

## Das Enneagramm-Prozessmodell im Coaching: ein Workshop in Zeist (NL)

Von Frits van Kempen

Langsam aber sicher wird Arno Kohlhoff zu einem Prozessmodell-Spezialisten.

Als wir seine Weiterbildung im Mai 2004 in Ritschweier erlebten, waren sich Renske und ich sofort einig: den Arno müssen wir mal nach Holland zu uns einladen. Seit wir die Niederländische Ausbildung für Enneagramm-Coaches gegründet haben, bieten wir eine Weiterbildungs-Plattform an für enneagrammbegeisterte professionelle Coaches. Dabei geht es darum, kreative und innovative, besonders auf die 1:1 - Beziehung ausgerichtete Möglichkeiten mit dem Enneagramm zu erarbeiten, auszuloten.

Sechzehn TeilnehmerInnen kamen am 4.März d.J. in Zeist (bei Utrecht) zum Seminar zusammen. Seminarsprache war englisch. Ging es in Ritschweier noch um die Präsentation eines Problemlösungsmodells mit typspezifischen Lösungen, wurde uns in Zeist klar vor Augen geführt, dass das Prozessmodell darüber hinaus sehr gut für die Coaching-Arbeit nutzbar gemacht werden kann. Besonders wenn man es mit dem Typenmodell integriert.

Neben notwendigen Theorie-Bausteinen (s.u.) wurden Übungen angeboten, in denen man zum Beispiel erfahren konnte, wie unser Typ die Ausgestaltung der einzelnen 9 Punkte des Modells beeinflusst. Auch erlebten wir, in welcher Phase der Problem-Bearbeitung unsere Stärken und Schwächen liegen. Für Coaches eine sehr gute Übung, weil man rasch Einsicht bekommt in das Phänomen der Übertragung – Gegenübertragung.

Das Problemlösungs-Modell mit den 9 Punkten wurde einerseits beleuchtet aus der Sicht des Klienten mit seinem Problem und andererseits aus der Sicht des Enneagrammcoachs mit den notwendigen Haltungen und Herangehensweisen an den verschiedenen Punkten. Zum Beispiel:

Punkt 1 (Klient): Unzufriedenheit mit dem status quo: „es ist nicht so wie es sein sollte“.

Punkt 1 (Coach): Explorieren des Behandlungsauftrags: „woran erkennst du, dass du ein Problem hast?“.

Punkt 4 (Klient): Konfrontation mit beunruhigenden Einsichten und Gefühlen.

Punkt 4 (Coach): Führt den Klienten zu einem vertieften Problemverständnis und geht Ziel führend mit den inneren und äußeren Widerständen des Klienten um.

Zwischen dem Punkt 4 (Widerstand) und Punkt 5 (erste Ziele werden identifiziert) – also beim Wechsel von der rechten Seite des Enneagramms auf die linke - tut sich ein Graben auf. Der Klient kommt dann oft in eine Krise („ich bin verloren“). Er ist verwirrt, erkennt (noch) keine Richtung und soll doch soviel loslassen (seine Widerstände, die Sicherheit geben, nämlich). Hier muss der Coach sich beweisen, indem er maximal präsent ist. So nah er jetzt dem Klienten ist, so desidentifiziert bleibt er mit dem Problem des Klienten. Auf diese Weise gelingt es am besten, zusammen mit dem Klienten einen Weg aus der Krise zu finden und mögliche Veränderungsziele anzuvisieren. Ist der Coach hier – der Klient empfindet sich zwischen Himmel und Erde – maximal präsent, so wird er an Punkt 9 (Integration) gar nicht mehr gebraucht.

Das Prozessmodell bietet vielfältige Möglichkeiten für den Coach. So erkannten wir, dass es der Mühe Wert ist, an bestimmten Punkten im Laufe des Problemlöseprozesses inne zu halten, um entlang der Verbindungslinien voraus schauend sich in einen der anderen Punkte gedanklich hineinzusetzen. So kann es günstig sein, sich bei Punkt 2 (Analyse des Problems) schon mal einen Eindruck zu verschaffen von den Widerständen / Schwierigkeiten, die an Punkt 4 auf einen zukommen könnten. Von Punkt 2 aus kann man sich aber auch gedanklich die ideale Lösung imaginieren, indem man sich zum Punkt 8 (Problem ist vollständig gelöst) begibt. Das Problemlösemodell bietet somit Klient wie Coach die Möglichkeit, Zukünftiges besser zu antizipieren. Auch ein Rückblick ist möglich: habe ich zum Beispiel erste Ergebnisse erzielt (Punkt 7) kann ein Rückblick entlang der Linie zu Punkt 1 (Wahrnehmung des Problems) sehr motivierend sein, um zu erkennen, wie weit ich schon gekommen bin.

Um die Teilnehmer noch etwas tiefer mitzunehmen holte Arno noch drei weitere Methoden aus seiner Kiste: 1. Phantasiereise,

2. Mini-Transformationen und

3. Lösungen erster, zweiter und dritter Ordnung.

### **Phantasiereise:**

Arno lud zu einer spannenden Nachtfahrt auf dem Meer ein. Wir imaginierten uns mit geschlossenen Augen auf unser Boot oder Schiff und erlebten Sturm, hohe Wellen und peitschende Winde, was recht beängstigend war. Zum Glück steuerten wir später den Hafen an. Das Ziel der Übung bestand darin, die individuell und typspezifisch unterschiedlichen Weisen erfahrbar zu machen, mit der zwischen den Punkten 4 und 5 die Krise erlebt wird. So bekamen wir Einsicht in das Phänomen der Übergabe/des Loslassens bis wir endlich – bei tiefschwarzer Nacht und hohen Wellen – die Hafenerleuchtung sahen.

### **Mini-Transformationen:**

Wenn man als Coach dem Klienten an jedem der neun Punkte des Problemlösemodells auch die höheren emotionalen und kognitiven Tugenden präsentiert, bekommt der Klient an jedem Punkt des Prozesses eine tiefer gehende spirituelle Hilfe, den nächsten Schritt zu machen. An jedem Punkt ist sozusagen eine „kleine“ Transformation in Form der emotionalen Tugend nötig, um zum nächsten Punkt voranschreiten zu können. Dabei findet die jeweilige Tugend des Typs seine 1:1- Entsprechung an den 9 Punkten des Problemlösemodells.

So ist an Punkt 9 die die emotionale 9-er Tugend der Tat – im Sinne eines inneren wie äußeren Engagements - nötig, um überhaupt zu einer Problem-Wahrnehmung (Punkt 1) zu gelangen. Ganz analog:

An Punkt 1 sehe ich mit gelassener Heiterkeit (emotionale Tugend von Typ 1), was es zu perfektionieren gilt, um zum nächsten Punkt 2 (Problemanalyse) zu gelangen.

An Punkt 2 erkenne ich meine Ohnmacht und benötige die Tugend des Typ 2 (Demut), um mir an Punkt 3 (erster Außenimpuls) helfen zu lassen.

An Punkt 3 benötige ich Wahrhaftigkeit (Tugend des Typ 3), um mich mit inneren wie äußeren Widerständen an Punkt 4 auseinandersetzen zu können.

Die Tugend des emotionalen Gleichmuts des Typs 4 wird benötigt, um den Sprung ins Ungewisse (Lücke zwischen 4 und 5) zu wagen usw.

*(Diagramm 1: diagramm minitransformationen.doc)*

### **Lösungen 1., 2. und 3. Ordnung**

Arno unterscheidet an Punkt 5, an dem es um die Identifizierung „echter“ Ziele (bzw. Lösungen) geht, Lösungen 1., 2. und 3. Ordnung.

In Kürze:

1. Ordnung heißt: lediglich die Häufigkeit eines bestehenden Verhaltens wird verändert (z.B. empfiehlt der Arzt dem Patienten mit Herzbeschwerden das Rauchen einzustellen und mehr Sport zu treiben). Es wird nichts wirklich neu gelernt.

2. Ordnung heißt: es geht um die Erprobung von neuen, im bisherigen Verhaltensrepertoire noch nicht vorhandene Möglichkeiten. Besagter Patient erlernt z.B. Yoga oder lernt, über seine Probleme am Arbeitsplatz mit seiner Frau zu sprechen. Alte Denk- und Einstellungsmuster werden aber weitgehend beibehalten, im Beispiel etwa „ohne Arbeit bin ich ein Nichts“.

3. Ordnung heißt: hier findet nicht nur ein Neulernen statt, sondern ein Umlernen. Alte Denk- und Einstellungsgewohnheiten werden zu Gunsten funktionalerer aufgegeben oder modifiziert. Besagter Patient öffnet sich für die emotionalen Qualitäten des Seins und löst sich von der einseitigen Fixierung auf seinen Beruf. Die ganze Person wächst in Richtung größerer Reife und Authentizität.

Es ist klar dass Arno einen sehr guten workshop gegeben hat und wir werden ihn sicher wieder zu unserem Enneagrammkreis einladen. Auch bleibt er stets offen für weitere Entwicklungen. Das gefällt uns am meisten, denn so bleiben wir alle jung!

Mai 2005.      Drs. Frits van Kempen

### **Workshop aus der Sicht des Leiters:**

Von der ersten Idee zu diesem workshop über die Planung hin zur Durchführung und die anschließende Aufbereitung – für mich war das ein höchst genussvolles highlight, fand ich doch in Person von Frits und Renske ein gleichermaßen sympathisches wie hochgradig professionell arbeitendes Tandem vor, dem man seine langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen und dem Enneagramm anmerkte. Ihre sehr persönliche und aufmerksame Betreuung während der Tage in Holland (eine Amsterdam-Führung im Anschluss inbegriffen) halfen mir, mich auf das Wesentliche –

sprich Vermittlung von innovativem Enneagramm-Wissen an ein konstruktiv-anspruchsvolles Publikum auf Englisch – zu konzentrieren. Ihre Doppelrolle als Veranstalter und Teilnehmer während des workshops meisterten Frits und Renske souverän. Klasse auch das Catering (durch Renske), u.a. gab es ein leckeres selbst zubereitetes warmes Mittagessen. Abgeschaut habe ich mir auch die Idee, in den Pausen eine schöne einstimmende Musik laufen zu lassen. Gerne nehme ich ihre Einladung an, im nächsten Jahr wieder einen innovativen workshop anzubieten. Inhalt und Termin werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Dipl.-Psych. Arno Kohlhoff