



DAS A UND O BEIM COACHING – Coaching-Experte Dr. Migge im Interview

Sich zum Coach weiterzubilden, hat nicht nur berufliche Vorteile. Auch persönlich profitieren viele Menschen von einer Coaching-Weiterbildung. Sei es, dass sie dadurch ihre kommunikativen Fähigkeiten verbessern oder sich selbst besser einschätzen können. Das erklärt, warum Coaching-Weiterbildungen aktuell so beliebt sind.

Doch was genau steckt eigentlich hinter einer Coaching-Qualifikation? Auf diese umfassende Frage hat Dr. Björn Migge Antworten. Gemeinsam mit seiner Frau bildet er seit 2004 im eigenen Institut Coaches aus – auch die Teilnehmenden der APOLLON Akademie nehmen an seinen Seminaren im Rahmen ihrer Coaching-Weiterbildung teil.

Wann und wieso haben Sie sich erstmals für das Coaching interessiert?

1993 habe ich in der Bibliothek zufällig NLP-Bücher (*Anm. d. Red.: NLP bedeutet Neuro-Linguistisches Programmieren*) entdeckt. Mich hat diese anwendungsbezogene praktische Psychologie begeistert. Coaching gab es eigentlich noch nicht. Zu der Zeit habe ich dann eine NLP-Ausbildung und eine Ausbildung in Hypnotherapie nach Milton Erickson in Hamburg gestartet. Eine NLP-Ausbilderin war Trainingsleiterin bei der Lufthansa und hat ein Upgrade in Business-Coaching entwickelt, an dem ich teilnahm. Obwohl ich zu der Zeit noch Arzt in den Fächern Innere Medizin und Radiologie im Krankenhaus war, haben mich das Coaching-Mindset und die Hypnotherapie damals so sehr geprägt, dass ich mir eine berufliche Zukunft mit diesen Ansätzen erträumt habe.



Welche Charaktereigenschaften braucht ein guter Coach Ihrer Meinung nach?

Es gibt verschiedene Coaching-Ansätze oder -"Philosophien". In jedem Fall braucht es einen **sehr ehrlichen Blick auf sich selbst**, damit man sich bei Anliegen der Klientinnen und Klienten nicht auf versteckte Weise selbst coacht oder eigene unbewusste Muster in Gesprächspartner/-innen hineinprojiziert.

Außerdem braucht es eine **Form von Akzeptanz**, also eine Offenheit, fast Liebe, ein **Interesse an anderen Menschen** und ihren Systemen. Es braucht Know-how und eine **Menge Übung** und die **Bereitschaft, sich selbst in Frage zu stellen** und immer wieder zu lernen und sich selbst korrigieren zu lassen (z. B. in Supervision oder kollegialen Gesprächen).

Und es braucht (**Lebens-)****Erfahrung** und **Wissen über die Kontexte**, in denen Coaching stattfindet. So ist es zum Beispiel unglücklich, wenn jemand Führungspersonen coachen möchte, selbst aber nie am eigenen Leib verschiedene Führungsstile erlebt hat und in verschiedenen Unternehmenskulturen Führung erleben und gestalten durfte. Das Gute ist: **Mit etwas Offenheit kann man alles nach und nach lernen**. Das braucht aber drei bis sechs Jahre.

Was sind die Chancen und Möglichkeiten des Coachings?

Fast niemand wird wohlhabend mit Coaching und nur etwa fünf Prozent der Coachinganfänger/-innen werden Vollprofis, die damit ihren gesamten Lebensunterhalt verdienen. Für viele ist Coaching ein **Baustein ihrer Tätigkeit von Beratung**, Training und dergleichen oder eine Nebentätigkeit neben einer Festanstellung. Andere Coaches sind in ihren Grundberufen tätig und können innerhalb ihrer Unternehmen teilweise coachen. Es gibt aber auch viele Absolventinnen und Absolventen, die ihre Coachingkompetenzen "nur" nutzen, um ihre **Kommunikation mit Mitarbeitenden und Kund/-inne besser zu gestalten** oder um **sich selbst besser zu verstehen** und das eigene Leben sinnhafter zu gestalten.



Welchen dieser Wege jemand wählt, hängt von den Lebenskontexten ab, in denen man sich eingerichtet hat, von den persönlichen Visionen, der eigenen Energie, Veränderungs- und Lernbereitschaft. So oder so sagen aber fast alle (ich schätze über 95 Prozent) der Absolventinnen und Absolventen einer Coaching-Ausbildung auch Jahre später noch, dass die Impulse, das Gelernte und Erfahrene sehr wertvoll waren und sich in ihrem Leben neue und gute Wege aufgetan haben.

Was sind die Grenzen und Herausforderungen des Coachings?

Coaching ist **zeitlich begrenzt**, es ist auf einen Auftrag bzw. ein Anliegen fokussiert, zu dem eine Klientin oder ein Klient Veränderungs- oder Entwicklungsziele definiert. Und es **kostet Geld**. Daher kann ein Coaching-Auftrag mit zum Beispiel vier oder sechs Sitzungen nicht das gesamte Leben umkrempeln. Eine Kundin oder ein Klient bezahlen für eine Begleitung, die es ermöglicht, vorher definierte Kontexte, Umstände o. ä. (Führungsfragen, persönliche Ziele, Wechsel im privaten oder beruflichen Umfeld, Beziehungsklärungen usw.) besser oder neu zu verstehen, einzuordnen, zu durchdenken, zu erfühlen und hierzu ggf. neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Das ist schon viel.

Coaching soll und darf keine Therapie ersetzen, da es sich vom Grundverständnis an gesunde Personen wendet. Methoden oder Tools sowie Fragen haben manchmal Ähnlichkeiten mit jenen aus Therapieverfahren, da auch in Therapien Klärung, Sinnfragen, Zielveränderungen, Handlungsalternativen u. Ä. gesucht werden. Aber der Kontext ist ein anderer. Daher soll Coaching nicht "heilen". Allerdings: Gutes Coaching kann viel Leid ersparen und gesunde Anregungen stiften, bevor Menschen ausgebrannt oder verzweifelt sind. Daher ist Coaching - ohne dass dies zum vordergründigen Ziel gehörte - auch eine Form von Gesundheitsförderung und Prävention, da es Menschen mit ihren Ressourcen, mit Resilienzfaktoren, mit Überblick, mit Handlungsalternativen, mit emotionaler Kompetenz u. Ä. in Kontakt bringt.



Was können Sie „Neulingen“ für das erste Coaching-Gespräch mit auf den Weg geben?

In einer Coaching-Ausbildung - so wie ich das verstehe - werden sehr, sehr viele **Übungs-Coachings** durchgeführt. Dabei gibt es keine Rollenspielchen, sondern die Klientinnen und Klienten wählen als Anliegen jeweils ihre eigenen Ziele, Probleme, Fragen und Lebensumstände. Obwohl eine Methode, ein Tool oder eine Gesprächstechnik geübt wird, ist dies jedes Mal ein echtes Coaching, das Ergebnisse bringt, Gefühle weckt und neue Optionen ermöglicht. Insofern hat ein "Neuling" bereits viel Erfahrung damit, wie einfache Fragen, wie ein strukturiertes Vorgehen und wie systemische Methoden wirken und beim Klienten Veränderungen in Gang setzen.

Das Gute am systemischen Ansatz, der im Lehrgang und in den Seminaren u. a. gelehrt wird, ist, dass ein Coach **keine Lösungen produzieren** muss und keine klugen Ratschläge erteilen muss. Die Klientinnen und Klienten entwickeln das alles selbst, so wie es zu ihnen passt, Schritt für Schritt. Ein Coach, ob Anfänger/-in oder Profi, braucht hierbei **nur zu unterstützen**. Wie das gemacht wird, wird im Lehrgang vermittelt und in den Seminaren geübt. Wir empfehlen allen Neulingen (auch den Profis) außerdem, **Mitglied in einer Intervisionsgruppe** zu sein oder sich in den ersten Jahren regelmäßig supervidieren (*Anm. d. Red.: Supervidieren bedeutet, dass man sich zu seinem Verhalten anderen gegenüber professionelle Rückmeldung einholt*) zu lassen. So hat man immer die Möglichkeit, das eigene Vorgehen zu reflektieren, zu hinterfragen und neue Ansätze zu erproben, wenn etwas hakt.

Was, glauben Sie, wird die Zukunft des Coachings sein?

Es gibt auf der Anbieter- und auf der Nachfrageseite unterschiedliche Strebungen. Einerseits wünschen sich viele Unternehmen und auch manche Coaches, dass die **Kontakte zwischen Coach und Klient/-innen einfacher zu gestalten** sind (Werbung, Matching, Suche, Zahlung u. Ä.). Daher wird das **Online-Coaching** zunehmen, es wird mehr Coaching über digitale Coaching-(Verkaufs)-Plattformen geben, auf denen Nachfrager und Anbieter sich treffen. In wenigen Jahrzehnten werden hier auch



halbintelligente Programme ähnlich gute Arbeit leisten, wie Online-Coaches und diese Programme werden auch virtuelle Gesichter haben. Das kann man mögen oder ablehnen. Aber dieser Zweig des Coachings wird wachsen.

Auf der anderen Seite haben vielen **Menschen Sehnsucht nach authentischer Begegnung mit sich selbst, mit der Natur, mit anderen Menschen**. Denn wir leben zunehmend in einem Umfeld der Isolation und die angeblichen Freunde im Internet mit ihren Likes usw. werden das Bedürfnis nach Begegnung nicht nachhaltig stillen können. Die ständigen Reize und fraglichen Befriedigungen des Gehirns durch das Herumklicken am Smartphone sind nur kurzfristig und hinterlassen längerfristig eine Leere, die krankmachend wirkt. Das ist wie eine auslaugende Sucht. Früher oder später merken das viele Menschen. Daher wird es (nicht nur für die Städter?) zunehmend **Waldbaden und Natur-Coaching** geben. Coaching beim Wandern, mit **Tieren**, mit ehrlicher Selbstbegegnung durch Integration von Achtsamkeit oder Methoden, die das Erleben im Mittelpunkt haben (Bewegung, Spiel, Kunst u. Ä.). Auch der Wunsch nach "echten" Begegnungen in Gruppen wächst, in denen man sich authentisch, wertschätzend und ehrlich zeigen kann – also nicht in seiner professionellen beruflichen Rolle.

Zwischen diesen beiden "Extremen" ist das normale Coaching, wie es bisher stattfindet: Man trifft sich in einem Raum, redet, macht kleine Aufstellungen, steht auf und entwickelt etwas am Flip-Chart. 2020 kam ein neues Element hinzu, denn nun kann das Coaching mit eingeschobenen Online-Sitzungen ergänzt werden, wenn beide Partner das aus organisatorischen Gründen sinnvoll finden. Man könnte das ein **hybrides Coaching** nennen. Das wird wohl zukünftig üblich, normal oder die Regel sein.



DR. BJÖRN MIGGE

Dr. Björn Migge (geb. 1963), Vorstand im Deutschen Fachverband Coaching (DFC), ist Autor zahlreicher Standardlehrbücher zu Coaching, Logotherapie, Schematherapie und Hypnotherapie sowie von zahlreichen Fern- und Hochschulkursen der Klett Gruppe. Auch die drei Kurse „Personal und Business Coach“, „Psychologische/r Berater/in“ und „Psychotherapie“ aus dem Portfolio der APOLLON Akademie stammen aus seiner Feder.

Er hat u. a. Verhaltenswissenschaften, Philosophie und Medizin studiert und zahlreiche Weiter- und Fortbildungen im Bereich Coaching, Training und Psychotherapie absolviert. Zusammen mit seiner Frau Christine Migge ist er Gesellschafter und Leiter von Dr.Migge-Seminare GbR und bietet dort seit 2004 Coaching und Seminare an.

