

Ein bewusster Sprung in eine neue Dimension!



Vor-Übergangskoaching© im Risikosport
Der Prozess vor dem Übergang

Diplomarbeit
Eingereicht bei
Ausbildungsinstitut
Datum

Andreas Messerli
Swiss Coaching Association
CoachingPlus GmbH
Oktober 2013

Andreas Messerli
Limmatstrasse 119
CH-8005 Zürich

andreas.messerli@me.com
www.andreamesserli.info
Tel. +41 79 830 09 56



Wertschätzung

Ich danke allen Menschen in meinem Umfeld für ihre wertvolle Unterstützung in unterschiedlichster Art und Weise. Besonders ermutigend waren für mich diejenigen Menschen, die wirklich an mich Glauben und mich dabei unterstützen, weiter zu wachsen und meine Grenzen zu erweitern.

Auch danke ich Athlet TL für sein entgegengebrachtes Vertrauen und seine Offenheit während den letzten Monaten. Ich wünsche ihm alles Gute für seine Zukunft und drücke beide Daumen für den kommenden Winter, im speziellen natürlich für die Olympischen Spiele in Sotchi.

Vertraulichkeit

Ein wichtiges Anliegen des Klienten ist es, die vorliegende Arbeit sowie seinen Namen nicht als Marketing für leistungssteigernde Strategien zu verwenden. Aus Gründen der Diskretion und Wahrung der Privatsphäre ersuche ich die Leser, Beispiele des Klienten sowie seine Auswertung des Fragebogens absolut vertraulich zu behandeln.

Gleichstellungsgesetz

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit habe ich auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet.

Inhaltsverzeichnis

1 Kurzportrait des Autors	3
2 TEIL I: Einleitung	4
2.1 Inspirationen zur Themenwahl.....	4
2.2 Absicht der Diplomarbeit.....	5
2.3 Abgrenzung (zu anderen Sportcoachings).....	5
2.4 Vorbereitungen	6
2.5 Angewandte Methodik in dieser Diplomarbeit	6
3 Risikosportarten	7
3.1 Meine Definition von Risikosport.....	7
3.2 Eine kurze Einführung in Freestyle-Skiing „Aerials“ als Risikosport	9
3.3 Extrem-, Risiko-, Abenteuer-, Trend- und Fun-Sportarten als Zeitphänomen.....	10
4 Die Persönlichkeit als Schlüssel im Coaching-Prozess	11
4.1 Persönlichkeitstypen und Motive im Risikosport	12
4.1.1 Innere Motive: Selbstermächtigung und Selbstbefähigung	13
4.1.2 Äussere Motive: Distinktion und Prestige	13
4.1.3 Allgemeine Motive	13
5 TEIL II: Der Weg des Vor-Übergangcoachings©	14
5.1 Übergangcoaching im herkömmlichen Sinn	14
5.2 Ungenutzte Potenziale.....	15
5.3 Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell.....	16
5.3.1 Ressourcen und Intelligenzen	17
5.3.2 Klärung der Begriffe	18
5.4 Herausforderungen während und nach dem Übergang	19
5.5 Gefühle, Körperempfindungen und Bedürfnisse	19
5.6 Absicht, Fokus und Coaching	21
6 Der Prozess vor dem Übergang	22
6.1 Einblick und Ablauf	22
6.1.1 Einbezug des Systemumfeldes - Auf das Ganze schauen.....	22
6.2 Testverfahren, Selbsttests und angewendete Schlüsselmethoden	23
6.2.1 Grundrichtungen der Persönlichkeit – GPI® Methode	24
6.2.2 GfK Dancefloor.....	25
6.2.3 Karriereanker	26
6.2.4 Athlet als Unternehmer.....	27
6.3 Kreislauf und Verbindung der angewendeten Schlüsselmethoden	27
7 Schlussteil	29
8 Literaturverzeichnis	30
9 Anhang	31
9.1 Auswertungsbogen: Coaching-Prozess mit Athlet TL	31
9.2 Stationen einer Laufbahnberatung.....	32
9.3 Auf das Ganze schauen	32
9.4 Informationen zum GPI®	33
9.5 Kurzübersicht: Die Acht Karriereanker.....	34

1 Kurzportrait des Autors

Als Coach

2013 GPI® Team-Coach, zertifizierter GPI® Coach
2013 – heute Selbständig als Coach
2012 – 2013 Studiengang und Ausbildung für angewandtes Coaching, CoachingPlus, Embrach
2011 – heute Intensivseminare in mitfühlender Kommunikation, Arbeitsgruppen (GfK)
2010 – heute Intensivseminare in Männerarbeit, Männergruppen
2001 – heute Seminare: Heldenreise, Körperarbeit, Familien- und Systemstellungen und anderes
2001 – heute Bewusstseins- bzw. Wahrnehmungstraining

Als Arbeitnehmer

Nach meiner Lehre als Bankschreiner fokussierte ich mich die folgenden Jahre auf meine Sportkarriere und arbeitete in ganz unterschiedlichen Tätigkeiten Teilzeit. Mein damaliger Sponsor, Migros Zürich, ermöglichte mir nach meinem Karriereende den Quereinstieg in die Informatik. Danach war ich während 11 Jahren in verschiedenen IT Abteilungen bei einer Schweizer Grossbank tätig. Nebenberuflich absolvierte ich eine 3 ½ jährige Weiterbildung zum dipl. Techniker HF Informatik mit Vertiefung in Wirtschaftsinformatik. Nach diversen Entwicklungsschritten gehe ich seit 2012 wieder den Weg meines inneren Feuers, meiner Leidenschaft oder Bestimmung und freue mich, Menschen zu begleiten, die ebenfalls ihrem inneren Feuer folgen wollen.

Als Athlet

Mehrjähriges Mitglied der Schweizer Skiakrobatik Nationalmannschaft. Erfolge: Persönliche Erfahrung, etwas zu erreichen, was mir anfangs unvorstellbar erschien (Grenzerweiterung). Mein damaliger persönlicher Ausdruck, den geistigen Bereich mit dem Materiellen, Körperlichen zu verbinden. Meine Art, Flow und Grenzerweiterung in einem Raum zu erleben, indem ich die volle Verantwortung für meine Handlungen (Selbstbefähigung) übernehmen konnte und wollte. Resultate¹: zwei Weltmeisterschaftsteilnahmen, Welt-Cup Podium, Schweizermeister.

Als Privatperson

Familie: Vater von zwei schulpflichtigen Kindern, getrennt lebend
Hobbies/Interessen: Menschen, Coaching, Lesen, Körperarbeit, Bewusstsein, Tanzen, Yoga

Als Persönlichkeit aus verschiedenen Testverfahren² und anderes

Grundrichtungen der Persönlichkeit GPI®

1. gemütlich, 2. geschäftig,
3. konsequent, 4. freundlich

Gallup Organisation

1. Höchstleistung, 2. Verbundenheit,
3. Bindungsfähigkeit, 4. Intellekt, 5. Wissbegierde

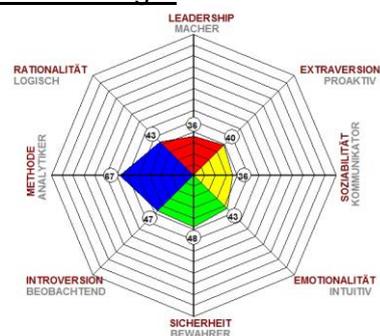
Stärkentraining.ch (Universität Zürich)

Transzendenz: Spiritualität (97%)
Mässigung: Vergebungsbereitschaft (93%)
Transzendenz: Dankbarkeit (88%)
Transzendenz: Hoffnung (88%)
Menschlichkeit: Soziale Intelligenz (81%)
Weisheit und Wissen: Liebe zum Lernen (75%)

Karriereanker

1. Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
2. Technische / funktionale Kompetenz
3. Lebensstilintegration
4. Selbstständigkeit / Beständigkeit
5. Totale Herausforderung

PersProfile Manager³



Anderes:

Sternzeichen: Widder (Feuer), Waage (Luft)
Chinesisches Zeichen: Schwein

¹ www.fis-ski.com/de/606/615.html?type=biog&competitorid=39837§or=FS

² Siehe S. 24ff in dieser Arbeit (Testverfahren, Selbsttests und angewendete Schlüsselmethoden)

³ Erstellt von victor management gmbh, Marc P. Neukomm, www.victor-management.ch

2 TEIL I: Einleitung

Als ich mich in die Literatur von Risiko-, Extrem- und Abenteuersportarten einlas, begab ich mich gleichzeitig auf eine Entdeckungsreise die spannender nicht hätte sein können. Mit Vielem konnte ich mich direkt identifizieren und habe dadurch auch neue Erkenntnisse für mich gewonnen.

Risikosport kann aus sehr unterschiedlichen Perspektiven gedeutet werden. Die verschiedensten Wissenschaften und Erklärungsmodelle aus der Psychologie, Sportwissenschaft, Soziologie, Anthropologie, Physiologie, Ontologie oder Metaphysik bis hin zur Phänomenologie und andere Bereiche wie die Neurowissenschaften und Marketing ermöglichen alle auf ihre Art und Weise interessante und anregende Sichtweisen und Erkenntnisse.

Die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichsten Perspektiven bereicherte mich sehr darin, erweiterte Zusammenhänge zu sehen, deren Gültigkeit und Einfluss heutzutage eine noch viel grössere Bedeutung haben als noch zu meiner aktiven Sportlerzeit, welche erst 15 Jahre zurückliegt. So konnte ich für mich noch mehr Verständnis für meine Vergangenheit als Risikoathlet erfahren und erweiterte dadurch mein Verständnis für alle anderen.

Ich habe daher für die vorliegende Arbeit die Themen ausgewählt, die ich bezüglich Coaching für sinnvoll und zweckmässig erachte. Meine persönliche, sowie meine Coaching-Haltung decken sich gleichermassen. Risikosport und Sportler sind weder gut noch schlecht, richtig oder falsch, weder ethisch oder moralisch korrekt oder unkorrekt. Es sind Menschen mit enormem Potenzialen, Stärken und Ausdauer, jeder auf seine ureigene Art und Weise.

2.1 Inspirationen zur Themenwahl

Die Idee für die vorliegende Diplomarbeit kam vor 3 Jahren zu mir, als ich mir Gedanken für ein soziales Projekt machte, welches ich gerne unterstützen würde. Wofür will ich mich einsetzen? Was berührt mein Herz, meine Leidenschaft? Obwohl ich nach der Präsentation meines Projekts nicht berücksichtigt wurde, ist in den darauffolgenden Jahren die vorliegende Arbeit daraus entstanden mit dem entscheidenden Unterschied, dass ich sie nun selber umsetze.

Während meiner aktiven Sportlerzeit habe ich mir damals sehr gewünscht, mit jemanden zusammenzuarbeiten, dem ich wirklich vertrauen kann und der auch meine Lebenssituation, meine Persönlichkeit und meine Motive zumindest ansatzweise nachvollziehen würde. Ich wollte mich auf meine Art und Weise weiterentwickeln, mit all meinen persönlichen Herausforderungen mit Trainern, Verbänden, Olympia, Wettkampfbedingungen, Teambeziehungen, aussersportlichen Beziehungen, Konflikten, Ursprungsfamilie, Grundängsten, Zukunftsperspektiven, Geld, Sponsoren oder anderes.

Obwohl ich doch zu dieser Zeit umfassend betreut war und mit einem Sportpsychologen der ETH Zürich zusammenarbeitete, nahm ich doch eine grosse Lücke in meiner Begleitung wahr. Er konnte mich letztendlich nicht darin unterstützen, mehr Sicherheit und Klarheit für mich zu entwickeln. Mein ganzer Übergang sowie meine späteren, beruflichen Entscheidungen waren nie ein Thema. Ironischerweise bekam ich aber eine Pilotstudie zu lesen, die sich mit dem wichtigen Phasenübergang von Spitzensportlern beschäftigte, in der Risiken analysiert wurden und viele Statistiken enthielt. Doch ich konnte zu diesem Zeitpunkt nichts damit anfangen. Was wissen oder sagen mir Studien, meist über Sportstudenten, über meine Innenwelt als Risikosportler? Was kann mir jemand wirklich mitteilen, der etwas über eine Katze schreibt, aber niemals erfahren hat, wie es ist, wirklich eine Katze zu sein?

Obwohl ich damals auch den „perfekten“ Sponsoring-Vertrag hatte, der zugleich auch ein Sportförderungsprogramm mit Einstiegsgarantie ins Berufsleben nach dem Sport beinhaltete, war ich auf das Leben nach dem Sport zugleich in vielerlei Hinsicht nicht vorbereitet. Ich hatte wenig Bewusstsein für meine Persönlichkeit, meine Absichten, Ziele, Wünsche, Stärken und Fähigkeiten ausserhalb des Sports. Ich war also weit davon entfernt, ein bewusster Sprung in neue Dimensionen zu tun.

2.2 Absicht der Diplomarbeit

Die Absicht dieser Diplomarbeit leuchtet die Thematik von Athleten in Risikosportarten aus und bietet einen möglichen Ansatz, in einem Coaching-Prozess ihr individuelles, verborgenes Potenzial leichter zu erkennen und sich ihrer Risikosportler-Persönlichkeit bewusster zu werden.

In Folge dessen ermöglicht die vorliegende Arbeit dem Athleten auch, sich bereits während der Sportkarriere auf andere Art und Weise weiterzuentwickeln, sich besser zu verstehen und anzunehmen. Ein wichtiger Bestandteil ist auch, sich seiner eigenen Talente und Begabungen bewusst zu werden und nach der Sportler-Karriere stärkenorientiert weiterzugehen.

Ich bin mir heute sicher, dass mit einem Coaching-Prozess „VOR dem Übergang“ ins Leben danach, jeder Athlet gestärkt und mit mehr Selbstvertrauen in seine Zukunft blicken wird. Mit den neu gewonnen Erkenntnissen, Ideen und Perspektiven wird er seinen Horizont erweitern und mit bestehenden und neuen Herausforderungen vielfältiger umgehen können. Besonders wichtig ist mir auch, dem Athleten seine Gefühle und Bedürfnisse näherzubringen, diese wahrzunehmen und auch konstruktiv mitteilen zu können. An dieser Stelle setze ich bewusst neue Impulse, denn aus eigener Erfahrung weiss ich, dass dies nicht nur während der sportlichen Karriere, sondern vor allem nach der Karriere von grosser Wichtigkeit ist.

Die wichtigsten Absichten nochmals kurz zusammengefasst: Der Athlet ...

- ✓ wird sich seiner Persönlichkeit bewusster und kennt die Zielorientierungen seiner Handlungen. Wie funktioniere ich? Was bestimmt mein Leben?
- ✓ entdeckt neue Möglichkeiten im Umgang mit Ängsten, Konflikten und anderen Herausforderungen (vom Athleten gewählt)
- ✓ bekommt einen anderen Zugang zu seinen Gefühlen, Bedürfnissen und Gedanken (Selbstliebe, Selbstakzeptanz, Selbstachtung, Selbstwert)
- ✓ kennt sein Stärkenportfolio
- ✓ kennt seine sportlichen und beruflichen Rahmenbedingungen, die stimmige Richtung und setzt die Basis, um nach seiner (sportlichen) Karriere seiner inneren Stimme, seinem inneren Feuer zu folgen
- ✓ gewinnt Vertrauen und Sicherheit für seine beruflichen, aber auch sportlichen Visionen
- ✓ kennt seine eigene Definition von Freude

2.3 Abgrenzung (zu anderen Sportcoachings)

In dieser Diplomarbeit handelt es sich also nicht um die Frage, was der entscheidende Faktor für sportlichen Erfolg ist, die von vielen mit „mentaler Stärke“ beantwortet wird. Es geht auch nicht um individuelle psychologische Trainingsmassnahmen. Dazu zählen die Bereiche Motivation, Konzentration, Teamgeist, mentale Stärke, mentales Techniktraining, Reaktionsschnelligkeit, der mentale Aufbau nach Sportverletzungen, Autosuggestion usw.

Mit der vorliegenden Arbeit verfolge ich eine ganz andere Absicht. Der Hauptfokus liegt nicht wie bei anderen Sportcoachings in der Leistungssteigerung, sondern beim Menschen, dem Athleten selbst (siehe obige Auflistung der Absichten).

Es ist auch klar, dass eine absolute „Abgrenzung“ hier nicht möglich ist. Menschen bewegen sich immer in Systemen oder Teilsystemen. Alles ist miteinander verbunden und kann nicht wirklich gegenseitig ausgeschlossen werden.

Es gibt sehr wohl Mischbereiche z.B. der Umgang mit Stress, Konfliktmanagement, Change Management, Kommunikation, Entspannung sowie Umfeld Management wenn man so will, welche durchaus auch thematisiert werden können.

Auch bei Athleten der vorliegenden Arbeit (Aerials/Springen) ist das Team bzw. Teamcoaching, Teamgeist (z.B. die Nationalmannschaft) ein wichtiger Bestandteil, wobei ich jedoch an dieser Stelle nicht im Speziellen darauf eingehe.

2.4 Vorbereitungen

Im September 2012 nahm ich Kontakt mit dem Nationaltrainer der Schweizer Skiakrobatik Nationalmannschaft, Michel Roth, auf und stellte ihm meine Idee vor. Er war sehr offen und interessiert und schlug vor, das Team an einem Welt-Cup zu besuchen, damit ich den Kontakt zu den Athleten wiederherstellen könne.

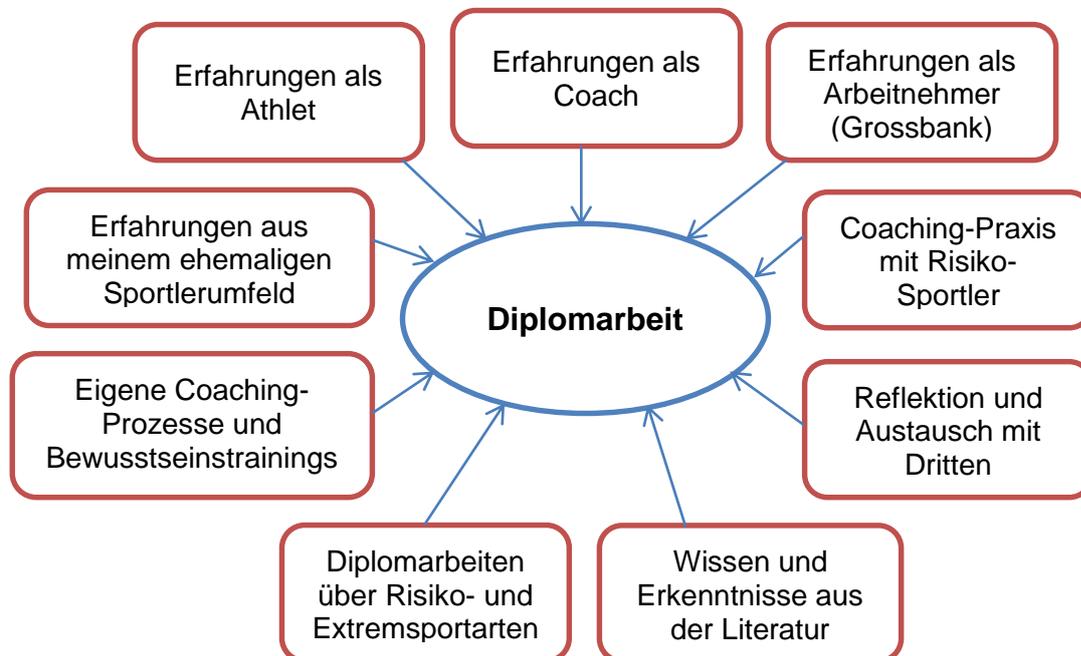
So reiste ich im Februar 2013 in die Ukraine nach Bukovel und verbrachte einige Tage mit dem Schweizer Aerials Team, sah einige alte Bekannte wieder und atmete die Luft und die Atmosphäre des Welt-Cups, welche mich auch stark in meine ehemalige aktive Zeit zurückversetzte. Meine Faszination und Bewunderung für diesen Sport ist mir wahrhaftig erhalten geblieben, auch wenn ich heutzutage kein Bedürfnis mehr verspüre, den Sport auszuüben.

In der Folge kontaktierte ich im März 2013 drei Athleten für eine mögliche Zusammenarbeit. Athlet TL zeigte sich von Anfang an sehr interessiert und entschied sich nach dem Erstgespräch, sich von mir begleiten zu lassen. Der Coaching-Prozess mit Athlet TL (in der Folge mit TL abgekürzt) ist Bestandteil dieser Diplomarbeit.

Der Zeitpunkt für den Coaching-Prozess mit TL war optimal gewählt, denn im Frühling beginnt jeweils der Aufbau des Sommertrainings. Die Athleten trainieren bis Herbst vor allem auf der Wasserschanze in der Schweiz und sind mehrheitlich „Zuhause“, also auch erreichbar. Im November beginnt das Schneetraining im Ausland und ab Dezember 2013 beginnen die „Qualifikations-Welt-Cups“ für die Olympischen Spiele, welche im Februar 2014 in Sotchi, Russland stattfinden werden.

2.5 Angewandte Methodik in dieser Diplomarbeit

Folgende Perspektiven reflektieren meine Arbeitsmethodik:



3 Risikosportarten

„Abenteuer und Risiko sind schon seit längerem Thema der unterschiedlichsten Wissenschaftsdisziplinen. Psychologen sind fasziniert von den Versuchen individueller Akteure, Selbstkontrolle zu erproben, Fliesserfahrungen zu sammeln oder Traumata der frühen Kindheit und Jugend zu verarbeiten (Aufmuth 1984). Pädagogen loten die sozialisatorische und erzieherische Wirkung ausseralltäglicher Situationen aus und hoffen im Rahmen der Abenteuer- und Erlebnispädagogik auf längerfristige Wirkungen für den späteren Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Schleske 1977). Verhaltensbiologen interpretieren die Abenteuer- und Risikosuche trieb- und instinkttheoretisch (von Cube 1990) und Philosophen versuchen, die Abenteuerorientierung phänomenologisch auf den Begriff zu bringen (Jankélévitch 1963). Literaturtheorie und Geschichtsschreibung kritisieren die „Abenteuer-Ideologie“ und arbeiten deren Ursprünge und Weiterentwicklungen heraus.“⁴

Was macht eine Sportart zu einer Risikosportart?⁵

Eine Risiko-Sportart zeichnet sich durch Situationen der Unsicherheit hinsichtlich des weiteren Verlaufs und der Konsequenzen aus. Ein günstiger Ausgang bedeutet für den Menschen einen materiellen oder persönlichen Gewinn, ein ungünstiger einen Verlust oder eine Schädigung physischer oder psychischer Art. Beim Risikosport muss der mögliche Gewinn sehr gross sein, dass überhaupt die hohen Kosten, nämlich Tod oder Invalidität, in Kauf genommen werden. Es wäre aber illusorisch, ein einzelnes, allgemeingültiges Motiv für das Ausüben einer Risikosportart finden zu wollen, denn es handelt sich immer um ein ganzes Motivbündel, das bei jedem Menschen unterschiedlich zusammengesetzt ist.

3.1 Meine Definition von Risikosport

In vielen Büchern wird der Begriff, Extrem-, Abenteuer- und Risikosport analog verwendet. Es ist schwierig, eine klare Trennung der Begriffe zu vollziehen. Mir ist an dieser Stelle wichtig, meine eigene Differenzierung zu definieren, behalte mir aber dennoch vor, die Begriffe Extrem- und Risikosport auch als Synonyme zu verwenden.

Extremsport	Bei Extremsport führen eigene Handlungsfehler grundsätzlich zum unmittelbaren Tod und wird i.d.R. als Einzelsport ausgeführt. (Stunts, B.A.S.E. Jumping etc.) Rennt jemand in Begleitung eines Teams durch die Wüste, oder z.B. Teilnehmer eines Ultra-Marathons, sehe ich dies als extreme Leistungen, doch beinhalten Handlungsfehler i.d.R. keine sofortigen Todesfolgen.
Risikosport	Grundsätzlich jede Einzel-, Sommer-, Winter-, Trend- und Fun-Sportart mit hohem oder niedrigem Risikofaktor, bei deren Ausübung die eigenen Entscheidungen sowie Handlungsfehler zu leichten oder schweren Körperversetzungen führen. Grundsätzlich sind keine Todesfolgen üblich. Heutzutage sind viele Risikosportarten bereits olympisch und massentauglich.
Abenteuersport	Extreme Umweltverhältnisse, unberechenbare Umwelteinflüsse wie Wetter, Kälte, Wärme, Höhe, Tiefe, Länge, Dauer, Material usw. oder eigene Handlungsfehler können zum Tod führen. (Bergsteigen, Eisklettern, Paragliding, Durchqueren von Wüsten oder Arktis im Alleingang etc.)

⁴ Karl-Heinrich Bette: *X-treme. Zur Soziologie des Abenteuer- und Risikosports*, S. 8

⁵ www.kommunikation.uzh.ch/static/unimagazin/archiv/4-96/risikosport.html

Risikowahrnehmung ist sehr individuell

Ein einfaches Beispiel: Die Risikowahrnehmung im Strassenverkehr mit Kindern. Heranwachsende Kinder haben noch wenig oder gar keine Risikowahrnehmung, d.h. sie würden ohne zu schauen über die Strasse rennen. Sobald sie älter werden und nach und nach die Risiken und die Konsequenzen kennenlernen, verändert sich auch die Risikowahrnehmung des Kindes (und der Eltern). Sobald es gelernt hat, mit dem Strassenverkehr umzugehen, entspannen sich auch langsam die Eltern. Sie wissen, dass das Kind die Regeln und das Risiko kennt, wenn es über die Strasse geht. Nun, obwohl es noch das gleiche Risiko ist, eine Strasse zu überqueren, ist die Risikowahrnehmung des Kindes geschult, es hat über die Jahre gelernt, mit dem Risiko umzugehen.

So ähnlich verhält es sich auch bei Risikosportlern. Über Jahre trainieren und lernen sie, steigern Schritt für Schritt den Schwierigkeitsgrad in ihrer jeweiligen Sportart und wissen, was die Konsequenzen sind. Durch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und ihr Können, verändert sich auch die Risikowahrnehmung. Was für den einzelnen Athleten ein jahrelanger Entwicklungsprozess war, ist dann für die meisten Menschen nicht mehr nachvollziehbar. Man ist oft schnell dazu geneigt, gewisse Sportarten für wahnsinnig oder verrückt zu erklären, weil man diese nicht versteht und nur noch das Risiko sieht.

Spannend ist auch, dass unter Risikosportlern ein ähnlicher Effekt stattfindet. Dazu ein Beispiel: Ein ehemaliger High Diver (Turm- und Klippenspringer aus grossen Höhen) und Kollege, Frederic Weill, sprang jahrelang aus grossen Höhen zwischen 24 und 36 Metern Mehrfachsaltos in den „Köpfler“. Für mich schlichtweg unvorstellbar, ja schon fast verrückt, doch für ihn durchaus normal. Auf der anderen Seite war es für ihn schwierig, sich vorzustellen, welche Sprünge ich auf Schnee sprang und kommentierte dies mit: „Ihr seid ja verrückt so etwas auf Schnee zu springen!“

3.2 Eine kurze Einführung in Freestyle-Skiing „Aerials“ als Risikosport

Freestyle-Skiing Aerials gehört seit den Olympischen Winterspielen von 1994 zum offiziellen Programm der Olympischen Winterspiele. Aerials (Springen) ist eine Disziplin, die unter dem Begriff Freestyle-Skiing⁶ geführt wird. Um Aerials als Risikosportart näher zu erklären, folgen nachstehend detaillierte Informationen, die im Fallbeispiel mit TL wieder zum Tragen kommen.

Der Wettkampf: Alle Teilnehmer konkurrieren in einer Qualifikation-Phase, bestehend aus ein oder zwei Runden. Die Top 10 bis 12 Damen und Herren qualifizieren sich für das Finale. Das Final besteht aus zwei Runden, die jeweils in umgekehrter Reihenfolge stattfinden (Bester Springer zuletzt). Der Rest des Feldes wird nach den Ergebnissen in der Qualifikation gewertet. Im Falle von schlechtem Wetter (Qualifikation oder Finale) kann auf eine Runde verkürzt werden.

Aerials Regeln und Verfahren: Wettbewerber springen auf speziell konstruierten Schneerampen oder Schanzen, die als "Kicker" bezeichnet werden. Jeder Wettkampfsprung muss unterschiedlich sein. Bei den Herren werden normalerweise im Welt-Cup, Weltmeisterschaften oder den Olympischen Spielen, Dreifachsaltos mit 3, 4 oder gar 5 Schrauben (Drehung um die eigene Achse während eines Saltos) gezeigt. Punkte werden für Take-Off (Absprung) (20 Prozent der Gesamtwertung), Ausführung und Form in der Luft (50 Prozent der Gesamtwertung) und Landung (30 Prozent der Gesamtwertung) bewertet. Die Geschwindigkeit ist ein wichtiger Faktor, die sich je nach Schnee- und Windbedingungen verändern kann. Um einen gestreckten Dreifachsalto auszuführen, brauchen die Athleten eine Geschwindigkeit von bis zu 70 km/h und erreichen eine Höhe von bis zu 15 Metern.



Kicker⁷

Eine Geschwindigkeitsmessung ermöglicht den Springern ihre Geschwindigkeit mit „Speed-Checks“ im In-Run jeweils zu messen. Sobald die Start-Sequenzen beginnen, hat der Springer fünfzehn Sekunden Zeit, um den Start zu verlassen. Wind-Messsysteme werden verwendet um festzustellen, wann die Springer starten dürfen, bzw. die Geschwindigkeit nicht zu stark durch den Wind beeinflusst wird.

Die Anlage ist präzise nach den FIS Spezifikationen gebaut und besteht aus einem 20 bis 25 Grad sowie 60 bis 70 Meter langem In-Run und einem Übergangsbereich zu einer flachen Plattform - auch "Tisch" genannt - auf dem bis zu fünf Kicker aufgebaut sind. Die grösste Schanze ist über 4,0 Meter hoch und ermöglicht mit einem Absprungwinkel von ca. 70 Grad insbesondere Dreifachsaltos. Die Springer landen in einem 37 ± 1 Grad steilen Landehang, der mit gehacktem Schnee vorbereitet wird, um eine weiche Landung zu gewährleisten.

Das wichtigste Trainingsgerät in den Sommermonaten ist die Wasserschanze, auf der die Sprünge trainiert werden. Daneben ist Kondition, Kraft, Schnelligkeit und Koordination im Trainingsplan eine Grundvoraussetzung. In der Schweiz ermöglichte Sonny Schönbächler mit seinem Olympiasieg 1994 den Bau eines Freestyle Centers in Mettmensstetten, Jumpin⁸, auf der seit 1996 auch in der Schweiz auf höchstem Niveau trainiert werden kann.

An FIS Wettkämpfen sind keine Vierfachsaltos erlaubt. Soweit mir bekannt ist, gibt es vier Springer, die auf Schnee einen Vierfachsalto mit drei Schrauben gesprungen sind. Matt Chojnacki, ein US amerikanischer Springerfreund hält zurzeit den Weltrekord⁹ auf Schnee mit dem schwierigsten Sprung, einem Vierfachsalto mit vier Schrauben. Für seinen persönlichen Eintrag in Facebook am 4. Oktober 2011: "FYI Set on 4/4/2001 Get it? 4-by-4 on 4/4 . Nope, I didn't plan it that way... I had bigger things on my mind that day than the date", hat er ein „gefällt mir“ von mir bekommen.

⁶ www.de.wikipedia.org

⁷ FIS Welt-Cup, Aerials, Bukovel, Ukraine, Februar 2013

⁸ www.jumpin.ch

⁹ www.guinnessworldrecords.com

3.3 Extrem-, Risiko-, Abenteuer-, Trend- und Fun-Sportarten als Zeitphänomen

Über die Jahre sind in einigen Extremsportarten eigene Extrem-Wettkämpfe und Rennen der verschiedensten Schwierigkeitsgrade entstanden. Als Alternative zu den Olympischen Spielen finden u.a. jährlich Sommer und Winter „X-Games“¹⁰ statt.

Mediale Resonanz

Extremsportarten sind seit einigen Jahren verstärkt in den Medien präsent. Im Fernsehen wird Extremsport vermehrt in Form von Berichten über Extremsportler, z.B. im Schweizer Fernsehen die Sendungen „Sommer Challenge“¹¹ oder Winter Challenge“, Entertainment-Shows mit Extremsportelementen und Extremsport-Übertragungen. In Amerika gibt es bereits einen Extremsport Fernsehkanal (vgl. Extreme Sports Channel¹²) gezeigt. Auch bei Eurosport 2 und anderen Sendern moderiert oftmals Guido Heuber, ein ehemaliger Springerkollege, der sich vor allem auf Trend-, Fun- und Extremsportarten im deutschsprachigen Europa spezialisiert hat. Filme mit Extremsportszenen, wie z.B. „xXx- Triple X“, aber auch Kinderfilme wie „Planes“ 2013, den ich letzten Sonntag mit meinen Kindern angeschaut habe, oder Dokumentationen über Extremsportszenen, z.B. „Riding Giants“ 2004, Film übers Big Wave Surfing, können immer häufiger im Kino betrachtet werden. Darüber hinaus gibt es in den letzten Jahren einen grossen Markt für „Erlebnisliteratur“. Besonders die Bücher von Extremsportlern, die über ihr extremes Tun berichten, finden dabei Absatz.

„Franzose lernt in der Schweiz das Fliegen - Lauterbrunnen. Die Schweizer Basejumperin Geraldine Fasnacht begleitet den französischen Schauspieler Tomer Sisley bei seinem ersten Basejump in Lauterbrunnen BE. Anlass ist die Sendung „Riding Zone“ im französischen TV. Die Extremsportlerin bereitete Sisley auf die Sprünge aus dem Flugzeug, aus dem Heissluftballon und schlussendlich von der Klippe vor.“¹³

Im Internet „boomt“ der Extremsport. Auf vielerlei Seiten kann man selbst gedrehte Videos ansehen, in Foren diskutieren, Kleidung und Equipment online kaufen oder sich über die neusten Events informieren. Die bloße Eingabe des Begriffs „Extremsport“ bei Google ergibt ungefähr 158.000 Ergebnisse. Der Begriff „extreme sports“ erreicht dabei schon eine unglaubliche Zahl von 55.700.000 Suchergebnissen. Auf dem ersten Platz findet man „Free Extreme Sport Videos - epictv.com - Watch the best extreme sport videos online. Totally free! Bei YouTube finden sich 9.550.000 Videos zu diesem Thema (Alle Abfragen getätigt am 12.09.13).¹⁴

Marketing und das Spiel mit den Emotionen

Auch Marken spielen eine wichtige Rolle im neuronalen Netzwerk!¹⁵ Dies bedeutet nichts anderes, als dass ein Produkt, je stärker und je öfter es zusammen mit einer emotionalen Werbebotschaft auftaucht, umso ausgeprägter eine neuronale Verbindung zwischen den Nervenzellen bis hin zu einem eigentlichen Netzwerk entstehen lässt. Ein eindrückliches Beispiel zeigt sich uns in der unbestrittenen Erfolgsgeschichte von **Red Bull**¹⁶. Diese Marke fokussierte sich von Anfang an vorwiegend auf Extremsportarten und lässt keine Zweifel darüber offen, wie wirksam und einzigartig dieses Marketingkonzept ist. Mit seinen Energy-Drinks hat Red Bull ein Milliardenimperium geschaffen, deren Flügel Sehnsüchte weckt, wie Freiheit, Selbstbefähigung, Lebendigkeit, Ausbrechen, Vitalität, Mut und Prestige etc. Die Reportage, „Die dunkle Seite von Red Bull“, ausgestrahlt am 29.04.2013 im Ersten (ARD) zeigt, wie brisant die Thematik ist. Fremdbestimmt oder Selbstbestimmt? Suizid oder Lebenskunst? Oder ganz einfach ausgedrückt: Eine neuzeitliche Auseinandersetzung mit Leben und Tod!

¹⁰ www.xgames.espn.go.com

¹¹ www.srf.ch/sendungen

¹² www.extreme.com

¹³ Zeitungsartikel aus 20Minuten, 24. September 2013, S. 6f

¹⁴ vgl., Yvonne Hässner: *Sport ohne Grenzen*, S.16f

¹⁵ Hans-Georg Häusel: *Brain View*, S.187

¹⁶ www.redbull.com

Wie bei den meisten gesellschaftlichen Strömungen gibt es auch um die Frage von Leben und Tod den entsprechenden Gegentrend. Dieser zeigt sich wohl am deutlichsten in der zunehmenden Sehnsucht nach Entschleunigung, Bescheidenheit, Stille, Aufmerksamkeit hin zu bewussterem Leben und spirituellem Erleben. Ich sehe auch hier starke Parallelen, z.B. in der Entwicklung rund um die Vermarktung von Yoga in der westlichen Welt.

Flow¹⁷

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die menschliche Sehnsucht nach Lebendigkeit, im Fluss sein, heutzutage enorm gross ist und von Mihály Csíkszentmihályi im neuzeitlichen Begriff Flow sehr zutreffend erfasst wird. Tatsächlich und interessanterweise hat er seine Flow-Theorie ursprünglich in Hinblick auf Risikosportarten entwickelt. Flow (Fliesen, Strömen) entsteht in völliger Vertiefung und Aufgehen in einer Tätigkeit. Der Flow-Zugang und das Flow-Erleben sind individuell. Bei Risikosportarten entsteht aus meiner Sichtweise bei der Steuerung eines schnellablaufenden Geschehens das Flow-Gefühl, wenn aus Respekt vor den realen Konsequenzen, dem eigenen Können, totaler Präsenz und Verantwortlichkeit, Körper und Geist als Einheit erlebt wird.

Der Psychologe formte den Begriff Flow¹⁸ folgendermassen:

- Wir sind der Aktivität gewachsen.
- Wir sind fähig, uns auf unser Tun zu konzentrieren.
- Die Aktivität hat deutliche Ziele.
- Die Aktivität hat unmittelbare Rückmeldung.
- Wir haben das Gefühl von Kontrolle über unsere Aktivität.
- Unsere Sorgen um uns selbst verschwinden.
- Unser Gefühl für Zeitabläufe ist verändert.
- Die Tätigkeit hat ihre Zielsetzung bei sich selbst (sie ist autotelisch)

4 Die Persönlichkeit als Schlüssel im Coaching-Prozess

Die Persönlichkeit hat für mich einen entscheidenden Stellenwert im Coaching. Jeder Mensch hat eine Persönlichkeit und jeder Mensch, der sich seiner Persönlichkeit bewusst wird, kann sehr viel über sich herausfinden. Hinter allen Verhaltens- und Denkmustern steht letztlich ein einziger Begriff: Die Persönlichkeit. Sie kann sehr stark oder eher schwach ausgeprägt sein.

Die Persönlichkeit hat keinen inneren Selbstwert und muss sich deshalb ihren Wert über das Aussen erschaffen. Sie definiert sich über ihr Denken und das Aussen und dabei hauptsächlich über den Vergleich mit anderen. Da sich die Persönlichkeit mit Fühlen und Denken identifiziert, bewegt sie sich im positiv/negativ-, gut/schlecht- und richtig/falsch-Kontext. Deshalb hat die Persönlichkeit zwei grosse, mentale Ängste: Nicht gut genug zu sein und etwas falsch zu machen. Alle Menschen werden von diesen beiden Ängsten angetrieben.¹⁹

Wenn jemand die Grundzüge seiner Persönlichkeit erkennt, kann er beginnen, sich selbst zu sein. Dies befreit und gibt ein ganz neues Selbstbild, einen persönlichen Wert und macht gleichzeitig empfänglich für das Anderssein der Mitmenschen.

Dies wirkt sich für die Person und andere äusserst ermutigend aus und sie bekommt den Mut, das zu leben, was sie ist, lernt, ihre Schwachpunkte zu formulieren, kann ihre Stärken einsetzen, Verhaltensweisen trainieren und sich somit persönlich entwickeln.²⁰

¹⁷ Mihaly Csikszentmihalyi: *Flow. Das Geheimnis des Glücks*, 2010

¹⁸ Urs Bärtschi, CoachingPlus, Coaching-Tool: Ihre grössten beruflichen Erfolge – ziehen Sie Bilanz!

¹⁹ Daniel Ackermann: *Alles eine Frage von Bewusstsein!*, 2003 S. 138

²⁰ Urs Bärtschi, CoachingPlus, Modul 1, Erfolg durch Kompetenz S. 33

4.1 Persönlichkeitstypen und Motive im Risikosport

Ich sehe in allen Risikosportlerpersönlichkeiten eine Gemeinsamkeit: In jeder Risikosportart steht die Gewissheitserfahrung, in welcher der eigene Körper zur Erfahrungs- und Gewissheitsquelle wird. Dies bedeutet: Wenn ich einen Handlungsfehler begehe, spüre ich dessen Auswirkungen direkt am eigenen Körper.

Zur weiteren Erläuterung der Bedeutsamkeit ein Beispiel aus der Wirtschaft: Top-Manager von Grossunternehmen, die bei Handlungs- bzw. Entscheidungsfehlern mit dem goldenen Fallschirm abbringen können, erleben keine sofortigen Gewissheitserfahrungen, in welcher der eigene Körper zur Erfahrungs- und Gewissheitsquelle wird. Dies könnte mitunter ein Grund für reduziertes Verantwortungsbewusstsein, bzw. die Quelle unkluger Entscheidungen²¹ sein..

Auch hier gibt es die unterschiedlichsten Studien und Ansichten über die individuellen Motive²². Ich möchte im Kontext des Risikosports insbesondere die drei nachfolgenden Typen hervorheben:

Typen ²³	Theorien/Konzepte/Modelle ²⁴	Wer
Reizsucher		
fühlen, körperliches Erleben, spüren, lebendig, intensiv, wach, überwinden, Rausch erleben, stimulieren, bewegen, fliessen, geniessen	Sensation-Seeking Flow-Konzept Revisionstheorie	Zuckermann Csikszentmihalyi Apter
Grenzsucher		
mutig, überschreiten, erweitern, neugierig, entwickeln, neues erfahren, entdecken, weiter bewegen, ausdehnen	Die Lust an der Angst Die Lust am Risiko Leistungs- und Risikogrenzen Angstlust	Semler Le Breton Allmer Balint
Sinnsucher		
denken, forschen, entdecken, identifizieren, fokussieren, verantwortlich sein, meditativ, geistig, verbinden, fragend, finden, leben und sterben	Sicherheitssuche Identitätssuche	Von Cube Aufmuth

Es gibt unzählige Motive und Möglichkeiten, um die obig genannten Typenmotive in irgendeiner Form auszudrücken oder auszuleben, Risikosport ist eine davon.

²¹ Maja Storch: *Das Geheimnis kluger Entscheidungen*, S.74ff

²² Motiv (lateinisch motus = Bewegung, Antrieb)

²³ Eigene Beschreibung der Typen: Reizsucher, Grenzsucher und Sinnsucher

²⁴ Christian Stöckli: *Motive und Risikowahrnehmung im Risikosport*, S.20ff

4.1.1 Innere Motive: Selbstermächtigung und Selbstbefähigung²⁵

Die inneren Motive können selbstverständlich sehr individuell sein. An dieser Stelle möchte ich jedoch aus meiner ganz persönlichen Erfahrung berichten. Als junger Mensch suchte ich bewusst eine Möglichkeit, der normierten Welt zu entfliehen. Ich fühlte mich sehr unfrei und durch mein damaliges Umfeld äusserst fremdbestimmt. Ich suchte daher etwas, worin ich meine Freiheit und meine Fähigkeiten mit Freude ausleben konnte. Ich sah wenig Sinn in den damaligen Tätigkeiten, die mein Leben ausmachten. In der Folge entschloss ich mich für eine Sportart, die es mir erlaubte, voll und ganz über mich selbst zu bestimmen, Verantwortung für mich und meine Handlungen zu übernehmen und mich dabei vollkommen frei zu fühlen.

Mit anderen Worten habe ich mich damals selbstermächtigt und befähigt, eine Sportart auszuüben, die mich von der Masse abhob, mich maximal körperlich und geistig herausforderte und ich meine Grenzen sukzessive erweitern konnte. Auch ermöglichte es mir, den eigenen Wert zu erkennen und zu leben. Insgesamt betrachtet, erachte ich meine damalige eigene Selbstbefähigung als einen entscheidenden Schritt in meinem Individuationsprozess.

4.1.2 Äussere Motive: Distinktion und Prestige

Im Unterschied zu den inneren Motiven dürften die äusseren Motive für die meisten Risikoathleten dieselben sein, nämlich gesellschaftliche Anerkennung und gleichzeitiges Sich-unterscheiden von der Masse. Durch extreme Körperpraktiken lassen sich besonders gut die Einzigartigkeit und Individualität der eigenen Person beweisen.

Auf Risikoathleten, die ursprünglich aus Freude am Sport, Selbstbestimmung und Selbstbefähigung und anderen persönlichen Motiven in neue Teilsysteme hineinwachsen, wie z.B. Sportverband, Nationalmannschaft und letztendlich Olympia, werden die äusseren Werthaltungen üblicherweise einen erheblichen Einfluss auf ihre Entscheidungen ausüben.

4.1.3 Allgemeine Motive

„Durch die Herauslösung aus alten Sozialstrukturen sowie Glaubens- und Ideologiesystemen hat der Mensch im Laufe der Zeit vormals bedeutende, identitätsverbürgende Gewissheitsquellen verloren. Die Freisetzung von klassischen Sinngebungsinstanzen stellt das Individuum vor die Aufgabe, seinen Lebenslauf und seine Identität vor dem Hintergrund vieler verschiedener Sinnentwürfe und Referenzsysteme zu entwickeln. Der Einzelne wird zum Zentrum seiner eigenen Biografiegestaltung. Um Selbstreferenzialität und gelungene Identitätsbildung zu beweisen, wird versucht, sich gegenüber der Umwelt als etwas Eigenständiges und Einmaliges abzugrenzen.“²⁶

In der Individualpsychologie spricht man davon, wie der Einzelne nach Überwindung seiner Minderwertigkeitsgedanken sucht. Die soziale Natur des Menschen ist die Grundlage für das Bedürfnis dazugehören (Zugehörigkeit) und als Gemeinschaftsgefühl bekannt ist. Als soziale Lebewesen suchen wir unseren Platz im Leben und somit in der Gemeinschaft. Wir wollen dazugehören. Wenn wir uns gleichwertig fühlen, können wir unseren Platz einnehmen. Aus dieser Sichtweise ist die Zielgerichtetheit unseres Verhaltens das Gemeinschaftsgefühl.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass unsere Grundbedürfnisse gleich sind. Wir wollen alle Anerkennung, Respekt, Wertschätzung usw. für das, was wir sind, d.h. als Individuum mit persönlicher Identität und ebenso als Zugehöriger einer Gruppe oder Gemeinschaft und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um eine selbstgewählte, zugeschriebene, öffentliche oder erworbene Rolle handelt.

²⁵ Yvonne Hässner: *Sport ohne Grenzen*, S.42

²⁶ Ebenda, S. 44ff

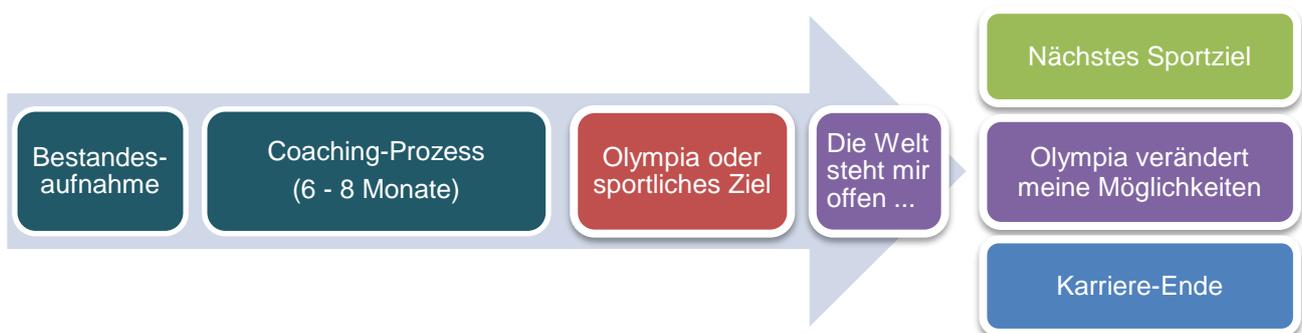
5 TEIL II: Der Weg des Vor-Übergangskoachings©

Im zweiten Teil meiner Arbeit werde ich anhand des Fallbeispiels mit TL das von mir erarbeitete Vor-Übergangskoaching© Modell darlegen. Die Eigendefinition „Vor-Übergangskoaching©“ im Risikoeinzelsport ist während dem Coaching-Prozess mit dem Athleten TL entstanden. Meine eigenen Erfahrungen sowie die Erfahrungen mit TL zeigten deutlich auf, wie wichtig es für den Athleten ist, zu wissen, dass „VOR“ Olympia, vorerst alle Türen offen bleiben müssen. Der übergeordnete Fokus im Fallbeispiel liegt somit während des ganzen Coaching-Prozesses auf den Olympischen Spielen.

Der Athlet TL erlebt sich zu Recht nicht in einem Übergang. Solange er auch noch reelle Chancen hat, dass die Olympischen Spiele sein Leben verändern können, verstärkt sich diese Grundhaltung umso mehr. Er will sich aus verständlichen Gründen nicht schon von vornherein limitieren lassen.

Auch kann ein Top-Athlet bei guter Leistung, Gesundheit, Motivation und Erfolgsaussichten, sich neu entscheiden, ob er noch vier Jahre (Olympia), oder als Alternative, noch 2 Jahre (Weltmeisterschaften) anhängen will.

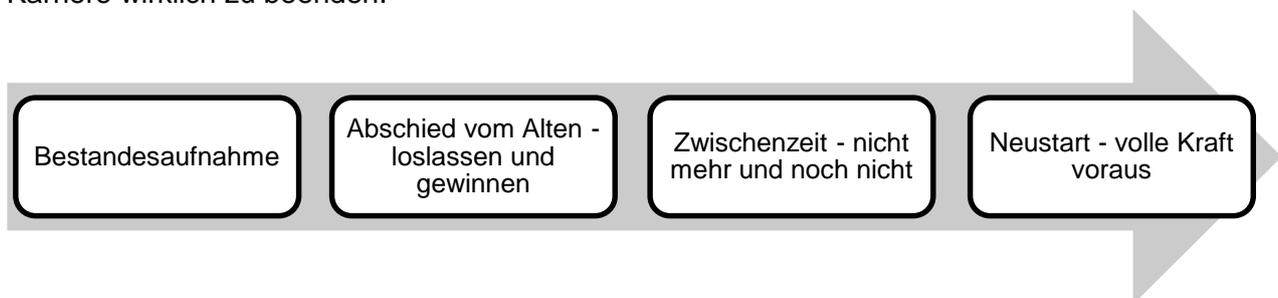
Der Entschluss, die Karriere wirklich zu beenden, wird häufig erst nach den Olympischen Spielen entschieden. Diese Freiheiten müssen im Coaching-Prozess mit Top-Athleten unbedingt berücksichtigt werden, ansonsten wirkt ein Coaching-Prozess eher abschreckend und einschränkend auf den Athleten.



Alle Top-Athleten, die im Olympia-Modus (Denken im 4-Jahres Rhythmus) laufen, werden früher oder später jedoch mit einem Übergang konfrontiert sein, unabhängig davon, ob sie mit ihrer Sportkarriere weitermachen werden, wollen oder können.

5.1 Übergangskoaching²⁷ im herkömmlichen Sinn

Der eigentliche Übergang beginnt erst mit dem Entscheid des Athleten, seine eigene Sportler-Karriere wirklich zu beenden.



Diejenigen Athleten, die bereits einen Vor-Übergangskoaching-Prozess durchlaufen haben, sind bereits sehr gut vorbereitet und können so bewusster und einfacher im eigentlichen Übergang entscheiden, wie sie ihre Zukunft weitergestalten wollen.

²⁷ Martina Nohl: *Übergangskoaching* (Ableitung aus dem Inhaltsverzeichnis)

Hier gibt es durchaus einige Parallelen zu den Coaching-Programmen bei Grossunternehmen²⁸. Das jeweilige Programm wird allerdings erst nach einer unerwarteten Restrukturierung und Kündigung angeboten und ist meistens darauf ausgerichtet, dem gekündigten Mitarbeiter dabei zu unterstützen, schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zurückzufinden. Ist dies aus persönlichen oder arbeitsmarkttechnischen Gründen (Alter, Outsourcing, Spezialisierung, Marktbedarf usw.) nicht möglich, kann dies für manchen Menschen eine einschneidende Veränderung im Leben bedeuten, die meistens mit grossen Ängsten verbunden ist. Auch die regionalen Arbeitsvermittlungsbüros (RAV) sind darauf bedacht, den Stellensuchenden umgehend in das gleiche Arbeitsgebiet zurück zu bringen.

Auch in diesen Fällen kann ein Vor-Übergangcoaching© grosse Dienste leisten, denn dem Stellensuchenden²⁹ wird es deutlich leichter fallen, sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu positionieren und stärkenorientiert einzubringen, da er um seinen Beitrag weiss und darin auch die so eminent wichtige persönliche Erfüllung findet.³⁰

5.2 Ungenutzte Potenziale

Aufgrund der hohen Lebenserwartung des Menschen ist das Verharren in einem unbefriedigenden Beruf – oft bis an die Schmerzgrenze - der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit abträglich. Die heutigen Burnout-Präventionen zielen mehrheitlich darauf ab, den Berufstätigen im angestammten Berufsumfeld durch die sogenannte Work-Life-Balance, Gesundheit-Checks mit integrierten Fitnessprogrammen und Ernährungsberatung wieder optimal oder leistungsfähiger funktionieren zu lassen. Dies erachte ich durchaus als sehr sinnvoll, wenn der Betroffene sein Potenzial wirklich dort einbringen kann.

„Jahr für Jahr rechnet uns das Beratungsunternehmen Gallup vor, wie viele Milliarden den Unternehmen durch demotivierte Mitarbeiter entgehen. Von zehn Angestellten gehen nur gerade zwei ihrer Arbeit mit Herzblut nach, die anderen machen ihren Job oder haben gar innerlich gekündigt. Viele von ihnen fragen sich von Zeit zu Zeit: War das schon alles? Hatte ich nicht ganz andere Pläne? Wie bin ich eigentlich zu dem geworden, was ich heute bin?“³¹

Angesichts dieser Tatsachen scheint mir die Strategie, sich zu Gunsten der angeblichen Sicherheit zu verbiegen, nicht mehr zeitgemäss. Diejenigen, die ein sinnleeres Arbeitsleben an der Schmerzgrenze nicht mehr akzeptieren wollen und können, werden durch einen Coaching-Prozess, der zur wahren Berufung führen soll, gut begleitet für ein authentisches Leben.

„Wenn wir aber einen Beruf ausüben, der uns gar nicht gefällt oder der uns überfordert, wird sich das schlimmer rächen als bisher. Wir haben gar keine andere Wahl, als unserer Berufung zu folgen, wenn wir nachhaltig und langfristig leistungsfähig und gesund bleiben wollen.“³²

²⁸ Persönliche Erfahrung während einem Coaching-Programm einer Grossbank

²⁹ Dr. Claudia Edelmann, Diplomarbeit: *Ganzheitliches Coaching im Bewerbungsprozess*

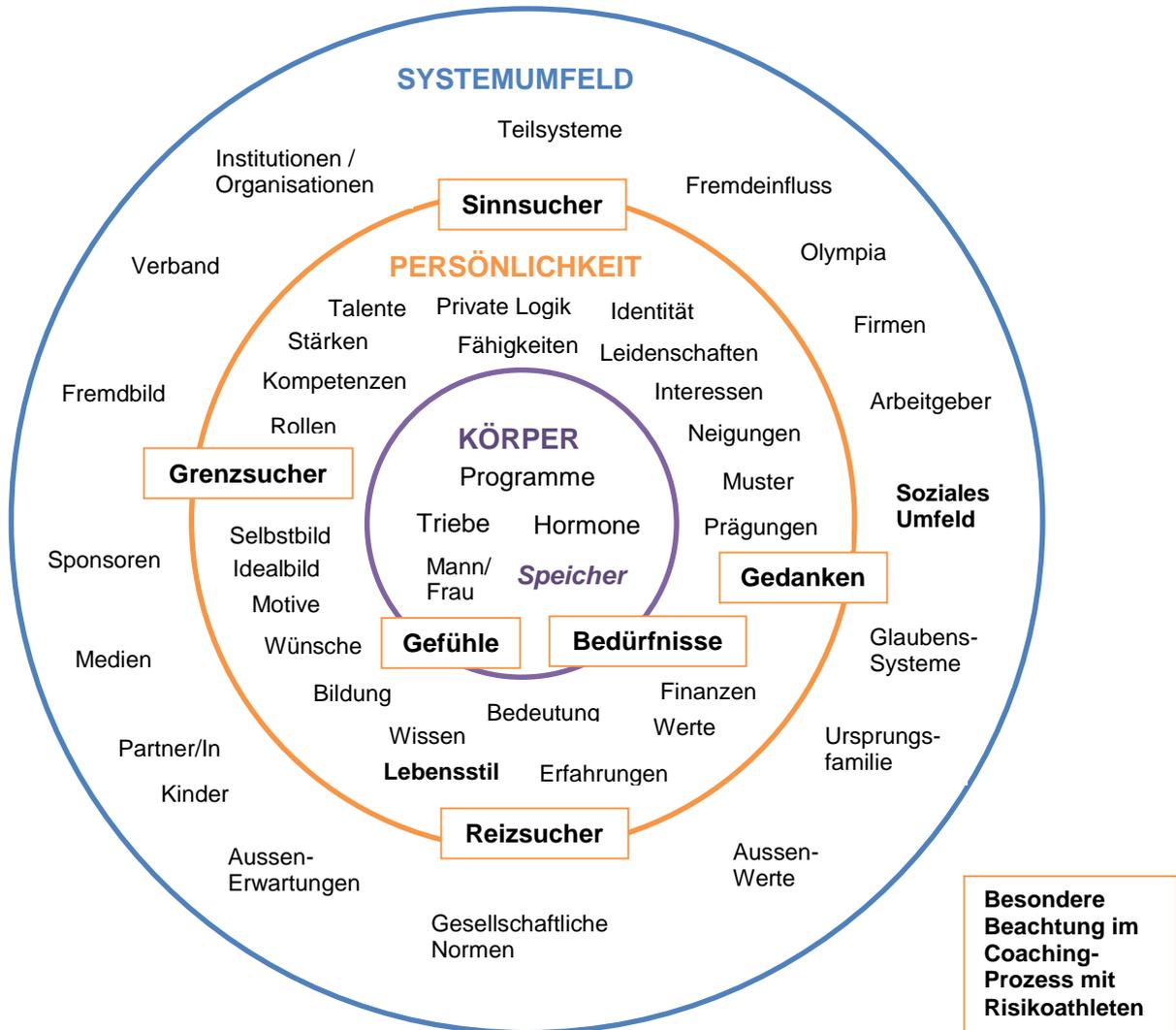
³⁰ Stephen R. Covey: *Vom Beruf zur Berufung*, 2009

³¹ Zeitungsartikel, ALPHA, 21./22. Sept. 2013, Austeigen – Umsteigen. Zeit, etwas Neues zu beginnen

³² Petra Bock: *Mindfuck*, eBook, S. 233f

5.3 Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell

In Anlehnung an das Einflussfaktorenmodell³³, Coaching-Wissen über Standortbestimmung und Stationen einer Laufbahnberatung³⁴, meiner Coaching-Praxis mit TL und meinen eignen durchlaufenen Coaching-Prozessen, zeige ich nun visuell auf, was ich unter „eigene Rahmenbedingungen kennen“ verstehe, soweit dies mit unseren unbewussten Anteilen möglich ist. Dieses Modell kann für jeden Menschen sehr hilfreich sein.



Dieses Modell mit seinen Wechselwirkungen zu kennen, ist im Coaching-Prozess essentiell, speziell aber für den Risikosportler wichtig und entscheidend, denn sie wirken über das Ende einer Sportlerkarriere hinaus und können konstruktiv oder destruktiv gelebt werden.

- **Körper** - Körperprogramme, Hormone und Triebe laufen weiter und können Kompensationsverhalten hervorrufen.
Sonderstellung: Wahrnehmung und Umgang mit Gefühlen und Bedürfnissen
- **Persönlichkeit / Lebensstil** Der Sinnsucher, Reizsucher und Grenzsucher wird neue Wege finden. Mut und Ausdauer sind stärker ausgeprägt als bei den meisten Menschen. Durch mentale Stärke können Gefühle verdrängt oder unterdrückt werden.
- **Systemumfeld** - Wenn der Athlet nicht weiss, was er will, werden es andere wissen und für ihn entscheiden. Er hat die Fähigkeit, sich anzupassen, doch können zu starke Anpassungen und Entfremdung zu diversen Leiden führen.

³³ Yvonne Hässner: *Sport ohne Grenzen*, S.99

³⁴ Siehe S. 32 in dieser Arbeit (Stationen einer Laufbahnberatung)

5.3.1 Ressourcen und Intelligenzen

Möglichst alle Kraftquellen sind im Coaching-Prozess aufzudecken und zu erweitern. Diese können bekannt, unbekannt, versiegt oder nicht genutzt sein.

Was genau sind Ressourcen?³⁵

Materielle Ressourcen sind grundlegend und unentbehrlich und beziehen sich auf materielle (Grund-)Bedürfnisse wie Nahrung, Kleidung, Wohnen. Die meisten von uns verfügen aber über ein weit über diesen Grundlevel hinausgehendes Mass an materiellen Ressourcen.

Soziale Ressourcen setzen sich zusammen aus der Unterstützung, die ein Mensch aus seinem sozialen Umfeld (Familie, Freundeskreis, Arbeit, Beteiligung an gesellschaftlichen Gruppierungen) erhält.

Körperliche Ressourcen bedingen die körperliche Verfassung einer Person, z.B. Alter, Gesundheit, Belastbarkeit, Aussehen, Energie. Sie nehmen oft eine Schlüsselposition ein, damit die anderen Ressourcen zum Einsatz kommen können.

Körpersignale: Unser emotionales Erfahrungsgedächtnis enthält eine umfassende Sammlung unserer gesamten Lebenserfahrung und ist daher ein Wissensspeicher von unschätzbare Qualität. Im emotionalen Erfahrungsgedächtnis wird das Wissen in Form von Gefühlen und Körperempfindungen gespeichert und ist demnach eine riesige Ressource.³⁶

Psychische Ressourcen setzen sich aus Eigenschaften, Fähigkeiten und Einstellungen zusammen, die helfen, das Leben gut zu bewältigen. Hierzu gehören auch Dinge, die Lebenssinn geben und Ihre persönlichen Motivatoren.

Fachliche Ressourcen werden hier zusammengefasst als die Verfügbarkeit von Zeit, Bildung, Wissen und übertragbaren Fähigkeiten. Diese Ressourcen werden danach beurteilt, ob sich mit ihnen wiederum andere Ressourcen erschliessen lassen.

Unter diesen Begriffskategorien können auch die zehn Intelligenzen nach Howard Gardner eingeordnet werden, was noch ein differenzierteres Bild von personenbezogenen Ressourcen abgibt³⁷.

Intelligenzen	Eigenschaften
Sprachliche Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilität für geschriebene und gesprochene Sprache- Fähigkeit zum zweckbestimmten Einsatz- Fähigkeit zum Sprachen lernen
Logisch-mathematische Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Probleme logisch analysieren können- Durchführung mathematischer Operationen- Wissenschaftliche Untersuchung von Fragestellung
Assoziativ-kreative Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Verbinden von Gedanken in beliebiger Weise (nicht logisch und nicht kausal)- Bedeutung geben (Sachverhalte mit Werten assoziieren)- Entdecken, kreieren- Etikettenfreies Beobachten
Räumliche Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Der theoretische und praktische Sinn für grosse und kleine Räume
Musikalische Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Begabung zum Musizieren, Komponieren und Sinn für musikalische Prinzipien
Körperlich-kinästhetische Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">- Die Fähigkeit, einzelne Körperteile oder den ganzen Körper für Bewegungsabläufe präzise einzusetzen

³⁵ Martina Nohl: *Übergangskoaching*, S. 51ff

³⁶ Maja Storch: *Das Geheimnis kluger Entscheidungen*, S.21ff

³⁷ Alexander Christiani und Frank M. Scheelen: *Stärken Stärken*, S.63ff

Naturkundliche Intelligenz	- Die Fähigkeit, die Umwelt zu erkennen und zu klassifizieren - für Kulturwelten genauso bedeutsam wie für natürliche Umwelt
Intrapersonale Intelligenz	- Die Fähigkeit, sich selbst zu verstehen, ein realitätsnahes Bild der eigenen Person – mit ihren Wünschen, Ängsten und Fähigkeiten – zu entwickeln und dieses Wissen im Alltag zu nutzen
Interpersonale Intelligenz	- Die Fähigkeit, die Absichten, Wünsche und Motive anderer Menschen zu verstehen und in der Lage zu sein, mit ihnen erfolgreich zu kooperieren
Spirituelle Intelligenz	- Die Fähigkeit, Dinge zu erkennen und zu verstehen, die sich hinter den Erkenntnisgrenzen unserer Welt befinden

Im vorliegenden Beispiel mit Top-Athleten aus der Disziplin „Aerials“ sind folgende Ressourcen/Intelligenzen als grundgegeben anzunehmen:
Körperlich-kinästhetische und Intrapersonale Intelligenz.

5.3.2 Klärung der Begriffe

Nachfolgend erläutere ich die für mich wichtigsten Coaching-Begriffe, was auch für die Begriffserklärung des obigen Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell entscheidend ist.

Talente, Wissen, Können, Fähigkeiten und Stärken³⁸

+ Talente Begabungen	Talente sind auf natürliche Weise wiederkehrende Denk-, Gefühls- oder Verhaltensmuster. Talente sind angeboren und auch überliefert. Bei unseren Talenten handelt es sich um die stärksten synaptischen Verbindungen im neuronalen Netzwerk des Gehirns. Wir erlernen beim Lernen einer neuen Fertigkeit die einzelnen Schritte einer Tätigkeit. Mit dem Lernen vermögen wir neue Verbindungen zu weben, aber wir lernen nicht, unser gesamtes neuronales Netzwerk neu zu weben, das sich seit Anfang an gebildet hat. Auch haben Talente einen starken Einfluss auf unsere Entscheidungsfindung.
+ Wissen	Wissen besteht aus dem Erlernten aufgrund von Tatsachen und Lektionen. Können und Wissen können durch Praxisanwendung erworben werden.
+ Können Fertigkeiten	Können und Fertigkeiten sind die Schritte einer Tätigkeit.
= Stärken	Es ist die beständige, beinahe perfekte Leistung in einer Tätigkeit. Die drei Aspekte, Talente, Wissen und Können, ergeben Ihre Stärken. Sie werden sich nur durch die Maximierung Ihrer Stärken hervortun, niemals durch das Fixieren auf Ihre Schwächen.
Fähigkeiten und Stärken	Die Fähigkeit ist nur dann eine Stärke, wenn die Person ganz darin aufgehen kann, sie wiederholt, glücklich und erfolgreich dabei ist.

Kompetenzen

„Eine Kompetenz (Fähigkeit) ermöglicht die Anwendung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Haltungen in einem gewohnten oder neuen Arbeitsumfeld. Sie wird einer Person aufgrund von Beobachtungen und Leistungsausweisen (Kompetenznachweisen) zugeschrieben. Sie setzt sich zusammen aus: Wissen, Fachkompetenz und Verhalten. Sie wird definiert durch Zielorientiertheit, Selbständigkeit, Ergreifen von Initiative, Verantwortung, durch das Beziehungs- oder Kooperationsumfeld, die verwendeten Mittel und das Anforderungsprofil. Kompetenz umfasst
1) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschliesst, aber auch implizites Wissen, das durch Erfahrung gewonnen wird;
2) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist;
3) personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft;
4) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.“³⁹

³⁸ Marcus Buckingham: *Entdecken Sie Ihre Stärken Jetzt!*

³⁹ Ruth Meyer: *Soft Skills fördern*, S. 281

Soft Skills

Im Unterschied zu den obigen Begriffen werden unter Soft Skills diejenigen Kompetenzen zusammengefasst, die nicht rein kognitive oder psycho-motorische Fähigkeiten umfassen, sondern in der Persönlichkeit eines Menschen bereits vorhanden, meistens auch als Begabungen und Talente. Sozialkompetenzen und emotionale Intelligenz gehören zu den wichtigsten und bekanntesten Soft Skills.

5.4 Herausforderungen während und nach dem Übergang

Kompensationsverhalten⁴⁰ werden nach z.B. 10 jähriger Aktivzeit als Risikoathlet mit fast täglichen Gewissheitserfahrungen⁴¹, Adrenalinausschüttungen, Anerkennung und Respekt von aussen (Prestige), Distinktion, sowie die gelebte Selbstbestimmung usw. einen nicht zu unterschätzenden Einfluss ausüben.

„Wir haben alle schon einmal so einen Adrenalinstoss erlebt. Die meisten von uns kehren zu ihrem normalen Leben zurück und beruhigen sich. Leider ist das bei Menschen, die längere und wiederholte Erfahrungen von Stress und Trauma haben, nicht der Fall. Wenn der Körper ständig und / oder wiederholt gefährlichen Situationen ausgesetzt war, wird er so daran gewöhnt, erhöhte Mengen an Adrenalin und Cortisol zu produzieren, dass er die Grundproduktion dieser Substanzen automatisch erhöht. Mit anderen Worten haben wir ein natürliches Grundniveau von Adrenalin in unserem Körper. Wenn wir regelmässig ein deutlich erhöhtes Niveau produzieren, stellt sich unser Körper darauf ein, auch wenn wir es nicht mehr brauchen. Im Grunde werden wir nach unseren körpereigenen Substanzen süchtig.“⁴²

Für einen Athleten, der eine Risikosportart zu seinem Lebensstil, bewusst oder unbewusst, gewählt hat, wird sein Körper, seine Persönlichkeit und die Einwirkung seines Systemumfeldes⁴³ neue Wege finden, um mit der genannten Herausforderung umzugehen. Unabhängig davon, wie erfolgreich der Athlet war, ob Olympiasieger oder nicht, alle sind auf ihre Art und Weise sehr mutig, auch dann, wenn es darum geht, den Freitod⁴⁴ zu wählen.

Vor-Übergangskoaching© kann hier von unschätzbarem Wert sein, neue Wege vorzubereiten, um der eigenen Persönlichkeit ihren Platz in der Gesellschaft zu finden und den stimmigen Weg zu wählen, damit sie weiterhin ihr ganzes Potenzial ermutigend zum Ausdruck bringen können.

5.5 Gefühle, Körperempfindungen und Bedürfnisse

„Wir können sagen, dass ein mentaler Zustand dann bewusst ist, wenn in ihm eine Eigenschaft gefühlt wird ... Das Problem, diese gefühlten Eigenschaften zu erklären, ist genau das Problem des Bewusstseins. David Chalmers, *The Conscious Mind*, Oxford University Press 1996.“⁴⁵

Wir sind intelligente Wesen und nutzen unsere Fähigkeiten, unsere erfolgreich angewendeten Strategien und Verhaltensweisen, um etwas zu bekommen oder von uns fernzuhalten. Gefühle, Körperempfindungen, Bedürfnisse, aber auch unsere Hormone spielen dabei eine zentrale Rolle.

Die entwickelte Fähigkeit eines Athleten, vor allem von Männern, ihre mentale Stärke einzusetzen, um unerwünschte oder unangenehme Gefühle mental zu unterdrücken oder zu verdrängen, kann sich in zukünftigen Lebensbereichen hinderlich auswirken. Zum Beispiel kann die Technik oder Strategie, positives Denken oder 'Schönreden' durchaus bei unangenehmen Gefühlen kurzfristig sehr hilfreich bzw. leistungssteigernd wirken, wenn man dem vorhandenen unangenehmen Gefühl mit Denken (mentaler Stärke) ein angenehmes Gefühl überzieht. Dies ist jedoch nichts anderes als

⁴⁰ Bewusstseinsverändernde Substanzen, Arbeits- und andere Süchte, zu viel oder zu wenig

⁴¹ Der eigene Körper wird zur Erfahrungs- und Gewissheitsquelle für die eigenen Handlungen

⁴² David Bercei: *Körperübungen für die Traumaheilung*, Kapitel 7, Adrenalin-Veränderungen S.37

⁴³ Siehe S.17 in dieser Arbeit (Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell)

⁴⁴ In Gedenken an Didie Meda und Jeret „Speedy“ Peterson (Athleten, die den Freitod wählten)

⁴⁵ Zitat aus dem Buch von Andreas Weber: *Alles Fühlt*, S.99

Verdrängen. Diese unterdrückten oder verdrängten Gefühle, welche letztendlich immer von einem Gedanken ausgegangen sind, werden im Körper gespeichert.⁴⁶

In der heutigen, sehr stark mental geprägten Wirtschaftswelt ist aus meiner Erfahrung Gleiches zu beobachten. Man bleibt sachlich, politisch korrekt, übt sich in Rhetorik, um sich zu beweisen und/oder Einfluss zu nehmen. Doch die dahinterliegenden Gefühle werden nicht mehr wirklich gefühlt und als Schwäche oder unprofessionelles Verhalten abgewertet. Daher geht es nicht um das „Schönreden“ von unangenehmen Gefühlen, sondern es geht darum, es anzuerkennen, als das, was es ist: ein unangenehmes Gefühl.

„Es geht nicht darum, negative Emotionen zu meiden, um zufrieden zu sein, sondern darum, ihnen nicht zu erlauben, alle angenehmen Stimmungen zu verdrängen.“⁴⁷

Auch im Coaching wird das Wissen, Denken – Fühlen – Handeln⁴⁸ angewendet, was durchaus stimmt, denn jedem Gefühl geht ein Gedanke voraus, welches das Gefühl auslöst. Denken und fühlen sind so nahe beieinander sein, dass sie für die meisten Menschen oftmals nicht getrennt wahrnehmbar sind.

Bezieht man nun aber auch die Möglichkeit mit ein, dass der Körper unterdrückte Gefühle speichert, ergibt sich eine sehr wichtige und entscheidende Veränderung im Umgang mit den eigenen Gefühlen, auch im Coaching-Prozess. Denn „Fühlen – Denken – Handeln“ wird für viele Menschen in Zukunft wichtiger werden. Zum einen sind Gefühle auch Emotionale-Feedback-Systeme (Körpersignale), zum anderen kann man die Gefühle, die hochkommen nicht immer zuordnen und verstehen, da der Gedanke vielleicht schon zu weit zurückliegt. Ich werde im zweiten Teil dieser Arbeit eine Coaching-Methode vorstellen, die mögliche Zwischenschritte zu dieser Thematik aufzeigt.⁴⁹

Ähnliche, aber nicht gleiche Ansätze ermöglichen auch die Projektionstechniken und Coaching-Impulse⁵⁰ mit Kindheitserinnerungen aus der Individualpsychologie. Der entscheidende Unterschied ist aber, dass die mögliche Auflösung vorwiegend auf der mentalen Ebene geschieht, obwohl Gefühlsworte verwendet werden. Auch diese Arbeitsweise ist für mich im Coaching sehr sinnvoll und erstrebenswert.

In der Individualpsychologie ist das Wissen um den Aktivierungswert von Gefühlen bekannt. Gefühle werden als die Grundlage allen Handelns (auch Nicht-Handelns) angesehen.⁵¹

Wie ungewohnt und schwierig es ist, ein Pseudogefühl von einem echten Gefühl zu unterscheiden, lässt sich z.B. aus den Gefühlswort Minderwertigkeitsgefühl aus der Individualpsychologie erkennen. Es gibt kein Minderwertigkeitsgefühl, denn dies ist eine Interpretation, Diagnose oder Urteil unsers Verstandes. Das echte Gefühl kann ich z.B. herausfinden, wenn ich frage: Wie fühle ich mich, wenn ich denke, dass ich minderwertig bin?"

⁴⁶ Joachim Bauer: *Das Gedächtnis des Körpers*, 2004

⁴⁷ Daniel Goleman: *EQ. Emotionale Intelligenz*, 1997

⁴⁸ Urs Bärtschi, CoachingPlus, Studiengang für angewandtes Coaching, Embrach, 2012

⁴⁹ Siehe S.25 in dieser Arbeit (GfK Dancefloor)

⁵⁰ Ruth und Urs Bärtschi, CoachingPlus, Modul Life-Crossing, Coaching-Tools: Gefühlsfilm usw., 2013

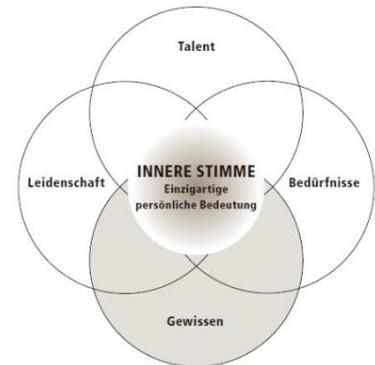
⁵¹ Ruth und Urs Bärtschi, GPI® Teamcoaching, Warum arbeiten mit visuellen Elementen (Bildkarten), 2013

5.6 Absicht, Fokus und Coaching

Auch die grössten Talente und Begabungen können brachliegen, wenn keine Absicht vorhanden ist, die letztendlich den Fokus bestimmt. Obwohl ich daran glaube, dass sich Menschen grundsätzlich in alle Richtungen entwickeln können, erachte ich es essentiell, die Richtung der inneren Stimme oder des inneren Feuers zu finden und zu folgen.

„Talente, Leidenschaften, Bedürfnisse und Gewissen: Erst ihr Talent, Ihre Leidenschaft und Ihr Gewissen machen Sie zu einem vollständigen Menschen.“⁵² (siehe Bild rechts)

„Letztlich geht es immer um den Schlüsselfaktor Talent. Wo er da ist, kannst du coachen und es entfalten, wo er fehlt, kannst du es vergessen.“⁵³



Um der einzigartigen inneren Stimme zu folgen ist es wichtig, dass man im Coaching genügend Kraft und Kraftquellen⁵⁴ freisetzt, um die eignen Beschränkungen, Glaubenssätze⁵⁵, Zweifel usw. aufweicht und sozusagen entschärft.

Wären wir nun gefühlslose Menschen ohne Gewissen, könnten wir die Gefühle ausser acht lassen und übergehen, was in der heutigen Wirtschaftswelt – auch nach meiner Erfahrung - durchaus geschieht ('Professionalität'). Dennoch, Fühlen und Denken ermöglichen es, uns wirklich zu erfahren. Weder reines Denken (mental), noch reines Fühlen (emotional) bringt uns in eine gesunde Balance. Fühlen und Denken wirken ständig auf uns ein und lenken uns von unserem Fokus ab und zwar ohne Ausnahme.

Doch unsere Gefühle, wie oben bereits erwähnt, können auch im Körper gespeichert werden und lassen sich längerfristig nicht wirklich verdrängen oder unterdrücken. Daher ist für mich im Coaching ein essentieller Bestandteil, nicht nur neues Denk-, sondern auch neues Fühlverhalten⁵⁶ zu entdecken, dies vor allem in der heutigen stark geprägten mentalen (Wirtschafts-)Welt.

Empfindungen begleiten uns in jeder Sekunde des Seins. "Seit Ende der 1980er Jahre ermöglichen uns bildgebende Verfahren wie die Computertomographie, Hirne in Aktion zu beobachten und exakt zu lokalisieren, welche Region mit welchem Gefühl verbunden ist. Wir erfahren dabei immer mehr über die neuronalen Systeme, die beim Wahrnehmen eine Rolle spielen. Und belegen dadurch eine psychologische Binsenweisheit, die doch niemand wirklich bestreiten wollte: Gefühle sind bei allen Prozessen dabei. So etwas wie einen reinen emotionslosen Gedanken gibt es nicht.“⁵⁷

Entscheidend dabei ist die Absicht, mit welcher wir unseren Fokus ausrichten können und was in unserem Fokus ist, bekommt auch unsere Energie. Je grösser die dahinterliegende Kraft, desto grösser auch die Wahrscheinlichkeit, dass Coaching-Ziele und Absichten, Visionen oder anderes auch tatsächlich umgesetzt werden können.

Meine Absichten als Coach sind grundsätzlich langfristig und nachhaltig ausgerichtet. Wenn beim Coachee die entmutigende Haltung sich mehr und mehr in eine ermutigende Sichtweise und neuen inneren Haltung ändert, geschieht ein entscheidender Paradigma-Wechsel im Coaching-Prozess, welcher weit über ein erreichtes „Zwischenziel“ hinausreicht.

⁵² Stephen R. Covey: *Der 8. Weg*, S.254

⁵³ Alexander Christiani und Frank M. Scheelen: *Stärken Stärken*, S.20

⁵⁴ Siehe S.17 in dieser Arbeit (Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell)

⁵⁵ Gedanken, die man immer wieder denkt

⁵⁶ auch z.B. Fühlen – nicht Denken – nicht Handeln ist ein neues Verhalten

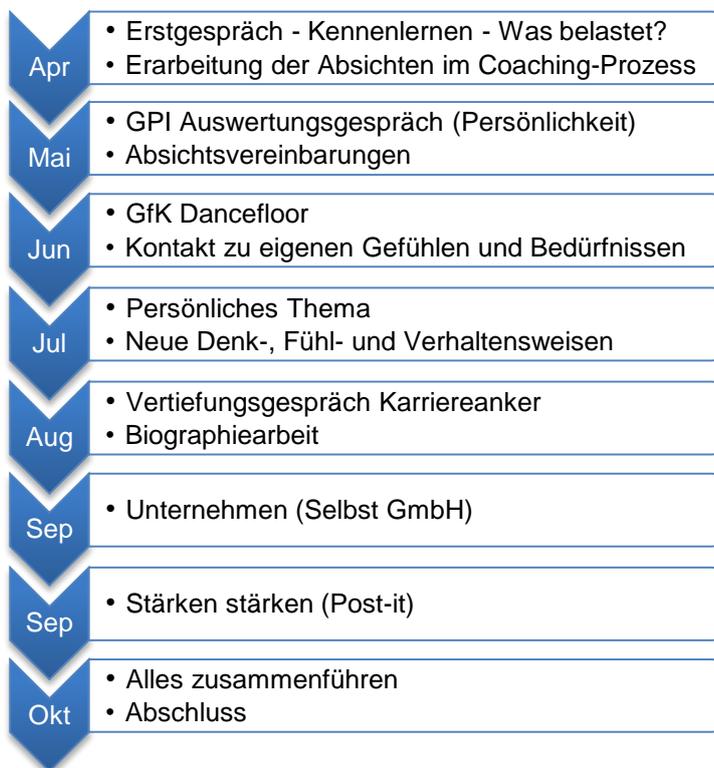
⁵⁷ Wolf Singer, www.brain.mpg.de, deutscher Professor für Hirnforschung, Direktor des Max-Planck-Instituts für Hirnforschung, Frankfurt am Main, Artikel Gefühle sind immer dabei: Einen emotionslosen Gedanken gibt es nicht, Zeitschrift Emotion, März 2006

6 Der Prozess vor dem Übergang

„Wir haben heute alle Freiheiten, uns beruflich neu zu erfinden – manchmal werden wir auch dazu gezwungen, durch eine Restrukturierung, einen Personalabbau, eine Krankheit. Die Lebensstelle gibt es längst nicht mehr, ebenso wenig die sichere Karriereplanung. Wir sind aufgefordert, selber die Verantwortung für unsere berufliche Laufbahn zu übernehmen und beweglich zu bleiben. Das setzt voraus, dass wir uns selber kennen und lernen, Veränderungen mitzugestalten statt zu erleiden, dass wir zu Unternehmen in eigener Sache werden, unabhängig davon, ob wir angestellt oder selbstständig tätig sind.“⁵⁸

Ungeachtet, welchen Weg der Athlet nach dem Vor-Übergangskoaching© wählen wird, werden die obig zitierten Freiheiten und heutigen Anforderungen an das Berufsleben bestehen bleiben. Der Athlet wird früher oder später davon betroffen sein.

6.1 Einblick und Ablauf



6.1.1 Einbezug des Systemumfeldes - Auf das Ganze schauen⁵⁹

Im Erstgespräch war mir von Anfang an wichtig, Einblick in das Systemumfeld des Athleten zu bekommen. Erfahrene Athleten haben mehrere Bezugspersonen, die im Coaching-Prozess miteinzubeziehen sind. Sportpsychologen, Physiotherapeuten, Mental-, Konditions- oder Disziplinen-Trainer aber auch sehr nahestehende private Personen, Partner, Freunde oder Familie sind wichtige Menschen im Umfeld eines Athleten. Viele reden mit und haben, wie im Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell gut ersichtlich ist, mehr oder weniger Einfluss auf den Athleten.

Im Fallbeispiel mit TL wurde deutlich, dass er sein eigenes, freigewähltes „Sommer-Betreuungsumfeld“ zusammengestellt hat. Er arbeitete bereits mit Mental-Trainern und anderen Betreuern zusammen und holte sich speziell für die Olympia-Vorbereitungsphase einen erfolgreichen Konditions-Trainer mit psychologischem Hintergrund an seine Seite.

⁵⁸ Zeitungsartikel, ALPHA, 21./22. September 2013, Austeigen – Umsteigen, Zeit, etwas Neues zu beginnen

⁵⁹ Siehe S.32 in dieser Arbeit (Auf das Ganze schauen)

Der Coaching-Prozess lief also parallel mit der intensiven Betreuung durch Konditions- und Disziplinen-Trainer. Aber da unsere gemeinsame Zusammenarbeit keine sportlichen Trainingsabsichten beinhaltete und somit keinen direkten Einfluss auf das Training ausübte, konnten wir den Coaching-Prozess als seinen ganz persönlichen Entwicklungs-Prozess ansehen. Erfreulicherweise ergänzten sich die Arbeit des Konditions-Trainers sowie meine als Coach wunderbar.

Dennoch ist und bleibt die wichtigste Bezugsperson der Disziplinen-Trainer. Der Athlet kann sich für die Sommersaison „zu Hause“ zwar ein optimales Umfeld erschaffen, fällt dann aber mit der beginnenden Wintersaison wieder in ein vorgegebenes Umfeld zurück, in welcher der Disziplinen-Trainer, neben den Teamkollegen, die wichtigste Person bleibt. Eine möglichst reibungslose und von Widerständen befreite Beziehung ist für den Athleten also entscheidend. Dieser Umstand wurde daher auch im Coaching-Prozess berücksichtigt und miteinbezogen.

6.2 Testverfahren, Selbsttests und angewendete Schlüsselmethoden

Unter „Kurzportrait des Autors“ auf Seite 3, sind einige Auswertungen aus Fragebögen von mir persönlich dargestellt.

Ist man mit den einzelnen Verfahren vertraut, ergänzen sie sich und bilden ein umfassenderes Gesamtbild. Es bleibt dennoch ein Interpretationsspielraum, doch können sie gleichzeitig sehr unterstützend im Coaching-Prozess sein.

Es geht bei der Arbeit mit Testverfahren oder Selbsttests keinesfalls darum, Menschen in Kästchen zu sperren, sondern um das Erkennen von Mustern, Werten, Absichten, Zielen usw., die in uns und anderen aktiv sind. Wir können uns dadurch klarer mitteilen und andere besser verstehen. Sobald wir uns dieser Muster bewusst werden, sind wir nicht mehr so darin gefangen und können freier entscheiden, sie zu verändern oder zumindest kreativer damit umzugehen.

Es folgen einige kurze Hintergrundinformationen zu den aufgeführten Auswertungen. Die in diesem Prozess angewendeten Schlüsselmethoden, Grundrichtungen der Persönlichkeit GPI®, sowie Karriereanker werde ich nachfolgend separat ausführen.

sf1.strengthsfinder.com⁶⁰ (Gallup)

Gallup-System: Dem Instrument liegt ein allgemeines Modell der positiven Psychologie zugrunde. Positive Psychologie ist ein System oder Denkmuster, bei dem die Psychologie aus der Perspektive einer gesunden und erfolgreichen Lebensweise angegangen wird. Der Online-Selbsttest ermittelt die 5 wichtigsten Talent-Leitmotive von insgesamt 32. Talent-Leitmotive⁶¹ können die Basis für ein stärkenorientiertes Leben sein.

stärkentraining.ch⁶²

Die Positive Psychologie hat sich zum Ziel gesetzt, Stärken und Ressourcen von Menschen zu fördern. Sie erforscht, welche Faktoren das Leben am meisten lebenswert machen. Dabei soll das Prinzip „fix what's wrong“ (In Ordnung bringen, was nicht funktioniert) durch das Prinzip „build what's strong“ (Stärken fördern) ergänzt werden. Dieses Programm wurde gemäss diesem Grundsatz entwickelt.

⁶⁰ Marcus Buckingham/Donald O. Clifton: *Entdecken Sie Ihre Stärken Jetzt!* Zugangscodes im Buch enthalten

⁶¹ Siehe S.18 in dieser Arbeit (5.3.2)

⁶² Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik des Psychologischen Instituts der Universität Zürich

PersProfile Manager⁶³

Die Persönlichkeits- / Verhaltensanalyse "PersProfile" basiert auf wissenschaftlichen und psychologischen Erkenntnissen von William Marston (Emotional Intelligence) und C. G. Jung (Typologien). Sie beinhaltet 4 Grundtypen und 8 Verhaltenstendenzen.

6.2.1 Grundrichtungen der Persönlichkeit – GPI® Methode

Für mich eignet sich dieses Testverfahren optimal für den Einstieg in einen längeren Coaching-Prozess. Inzwischen ist das Testverfahren GPI® bekannt und ist bereits Bestandteil einer Diplomarbeit⁶⁴. Weitere Informationen von Urs und Ruth Bärtschi befinden sich im Anhang dieser Arbeit.⁶⁵

Bezugnehmend auf Die Persönlichkeit als Schlüssel im Coaching-Prozess auf Seite 11 ist das GPI® Testverfahren eine sehr einfache, effektive und effiziente Möglichkeit, sich seiner eigenen Persönlichkeitsanteilen bewusster zu werden. Des Weiteren fördert es das Verständnis für die Andersartigkeit der Mitmenschen mit den gleichwertig ausgelegten vier Grundtypen (geschäftig, konsequent, freundlich, gemütlich). Man lernt also nicht nur die eigene Persönlichkeit klarer zu verstehen und wertzuschätzen, sondern gleichzeitig auch die seiner Mitmenschen.

In erster Linie geht es darum, sich ihrer Grundcharakteristika bewusst zu werden und die daraus entstehenden Effekte zu kennen. D.h. Bewusstheit für die verborgenen Absichten, Ziele und den Zweckhandlungen (Finalität) sowie die ermutigende und entmutigende Eigenschaften und Aspekte zu erkennen und letztlich anzunehmen. Die Spannungsfelder können aufzeigen, wo eigene Widerstände vorhanden sind und dazu beitragen, Neues zu entdecken oder zu integrieren. Weiterhin kann damit die Entwicklung vom Ressourcenausnutzer zum Potentialentfalter unterstützt werden, wie Gerhald Hüther dies zutreffend in seinem Buch⁶⁶ schreibt.

Mit dem ausgefüllten Fragebogen und dessen Auswertung (Fremdbild), sowie mit der eigenen Einschätzung nach dem Durcharbeiten der Arbeitsblätter oder dem neuen Workbook (Selbstbild), bietet sich auch eine hervorragende Möglichkeit, die eigene Selbstwahrnehmung zu schärfen und gegebenenfalls zu erweitern.

Die Wechselwirkungen der inneren Dialoge oder einzelnen Stimmen der vier Grundtypen, das Erkennen der eigenen Stärken, die wichtigsten Bedürfnisse, aber auch die Schwächung der eigenen Kraft (Selbstsabotage) oder Sackgassen lassen sich anschliessend durch den ganzen Coaching-Prozess wiederverwenden.

Der GPI ist auch eine Art Empathie-Förderer. Durch das alleinige Wissen, erhöht sich die Selbst- und Fremd-Empathie-Fähigkeit.

Fallbeispiel: Ich war sehr beeindruckt, wie schnell und einfach das GPI Wissen von TL integriert und angewendet wurde. Nicht nur im Umgang mit sich selber, sondern auch im Umgang mit seinen Mitmenschen.

Nachträgliche Bemerkung, März 2015

Heute arbeite ich mit einer anderen Methode, welche die Einfachheit und den Praxistransfer im Alltag von GPI um ein mehrfaches übertrifft.

⁶³ PersProfile Manager®, Versus Systems SA Genf, www.myversus.com

⁶⁴ Peter A. Weber: *Von Innen Nach Aussen - Standortbestimmung zur Lebensmitte*

⁶⁵ Siehe S.33 in dieser Arbeit (Informationen zum GPI®)

⁶⁶ Gerald Hüther: *Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher*, 2013

6.2.2 GfK Dancefloor⁶⁷

Der Umgang mit den eigenen Gefühlen wird wohl bis ans Lebensende eines jeden andauern. Aus den bereits genannten Hintergründen⁶⁸ bringe ich als Coach und ehemaliger Athlet diese Methode im Coaching-Prozess mit Risikoathleten ein, um den Athlet bei der Entdeckung neuer Fühl-, Denk-, Wahl- oder Handlungsmöglichkeiten zu unterstützen.

„Kein anderer kann Gefühle in dir verursachen. Ein anderer kann Gefühle auslösen. Es ist jedoch dein Denken darüber, was er tun sollte oder müsste beziehungsweise, was man tut, was korrekt oder richtig ist, das deine Gefühle von Wut, Schmerz oder Ärger verursacht.“⁶⁹

Die GfK Dancefloor-Methode⁷⁰ ist eine erweiterte Form aus der gewaltfreien Kommunikation, die Menschen darin begleitet, sich den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen bewusst zu werden. Darüber hinaus werden Gefühle nicht nur intellektuell ausgesprochen, sondern deren Auswirkungen auch im Körper direkt gefühlt. Diese Erfahrung ist für mich der entscheidende Faktor im Coaching mit Athleten.

In der ursprünglichen GfK-Haltung wird ein Gefühl einem Bedürfnis zugeordnet, das entweder erfüllt oder unerfüllt ist. D.h. ist ein Bedürfnis erfüllt, ergibt sich ein angenehmes Gefühl daraus, ist es nicht erfüllt, löst es unangenehme Gefühle aus. Die Freiheit des Dancefloor besteht darin, Verantwortung für seine Gefühle (und Körperempfindungen) und Bedürfnisse zu übernehmen, diese zu akzeptieren und sich letztlich damit zu zeigen bzw. sich mitzuteilen, ohne den Anderen für etwas verantwortlich zu machen.



GfK Dancefloor

In dieser Methode vermischt sich GfK, NLP und Coaching. Zum einen übt man die Trennung der einzelnen Schritte (im besonderen Fühlen und Denken), zum anderen liegt die Lösung im Athleten selber, indem er „Fühlen“ und herausfinden kann, was er wirklich braucht oder will (Bedürfnis). Dabei stellt sich der Coachee auf die im obigen Bild dargestellten Blätter und wird vom Coach in den folgenden Schritten begleitet:

Ausgangslage	<u>Was ist jetzt gerade in mir lebendig?</u> Unter Wolfsshow versteht man damit einen interpretierten Zustand, der mit Gefühlen durchmischt ist. Kritik oder Schuldzuweisungen an sich selber, an anderen, Abstossung, Erwartungen, Opfer/Täter, gut/schlecht, richtig/falsch. z.B. Situation im Aussen, in Beziehung mit anderen Menschen, innere Dialoge, Mindfuck's, Selbstsabotage, Schuld usw.
Beobachtung	Was nehme ich wahr (mit meinen 5 Sinnen)? Dieser Schritt unterstützt die Person darin, eine unangenehme Situation neutral, also ohne zu bewerten, anzuschauen und wiederzugeben.
Gefühle	Wie fühle ich mich jetzt? Steht man auf den Gefühlen, ausgelöst durch die Ausgangslage, ist das für die meisten anfangs sehr ungewohnt. Was geschieht? Welche Körperempfindungen sind da? Wie ist meine Atmung? Akzeptiere ich mich mit diesen Gefühlen? Kann ich es aushalten?
Bedürfnisse	Was brauche ich jetzt? Was will ich? Was ist mir wichtig? Erlaube ich mir, meine Bedürfnisse zuzulassen?
Aktion	Stehe ich für mich ein? Was habe ich für Möglichkeiten, um mein Bedürfnis zu erfüllen? Mache ich es von einer einzigen Person abhängig? Erlaube ich mir, mich so mitzuteilen? Was sonst noch?

Die vier Schritte zur Selbst-Empathie müssen nicht der Reihenfolge nach abgespult werden. Es geht darum, mit sich selber in Kontakt zu kommen, um Selbst-Empathie zu erfahren, indem man die eigenen Gefühle wahrnimmt, fühlt und so Zugang zu den möglichen, dahinterliegenden

⁶⁷ www.nvcdancefloors.com

⁶⁸ Siehe S. 19 in dieser Arbeit (Gefühle, Körperempfindungen und Bedürfnisse)

⁶⁹ Marshall B. Rosenberg: *Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens*, 2007

⁷⁰ Gerlinde Ladera, ladera hr synergy, Lavaterstrasse 71, 8002 Zürich, www.ladera.ch

Bedürfnissen bekommt, diese erkennt und Verantwortung dafür übernimmt. Für mich als Coach ist nicht entscheidend, ob der Athlet seine Bedürfnisse immer erkennt, sondern dass er in erster Linie seine Gefühle wahrnimmt und erfährt, was es mit ihm macht.

Im Unterschied zum GfK Gedankengut, sehe ich die grösste Freiheit im Akzeptieren und Zulassen der Gefühle und zwar unabhängig davon, ob ein Gedanke, ein Bedürfnis oder eine Erinnerung zugeordnet werden kann. Fühlen, ohne weitere Bedeutung hineinzugeben, nicht zu bewerten oder sich mit dem Gefühl zu identifizieren ist eine Form von Freiheit, die irgendwann keine Reaktion mehr braucht.

Fallbeispiel: Wie ungewohnt es ist, auf die eigenen Gefühle zu stehen, kommentierte TL mit folgenden Worten: „Das rote Ding ist mir unangenehm“.

6.2.3 Karriereanker⁷¹

Der Karriereanker eignet sich optimal, um die Leitplanken für die berufliche Ausrichtung zu ermitteln und kennen zu lernen. Wie beim GPI® Testverfahren, ist ein Fragebogen vorgängig auszufüllen.

Danach folgt ein Interview, das sich auf die tatsächlichen Entscheidungen konzentriert, die während der beruflichen oder sportlichen Entwicklung getroffen wurden. Man kann das Interview auch als Biographie-Arbeit ansehen, in welcher die Gedanken über die Motive der getroffenen Entscheidungen/Handlungen sowie deren Empfindungen eine wesentliche Rolle spielen und Verhaltensmuster und Beweggründe aufgedeckt werden.

Die Voraussetzung um letztlich damit arbeiten zu können, ist die acht Anker und deren Bedeutung zu kennen. Auch hier gibt es eine Selbsteinschätzung nach Kenntnisnahme der acht Anker und dem geführten Interview. Die Fremdeinschätzung folgt mit der Auswertung des Fragebogens. Das endgültige Festlegen der wichtigsten Anker folgt am Schluss aller Szenarien, wiederum vom Athleten selber.

Seitdem ich den Karriereanker an mir selber erfahren habe, sehe ich deutlich die unterstützenden und richtungsweisenden Leitplanken, welche diese Anker geben können. Für Athleten, die noch keine oder nur wenig Ahnung von ihrer beruflichen Ausrichtung haben, werden die individuellen Bedeutungen der Anker Sicherheit, Klarheit und Vertrauen vermitteln.

Wenn meine berufliche Bestimmung im „Norden“ liegt, dann ist die stimmige Richtung immer nördlich von mir und da ich dies weiss, gibt mir dies Sicherheit, Klarheit und Vertrauen.

Fallbeispiel: Es verwunderte mich nicht, dass wir TL und ich den gleichen Anker mit oberster Priorität haben. Doch wie erwähnt, kann die Bedeutung eines Ankers sehr unterschiedlich sein und sich mit den Jahren auch stark verändern, oder gar mit der ursprünglichen Beschreibung nicht mehr übereinstimmen.

⁷¹ Edgar H. Schein: *Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung* (Workbook)

6.2.4 Athlet als Unternehmer

Als TL von sich aus erwähnte, dass er sich immer mehr als Unternehmer sieht, nahm ich den Selbst-GmbH⁷² Coaching-Impuls in den Prozess hinein. Dieser lässt sich optimal dazu verwenden, dass sich der Athlet vertieft als Unternehmer sehen kann und sich den involvierten Bereichen bewusster wird. Wir klärten zu Beginn, ob die Namensgebung der Teilbereiche für ihn Sinn ergaben und was damit gemeint ist.



6.3 Kreislauf und Verbindung der angewendeten Schlüsselmethoden

Während des ganzen Coaching-Prozesses ergibt sich ein unterstützender und ermutigender Kreislauf, indem die neugewonnenen Erkenntnisse des Athleten in den einzelnen Coaching-Impulsen oder Methoden sich verbinden können und durch Wiederholung aus verschiedenen Perspektiven leichter integrieren lassen.



Persönlichkeitsbewusstheit

- GPI ® Methode
- Einflussfaktoren- und Ressourcenmodell

Gefühle, Bedürfnisse und Gedanken

- GfK Dancefloor
- Mindfuck⁷³, innere Dialoge, Gedanken
- Das Gute erkennen ... Alternativrad

Andere Coaching-Impulse

- Karriereanker (Interview zur Biographie)
- Stärkenportfolio (Post-it)
- Selbst GmbH

Freiwillig zuhause:

- Musterkinder; Will ich wirklich Erfolg?
- 3 wichtigsten Erfolge - ziehen sie Bilanz!
- GPI Workbook

So lassen sich zum Beispiel die wichtigsten Bedürfnisse aus der GPI® Methode sehr schnell in einer beliebigen Lebenssituationen wiedererkennen, die auf dem GfK Dancefloor zum Vorschein

⁷² Urs Bärtschi, CoachingPlus, Coaching-Tool: Selbst-GmbH, Modul 3, 2012

⁷³ Im Sinne von Petra Bock's Buch, „Mindfuck“ – Arten sich selbst zu stören S. 29ff (Katastrophen: sich selbst Angst machen; Selbstverleugnung: die Lebensinteressen anderer über die eigenen stellen; Druckmacher: sich und andere unter Druck setzen; Bewertung: sich und andere bewerten; Regel: sich an rigide, willkürliche oder überholte Regeln halten; Misstrauen: Sich selbst und anderen chronisch misstrauen; Übermotivation: Verdrängen, sich extrem euphorisieren und übermotivieren)

kommen (unangenehme Gefühle durch unerfülltes Bedürfnis, wie z.B. Ordnung, Planung, Struktur, Gerechtigkeit etc.).

Auch erweitert die GPI® Methode und der GfK Dancefloor die alternativen Möglichkeiten eines Menschen und neue Verbindungen können einfach hergestellt werden. Stärken aus dem GPI® Methode finden sich in der Stärken-Übung wieder und die Karriereanker finden und verbinden sich mit der Selbst GmbH, sowie der Stärken-Übung.

Schlüsselmethoden	Hauptanwendungsgebiete	Zeitpunkt
+ Persönlichkeitsbewusstheit	Sport, Privat und Beruf	umgehend
+ Gefühle, Bedürfnisse und Gedanken	Sport, Privat und Beruf	umgehend
+ Karriereanker	Beruf	v.a. nachher
+ Selbst GmbH	Sport, Privat und Beruf	umgehend
+ Stärkenportfolio	Sport, Privat und Beruf	umgehend
+ Persönliche Themen	Sport, Privat und Beruf	umgehend
= Vor-Übergangcoaching©	In allen Lebensbereichen	umgehend

Fallbeispiel: Als wir während des Abschlussgesprächs nochmals die einzelnen Sitzungen und Erkenntnisse aus den unterschiedlichsten Übungen durchgegangen sind, freuten mich im speziellen die Rückmeldungen über die wahrgenommenen Verbindungen der Methoden von TL: „Der Kreislauf hat sich geschlossen.“

Obwohl die Olympischen Spiele nun wieder seine volle Aufmerksamkeit hat, ist der Karriereanker dennoch präsent geblieben mit der Rückmeldung: „Den Mut haben, das zu tun, was meiner Persönlichkeit entspricht.“ Und sinnigerweise wurde er eine Woche nach der Stärken-Übung während eines Workshops, zudem er eingeladen war, gefragt, was seine Stärken sind, die er authentisch und sicher beantworten konnte.

Zusammenfassend bin ich überzeugt, dass mit Anwendung der nachstehenden Schlüsselmethoden in dem vorgängig beschriebenen Coaching-Prozess vor dem Übergang eine nachhaltige Wirkung erzielt werden kann, die für den Athleten in allen Lebensbereichen umgehend nutzbar und in allen Lebensbereichen ermutigend ist.

7 Schlussteil

Das Potenzial für Vor-Übergangskoaching© in vorliegender Form ist nicht nur für Risikoathleten immens gross. Grundsätzlich bietet sich der Prozess für alle Menschen an, die früher oder später mit einem Übergang konfrontiert werden. Wie unter Ziffer 5.2 beschrieben, wird es immer wichtiger werden, unsere Berufung mit Leidenschaft zu leben. Coaching ist bekannter Weise dann am wirkungsvollsten, wenn ein Mensch aus Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Neugier, Klarheit über sich oder etwas bekommen will.

Wir Menschen bewegen uns grundsätzlich dann, wenn unsere individuelle Schmerzgrenze überschritten ist oder durch andere, unerwartete Lebensereignisse (z.B. Trennung, Tod eines Angehörigen, Restrukturierung, Krankheit, Burnout usw.) in Bewegung gebracht wird. Auch ist die Leistungs-, bzw. Resultat- oder Erfolgsorientierung ein Antreiber für Entwicklung und Bewegung.

Ich bin nach wie vor erstaunt darüber, wie wenig Coaching und Coaching-Prozesse in Athletenkreisen heutzutage bekannt sind. Ich bin überzeugt davon, dass eher früher wie später Athleten und Verbände, aber auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Nutzen von Coaching-Prozessen erkennen werden und dadurch ein Umdenken stattfinden wird.

Zusammenfassend sehe ich folgende potenzielle Entwicklungsbereiche:

- Vor-Übergangskoaching© in Unternehmen (Restrukturierung, Kündigung)
- Vor-Übergangskoaching© für Menschen, die sich mit einem Übergang konfrontiert sehen
- Coaching-Prozess mit Disziplinen-Trainern in Risikoeinzelsportarten
- Teamcoaching im Risikoeinzelsport (z.B. Nationalmannschaft)
- Vor-Übergangskoaching© für junge Erwachsene, die Risikosportarten ausüben und nicht genau wissen, was sie wollen.

Wir können unser ganzes Beziehungsnetz ändern, den Beruf wechseln, den Wohnort oder was auch immer uns im „Aussen“ nicht passt, was manchmal auch die einfachste Lösung ist. Doch wir werden unsere Persönlichkeit und unseren Lebensstil, unsere private Logik immer mitnehmen. Menschen ohne klares Selbstbewusstsein, lassen sich vermehrt von ihrer Umwelt bestimmen, oder von ihren unbewussten Programmen.

Der Risikoathlet ist auf seine Art und Weise aufgewacht. Er will mehr als nur Zuschauer sein und andere (im Fernsehen) bewundern, er will sich selbst erfahren. Ob nun die Antreiber des Reiz-, Sinn- oder Grenzsuchers in Distinktion und Prestige liegt, oder ob die Selbstbefähigung im Vordergrund steht, alle haben sie den Mut und erweitern ihre persönlichen Grenzen.

Die anfangs erwähnte Begleitungslücke schliesse ich mit der vorliegenden Arbeit, um aktuellen und zukünftigen Athleten mit dem Prozess vor dem Übergang den Sprung in neue Dimensionen zu ermöglichen. Das Erstellen dieser Arbeit sowie die Coaching-Prozesse mit meinen Klienten waren für mich zutiefst erfüllend und lassen mich zuversichtlich in meine weitere berufliche Zukunft blicken.

Ich wünsche jedem Athleten von Herzen, dass er seine Natur kennt und authentisch seine ureigene Freude während und vor allem auch nach seiner sportlichen Karriere zum Ausdruck bringen kann.

8 Literaturverzeichnis

- Ackermann Daniel: *Alles eine Frage von Bewusstsein!* , Assunta-Verlag, 2002
- Asgodom Sabine: *So coache ich*, Kösel-Verlag, 2012
- Bauer Joachim: *Das Gedächtnis des Körpers: Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern*, Heyne Verlag, 2004
- Bauer Joachim: *Warum ich fühle, was du fühlst: Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone*, Heyne Verlag, 2006
- Bauer Joachim: *Arbeit: Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht*, Karl Blessing Verlag, 2013
- Bette Karl-Heinrich: *X-treme. Zur Soziologie des Abenteuer- und Risikosports*, transcript Verlag, 2004
- Bock Petra: *Mindfuck. Warum wir uns selbst sabotieren und was wir dagegen tun können*, Knauer Verlag, 2011
- Bolles Richard Nelson: *Durchstarten zum Traumjob*, Campus Verlag, 2012
- Braun Roman: *Die Coaching Bibel*, Verlag Linde, 2004
- Bryson Kelly: *Sei nicht nett, sei echt!* , Junfermann, 2009
- Byron Katie, Stephen Mitchell: *Lieben was ist*, Goldmann, 2002
- Buckingham Marcus / Clifton Donald O.: *Entdecken Sie Ihre Stärken Jetzt!*, Campus Verlag, 2002
- Christiani Alexander / Scheelen Frank M.: *Stärken Stärken. Talente entdecken, entwickeln und einsetzen*, Redline Verlag, 2013
- Covey Stephen R.: *Die 7 Wege zur Effektivität*, Gabal Verlag, 20. Auflage 2011
- Covey Stephen R.: *Der 8. Weg*, Gabal Verlag, 6. Auflage 2009
- Covey Stephen R.: *Vom Beruf zur Berufung*, Gabal Verlag, 2009
- Dirren Eveline: *Sportpsychologische Beratung im Spitzensport*, Diplomarbeit, www.zhaw.ch, 2006
- Dreikurs Rudolf: *Grundbegriffe der Individualpsychologie*, Klett-Cotta, 2009
- Dreikurs Rudolf: *Mut tut gut! Für eine bessere Lebensqualität*, RDI Verlag, 2011
- Dreikurs-Ferguson Eva: *Individualpsychologische Theorie. Eine Einführung*, AWD Druck, 1982
- Hadbawnik Iris: *Bis ans Limit und darüber hinaus, Faszination Extremsport*, Verlag die Werkstatt, 2011
- Hässner Yvonne: *Sport ohne Grenzen*, Lizentiatsarbeit, Examicus, 2006
- Häusel Hans-Georg: *Brain View*, Haufe-Lexware, 2012
- Hüther Gerald: *Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher*, Fischer Verlag, 2013
- Müller Arno: *Risikosport. Suizid oder Lebenskunst?*, merus verlag, 2008
- Meyer Ruth: *Soft Skills fördern*, hep verlag, 2011
- Nohl Martina: *Übergang coaching. Berufliche Veränderungen kompetent und erfolgreich gestalten*, Junfermann Verlag, 2011
- Opaschowski Horst W.: *Xtrem. Der kalkulierte Wahnsinn. Extremsport als Zeitphänomen*, Germa Press Verlag, 2000
- Radatz Sonja: *Beratung ohne Ratschlag*, Verlag systemisches Management, 2000
- Rosenberg Marshall B.: *Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens*, Junfermann Verlag, 2010
- Schoenacker Theo: *Mut tut gut. Für eine bessere Lebensqualität*, RDI Verlag, 2011
- Stöckli Christian: *Motive und Risikowahrnehmung im Risikosport*, Lizentiatsarbeit, GRIN, 2009
- Storch Maja: *Das Geheimnis kluger Entscheidungen*, Pendo Verlag Zürich, 2003
- Spezzano Chuck: *Erfolg und Erfüllung liegen in deinen Händen*, Verlag Vianova, 2010
- Ucik Martin: *Integrale Beziehungen*, Phänomen Verlag, 2012
- Weber Andreas: *Alles Fühlt. Mensch, Natur und die Revolution der Lebenswissenschaften*, Berliner Verlag, 2008

9 Anhang

9.1 Auswertungsbogen: Coaching-Prozess mit Athlet TL⁷⁴

Rückblick auf den Coaching-Prozess, welche sechs Worte fallen dir ein, wenn du dich an das Coaching zurück erinnerst?

- a) Stärken
- b) Bewusstsein
- c) Unternehmer (Verantwortung)
- d) Wolfsshow
- e) Authentisch
- f) 4 Typen

Welche Szenen oder Methoden waren für dich besonders stärkend oder ermutigend?
GPI®, *GfK Dancefloor* (Gefühle, Bedürfnisse), *Karriereanker*, *Selbst-GmbH*, *Stärken* (Post-it)

GPI, Karriereanker, Stärken, Selbst GmbH

Nenne drei Punkte, die du über dich gelernt hast oder die sich bestätigt haben.

Ich bin für meine sportliche Karriere selbst verantwortlich
Ich bin mir meiner Stärken viel bewusster
Der Dancefloor ist für mich ein Tool meine Gefühle zu akzeptieren und authentische Lösungen (Aktionen) zu suchen.

Was konntest du im Grossen und Ganzen umsetzen, was du dir vorgenommen hast?

Mein „Unternehmen“ konnte ich noch stärker auf meine Bedürfnisse ausrichten.

Die vereinbarten Coaching-Ziele (bitte ankreuzen)

- nicht erreicht erreicht mehr als erreicht

Folgende konkrete Auswirkungen des Coachings sind feststellbar.

Ich bin mir meiner Stärken noch viel bewusster.

Würdest du mich, Andreas Messerli weiterempfehlen?

- Ja Falls ja, an wen? Athletenumfeld Skiakrobatik
 Nein Andere Einzelsportler
 Arbeitsumfeld
 Freundes- und Bekanntenkreis
 ...

Folgendes will ich noch mitteilen ...

Aus meiner Sicht sollten Sportverbände die Selbstverantwortung der Athleten weiter stärken, ein Coaching Prozess könnte eine Möglichkeit dazu sein. Zudem tragen die Verbände eine Mitverantwortung für die Nachsport-Karriere ihrer Athleten. Ein Coaching kann den Athleten helfen sich auf das Leben nach dem Spitzensport vorzubereiten.

⁷⁴ www.de.wikipedia.org

9.2 Stationen einer Laufbahnberatung⁷⁵

Vergangenheit

Prägungen
 Persönlichkeitsaspekte / Lebensstil
 Biografiearbeit / Lebensgeschichte / Laufbahnmuster
 Erfolge / Krisen / Bewältigungsstrategien / Verhaltensmuster
 bisherige Arbeits- und Lebenserfahrungen
 Analyse bisheriger Weiterbildung(en)
 Umgang mit Stress und Belastungen

Gegenwart

Interessen / Neigungen
 Ressourcen / Stärken / Fähigkeiten / Kenntnisse / Kompetenzen
 Rahmenbedingungen / Infos über den Arbeits- und Bildungsmarkt
 Werte / Einstellungen / (Innere) Haltungen
 soziale Unterstützungssysteme

Zukunft

Zukunftsvorstellungen / Vision
 erarbeiten von Lösungen / Alternativen
 Weiterbildungsmöglichkeiten
 Entscheidungsverhalten / Entscheidungen treffen

9.3 Auf das Ganze schauen⁷⁶

System: Die Wirkursache für Bewegung, Entstehung oder Veränderung. Der Bereich, dem wir unser Leben verdanken, die Eltern, Familie und die Systeme, von denen wir ein Teil sind. Das Grundbedürfnis der Menschen ist dazuzugehören.

Wir gehören dem Club an, dem Unternehmen, dem Freundeskreis, der Wohngemeinschaft, der Vereinigung – und am wichtigsten der Familie. Menschen nehmen EINFLUSS auf diese Systeme und sie werden BEEINFLUSST: Die Einflüsse sind zirkulär, sie verstärken oder schwächen ab. Jede Handlung verstärkt den Teufelskreis.

Säkular: Das materielle Umfeld, indem sich der Mensch bewegt. Logische Ebenen der Identität (Kontext, Handlungen, Fähigkeiten, Einstellungen, Identität)

Umfeld	Der Mensch, dem wir begegnen, lebt und arbeitet mit bestimmten Menschen an bestimmten Orten, umgeben von Dingen und Informationen.
Handlung	In seinen Kontexten handelt der Mensch auf besondere Art und Weise, er arbeitet, geht seinen Hobbys nach, verbringt seine Freizeit und nimmt seine Umwelt auf bestimmte Weise wahr.
Fähigkeiten	In seinem TUN hat der Mensch bestimmte Fertigkeiten und STRATEGIEN entwickelt. Er nützt sie, um seine Bedürfnisse zu erfüllen. Fähigkeiten strukturieren Handlungen um Umwelt: Was wir gut können, tun wir häufiger als das, was wir nicht gut können. Wir wählen unsere Arbeit und damit den Arbeitsplatz auf Basis unserer Fähigkeiten. (oder auch nicht!!)
Ein- stellungen	GLAUBENSsätze und WERTE können sowohl Berechtigungen als auch Einschränkungen beinhalten. Sie strukturieren Fähigkeiten, Handlungen und Umwelt. Wir können nur etwas lernen, das wir glauben, lernen zu können. Wenn uns ein schönes Zuhause wichtig ist, werden wir es auch schön gestalten.
Rolle	Der Mensch hat ein Bild von sich selbst konstruiert. Die Rolle beschreibt sein Selbstverständnis, seine Glaubenssätze über die eigene Person, das, was ihn im Hier und Jetzt ausmacht. (Lebensstil) Die Rolle strukturiert alle anderen Ebenen und ist am wenigsten bewusst. Veränderung muss also das Rollenverständnis und die Einstellung des Klienten berücksichtigen.

⁷⁵ Urs Bärtschi, CoachingPlus, Modul Laufbahncoaching, Coaching-Tool

⁷⁶ Roman Braun, Coaching Fibel, S.63

9.4 Informationen zum GPI®

Wertvolles Wissen und zahlreiche Arbeitstechniken

Ruth und Urs R. Bärtschi, entwickelten in den vergangenen Jahren die vorliegende Version des Testverfahrens GPI®. Mit ihrer jahrelangen Erfahrung haben Sie das Verfahren immer wieder verfeinert und zudem mit wertvollem Wissen, sowie zahlreichen Arbeitstechniken erweitert.

Entdecken und entfalten der Stärken

Das moderne Testverfahren GPI® mit integrierter Persönlichkeitsanalyse kann in der Praxis in verschiedenen Fragestellungen gewinnbringend eingesetzt werden:

- Stärkung des Selbstmanagements
- Ressourcenoptimierung
- Berufs- und Karriereplanung
- Teamentwicklung
- Kommunikation und Konfliktlösung
- Veränderungsprozesse
- Stressregulation
- Führungsprofil

Stärken des Testverfahrens GPI®

Das Testverfahren GPI® erzeugt ausschliesslich Gewinner: Die «Grundrichtungen der Persönlichkeit» verdeutlichen bestehende Überzeugungen, sowie Denk- und Verhaltensmuster. Das Verfahren basiert auf Stärken und Möglichkeiten und zeigt konkrete, handlungsorientierte Wege zur Ausschöpfung des eigenen Potenzials auf. Die Einzigartigkeit liegt darin, dass innere Dialoge sehr gut nachvollzogen und verdeckte eigene Absichten erkannt werden können. Es werden Strategien skizziert, wie die konstruktiven Aspekte der eigenen «Grundrichtung» mit Mut und Selbstvertrauen entfaltet und gestärkt werden können. Durch gezielte Interventionen lassen sich hilfreiche und langfristige Verbesserungen erzielen.

Ab November 2013 ist das neue Buch zum GPI® im Handel erhältlich: „Ich bin mein eigener Coach“⁷⁷

⁷⁷ www.ich-bin-mein-eigener-coach.ch

9.5 Kurzübersicht: Die Acht Karriereanker⁷⁸

Autonomie und Unabhängigkeit: Solche Menschen profitieren stark von den Veränderungen und finden relativ einfach eine Arbeit oder nutzen die Möglichkeit, sich selbständig zu machen. (Im Fragebogen: SU = Selbstständigkeit und Unabhängigkeit)

Sicherheit und Stabilität: Arbeitsplatzsicherheit ist immer weniger gegeben. Die Abhängigkeit der Person von einer Organisation muss durch die Abhängigkeit der Organisation zur Person ausgeglichen werden. Umsetzbar soll diese Idee gegenseitiger Abhängigkeit durch erweiterte Qualifikation des betroffenen Mitarbeiters sein. (Im Fragebogen: SB = Sicherheit und Beständigkeit)

Technisch-Funktionale Kompetenz: In dem Mass in welchem sich die technologische Komplexität erhöht, steigt die Abhängigkeit der Organisationen von fachspezifischen Experten. Diese Gruppen müssen sich durchgehend weiter qualifizieren. (Im Fragebogen: TF)

General Management: Analytische Fähigkeiten, emotionale Kompetenz, die Fähigkeit mit nur bruchstückhaften Informationen logische Entscheidungen zu treffen, zeichnen diesen Karriereanker aus. Derartige Fähigkeiten haben sehr breite Einsatzmöglichkeiten und sind i.d.R. mit viel Prestige ausgestattet. Die manchmal anzutreffende deutsche Übersetzung von "General Management" mit "Allgemeine Verwaltungstätigkeit" erscheint nicht hilfreich. Geeignet erscheint: Führung von Menschen und Steuerung von Projekten. (Im Fragebogen: GM)

Unternehmerische Kreativität: Mobilität, Komplexität und Dynamik der Welt schaffen hochqualifizierten Personen neue Möglichkeiten. Die aus dieser unternehmerischen Tätigkeit entstehenden neuen Jobs sind oft Tätigkeitsgebiete für andere Ankergruppen. (Im Fragebogen: UK)

Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache: Solche Menschen wollen neben einem ausreichenden Einkommen etwas tun, das ihnen in einem größeren Kontext sinnvoll erscheint. (Im Fragebogen: DH)

Totale Herausforderung: Menschen, die durch das Bestehen von Herausforderungen wie der Überwindung des scheinbar Unmöglichen, dem Lösen ungelöster Probleme ihren Gewinn definieren. (Im Fragebogen: TH)

Lebensstilintegration: Eine „Doppelkarriere“ in Arbeit und Familienleben ist bei Führungspersonen zu beobachten. Um diese bei der sie beschäftigenden Organisation zu halten, müssen diese herausgefordert und ihre Bedürfnisse erfüllt werden. Mögliche Angebote sind Betriebskindergärten und flexible Arbeitsmodelle. (Im Fragebogen: LS)

⁷⁸ www.de.wikipedia.org