heute
- **Bedeutung dieser Lebensereignisse aktuell** und bezogen auf das Anliegen

Fragen zu Entscheidungen und Entwicklungen

- **Wichtige Weichenstellungen** und Schritte in Beziehungen
- **Wichtige Weichenstellungen** und Schritte in Ausbildung, Berufswahl und Professionalisierung
- **Motive** für Entscheidungen und Schritte
- **Entwicklungen** auf der Basis der getroffenen Entscheidungen

Fragen zu hemmenden oder förderlichen Einflussfaktoren

- **Prägende Botschaften** welche Erlaubnisse, Verbote, Entmutigungen, Ermutigungen, Anreiferbotschaften, Glaubenssätze gab es?
- **Überfluss und Mangel**, was gab es zu viel und was zu wenig?
- **Gewohntes und Ungewohntes**, was war wie selbstverständlich und was war fremd?
- **Nicht Gelebtes**, nicht realisierte Träume und unerfüllte Sehnsüchte
- **Tabuisiertes**, worüber durfte nicht gesprochen werden?

Ergänzend und als Erweiterung des Gespräches können auch **weitere Methoden** genutzt werden: z.B. Skalenfragen, Varianten der „time line“, Varianten der systemischen Aufstellungsarbeit (Personenaufstellungen, Strukturaufstellungen, und weitere)

Ziele des biografischen Interviews

Für das aktuelle Anliegen die aus Perspektive und im Erleben des Klienten wichtigen und wesentlichen biografischen Ereignisse aufspüren, um ihre Wirkung und Bedeutung in diesem Zusammenhang zu verstehen.

Dabei entscheidet der Klient über Wichtigkeit und Bedeutung von Ereignissen entsprechend seiner erlebten inneren Resonanz und seiner individuellen Bedeutungszumessungen. Das Verstehen von Zusammenhängen ermöglicht einen bewussten und lösungsorientierten Umgang mit lebensgeschichtlichen Einflüssen auf aktuelle Anliegen.

Dabei gilt auch:

Um den Karren aus dem Dreck zu ziehen ist es nicht notwendig zu wissen, wie er dahin gekommen ist – und: für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess sowie Lösungsprozess kann es dennoch ausgesprochen bedeutsam sein, (ursächliche) Zusammenhänge zu verstehen.

Beispiele aus meiner Beratungspraxis

Bernd: ein erfolgreicher 60-jähriger Mann, der verantwortlich für 80 MitarbeiterInnen einer großen Klinikinstitution und als direkte Führungskraft von 8 AbteilungsleiterInnen in den Vorstand eines großen Verbandes berufen und dort Vorsitzender für 5 Jahre wird. Weil es ihm schwer fällt die damit verbundenen umfangreichen repräsentativen Pflichten und Aufgaben (auch Lobbyarbeit in Berlin) wahrzunehmen kommt er in mein Coaching. **Anliegen:** ich will verstehen, warum es mir in manchen Situationen so an Selbstwertgefühl und Selbstsicherheit mangelt. Ich möchte daran arbeiten und sicherer werden. Eigentlich bin ich doch immer erfolgreich gewesen... aber jetzt stoße ich sehr an meine Grenzen... und ich habe noch 5 Jahre zu überstehen.

Tom: eine fachlich als exzellent eingestufte Fachführungskraft im Risikomanagement und promovierter Mathematiker in einer Investmentbank zeigt nicht erklärbares, zum Teil sehr auffälliges, auch aggressives Verhalten. Er selbst bedauert das sehr, weiß nicht woher das kommt, leidet darunter. **Anliegen:** Der Vorstand sagt: „wir wollen den Mann unbedingt behalten, weil er einen brillanten Job macht aber wir können das auf Dauer nicht so lassen, wir können ihn den Leuten nicht mehr zumuten. Machen Sie was, egal was es kostet und wie lange es braucht. Wir haben mit ihm gesprochen, er ist einverstanden und dabei. Er muss sein Verhalten deutlich ändern. Wir erwarten keine Wunder aber Veränderungen in die gewünschte Richtung“.

Bärbel: eine junge Frau in einer **Führungsqualifizierung für Führungskräfte in sozialen Berufen**. Sie fällt mir auf, weil sie trotz engagiertem Mitarbeiten und Sich einbringen immer wieder „nicht gehört“ und in der Gruppe übergangen wird. Ich melde ihr das als meine Wahrnehmung zurück und frage, wie sie das erlebt. Unter Tränen berichtet sie mir davon, wie sehr sie das als ein sich immer wiederholendes Muster erlebt: nicht gehört, nicht gesehen, einfach übergangen zu werden... auch nicht wirklich akzeptiert und angenommen zu werden. Sie sieht sich auch in ihren Beiträgen und Leistungen nicht gesehen und gewürdigt. Sie kann sich das aber nicht erklären und fragt mich nach einem Einzelcoaching. **Anliegen:** ich möchte verstehen können, womit es zusammenhängt, dass ich immer wieder nicht gehört und übersehen werde. Ich möchte Möglichkeiten finden, wie ich das verändern kann. Ich möchte auch weniger verletzbar sein, wenn ich das erlebe. Ich möchte von anderen mehr wahr- und angenommen werden.

Peter: ein noch recht junger Mann hat im Management von Banken und Versicherungen eine erstaunliche und schnelle Karriere gemacht. Fast „ganz oben“ in einem großen Konzern angekommen merkt er, dass er in Gefahr gerät weggebissen zu werden von seinen Peers. Er versteht das nicht, weiß nicht was er tun soll und beginnt ein Coaching. **Anliegen:** besser mit der Situation und den Peers zurechtkommen, angemessen wehrhaft sein können.

Hanne: eine Frau, Mitte 40, erfolgreich in ihrer Arbeit innerhalb einer international agierenden öffentlichen Institution hatte die Stelle als HR Leiterin weltweit angeboten bekommen und „nach reiflicher Überlegung“ abgelehnt. Sie hat stattdessen ihre Peer-Kollegin und gute Freundin für die Position empfohlen und bleibt bewusst in der zweiten Reihe. Ihre Freundin bekommt die Position, sie arbeitet mit dieser Freundin danach eng zusammen. Vereinbart waren zunächst Kooperation und Augenhöhe aber nach kurzer Zeit stellt sie mit Unbehagen fest, dass das mit der Augenhöhe und der Kooperation nicht klappt. Sie hat das Gefühl für die ganze Arbeit zuständig zu sein, während die Freundin „führt“ und repräsentiert und die Lorbeeren erntet. Sie ist enttäuscht, verärgert und frustriert und entschließt sich zu einem Coaching. **Anliegen:** ich möchte verstehen, warum ich diese Stelle, die mir sicher war, nicht genommen habe. Irgend etwas hindert mich daran, nach oben an die Spitze zu gehen. Das ist ein großer Fehler gewesen, ich möchte verstehen und lernen, mich zukünftig besser und in meinem Sinne zu entscheiden.

Methodenvarianten

Das Biographische Interview kann für sich genommen in Gesprächsform stattfinden, oder auch mit anderen Methoden verknüpft und verbunden werden. Das Gespräch und der Zugang zu Erinnerungen und damit verbundenen Empfindungen kann dadurch je nach Anliegen und Rahmensetzung zum Beispiel intensiviert und fokussiert werden.

Als Anregung nachfolgend einige Settings und Methoden, die sich hierfür gut anbieten:

1. „Die Lebenslinie“ / „Timeline (1)“

In dieser Variante der Timeline wird mit einem Klebestreifen eine gerade Linie auf dem Boden aufgebracht, welche für die **Zeitlinie zur Biografie** steht. Sie beginnt mit der Geburt und verläuft mit „offenem Ende“... „Geburt“ wird als Beginn der Linie, „Hier und Jetzt“ wird etwa im letzten Drittel der Linie mit farbigen Pappkullern markiert.

Der Klient steht im „Hier und Jetzt“ und beginnt langsam und achtsam entlang der Linie rückwärts in Richtung „Geburt“ zu gehen. Instruktion: immer, wenn Dein „Gefühl“, Deine Intuition oder auch Deine konkrete Erinnerung Dir sagen: hier war ein für mich und mein Leben bedeutsames Ereignis... dann legst Du dort einen farbigen Kuller ab. Du kannst ein Zeichen darauf machen, etwas darauf schreiben oder es Dir nur so merken. Du brauchst nicht gleich darüber zu sprechen... gehe einfach weiter bis dahin, wo Du keine Erinnerung oder keinen Zugang mehr hast...

Von diesem Punkt aus wird der Klient eingeladen umzukehren und von Punkt zu Punkt zurückzukehren zum „Hier und Jetzt“. Dabei kann er erzählen, was das Ereignis zu jedem der gelegten Kuller war und was dieses Ereignis heute bedeutet, bewirkt, bewegt...

Achtung: diese Variante der Timeline kann auch unbewusste und teilweise sogar abgespaltene Ereignisse in das Bewusstsein zurückbringen. Darauf sollte ein Berater eingestellt sein. Es kann in seltenen Fällen auch zu deutlichen emotionalen Reaktionen kommen. Mögliche Re-Traumatisierungen durch unangemessenes Intensivieren der Erinnerung an die Erfahrung vermeiden. **Erfahrung und Qualifizierungen in der „therapienahen“ Beratung** und entsprechende Erfahrungen im Umgang mit solchen Situationen können hier sehr hilfreich sein. Es ist besonders wichtig, sehr achtsam zu arbeiten und gut auf Resonanz zu achten.

2. „Das Auf- und Ab- in meinem Leben“ / „Timeline (2)“

In dieser Variante der Timeline wird ein farbiges langes Seil benutzt, das am Boden ausgelegt werden kann. Entlang einer gedachten geraden Linie werden nun mit dem Seil „Lebensbewegungen“, die als Hoch- und Tiefphasen erlebt wurden, mit den dazu gehörenden Ereignissen nachgebildet.

Das Bild wird gelegt, der Fokus soll auf den wesentlichen Ereignissen bezogen auf das Anliegen sein. Die Peaks der Hoch- und Tiefphasen werden mit Kullern beschriftet und markiert. Dann wird mit dem wichtigsten Ereignis begonnen und das Bild nach und nach im Gespräch, ggf. begleitet von hilfreichen Nachfragen erklärt, beschrieben und besprochen. Das Vorgehen ist hier gesteuert durch die Wichtigkeit der Ereignisse und das, was für das jeweilige Anliegen wesentlich erscheint. Die Bedeutungsgebungen sind dabei ganz beim Klienten. Auch in dieser Situation entwickelt sich meist ein lebhaftes und ergiebiges Gespräch zu biographischen Aspekten eines Anliegens oder eines Themas.

Diese Art der Timeline eignet sich auch als **Einstiegsübung für das Kennenlernen** in kleineren Gruppen, in der Anfangssituation zum Beginn einer längeren, intensiveren Zusammenarbeit. Dazu sollte die Instruktion entsprechend formuliert werden.

Zum **Beispiel** kann **zum Beginn einer Führungsqualifizierung** gefragt werden, welche Erfahrungen im Laufe der beruflichen Biografie bislang zum Thema Führung gemacht wurden, nicht nur als Führender, sondern auch als Geführter? Welche Erfahrungen waren dabei gut, welche weniger hilfreich?

Insgesamt gilt, dass die **Instruktionen für die Klienten klar und deutlich formuliert** werden insbesondere sollte der **Fokus klar** sein.

3. „Aufgestellte Bilder“

Um **Zusammenhänge zu verdeutlichen** und das **Verstehen zu erleichtern** können Aspekte der Biografie, z.B. ein Familiensystem oder eine bestimmte Beziehungskonstellation im beruflichen Kontext auch **als Bild aufgestellt** werden. Die Arbeit mit **Repräsentanten für Teile eines Systems** lässt greifbare und anschauliche Bilder entstehen, die eine sehr gute Grundlage für vertiefende Reflexionen und Gespräche liefern. Die **Anschaulichkeit** solcher aufgestellten Szenarien erleichtert das Erkennen und Verstehen von Mustern, von Zusammenhängen und von möglichen Wechselwirkungen.

Materialien wie sie z.B. der **Inszenario-Kasten** unterstützen und erleichtern eine solche Arbeit Aufgestellt wird ein vom Klienten so **erlebtes Bezugssystem** (z.B. Familie oder Team) mit den Mitgliedern (Zugehörigkeit), der Art der Beziehung (z.B. Nähe und Distanz zueinander, abgewandt oder zugewandt sein, im Kontakt oder aus dem Kontakt sein) und der vom Klienten wahrgenommenen Struktur des Systems.

Im Gegensatz zu gemalten Bildern können in diesen Bildern im Gespräch und in der Reflexion Veränderungen vorgenommen werden. Diese **Flexibilität in der Handhabung** ist ein Vorteil. Diese Art der „Aufstellung“ ist **nicht zu verwechseln mit systemischer Aufstellungsarbeit** und mit Strukturaufstellungen, weil hier nicht mit repräsentierender Wahrnehmung gearbeitet wird. Allerdings kann mit solchen aufgestellten Bildern mit Hilfe von Reflexion einfühlsam und lösungsorientiert gearbeitet sowie Verstehen von Zusammenhängen und Wechselwirkungen gefördert werden.

4. Strukturaufstellungen

Ein System mit Bedeutung in der eigenen Biografie kann aufgestellt werden, auch bezogen auf eine Zeit. Die Lösung des Anliegens des Klienten steht dabei im Fokus. Normalerweise ist Aufstellungsarbeit unabhängig von der Zeit. Jedoch gibt es Ausnahmen, bei denen bewusst die Zeit, Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft, mit einbezogen wird.

In der systemischen Strukturaufstellung nach SySt ist die **9- und 12- Felder Aufstellung** eine konsequente Verbindung aus lösungsfokussiertem Ansatz (Schule von Milwaukee) und systemischer Strukturaufstellung (nach Insa Sparrer) verbunden mit einer Zeitkomponente. Hier wird eine Landkarte genutzt mit Feldern, für Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft. Diese Landkarte zeigt im Rahmen der Aufstellung, in welchen Feldern wir Lösungen finden können. Dabei wird eine zeitliche Zuordnung der Themen vorgenommen und ergänzt durch einen internen (in der Person) und externen Bereich (außerhalb der Person im Kontext). **Ereignisse der Vergangenheit** werden dabei dort im externen Kontext aufgestellt, während **Erfahrungen** im internen Kontext der Vergangenheit aufgestellt werden. Das Vorgehen ähnelt einer Zielannäherungsaufstellung, jedoch verfeinert durch den Zeitaspekt und die Trennung der Kontexte

Mit Aufstellungsarbeit in der Biografiearbeit werden mögliche Aspekte und Sichtweisen von Wirklichkeit aus der Perspektive des „Fokus“ der für den Klienten steht mit Hilfe der repräsentierenden Wahrnehmung erkennbar. Es geht dabei nicht um eine objektive Wahrheit, sondern um das Wirklichkeitserleben des Repräsentanten. Das entstehende Bild ist nur ein Ausschnitt aus einem Ganzen, eine Fokussierung. Es wird repräsentierend eine bestimmte Situation im Dienste des Klienten wahrgenommen. Wir bleiben dabei beim Anliegen des Klienten und respektieren ihn mit seiner inneren Resonanz auf das Erlebte als Experten für seine eigene Geschichte. Wir üben außerdem den größtmöglichen Verzicht auf Deutungen von unserer Perspektive aus. Das schützt uns als Berater vor einschränkenden, und unzutreffenden oder sogar gefährlichen Interpretationen eines aufgestellten Bildes.

Wer mit systemischen Aufstellungen und systemischen Strukturaufstellungen arbeitet, sollte entsprechend dafür qualifiziert und ausreichend erfahren sein, z.B. SySt Institut München

5. Innere Bilder und Botschaften

Im Rahmen unserer Erfahrungen in der Vergangenheit verinnerlichen wir Bilder und Botschaften, die wir in und mit uns tragen und die, wenn sie angeregt oder „getriggert“ werden, Wirkung entfalten können. Die Arbeit mit bewussten und unbewussten Motiven (z.B. mit dem Züricher Ressourcen Modell - ZRM), mit Glaubenssätzen und Skriptarbeit sind Beispiele für die Arbeit mit in der persönlichen Biografie entstandenen und verinnerlichten Erfahrungen. In Arbeit im Zusammenhang der Verbesserung der persönlichen Selbststeuerung ist es für den Erfolg wichtig, zu erkennen, „was mich leitet“.

Fragen nach wichtigen, zentralen Botschaften können z.B. lauten:

- Was hat mit großen Lettern über Eurer Haustüre gestanden? „Wer in dieses Haus gehört muss Folgendes wissen und beachten...“
- Was hast Du in einem bestimmten Zusammenhang ganz früh gelernt oder lernen müssen?
- Welche Botschaften hast Du sehr früh in Dir aufgenommen, die Dich heute noch beeinflussen?
- Welche dieser Botschaften beeinträchtigt oder stärkt Dich bezogen auf Dein Anliegen?
- Welche Erfahrungen haben welche inneren Bilder in Dir erzeugt?
- Welche inneren Bilder wirken, bezogen auf Dein Anliegen? Wie wirken sie?

Zusammenfassung

Unter Biografie verstehen wir die Lebensbeschreibung einer Person. Ergebnis eines biografischen Interviews ist die Zusammenstellung von als wesentlich erlebten autobiografischen, d.h. selbst beschriebenen, lebensgeschichtlichen Aspekten zu einem Anliegen oder Thema. Lebensbeschreibungen sind sinngebende nachträgliche Konstruktionen des bisher Gelebten. Die autobiografische Arbeit entspricht deshalb immer einem Entwurf, basierend auf der eigenen Wahrnehmung des Klienten.

Der Klient reflektiert in narrativer Form und erzählt seine Geschichte. Biografiearbeit entspricht insofern einem schöpferischen Akt der Sinngebung. Sie ist nicht bloße Verknüpfung von zurückliegenden Ereignissen und dem Wirklichkeitserleben im Hier und Jetzt. Das biografische Interview ist eine narrative Methode, ergänzt durch sinnvolle, hilfreiche, zirkuläre und auch lösungsorientierte Fragen sowie ggf. durch weitere Methoden. Wichtig dabei ist, entsprechend dem Auftrag am Anliegen des Klienten zu arbeiten. Hilfreich ist die gelingende professionelle Selbststeuerung und Transparenz im Vorgehen. Dabei geht es darum, offen zu legen, was wir tun und mit welchem Ziel wir es tun. Ziele sind das Erkennen und Verstehen biografischer Aspekte und ihrer Wirkung auf das Erleben und Verhalten im Hier und Jetzt, bezogen auf das Anliegen des Klienten. Außerdem geht es darum, hilfreiche Lösungen für das Anliegen finden.

Die Qualität guter Beratung bemisst sich nicht am Schwierigkeitsgrad oder an der Komplexität einer angewandten Methode, sondern an der Wirkung der genutzten Interventionen. Wenn es uns gelingt mit diesen Interventionen einen vom Klienten wahrnehmbaren Unterschied im Sinne von „besser“ zu erzeugen, war die Beratung erfolgreich. Das Maß dafür ist der Klient, seine Wahrnehmung, seine innere Resonanz, sein individuelles Gefühl von Passung, Stimmigkeit und Sinn sowie für den Unterschied, der einen Unterschied bedeutet

Literaturhinweise

Einführung in systemische Konzepte der Selbststeuerung, von Andreas Kannicht, Bernd Schmid (Carl Auer Compact, 2015)

Einführung in Lösungsfokussierung und systemische Strukturaufstellungen, von Insa Sparrer (Carl Auer Compact, 2014)

Basics der systemischen Strukturaufstellungen, von Renate Daimler mit Beiträgen von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd (Kösel, 2008)

Coaching Tools und Coaching Tools II, Hrsg. Christopher Rauen (managerSeminare)

Probleme sind Lösungen, von Klaus Mücke (ÖkoSysteme Verlag)

Hilf Dir selbst und werde, was Du bist, von Klaus Mücke (ÖkoSysteme Verlag)

Beraterinnenprofil Regine Martin



„Wenn sich um uns herum die Welt wandelt, müssen wir uns damit auseinandersetzen und uns mit verändern. Veränderung bedeutet stets, sich auf Neues einzulassen und zu lernen. Wenn wir lernen, bewegen wir uns und verlassen unsere Komfortzone. Wir erweitern unseren Blickwinkel und unseren Horizont, machen neue Erfahrungen und erweitern auch unsere Kompetenzen. Lernen bedeutet stets Verlust von Balance durch den Verlust von Vertrautem und Gewohntem. Wir gewinnen unsere Balance zurück, wenn es uns gelingt, das Neue zu integrieren. Veränderung und Lernen bedeuten „move and balance“ (Regine Martin)

Professionalisierung

- Studium Psychologie u. Sozialpädagogik
- Freie Mitarbeiterin Mitarbeiterentwicklung HYPO-Bank bis 1994
- Beraterin, Coach u. Trainerin HMB (HYPO-Managementberatung) 1994 -1998
- Beraterin und Coach HVB Akademie, Führungskräfteentwicklung, 1998 - 2000
- Leiterin Personalentwicklung Financial Markets Servicebank 2000 - 2003
- Nebentätigkeit als Beraterin, Coach und Trainerin 1998 - 2003
- Selbständig als Beraterin, Coach und Trainerin 2003 - 2007
- Geschäftsführende Gesellschafterin move & balance GbR 1/2007 bis 2/2016
- Autorin von Fachbeiträgen im Werkzeugkasten interaktiv für Professionals und Führungskräfte, Traintool Consult GmbH
- Lehrauftrag „Systemisches Coaching“ private Hochschule, BSP Berlin, seit 2015
- Geschäftsführende Gesellschafterin der Lumina Learning EMEA GmbH in Potsdam 4/2015 – 2/2016 Branded Partner der Lumina Learning LLP, Camberley, GB
- Autorin im Handbuch der Persönlichkeitsanalysen, 2014 Gabal Verlag
- Geschäftsführende Gesellschafterin der move and balance GmbH seit 2/2016 sowie Strategic Alliance der Lumina Learning LLP, Camberley, GB

Zusätzliche Qualifikationen

- TZI (themenzentrierte Interaktion)
- Curriculum Systemisches Coaching und Teamcoaching (ISB Wiesloch)
- Akkreditierung für Insights Discovery, MBTI, Kairos Entscheider Profil sowie Lumina Spark Persönlichkeitsportrait und Lumina Sales Vertriebsportrait
- Hypnosystemische Beratung, G. Schmidt, Milton Erickson Institut, Heidelberg
- Curriculum Systemische Aufstellungsarbeit, Organisationsaufstellungen nach Hellinger sowie Transaktionsanalyse bei A. Glöckner
- Curriculum Systemische Organisationsberatung, SySt-Institut, München
- Kontinuierlich professionelle Einzelsupervision sowie kollegiale Praxisberatung innerhalb unterschiedlicher professioneller Peergroups

Kontakt

- Telefon: +49- 179- 233 5893
- E-Mail: regine.martin@move-and-balance.de