

## INFO – equalance Methoden in Coaching und Psychotherapie



### Gestalttherapie / Gestalt-Coaching

Die Gestalttherapie wurde in den 50er Jahren von den Deutschen Fritz und Lore Perls und dem Amerikaner Paul Goodman in den USA entwickelt und zählt zu den humanistischen Therapieformen.

In der Gestalttherapie werden sowohl mentale Vorgänge (Gedanken, Vorstellungen, Glaubenssätze) als auch Gefühle und Körperempfindungen in die Arbeit einbezogen. Der Begriff „Gestalt“ meint das „Formen eines sinnvollen Ganzen“: Man geht davon aus, dass unser Selbst aus mehreren Anteilen besteht, derer wir uns nicht immer vollständig bewusst sind. Diese hindern uns daran, komplett mit uns selbst und unserer Umwelt in Kontakt zu sein. Dies macht sich beispielsweise als Langeweile, Stagnation, Angst oder das Gefühl des Abgeschnitten-seins bemerkbar.

Ziel von Gestalttherapie und -coaching ist es, die Fähigkeit zu bewusster Wahrnehmung und bewusstem Erleben zu stärken. Bisher verdrängte und nicht gelebte Anteile werden integriert – so wird persönliches Wachstum und Entwicklung möglich.

Die Methoden der Gestalttherapie sind für meine Arbeit unverzichtbar geworden, denn vollständiger

Kontakt (zu sich selbst, zu anderen und zu unserer Umwelt) ist ein unglaublich fruchtbarer Nährboden für Ganzheit, Wachstum und Erfolg.

### Lösungsorientierte Arbeitsansätze

Lösungsorientierte Arbeitsansätze basieren auf der lösungsfokussierte Kurzzeittherapie, welche in den 80er Jahren in den USA von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg entwickelt und inzwischen durch zahlreiche wissenschaftliche Studien bestätigt wurde.

Im Wesentlichen geht es bei diesem Ansatz darum, dass die Aufmerksamkeit auf die gut funktionierenden Bereiche und Fähigkeiten gelegt werden, anstatt nach Gründen für ein Problem zu suchen – ganz nach dem Motto „Stärken stärken“. Zentrale Gedanken dabei sind:

1. Repariere nicht, was nicht kaputt ist!
2. Finde heraus, was gut funktioniert und passt – und tue mehr davon!
3. Wenn etwas trotz vieler Anstrengungen nicht funktioniert, dann höre damit auf und versuche etwas anderes!

Bei equalance arbeiten wir gerne mit dem lösungs- bzw. ressourcenorientierten Ansatz, weil es dadurch sehr gut gelingt, rasch (erste) Erfolge zu erzielen. Das heißt nicht, dass jedes Thema mit minimalem Aufwand und in äußerst kurzer Zeit gelöst werden kann. Manchmal ist es nötig, in die Vergangenheit zu schauen – aber immer mit dem Ziel, im Jetzt etwas zu verändern.

### Systemische Arbeitsansätze

Der systemische Ansatz geht auf die Systemtheorie (L. von Bertalanffy) zurück und entwickelte sich im psychotherapeutischen Kontext in den 70er und 80er Jahren. Daran waren mehrere Schulen und

Personen (V. Satir, G. Schmid, M. V. von Kibéd u.a.) beteiligt.

Das Grundprinzip des systemischen Ansatzes besagt, dass ein Mensch nicht unabhängig von dem System betrachtet werden kann, in dem er lebt. Systeme können in diesem Zusammenhang beispielsweise die Familie oder die Firma sein. Dabei kann der Mensch sowohl aus diesem System heraus seine Fähigkeiten und Stärken aber auch Verhaltensstörungen entwickeln. Deshalb werden Störungen oder Auffälligkeiten nie einer Person sondern immer dem ganzen System zugeschrieben, die Person wird lediglich als „Symptomträger“ gesehen.

Diese Perspektive ist insofern oft sehr hilfreich, weil dadurch keine Beschuldigungen oder Wertungen vorgenommen werden, sondern auffälliges Verhalten als eine verstehbare Reaktion auf Probleme betrachtet wird. Dadurch entsteht Freiraum für Lernen und Veränderung, sowohl für den Einzelnen als auch das System.

### Insights Discovery

Insights Discovery ist ein wissenschaftliches Persönlichkeits-Analyse-Instrument, dessen Grundlage die Typologienlehre von C.G. Jung (ein Schweizer Psychoanalytiker und Schüler Sigmund Freuds) bildet.

Nach umfassenden empirischen Untersuchungen wurde aus seiner Lehre ein Instrument entwickelt, mit Hilfe dessen dargestellt wird, welcher Verhaltensweisen und Kommunikationsmuster wir uns vorzugsweise bedienen.

Ziel ist, Kommunikationsprozesse und Beziehungsmuster besser zu verstehen um sie verbessern zu können. Dafür ermöglicht ISD den Zugang zu einem tieferen Selbstverständnis und verdeutlicht die eigene Wirkung auf andere Menschen. Durch eine differenziertere Wahrnehmung wird eine neue Perspektive möglich, die weg von Wertungen und Vergleichen führt. Lernen wird möglich. Lernen, auf die

Bedürfnisse anderer einzugehen, um so in der Zusammenarbeit mit ihnen erfolgreich(er) zu sein.

ISD eignet sich sehr gut als Feedback-Instrument für Führungskräfte, aber auch für alle anderen Personen, die sich mit den Themen Kommunikation, Beziehung, Team sowie persönliche und berufliche Weiterentwicklung auseinandersetzen.

### Kinesiologische Techniken

Wenn es darum geht, tief sitzende (Stress-)muster zu verändern, dann bietet uns die Kinesiologie mit ihren körperbezogenen Techniken wie dem Muskeltest, Stress-Release oder Klopfakupunktur wertvolle Unterstützung. Auf körperlicher und neurophysiologischer Ebene werden durch entsprechende Anwendungen gespeicherte Informationen gelockert bzw. aufgelöst. Alte Speicherungen sind uns rational nicht zugänglich, deshalb brauchen wir körperliche Methoden, um unserem vegetativen System und auf Zellebene entsprechende Veränderungen zu erzielen.

Autorin: Dipl.-Psych. Christa Beyrer, Heilpraktikerin für Psychotherapie, equalance Naturheilpraxis, München 2018.