

FAct! Coach Training



Ein Training für zukünftige FAct!
Empowerment- Coaches

Modul I-VI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Impressum FAct Coach Training:

Herausgegeben von:

agado Gesellschaft für
nachhaltige Entwicklung UG
Frohschammerstrasse 14
80807 München
www.agado.org

Autorinnen:

Sandrina Felder, Anna Kapusta, Vivien
Führ mit Unterstützung von Global
Action Plan International

Rechtliche Hinweise:

Diese Veröffentlichung entstand im Rahmen Projektes „Food Actions! – participatory learning and training package for food-wise households“ und wird gefördert vom Erasmus+ Programm der Europäischen Union. Die Inhalte spiegeln nicht notwendigerweise den Standpunkt der Fördermittelgeber wider.

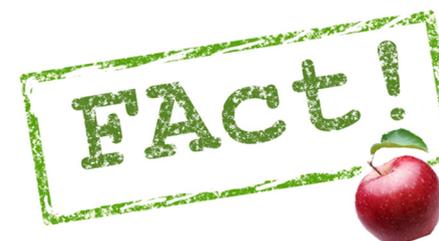
Sämtliche Inhalte dieses Coach Trainings wurden sorgfältig recherchiert. Es wird jedoch keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernommen. Eine Haftung für eventuelle Schäden, die aus der Nutzung des Angebotes entstehen, ist ausgeschlossen.

Das Coach Training ist erhältlich, unter:

<http://fact.globalactionplan.com/de/engagier-dich> bzw.
<http://www.agado.org/FAct.html>

München, Juni 2017

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird größtenteils auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.



Food Actions! – participatory learning and training package
for food-wise households, Fact! Project,
Agreement n. 2015-1-SE01-KA204-012260



Inhalt



WISSENSWERTES ZU BEGINN.....	7
Modul I: FAct! UND LEBENSMITTEL	7
Modul II: STRUKTUR UND INTENTION VON FAct!	10
COACH UND COACHING.....	14
Modul III: DIE ROLLE DES COACH.....	14
Modul IV: EMPOWERING COACHING	23
ORGANISATION.....	44
Modul V: UMFragen UND EVALUATION.....	44
Modul VI: SELBSTENTWICKLUNG.....	50



WISSENSWERTES ZU BEGINN

Modul I: FAct! UND LEBENSMITTEL

Das FAct! Programm lädt dich ein herauszufinden, welcher Weg für dich der richtige ist, um dir neue Essgewohnheiten anzueignen und einen Lebensstil zu wählen, von dem du, deine Familie und der Rest der Welt profitieren. Wenn du dich für das hier vorliegende Empowerment- Coach Training interessierst, dann reicht es dir nicht, nur DEINE Gewohnheiten zu ändern. Du möchtest auch andere für das Thema begeistern und dich vernetzen. Hierfür erhältst du in diesem Teil des Programms Unterstützung. Er hilft dir dabei, eine Aktionsgruppe zu gründen und anzuleiten, um gemeinsam mit anderen Aktionen, zum Beispiel aus dem Aktionsbuch, zum Thema Ernährung und Lebensmittel durchzuführen.

Die folgenden 6 Module führen dich schrittweise durch die Struktur von FAct!, unsere Bildungsphilosophie und deine Rolle als Coach, vermitteln praktisches Methodenwissen oder geben Umsetzungstipps und zeigen auf, dass du als Coach für eine nachhaltige Veränderung unerlässlich bist.

Da wir jedem Coach am Ende dieses Empowerment- Coach Trainings ein Zertifikat verleihen, wirst du in jedem der nachfolgenden Module mindestens eine Übung finden, die du bitte vor dem Beginn des nächsten Moduls per E-Mail unter info@agado.org bei uns einreichst. Ebenso solltest du dich vor Beginn des gesamten Programms unter derselben Mailadresse bei uns anmelden. Wenn du kein Zertifikat erhalten möchtest und das Training nur als Informationsquelle nutzen möchtest, kannst du die Übungen gerne ignorieren, jedoch würden wir dich trotzdem um die Anmeldung per E-Mail bitten.

Zudem erwarten wir von unseren Coaches, dass sie selber auch Teilnehmende am FAct! Programm waren oder sind. Wenn du also ein Coaching Zertifikat erhalten möchtest, solltest du dazu das Fact! Programm selbst in deinem eigenen Haushalt durchlaufen haben oder das dann gemeinsam mit deiner Gruppe tun.



Für deine inhaltliche Vorbereitung zum Empowerment- Coach Training findest du auf unserer Webseite <http://fact.globalactionplan.com/de> eine Onlinedatenbank, die weitere Informationen zu den Themen Lebensmittelverschwendung, Lebensmittel und Klimawandel und Lebensmittel und Gesundheit bietet.

So, nun bist du über alles Wichtige für den Anfang informiert und wir können loslegen...

INTERESSANTE FAKTEN

Hier findest du ein paar interessante Fakten zu den Themen Lebensmittelverschwendung, Lebensmittel und Umwelt und Lebensmittel und Gesundheit.

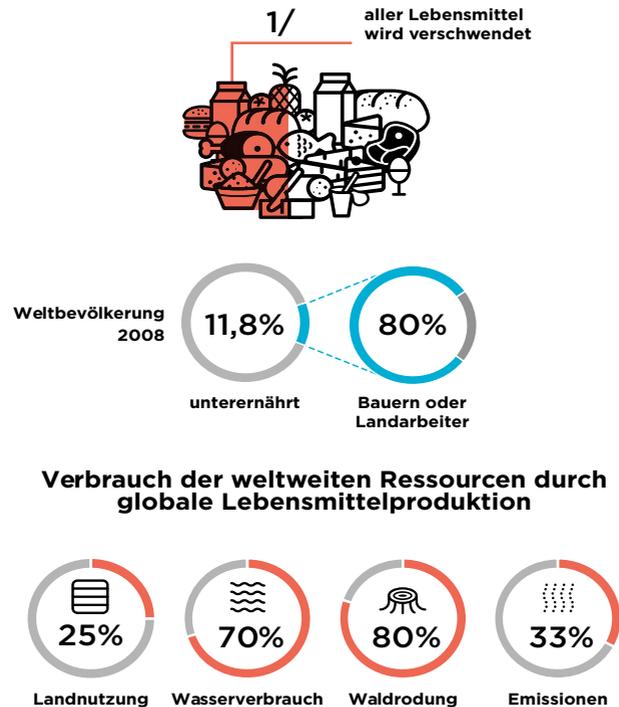


Abbildung 1. Herausforderungen der globalen Lebensmittelproduktion;
Datenquelle: Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO)

Lebensmittelabfälle

- 30-40% aller produzierten Lebensmittel wird nicht verzehrt.
- 25% davon wird in Haushalten weggeschmissen.

Die Übersättigten

- Mit steigendem Einkommen essen wir mehr und mehr Zucker, Salz, Fett, Fleisch, industriell verarbeitete Lebensmittel, die in hohen Dosen alle gesundheitsschädlich sind.

Globale Lebensmittelproduktion

- Sie besetzt 25% der gesamten nutzbaren Fläche und verbraucht 70% des Trinkwassers, verursacht 80% der Entwaldung und ein Drittel der Treibhausgasemissionen.

Die Unterernährten

- Immer noch haben 800 Millionen Menschen auf der Welt nicht genug zu Essen
- 80% von ihnen – 640 Millionen Menschen – sind Bauern und andere Lebensmittelproduzenten.

Übung 1 : Informationen für den Start. Leg selbst los und recherchiere zu den Themen Lebensmittelverschwendung, Lebensmittel und Umwelt und Lebensmittel und Gesundheit. **Sende uns per E-Mail eine Liste von mind. 15 weiteren Fakten zu den oben genannten Themen.**

Modul II: STRUKTUR UND INTENTION VON FAct!

In Modul 2 wirst du alles über das Programm und das Empowerment-Coach Training erfahren und wir werden dir mitteilen, wie wir uns den allgemeinen Ablauf vorstellen. Da du dich hier im Empowerment-Coach Training befindest, gehen wir davon aus, dass du dich schon ausführlich mit unserem Aktionsbuch auseinandergesetzt hast. Falls nicht, kannst du es dir hier herunterladen: <http://www.agado.org/FAct.html> oder ein gedrucktes Exemplar bei uns ausleihen. Kontaktiere uns einfach unter: info@agado.org.

Los geht's mit einem Einführungsvideo von Marylin Mehlmann, der Initiatorin des internationalen Programms FAct!, Programmkoordinatorin und Gründerin der internationalen Nichtregierungsorganisation Global Action Plan International. Gemeinsam mit GAP und den Organisationen in Italien, Spanien und Ungarn haben wir FAct! im Rahmen des Erasmus + Programms von 2015-2017 erarbeitet. Alle Materialien stehen nun auf www.fact.globalactionplan.com zur Nutzung für motivierte und engagierte Haushalte und Familien bereit.

Klicke auf [Einführungsvideo](#) und aktiviere, wenn nötig, die Untertitel, die am rechten unteren Rand im Video mit 'cc' markiert sind.

Das Programm FAct! Für Haushalte und Familien verfolgt einen dreifachen Ansatz. Das „FAct!“ Aktionsbuch schlägt einfach durchzuführende Aktionen vor, um die TeilnehmerInnen beim Erforschen einer gesünderen und klimafreundlicheren Ernährung zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, weniger Lebensmittel zu verschwenden. Es enthält Aktionsanleitungen, Rezepte und Hilfsmaterialien zu den drei Themen Lebensmittelverschwendung, Lebensmittel und Umwelt sowie Lebensmittel und Gesundheit. Mit Hilfe der beiden Umfragen auf der Webseite <http://fact.globalactionplan.com/de> können im Anschluss die Erfolge gemessen werden.

Sollten die TeilnehmerInnen auf der Suche nach weiterführenden Informationen sein, bietet die Onlinedatenbank die Möglichkeit zur Recherche zu den drei Schwerpunkt-Themen.

Das dritte Standbein des Programms ist ein Training für TeilnehmerInnen, die auch andere für das Thema begeistern und sich vernetzen möchten. Trainingsmodule unterstützen dabei, eine Aktionsgruppe zu gründen und anzuleiten, um gemeinsam mit anderen Aktionen zum Thema Ernährung und Lebensmittel durchzuführen. Und hier kommst du ins Spiel!

Du kannst FAct! mit deiner Gruppe sowohl als alleinstehendes Programm durchführen, zum Beispiel im Rahmen eines Wochenend- oder Abendseminars bzw. als Studienkreis oder aber du integrierst es als Ergänzung in eine bereits existierende Veranstaltungsreihe.

In beiden Fällen ist die Grundstruktur folgende: Du machst dich zunächst auf die Suche nach Menschen, mit denen du FAct! durchführen möchtest. Dies können Familien aus deinem Freundeskreis sein, deine Nachbarn, Familien aus Kindergarten, Kita oder Schule oder Familien und Haushalte aus deiner Gemeinde oder deinem Stadtteil. Solltest du nicht so recht wissen, wo genau du nach Mitstreitern suchen sollst, kannst du uns gerne unter info@agado.org kontaktieren und wir helfen bei der Vermittlung.

Wenn sich eine Gruppe formiert hat, geht es an die konkrete Vorbereitung. Alle TeilnehmerInnen sollten vor dem ersten Treffen auf der Webseite <http://fact.globalactionplan.com/de> die Startumfragen ausfüllen und sich das Aktionsbuch ausdrucken oder auf einem mobilen Endgerät speichern. Solltet ihr lieber mit einer Printversion arbeiten wollen, leihen wir euch gerne Aktionsbücher für die Dauer des Programms aus. Warum es so wichtig ist, mit den Umfragen zu beginnen? Das erfährst du in einem späteren Modul ganz ausführlich.

Die aktive Durchführung des Programms findet dann in drei bis fünf Treffen statt. Ihr erarbeitet mit eurer Gruppe die drei Themen des Programms und gestaltet die Pläne für die aktive Umsetzung zwischen den Treffen zu Hause. Für beide Schwerpunkte dient euch das Arbeitsbuch als Grundlage und Ideengeber.

So könnten die Inhalte der Treffen aussehen:

Treffen I (optional, kann auch mit dem zweiten Treffen kombiniert werden):
Schaffe einen Rahmen: Stelle die Herausforderungen und Chancen vor,

diskutiere momentane Gewohnheiten und Ambitionen. Ebenso kannst du interessante Informationen und Fakten vorstellen oder mit einer Dokumentation, die zur Diskussion anregt, starten.

Treffen 2-4

Jedes der Treffen setzt sich mit einem der drei Themen des Fact!- Programms auseinander: Lebensmittel und Gesundheit, Lebensmittel und Klimaschutz und Lebensmittelverschwendung.

Treffen 5 (optional, kann auch mit dem vierten Treffen kombiniert werden):

Ausfüllen der Abschlussumfrage, Evaluation der Ergebnisse, Planen für weiterführende Verbesserungen, Diskussion und Brainstorming, wie das Projekt weitergegeben werden kann.

Was du in den einzelnen Treffen mit deiner Gruppe machst und wie du die TeilnehmerInnen an die Themen heranzuführt bzw. Veränderungen anstößt bleibt dir überlassen. In Modul 4 geben wir dir einige nützliche Methoden dazu an die Hand.

Übung 2 :



Bitte Teile uns in einer ausführlichen Mail mit, wo du deine Fact! Gruppe starten möchtest und ob du schon Ideen dazu hast, wer deine MitstreiterInnen werden sollen. Vielleicht haben sich bei uns schon Interessenten aus deiner Umgebung gemeldet und wir könnten euch einander vorstellen.



COACH UND COACHING

Modul III: DIE ROLLE DES COACH

Du bist in Modul 3 angekommen und somit hast du schon ein Drittel des Coach Trainings geschafft. Super! In diesem Modul geht es um dich und deine Teilnehmenden! Um deine Rolle als Coach, um die Frage, wozu es einen Coach braucht und warum gerade du ein Coach sein möchtest. Zudem geben wir dir einige wissenschaftliche Prinzipien an die Hand, die dir zeigen werden, dass du, als Coach, unersetzlich bist und zeigen dir Möglichkeiten auf, wie du deine Mitmenschen zur Teilnahme ermutigen kannst.

Zunächst erfährst du alles über unsere Bildungsphilosophie und die ersten Coaching Grundlagen. Wirf hier einen Blick in das Video zur [Empowerment- Spirale!](#) Die Untertitel kannst du wieder am unteren rechten Rand des Videos, markiert mit 'cc', aktivieren.

All unsere Programme nutzen die Kraft des Empowerments, wie im Video vorgestellt, um langfristige Verhaltensänderungen zu erzielen. Als Coach bist du der Schlüssel, der diesen Wandel anstößt. Die positiven Effekte des Coachings wurden in der Praxis schon vielfach verzeichnet. Ganz grundlegend gibt es vier einfache Prinzipien, die ein Empowerment Coach lernen, berücksichtigen und ausstrahlen sollte:

1. Schaffe eine „sichere“ und angenehme Atmosphäre
2. Sei mehr Zuhörer als Sprecher
3. Stelle Fragen anstatt Antworten zu geben
4. Sei nett zu dir selbst

WARUM MÖCHTEST GERADE DU EIN COACH SEIN?

Es gibt viele Gründe, ein Coach zu werden. Ein Grund kann sein, dass du selbst große Erfolge bei der Teilnahme am FACT! Programm erzielen konntest und anderen die Chance geben möchtest, selbst aktiv zu werden. Ein weiterer Grund wäre vielleicht, dass die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die du im Rahmen des Trainings zum „Empowering Coach“ erlernen wirst, dich

persönlich weiterbringen können. Oder, oder, oder.



Übung 3 :

Du magst weitere oder ganz andere Gründe haben, beim Coach Trainer Training mitzumachen. Wir laden dich dazu ein, an dieser Stelle darüber nachzudenken und uns deine Motivation per E-Mail zuzusenden.

COACHING HEUTZUTAGE

Die Fähigkeit, Menschen so zu coachen, dass sie ihre eigenen Fähigkeiten verbessern, wird in verschiedenen Kontexten zunehmend gefordert. Zum Beispiel:

- lernen Manager, ihre Angestellten zu coachen
- lernen Lehrer, ihre SchülerInnen zu coachen
- Lernen Berater, ihre Kunden zu coachen
- lernen Trainer, ihre TeilnehmerInnen zu coachen
- und nicht zuletzt lernen Kollegen, sich gegenseitig zu coachen

Ein Grund hierfür ist, dass Veränderungen in jeglichen Lebensbereichen schneller als je zuvor vonstattengehen. Das führt dazu, dass es immer wichtiger wird, schnelle Entscheidungen zu treffen. Oft können hier hierarchische Systeme nicht schnell genug reagieren. Stattdessen werden die Menschen auf lokaler Ebene zunehmend von vielen Institutionen unterstützt, um sich positiv am Arbeitsplatz oder in der Gemeinde einzubringen, sich zu engagieren und Veränderungen anzustoßen.

Auch der Empowering- Coach, sprich du, kann so eine wichtige Rolle übernehmen. Hierbei ist es ganz egal, ob dein „Publikum“ eine Abteilung, eine Schulklasse, eine Regierung, eine Gemeindegruppe oder eine Einzelperson ist. Du als Coach kannst Selbstreflexion fördern, dabei unterstützen, aus dem Erfahrenem zu lernen und Konfliktfähigkeit ermöglichen. Kurzum: du kannst dazu beitragen, dass Entscheidungen schneller getroffen werden und eine Verhaltensänderung stattfindet.

Coaching ist allerdings nur eine von vielen Rollen, die man anderen Personen oder Gruppen zur Unterstützung anbieten kann. Es bestehen keine festen Grenzen zwischen ihnen. Teilweise überschneiden sie sich; und teilweise

wird es an dir als Ausführender sein, zu entscheiden, wann du innerhalb einer Session von einer Rolle in die nächste schlüpfst.

Coach, ProzessbegleiterIn/VermittlerIn, LehrerIn, BeraterIn, MentorIn sind Beispiele für solche Rollen. Mach dich im Folgenden gerne mit ihnen und ihren Aufgabenbereichen vertraut.

Empowering- Coaches wird nachgesagt ohne genaue Agenda zu arbeiten, aber das stimmt nicht. Die Aufgabe des Empowering- Coaches ist es, diejenigen, die wir coachen, zu befähigen sich, ihr Leben und ihre Veränderung selbst in die Hand zu nehmen. Mehr Selbstbefähigung ist gut für das Individuum, die Gruppe und schlussendlich auch die Gesellschaft. Diese Agenda ist also vielmehr wert- als prozess- oder inhaltsgesteuert.

Prozessbegleitung – meint, im Unterschied dazu, für gewöhnlich Führung eines speziellen, interaktiven Gruppenprozesses und neigt dazu, prozessgesteuert zu sein. Das sagt ja auch schon der Name. Der Vermittler oder die Vermittlerin führt die Gruppe durch ein bestimmtes Prozesskonzept, zum Beispiel die ‚Open Space Technik‘ oder ‚Learning for Change‘. Seine oder ihre Aufgabe ist, eine Gruppe von Teilnehmern darin zu unterstützen, das Beste aus dem Prozess, seinen Werkzeugen und der Individualität der einzelnen TeilnehmerInnen herauszuholen.

Ein/e **BeraterIn** hat für gewöhnlich eine Aufgabenliste, die im Dialog mit dem Kunden definiert und in einem Vertrag spezifiziert wurde. Meistens beschäftigt sich diese Aufgabenliste dann hauptsächlich mit Inhalt: Ein gewisses Ergebnis soll erreicht werden oder ein Problem gelöst.

Ein/e **MentorIn** ist für gewöhnlich ebenfalls inhaltsgesteuert. Sie oder er ist jemand, der das Geschäft kennt, gute Kontakte hat, und Türen öffnen kann, der weiß, was zu tun ist und – nicht zuletzt – was nicht zu tun ist, um beruflich weiterzukommen.

Ein **Lehrer** oder eine **Lehrerin** hat auch fast immer eine inhaltsgeleitete und oft auch eine wertgesteuerte Agenda. In beiden Fällen kommt die Agenda meist von außen zum Beispiel von nationalen Stundenplänen, elterlichen Ambitionen oder von des Lehrenden eigenen Werten und Ambitionen. Ein Geigenlehrer mag beispielsweise davon träumen, seinen Schüler zum Star zu machen, ein Klassenlehrer davon, dass seine Schüler prominent, nützlich für die Gesellschaft oder Athleten werden. Ein wertegesteuerter Lehrer handelt

in der Rolle eines Coaches; aber nicht unbedingt als Empowering- Coach. Das hängt von den jeweiligen Werten ab, die im Zentrum der Arbeit stehen.

Wie oben schon erwähnt, kann es passieren, dass du innerhalb deiner Arbeit als Empowering- Coach von der einen in die andere Rolle schlüpfen musst, weil deiner Teilnehmenden oder die Situation es in jenem Moment von dir erwarten. Mach dir darüber nicht zu viele Gedanken, denn meist passiert das ganz automatisch und intuitiv. Wichtig ist nur, sich die Unterschiede bewusst zu machen, um den Weg des Empowerments nicht aus den Augen zu verlieren.

VERÄNDERT COACHING ETWAS?

Wenn wir jemanden einladen, an einem Programm wie dem FAct! Programm teilzunehmen, hoffen wir, unser minimales Erfolgskriterium zu erreichen: Wir möchten erreichen, dass Teilnehmende das ganze Programm hindurch dabeibleiben, unabhängig von der Anzahl an Aktionen, die durchgeführt werden und, dass sie die Vorher- und Nachher-Fragebögen beantworten. Denn diese helfen uns, Verhaltensänderung zu dokumentieren, wissenschaftlich auszuwerten und den Erfolg unserer Philosophie nach außen hin zu vertreten. Doch viel wichtiger ist, dass jeder einzelne Teilnehmende seine Fortschritte und Veränderungen mit Hilfe der Umfragen dokumentieren und beobachten kann und die Veränderung, die er oder sie angestoßen hat, im Vorher- Nachher- Vergleich direkt vor Augen sieht. Dies ist ein wichtiger Schlüssel für die Nachhaltigkeit der neuen Verhaltensweisen. Mehr zu diesem Thema erfährst du in Modul 5.

Anfänglich lag die Rücklaufquote zu Beginn unserer Programme bei nur etwa 30%, also einem Drittel aller Teams.

Daraufhin haben wir begonnen, die Rolle des Coaches und das dazugehörige Training zu entwickeln. Und siehe da, wir konnten unsere Erfolgsquote verdoppeln. In den meisten Ländern erreichen wir sogar 80%. Zusätzlich ist in Ländern, die ein Coaching System implementiert haben, die Erfolgsquote bezüglich durchgeführter Aktionen und Einsparungen deutlich höher als in Ländern ohne Coaching.

Du siehst also, du bist ein wichtiger Teil des internationalen Programms FAct! und kannst dazu beitragen, gesellschaftliche Verhaltensweisen nachhaltig zu verändern. Wie? Im Folgenden beschreiben wir ausführlich die oben genann-

ten 4 Prinzipien, an die du dich als Empowering- Coach halten kannst.

DIE PRINZIPIEN DES EMPOWERING COACHINGS

Ein Empowering Coach hilft den Teilnehmern dabei:

- Den Kontext ihrer Aktionen zu verstehen
- Sich auf einen lösungsorientierten Weg zu konzentrieren, anstatt sich mit Problemen aufzuhalten
- Eigene Ziele zu definieren und auszuprobieren, was alles möglich ist
- Ihre Vorsätze zu formulieren und sie auf dem Weg dorthin zu unterstützen
- Die kleinen Erfolge im Laufe des Wandels zu sehen

Als Coach bist du dafür zuständig, das Wissen jedes einzelnen Teilnehmenden, aber auch der gesamten Gruppe zu verknüpfen. Das gelingt dir am besten, wenn du die folgenden Punkte berücksichtigst.

1. Schaffe einen sicheren Raum

Die Personen, die du coachst, sollen sich befähigt fühlen, sich gegenseitig zu unterstützen. Das brauchst du dazu:

- Vertrauen in die Weisheit des Prozesses
- Fähigkeit, deine eigenen Belange und Urteile beiseite zu legen, zu „parken“
- Den Willen und die Fähigkeit, Aggression oder negative Kritik respektvoll zu unterbrechen und die Energie dahinter in konstruktiven Nutzen umzuwandeln

2. Zuhören

- Höre aufmerksam zu und kommuniziere respektvoll
- Zeige dem Sprecher, das du zuhörst und verstehst
- Wenn ihr euch in einer Sackgasse befindet, versuche nicht das Problem allein zu lösen – frage, ob die Teilnehmer eine Möglichkeit sehen, etwas zu tun
- Wenn es passt, zeige deiner Gruppe die Kraft ihrer eigenen Hoffnungen, Visionen und positiven Erfahrungen auf

Um das erfolgreich tun zu können, musst du ein Warnsignal für deine eigenen Probleme und Ängste entwickeln. Sie zu erkennen kann dir dabei helfen, dich in andere hineinzusetzen. Wenn du sie nicht erkennst, können sie dir bei der Kommunikation im Wege stehen.

3. Bleibe lösungsorientiert

- Stelle Fragen!
- “Sei du selbst”. Stehe zu den Emotionen, die bei dir aufkommen und übe, sie zu “parken”: Bleibe beim Prozess
- Wenn du eine schwierige Herausforderung meistern musst: Nimm einen tiefen Atemzug und sage, was du fühlst. Nutze dabei „Ich-Botschaften“ und keine „Du“ Formulierungen. Und vergiss nicht, den Fokus zurück zu einer Lösung zu lenken – nicht zu Problemen.

4. Sei nett zu dir selbst

All das ist einfacher zu sagen, als tatsächlich zu tun. Klopfe dir selbst auf die Schulter, wenn etwas gut gelaufen ist. Und nimm es dir selbst nicht übel, wenn du feststellst, dass es nicht so gut gelaufen ist. Es ist viel wichtiger, festzustellen, ob etwas gut oder schlecht gelaufen ist, damit du im Anschluss aus diesen Erfahrungen lernen kannst.

WER WIRD ZU DEINEN TEILNEHMERINNEN GEHÖREN?

In diesem Video findest du ein paar Gedanken aus der [Diffusionsforschung](#) dazu. Die Untertitel lassen sich ebenfalls am unteren rechten Rand durch Anklicken des ‘cc’- Felds markieren. Zudem solltest du dir unbedingt dieses [Video](#) ansehen, in dem es um die Verbreitung von neuen Bewegungen geht. Ein toller Beitrag der Spaß macht und die Prinzipien der Diffusionsforschung an einem Praxisbeispiel darstellt.

Du kannst davon ausgehen, dass die meisten deiner TeilnehmerInnen sogenannte „Early Adopter“ (frühzeitige Anwender) sind: Diese sind an den Programminhalten interessiert und sind bereits überzeugt, dass die Änderung ihrer Essgewohnheiten einen positiven Effekt haben wird. Sie haben sich schon eine eigene Meinung gebildet und könnten deutlich mehr über die Thematik informiert sein, als du. Wahrscheinlich wollen sie auch gerne

Diskussionen darüber führen.

Das ist der Grund, warum sie einen Coach und keinen Lehrer benötigen. Du solltest sie also weder davon überzeugen müssen, das Programm zu starten, noch ist es deine Aufgabe, ihnen alle Antworten auf ihre Fragen zu geben. Stattdessen brauchen sie:

- Unterstützung dabei, weiterzumachen und das Programm bis zum Schluss durchzuziehen
- Struktur, um aktiv zu bleiben und nicht zu einem reinen „Diskussionsrunde“ zu verkommen
- Ein unterstützendes Umfeld, indem es leichtfällt, anderen zu helfen (anstatt sie zu kritisieren).

Im Allgemeinen kannst du auch davon ausgehen, dass du sie viel besser durch Herausforderungen als durch Anweisungen motivieren kannst!

In Modul 4 tauchen wir tiefer in die Fähigkeiten ein, die du dazu benötigst. In der Zwischenzeit: Eines der wichtigsten Dinge ist zu lernen, wie man richtig zuhört. Klingt komisch? Hören wir nicht ständig zu? Als kleine Vorschau zu Modul 4, schau dir dieses kurze [Video](#) an. Die Untertitel kannst du auch hier wieder mit Hilfe des ‚cc‘- Felds aktivieren.

TEILNEHMERSUCHE

In Modul 2 haben wir schon darüber gesprochen, wo du Mitstreiter für die Teilnahme am FAct! Programm finden könntest. Und auch in diesem Modul wurdest du weiterhin dazu eingeladen einen Blick auf die Theorie der Sozialen Diffusion zu werfen. Bei genauerer Betrachtung ist sie nämlich eine wichtige Lektion für dich als Coach und als Gruppenbilder: DU MUSST NICHT JEDEN INVOLVIEREN. Wenn du gewissenhaft nach den Prinzipien der Sozialen Diffusion arbeitest, kannst du eine ganze Gesellschaft durch die Einbindung von 10-15% der Bevölkerung erreichen. Das ist bei weitem der effektivste Weg zu gesellschaftlicher Veränderung.

Stell dir vor, du wohnst in einem Dorf mit 250 Haushalten. Wenn es dir gelingt, 30 dieser Haushalte in Food Action Teams zu rekrutieren, ist es wahrscheinlich, dass du damit die Essgewohnheiten des gesamten Dorfes beeinflusst. Und nicht nur das: es könnten etwa 600 Personen in dem Dorf wohnen. Und da oft nur eine Person jedes Haushalts in ein Team integriert

sein wird, hast du 30 potenzielle Leute, die neue Verhaltensweisen unter den 600 streuen können. Das sind sogar nur 5%.

Das ist ein guter Grund dafür, sich bei der Teilnehmersuche auf einen kleinen Kreis zu beschränken. Die Nachbarschaft oder Gemeinschaften von Leuten, die zusammenarbeiten (oder Kinder in derselben Schule haben) bieten sich hierfür wunderbar an: Der Diffusionseffekt ist oft schnell, sichtbar und langanhaltend.

DIE KRAFT DER ANZIEHUNG

Wie bereits gesagt, wird es am einfachsten sein, dich auf ‚Change Agents‘ und ‚frühzeitige Anwender‘ zu konzentrieren. Aber wie machst du diese ausfindig? Die einzig sinnvolle Antwort ist: Lass sie dich finden, indem du das Programm für sie attraktiv gestaltest.

Zunächst wirst du wahrscheinlich Materialien vorbereiten – Einladungen, Flyer oder Pressemeldungen. Nutze dafür anziehende Sprache, die sich an diese beiden Gruppen richtet: Wähle Worte, die eventuell die Kraft haben, viele Menschen anzuziehen. Diese könnten sein: „Pionier“, „Beta-Test“, „experimentell“, „Pre-Launch Versuch“ oder auch „Rollenmodell“.

Bedenke auch immer die Perspektive. Du sprichst nicht für dich selbst und bittest die Teilnehmenden um einen Gefallen, stattdessen bietest du ihnen eine wunderbare Möglichkeit an, etwas zu machen, das sie ohnehin anziehend finden. Andernfalls sind sie keine ‚frühzeitigen Anwender‘. In der Praxis kann das ziemlich schwierig sein, denn wenn die Person ein Freund ist (und es ist immer gut, mit Freunden zu beginnen), könntest du gewillt sein, sie zum Mitmachen überreden zu wollen, um dir einen Gefallen zu tun oder dir dabei zu helfen, Auflagen zu erfüllen.

Und dann, die Verbreitung deiner Nachricht. Eine Faustregel ist, dass Leute dazu neigen aktiv zu werden, wenn sie die selbe Nachricht oder Einladung zum dritten Mal bekommen – am besten aus unterschiedlichen Quellen. Suche also nach Kooperationspartnern, zum Beispiel:

- Lokale Lebensmittelhändler könnten Informationen platzieren, sie auf ihre Website stellen oder dich einladen, um einige Aktionen in ihrem Laden zu platzieren

- Haus- und Mietervereine könnten motiviert sein, ihre Mitglieder zu informieren – sie können oft Geld sparen, wenn die Bewohner ihre Lebensmittelabfälle reduzieren
- Glaubensgruppierungen könnten die Information weitergeben: es ist letztlich an uns, aus den wertvollen Gütern Gesundheit und Lebensmittel das Beste herauszuholen.
- Schulen könnten Informationen an die Eltern senden und sogar ein Team-Meeting veranstalten
- Sportvereine könnten ihre Mitglieder dazu motivieren, teilzunehmen für einen gesünderen Lifestyle.

Dir fallen mit Sicherheit noch weitere Gruppierungen in deiner Gemeinde ein, die deine Partner werden könnten.

Übung 4 :



Gestalte einen ansprechenden Flyer oder ein Einladungsschreiben, mit dem du Interessenten zur Teilnahme am FAct! Programm einladen möchtest. Bedenke hierbei die Zielgruppe, den Schreibstil und das Design. Schicke uns dein fertiges Werk per PDF oder ausgedruckt zu.

Modul IV: EMPOWERING COACHING

In diesem Modul geben wir dir einfache Methoden, Prinzipien und Techniken an die Hand, die du für die Umsetzung des Programms in einer Gruppe anwenden kannst, um eure Treffen möglichst partizipativ, spannend und interessant zu gestalten.

Wenn du bisher noch wenig Erfahrung darin hast, eine Gruppe anzuleiten, kann es erst einmal beängstigend sein sich den Ablauf eines Treffens vorzustellen. Doch mit diesen einfachen Methoden und Umsetzungstipps wird es dir leichtfallen, deine TeilnehmerInnen von Anfang an mit einzubeziehen und so den Prinzipien des Empowering Coachings treu zu bleiben.

EISBRECHER

Das erste Treffen ist in jeder Gruppe wichtig; und wie es beginnt spielt eine besondere Rolle. Als Coach kannst du hierfür z.B. eine Frage vorbereiten, über die die TeilnehmerInnen nachdenken und die sie nacheinander kurz beantworten. Dies kannst mit einem einfachen Frage-Antwort-Rhythmus durchführen oder, oder, oder. Im Folgenden erhältst du einige Ideen und Anhaltspunkte.

Eine typische Einstiegsfrage könnte z.B. sein: *„Wie heißt du und was hat dich dazu bewegt, heute hier zu sein?“*

Idealerweise sollte deine Frage alle drei Ebenen ansprechen: Das Ich, das Wir und das Es. Die vorgeschlagene Frage tut das:

- Name (Ich)
- Deine Entscheidung (Ich – und wahrscheinlich auch Wir und Es)
- Hier und Heute (Es und Wir)

In einem Lebensmittel Aktionsteam kannst du aber auch eine Frage stellen, die bereits inhaltlich verknüpft ist, zum Beispiel: *„Stelle dir vor, dieser Tisch ist ein Buffet und du kannst dir aussuchen, welches Gericht serviert wird. Welches wäre es?“* Oder: *„Welches Lebensmittel wirst du niemals essen? Oder nie wieder?“* Oder du bereitest einige Bilder, die das Thema Lebensmittel in irgendeiner Art und Weise zeigen, vor. Hier ist es sinnvoll ca. doppelt so viele Bilder wie

TeilnehmerInnen zur Auswahl zu haben, damit jede/r Freiheit bei der Auswahl hat. Die Frage dazu könnte dann lauten: „*Welches dieser Fotos lacht dich am meisten an und warum?*“

Danach kannst du jede/n TeilnehmerIn dazu einladen, kurz (2-3 Minuten) über die Frage nachzudenken. Das ganze passiert in STILLE (die Stille ist wichtig!). Wer möchte, kann auch Notizen machen. Alternativ kannst du aber auch eine Aufgabe stellen, zum Beispiel: Interviewt euch in Paaren über die Frage (je 3-4 Minuten, sage an, wann die Seiten gewechselt werden).

Was das Antworten betrifft, ist es wichtig, sich an die Zeit zu halten. Bringe die Gruppe dazu, TeilnehmerInnen zu loben, deren Antwort präzise und kurz gehalten ist. Wenn eine Person „zu lang“ spricht, werden die anderen meist gelangweilt und hören auf, zuzuhören; also unterbrich höflich, falls nötig.

Für eine verbale Antwort empfehlen wir die „Ball-Werf Methode“:

- Der Coach hat einen kleinen Ball, den er der Person, die beginnt, zuwirft
- Der Freiwillige antwortet kurz, zum Beispiel 60 Sekunden (du als Coach kannst aber auch mit gutem Beispiel vorangehen und als erstes eine kurze Antwort geben, bevor du den ersten Wurf machst)
- Jede Person wirft den Ball dann nach und nach den anderen TeilnehmerInnen zu...

...bis alle geantwortet haben. Sollten sich die TeilnehmerInnen gegenseitig interview haben, dann macht es Sinn, jeweils den Gesprächspartner zu präsentieren.

Für den Fall, dass du Bilder vorbereitet hast, kannst du dieselbe Prozedur verwenden, oder du kannst jede Person dazu einladen, im Raum umherzugehen und das gewählte Bild hochzuhalten. Diejenigen, die sich treffen, tauschen sich kurz über ihre Bilder aus. Eine weitere Möglichkeit wäre, sich im Kreis aufzustellen, sein Bild vorzustellen und einen Knäuel Schnur an die Person weiterzuwerfen, die ein Bild besitzt, das mit dem eigenen in Verbindung steht. Das Ende der Schnur bleibt in der eigenen Hand. So entsteht nach und nach ein wunderbares Netz, das schon am Anfang erste Verbindungen zwischen den Teilnehmenden darstellt und vor allem zeigt, dass ihr als Gruppe gemeinsam stark seid.

A propos Gruppe. Normalerweise sollten die Team Treffen 5-8 Leute umfassen – aber sicher nicht mehr als 10. Bei einem Informationstreffen hingegen, bei dem mehr Teilnehmer erwartet werden, gibt es andere, passendere Eisbrecher, die du zu Hauf im Internet finden kannst. Oder aber du nimmst mit uns Kontakt auf. Wir geben dir gerne weitere Tipps!



Übung 5 :

Eine passende Kennenlernaktion oder ein gut gewählter Einstieg sind die halbe Miete. Recherchiere im Internet nach unterschiedlichen Ideen für verschiedene Gruppengrößen und sende uns 5 deiner Favoriten mit Erklärung per Mail an info@agado.org

DIE VISION FORMULIEREN

Eine Vision zu formulieren, die als Basis für die weiteren Treffen und der Inhalte verwendet werden kann, muss die Meinung jedes Teilnehmers beinhalten. Dafür gibt es viele Methoden; verwende eine dir bereits vertraute Methode oder diesen einfachen Prozess, der den folgenden Prinzipien folgt:

DIE FRAGE

Wie bei allen Gruppenübungen ist es am wichtigsten, zunächst eine offene Frage zu stellen, die einen Perspektivwechsel in die Zukunft ermöglicht. Eine allgemeine Frage könnte lauten:

Stelle dir vor, es ist nun ein Jahr später und alle deine Vorsätze haben sich erfüllt. Wie wird es sein? Und wie wirst du die Veränderung wahrnehmen? Oder etwas konkreter: Stelle dir vor, es ist das Ende des Fact! Programms. Du schaust zurück zum Start und fühlst dich sehr gut bezüglich der Veränderungen. Was ist es, das in der Zwischenzeit passiert ist?

REFLEKTION

Du kannst jeden Teilnehmer dazu einladen, etwa 5-7 Minuten in STILLE über die Frage nachzudenken und Notizen zu machen. Oder du kannst eine Aktion anleiten:

- Lade sie ein, jede Antwort, die ihnen in den Sinn kommt, auf einen kleinen Zettel zu schreiben: Eine Antwort pro Zettel, so viele sie möchten.
- Nach ca. 10 Minuten darf jede/r TeilnehmerIn seine Ideen vorstellen. Diese werden vom Coach auf einem Flipchart notiert und gleichzeitig in Kategorien oder Gruppen sortiert. Wichtig ist, dass in dieser Phase noch keine Diskussion entsteht. Es geht nun erst einmal um das Sammeln unterschiedlicher Ideen. Die anderen TeilnehmerInnen können sich während der Ideenvorstellung noch weitere Notizen machen.
- Wenn alle Ideen auf der Flipchart festgehalten wurden, dürfen die TeilnehmerInnen Fragen zu den genannten Punkten stellen, sollte etwas noch nicht klargestellt sein. Wichtig ist auch hierbei: es geht nicht um Kritik oder Urteil!
- Zuletzt werden die gesammelten Punkte von den TeilnehmerInnen in eine Rangfolge gebracht. Hierfür kannst du eine bestimmte Anzahl an Klebepunkte an jede/n verteilen, die dann an die Punkte geklebt werden sollen, die auf jeden Fall bearbeitet werden sollen. Das Ergebnis ist eine Art Agenda für eure kommenden Sitzungen und die Arbeit zu Hause.

EMPOWERING MEETINGS UND TEAMREGELN

Für einen guten Ablauf deiner Meetings und damit sich deine Teilnehmenden wohl, ernstgenommen und wertgeschätzt fühlen, ist es wichtig, dass du dich und ihr euch als Gruppe an ein paar sinnvolle Regeln haltet.

1. Es gibt keine falschen Antworten oder dumme Fragen

Eine wichtige Aufgabe des Coaches ist es, einen sicheren Ort zu schaffen. Das bedeutet unter anderem dafür zu sorgen, dass sich jeder wohl dabei fühlt, Fragen zu stellen oder Antworten zu geben. Es ist gut, dies zu erwähnen; und noch wichtiger, mit gutem Beispiel voranzugehen. Wenn du merkst, dass du selbst ungeduldig oder abschätzig wirst (das tun wir wohl alle mal), atme tief durch und erinnere dich an die Regeln.

2. Jeder kann etwas beitragen

Du hast nicht alle Antworten. Und zum Glück musst du das auch gar nicht. Die hat nämlich niemand. Nachhaltige Entwicklung ist ein großes, fortlaufendes Experiment: niemand weiß, wie eine nachhaltiger Lebensstil in Zukunft aussehen wird, bei so vielen Menschen auf diesem Planeten. Aber wir wissen wohl, dass es in unterschiedlichen Regionen bei unterschiedlichen Personen auch unterschiedlich aussehen wird.

Das ist insbesondere wichtig, wenn die Teilnehmer ihre Wahl treffen, welche Themen und Aktionen sie durchführen wollen; und wenn sie von ihrem Fortschritt berichten. Niemand kann alles tun, aber jeder kann etwas beitragen.

Wenn du diesem Punkt in deinem Team Nachdruck verleihen möchtest, probiere das Lebensmittelverschwendungsspiel aus:

- Lade die TeilnehmerInnen zum Brainstormen ein (im ganzen Team oder in Gruppen von 3-4 Personen): Welche Ideen habt ihr, Lebensmittelverschwendung zu reduzieren?
- Unterstreiche, dass „verrückte“ Ideen sehr willkommen sind – ihr könntet auch am Ende über die verrückteste Idee abstimmen
- Sie sollen Ideen in Betracht ziehen, die nur eine Person ausführen kann; und darüber nachdenken, wie effektiv eine Gruppe Ideen generieren kann
- Frage dich selbst: Wie verrückt war die verrückteste Idee? Gibt es einen Weg, sie umzusetzen?

PRINZIPIEN FÜR EFFEKTIVE DISKUSSIONEN

Wie im oberen Video schon angemerkt, gibt es viele Bücher und Kurse die erklären, wie erfolgreiche Treffen gestaltet werden. Einige Faustregeln, die oft empfohlen werden sind:

1. Sei dir im Klaren über
 - a. Das Ziel der Diskussion und darüber, was du erreichen möchtest
 - b. Startzeitpunkt und Ende der Diskussion
2. Beende die Diskussion nach dem Zeitplan
3. Motiviere stille Teilnehmende, zu sprechen
4. Leute, die da sind, sind wichtiger als Abwesende

Mit diesen Faustregeln kannst du schon viel erreichen. Dennoch finden manche Menschen Treffen langweilig, uneffektiv oder sogar Zeitverschwendung. Besonders, wenn sie sich nicht integriert fühlen oder das Gefühl haben, dass ihre Meinung sowieso nichts zählt. Fleck's Synergy Methode® kann für diesen Fall hilfreich sein. Mit ihr kannst du die Diskussionszeit reduzieren, mehr erreichen und das auch noch mit mehr Spaß an der Sache. Die Prinzipien sind leicht verständlich aber nicht immer einfach umzusetzen, denn ein Synergy-Treffen unterscheidet sich maßgeblich davon, was wir normalerweise von einem klassischen Meeting erwarten.

DIE SYNERGY METHODE UND IHRE GRUNDPRINZIPIEN

Zusätzlich zu den oben genannten Prinzipien kannst du diese Zusätze speziell für die Synergy-Methode anwenden.

5. Alle Teilnehmer tragen zur Agenda bei

Öffne die Diskussion, indem du Teilnehmende fragst, welche Themen sie besprechen möchten. Erst, wenn die Agenda vollständig ist, wird an dem ersten Thema gearbeitet.

6. Jedes Thema hat ein eigenes Zeitfenster

Die Person, die ein Thema vorschlägt, setzt auch einen Zeitrahmen dafür an. Dieser beinhaltet Zeit für Präsentation, Diskussion und Entscheidung – alles, was man braucht, um Ergebnisse zu erzielen. Sobald sich darauf geeinigt wurde, darf das Zeitlimit nicht überschritten werden. (weniger Zeit zu brauchen, ist erlaubt)

7. Konsens über die Reihenfolge der Themen

Die Gruppe wird dazu eingeladen, gemeinsam über die Reihenfolge der Themen zu entscheiden. Durch den festgesetzten Zeitrahmen entsteht kein Druck, als erster dran kommen zu wollen, da von Anfang an klar ist, dass jedes Thema die vereinbarte Zeit erhält.

SCHRITT FÜR SCHRITT BESCHREIBUNG

Damit du als Coach die Synergie- Methode besser verstehst und damit auch besser umsetzen kannst, beschreiben wir dir hier Schritt für Schritt, wie solch ein spezielles Meeting abläuft. Grundsätzlich lässt es sich in drei Phasen einteilen.

1. Erstellt die Agenda

Eine Person leitet die Agenda-Erstellung. Jede Person nennt ihr(e) Thema (Themen). Der Leiter schreibt die Themen für jeden sichtbar auf ein Flipchart oder Whiteboard. Zum Beispiel:

Name	Thema	Benötigte Zeit in Minuten
Betty	Ich habe Probleme, meine Lebensmittelabfälle zu schätzen. Hilfe!	7min
Ollie	Wir dürfen in unserer Nachbarschaft nicht kompostieren	5min
Alan	Wie können wir einander helfen? Ideensammlung	8min
Christine	Kann ich einen Nachbarn zum nächsten Treffen einladen?	6min
	Transfer Zeit	5min

Die Zeitfenster werden addiert (in diesem Fall 31 Minuten) und mit der verfügbaren Zeit verglichen. Wenn genug Zeit für alles vorhanden ist, geht es direkt weiter mit Phase 3. Wenn der zur Verfügung stehende Zeitrahmen überschritten wurde, wird verhandelt.

2. Verhandlung

Nur die Person, die das Thema vorgeschlagen hat, kann entscheiden, dass Zeit reduziert wird (oder das Thema ganz weggelassen wird). Die Verhandlungen selbst brauchen Zeit, sodass es im Sinne aller ist, schnell eine Einigung zu finden. Änderungen werden auf der Agenda festgehalten.

3. Los geht's

Eine Person leitet die Diskussion. Ihr Job ist es, die Gruppe dabei zu unterstützen, sich an den Plan zu halten.

- Der Leiter fragt: mit wem/welchem Thema starten wir? Jeder kann sich selbst oder jemand anderen vorschlagen. Die Gruppe muss zustimmen, bevor jemand beginnt. Der Leiter notiert auf der Agenda, wer dran ist.
- Der Themengeber ist für die Diskussionsführung verantwortlich, ebenso wie für einen pünktlichen Abschluss. Er/sie kann jemand anderen darum bitten, die Zeit im Blick zu behalten.
- Sobald ein Thema abgeschlossen ist, streicht der Leiter den Punkt auf der Agenda und fragt erneut die erste Frage: Was machen wir als nächstes?

Das Meeting endet pünktlich – oder sogar zu früh. Und jede/r hatte das Wort und ausreichend Zeit.

ZUHÖREN

Im vorigen Modul hast du dir ja schon das Video zum Thema ‚Tiefes Zuhören‘ angeschaut. Was hältst du davon? Hast du dir schon einmal über diese Thematik Gedanken gemacht? Empfindest du die Hinweise im Video

als hilfreich? Schreib uns gerne deine Gedanken dazu oder diskutiere mit einem Freund oder eine Freundin. Falls du die Inhalte nochmals auffrischen möchtest, kannst du das hier tun: 'Tiefes Zuhören'.

Wir finden, die Qualitäten eines Coaches liegen nicht darin, was er/sie sagt, sondern wie gut er/sie zuhört. Die Qualität deines Zuhörens hat einen großen Einfluss auf die Coachingqualität.

Wie du in dem kleinen Video gesehen hast, gibt es verschiedene Methoden, wie man seine Zuhör- Qualitäten verbessern kann. Eine recht bekannte Methode ist das aktive Zuhören; eine andere heißt tiefes Zuhören. Im Folgenden stellen wir dir die beiden Techniken kurz vor.

AKTIVES ZUHÖREN

Aktives Zuhören ist eine Kommunikationstechnik, die vom Zuhörer totale Konzentration abverlangt, sowie Verständnis, Rückmeldungen und, dass er sich daran erinnert, was genau gesagt wurde. Augenkontakt ist wichtig, ebenso wie das „Lesen“ der Körpersprache des Sprechers.

Eine Variation oder Unterkategorie von aktivem Zuhören ist reflektives Zuhören, bei dem der Zuhörer wiederholt, was der Sprecher gesagt hat, um sein Verstehen für beide Parteien zu bestätigen.

Aktives und reflektives Zuhören werden erfolgreich in Beratungsgesprächen, Trainings und in der Konfliktlösung angewandt, nicht zuletzt in vielen Schulen. Wir werden hier nicht weiter auf sie eingehen aber für diejenigen, die interessiert sind: es gibt viele Bücher oder Kurse und auch das Internet ist eine wunderbare Recherchequelle. Solltest du Hilfe bei der Recherche benötigen, kannst du dich gerne unter info@agado.org bei uns melden.

TIEFES ZUHÖREN™

Für das Empowerment- Coach Training und das spätere Leiten deiner Gruppe im FAct! Programm haben wir tiefes Zuhören als die geeignete Methode gewählt. Wir empfinden es als wichtig, dir eine Methode an die Hand zu geben, die dich darin schult, wie du anderen zuhören kannst. Genauso wichtig ist es aber ein Methode zu kennen, die es auch erleichtert sich selbst zuzuhören, um nach und nach ein immer besserer Coach werden

zu können. Tiefes Zuhören deckt beiden Bereiche wunderbar ab.

Tiefes Zuhören ist sowohl ein neues und gleichzeitig auch ein sehr altes Werkzeug im Coaching Bereich. Es geht darum, den anderen oder sich selbst zu hören, ohne dabei von der eigenen Erfahrung, von Erwartungen und vorgefertigten Optionen zensiert zu werden.

Der Erfinder des „tiefen Zuhörens“, Warren Ziegler, beschrieb einige Prinzipien für erfolgreiches Zuhören unter anderem die folgenden beiden:

1. Sei die Stille

„Reagiere in keinsten Weise auf den Sprecher, weder mit Worten, noch mit Körpersprache. Schau weg, kein Augenkontakt. Das ist keine Aufgabe und nichts, was du aktiv tust, sondern ein Seinszustand. Sei selbst die Stille durch und durch.“

2. Sei nicht wertend

Das kann eine schwierige Übung sein, wenn bei dir durch den Sprecher Bilder, Werte, Ideen und Intentionen erzeugt werden, die mit deinen eigenen in Widerspruch stehen. Aber es ist essenziell, der/dem anderen zu erlauben, ihre/seine Bilder gänzlich zu entfalten, bevor eine Wertung vorgenommen wird.

Außerdem setzt gutes Zuhören eine weitere bestimmte Fähigkeit voraus: Das „Parken“ deiner eigenen Reaktion, um mit dem Zuhören ohne Unterbrechung durch deine eigene Stimme fortzufahren.

Unsere inneren Rückmeldungen sind so automatisch und vertraut, dass wir sie kaum wahrnehmen. Sie treten meist in drei Kategorien auf:

- Gefühle als Reaktion auf den Sprecher
- Gedanken als Reaktion auf den Sprecher
- Irrelevante persönliche Gedanken und Gefühle (z.B. „Wann gibt es Mittagessen?“)

Was die Gefühle betrifft, ist es für manche Menschen überraschend, dass wir sie sicher parken können, bis wir sie brauchen. Wir müssen ihnen nicht erlauben, uns zu einem Zeitpunkt zu steuern, der womöglich gerade nicht passend ist.

Warum wir Gefühle manchmal parken sollten? Naja, Emotionen sind beides, ausgezeichnete Diener und tyrannische Herrscher. Sie können Energie geben oder sie rauben. Deine Gefühle sind unglaublich nützlich, wenn sie dir signalisieren, dass etwas los ist und sie dir helfen dich zu verstehen oder dich in andere hineinzusetzen. Doch sie können dir bei einer neutralen Herangehensweise und in der wertlosen Zusammenarbeit mit anderen Menschen auch im Wege stehen.

Jede Situation kann Gefühle hervorrufen, positive wie negative. Sie kommen in Wellen: Zuerst kommt eine emotionale Reaktion auf die eigentliche Situation. Dann kommt eine Welle vergangener Gefühle („Mist, jetzt bin ich schon wieder betroffen, warum ist das so?“). Die zweite und dritte Welle der Gefühle sind in der Regel energieraubend. Sie können außerdem Probleme hervorrufen, wenn durch sie impulsiv gehandelt wird, denn sie sind für die andere Person schwer verständlich: sie kommen von innen heraus, sind unsichtbar und nicht offensichtlich mit dem verknüpft, was gerade passiert. Sicherlich hast du damit schonmal Erfahrungen gemacht.

Es ist nichts falsch an Ängsten, Trauer, Sympathie, Verantwortung oder anderen Gefühlen, es gibt nur keinen Grund, sich in dem Moment, in dem du jemandem zuhörst, damit auseinanderzusetzen. Sie können schnell registriert und dann für künftige Referenzen geparkt werden, sodass du weiter konzentriert zuhören kannst.

Ein Grund, weshalb Gedanken das Zuhören stören können, ist ein Gefühl von Verantwortung: Die Vorstellung bzw. das Gefühl, dass du als Coach etwas intelligentes und hilfreiches sagen zu müssen. Es passiert also leicht, dass du so damit „beschäftigt“ bist, dir eine passende Antwort zu überlegen, dass das intensive Zuhören dadurch blockiert wird. Tatsächlich kannst du dich aber entspannen – von einem Empowering-Coach wird nicht verlangt, Probleme zu lösen. Das ist zwar leichter gesagt, als getan aber definitiv wert, geübt zu werden.

Eine andere Ablenkungsquelle ist, was Warren Ziegler „Deine Biographie“ nennt. Deine Erfahrungen, dein Glaube, deine Werte und dein Wissen. Jeder Bestandteil deiner Vergangenheit könnte um Aufmerksamkeit bitten, zum Beispiel:

- Ich habe eine ähnliche Erfahrung gemacht
- Ich kann nicht glauben, dass dir das schwerfällt
- Nachdem, was du sagst, bist du keine besonders nette Person
- Das stimmt so einfach nicht!

Jede dieser Reaktionen könnte zutreffend sein; aber du wirst nie mit Sicherheit wissen, ob du nicht aufhörst, zuzuhören. Parke!

EINS NOCH

“Reagiere in keinsten Weise auf den Sprecher, weder mit Worten, noch mit Körpersprache. Schau weg. Kein Augenkontakt “ Das war das Zitat von Warren Ziegler. Erinnerst du dich?

Bedeutet das, dass du nie sprechen kannst? Warren Ziegler selbst beschreibt eine Ausnahme, die er „notwendige Frage“ nennt. Während du zuhörst, könnte eine Frage auftreten, ohne deren Antwort es schwer ist, weiterhin zuzuhören. Eine „notwendige Frage“ ist Gegenstand einer Klarstellung, zum Beispiel: „Ist das davor oder danach passiert?“. Formuliere die Frage so, dass sie nicht wertend ist und dass keine Präferenz hin zu einer Antwortmöglichkeit auftritt.

Tipp: Wenn du dir ein bisschen Zeit damit lässt, die Frage zu stellen, könnte die Antwort sich vielleicht von selbst finden.

Übung 6 :



Schnapp dir ein Familienmitglied oder einen Freund bzw. eine Freundin und probiere die beiden Zuhör- Techniken aus. An einem Abend vielleicht die eine, an einem anderen die andere. Du kannst z.B. von deinem Tag berichten oder von einem Erlebnis. Notiere deine Erfahrungen und Gefühle und sende sie uns per Mail an info@agado.org.

DIR SELBST ZUHÖREN

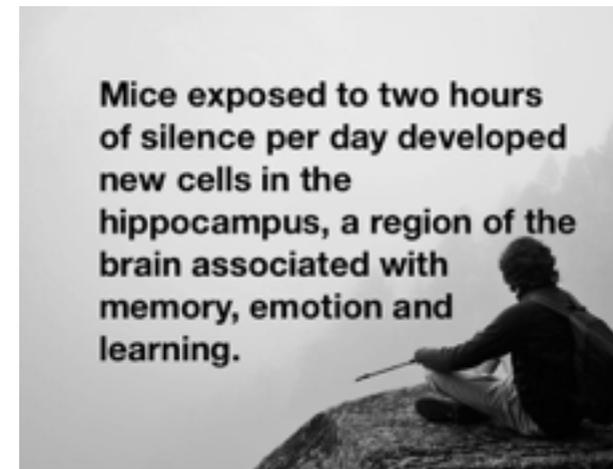
"Erinnerung ist der Schlüssel

Die Reise beginnt nicht mit Wissen, sondern mit Erinnerung.

Unendliche Distanz und alltägliche Bedenken lassen uns vergessen, was wir wirklich wissen." – Sheikh Ismail Hakki

Jeder von uns hat Wissen, dessen wir uns meist nicht bewusst sind, zu dem wir keinen Zugang haben oder auf das wir manchmal nicht vertrauen. An einem bestimmten Punkt wissen wir aber meist dennoch, dass wir diese oder jene Dinge eben wissen. Wir sprechen über „Bauchgefühl“ oder Intention. Wir mögen „ein Gefühl für etwas“ haben, dass Dinge so oder anders sind.

Dir selbst tief zuzuhören ist ein Weg, dich selbst zu coachen: Ein wunderbares Werkzeug, um sich selbst zu entwickeln. Diese innere Ruhe hat sich bereits vielfach bewährt. Sich selbst tief zuhören ähnelt Meditation oder Achtsamkeitstraining. Ein Unterschied ist, dass du es dazu benutzen kannst, dich auf eine bestimmte Frage zu konzentrieren. - Vielleicht eine, die schon eine Weile in deinem Geist oder Herzen verweilt.



Mäuse, die zwei Stunden am Tag absoluter Stille ausgesetzt wurden entwickelten neue Zellen, die Hippocampus, in einer Hirnregion, die mit Erinnerung, Emotion und Lernen in Verbindung gebracht wird.

Solltest du an Forschung zu diesem Thema interessiert sein, schau dir zum Beispiel den Artikel in der Zeitschrift 'Brain, Structure and Function' an, den du im Anschluss an diesen Text findest.

Wenn du Meditation oder andere "reinigende" Praktiken gewohnt bist, wirst du die Prinzipien "Sei die Stille" wiedererkannt haben, die oben beschrieben wurden. Um dich selbst zu coachen gilt es allerdings folgendes zu beachten:

- Formuliere deine Fragen so klar wie möglich
- Integriere sie in deine alltägliche Meditation oder Achtsamkeits-Routine
- Sobald du der Stille nah bist, berufe dich auf deine Frage: Wirf sie in die Stille
- Warte, siehe und höre zu

Die Prozedur ist einfach, aber es gibt ein Hindernis: Wenn du dir selbst zuhörst, wem hörst du da dann eigentlich zu? Wir haben ja bereits in einem vorherigen Modul festgestellt, dass wir viele verschiedene Stimmen in uns vereinen. Vielleicht ist diejenige, die du hörst nicht "dein wahres Ich"? Woher sollst du das wissen?

Es gibt hierauf keine einfachen Antworten, aber mindestens zwei leitende Prinzipien dafür, deine innere Stimme, der du zuhörst, zu identifizieren:

- Sie ist niemals aggressiv, fordernd oder in anderer Weise urteilend
- Sie überrascht: Wenn sie nur Zeug wiederholt, das du bereits seit Wochen (oder länger) durchkaust, bist du noch nicht angelangt
- Es verlangt Geduld. Sie mag sich selbst sehr plötzlich zu erkennen geben, aber es kann viele Sitzungen dauern. Das Warten lohnt sich!

Und nun der Artikel [„Science says Silence is much more important to our brains than we think“](#) für alle, die sich noch genauer für dieses Thema interessieren.

DAS PROBLEM MIT DEM PROBLMELÖSEN

Wie schon des Öfteren im Coach Training erwähnt ist die Aufgabe eines Empowering- Coaches NICHT, bestehende Probleme zu lösen.

Das klingt einfach, ist aber die schwierigste Lektion, die ein Coach lernen muss – nicht nur in der Theorie, sondern in der Praxis. Es ist erstaunlich, wie verlockend es ist, mit Ratschlägen vorzupreschen. Es ist auch erstaunlich, was für einen Unterschied es macht. Ratschläge zurückzuhalten bzw. zu parken.

Das hat viele Vorteile:

- Für dich, den Coach nimmt es den Druck weg. Du kannst aufmerksam zuhören und damit die andere Person und das Team unterstützen, anstatt „intelligente“ Ratschläge zu konzipieren
- Für die Person oder das Team ist es von immenser Bedeutung, beim Problemlösen unterstützt zu werden, anstatt Lösungen auf einem Silbertablett serviert zu bekommen. Das beugt Frust vor, der aufkommt bei irrelevanten oder unrealistischen Ratschlägen.

Bedeutet das, ein Coach sollte niemals Informationen zur Verfügung stellen? Nein. Aber es gibt einige Punkte, die man im Hinterkopf behalten sollte.

- Verschiedene Punkte in der Empowerment Spirale erfordern verschiedenen Input vom Coach
- Neue Fragen zu fragen ist in der Regel eine bessere Unterstützung, als Antworten zu geben

DIE EMPOWERMENT SPIRALE

In einem der vorherigen Module hast du dir schon das Video zur Empowerment Spirale angesehen. Hier kannst du zur Auffrischung nochmals einen Blick hineinwerfen, bevor wir dir aufzeigen, an welchen Stellen du als Coach hilfreich eingreifen kannst.

DAS EMPOWERMENT MODELL

Wenn wir das grundlegende Modell ansehen, sehen wir, dass es sechs Punkte gibt, an denen ein Coach eingreifen kann:



1. Sich kümmern

Du kannst demonstrieren, dass du dich um das Team kümmerst, indem du ihm aufmerksam zuhörst. Und du kannst zeigen, dass du dich um die Thematik kümmerst, indem du darauf vorbereitet bist, deine persönliche Erfahrung zum Beispiel mit Lebensmittelverschwendung mit den anderen zu teilen.

2. Hilf dabei, Fragen zu formulieren

Nachdem das Team sich in einem Lernprozess befindet, werden Fragen auftauchen. Du kannst ihnen dabei helfen, ihre Fragen weiterzuentwickeln, zum Beispiel, indem du fragst, welches Wissen oder welche Informationen ihre Wahl der Essgewohnheiten beeinflussen könnte und, indem du sie fragst, wie sie die Antworten auf ihre Fragen finden können.

3. Recherchieren

Du kannst sie natürlich auf die Online Datenbank von FAct! verweisen, du

kannst aber auch andere Ideen einbringen und die Teilnehmer fragen, wo sie mit der Suche beginnen würden

4. Hilf dabei, Vorhaben zu formulieren

Wenn sie das Gefühl haben, ausreichend Informationen zu haben, wollen sie wahrscheinlich loslegen. Um von diesem Wunsch zu tatsächlichen Tun zu gelangen, hilft es, ein Vorhaben zu formulieren: Du kannst sie fragen, was sie tun wollen, wann sie es tun wollen, ob sie dazu Hilfe oder weitere Ressourcen benötigen. Du kannst sie auch fragen, wie sie den Erfolg der Aktionen messen wollen, vor allem dann, wenn es große Vorhaben sind.

5. Lege los!

Das Food Actions Programm ist als Sammlung von Einladungen zu Experimenten mit den eigenen Essgewohnheiten konzipiert. Du kannst die Teilnehmer dazu ermutigen, die Aktionen, die am besten in ihren Alltag integrierbar sind, auszuwählen. Diese lassen sich für den Einstieg am einfachsten umsetzen. Du kannst sie auch ermutigen, über andere Dinge, die im Programm erwähnt sind, nachzudenken.

6. Ergebnisse sehen

Du kannst dein Team dabei unterstützen, die Gewohnheiten vor und nach den Aktionen zu messen und aufzuzeichnen. Und du kannst sie fragen, wie sie sich mit den Ergebnissen fühlen. Außerdem kannst du vergleichende Informationen mit deinem Team teilen, zum Beispiel, was andere Teams in anderen Ländern erreicht haben.

Übung 7 :



Was ist deine erste Reaktion auf die unten beschriebenen Situationen? Wähle eine der Antwortmöglichkeiten oder formuliere deine eigene Antwort. Sende sie uns per Mail an info@agado.org

- A) Ein Teammitglied steigt aus. Wenn du nachfragst, warum, antwortet er/sie: „Was ist der Nutzen? Was wir hier machen hat keinerlei Wirkung!“

1. Oh, aber Konsumverhalten ist doch so wichtig, wenn es um Essen geht. Hast du die Statistiken dazu gesehen?
2. Was hat sich bei dir verändert, seit du im Team bist?
3. Es mag sein, dass du Recht hast, vor allem, wenn es allen so geht wie dir: Es wird sich selbst bewahrheiten.
4. Könntest du zu einem weiteren Treffen kommen? Ich möchte sehen, ob wir einen Weg finden, sodass du dich wohl fühlst mit dem, was wir machen.

B) Ein Teammitglied stellt die wissenschaftliche Fundierung des Themas „Lebensmittel und Gesundheit“ in Frage „Es gibt so viele verschiedene Theorien über Ernährung und Gesundheit. Man kann für alles eine passende Ernährungsweise finden.“

1. Hast du schon eine bestimmte Ernährungsform ausprobiert? Bist du mit den Ergebnissen zufrieden?
2. Das stimmt. Wir haben nach allgemeinen Faktoren gesucht. Aber du musst das nicht alles so ernst nehmen – es wäre super, deine Ergebnisse zu hören, sobald du dazu recherchiert hast. Möchte sich jemand damit tiefergehend auseinandersetzen?
3. Diese Ernährungstrends kommen und gehen – und sie setzen voraus, dass alle Menschen gleich sind. Eigentlich wirken sie aber nur bei einigen Leuten. Bei anderen weniger. Meinst du nicht auch?
4. Wenn du mit deiner Gesundheit zufrieden bist, brauchst du auch nichts zu verändern. Wie fühlst du dich damit?
5. Andere:

C) Ein Teammitglied besteht darauf, Recht zu haben. Jeder weiß, dass Fleisch die Ursache enormer Umweltschäden ist, ebenso wie die Ursache von Grausamkeit an Millionen von Tieren. Jeder sollte Veganer sein. Oder zumindest Vegetarier.

1. Denkst du, das Problem ist Fleisch an sich oder sind es die Produktionsweise und die Produktionsmasse, die die Probleme verursachen?
2. Sicherlich muss nicht jeder dasselbe Essen konsumieren

3. Wer ist hier noch Vegetarier im Team? Oder hat angefangen, weniger Fleisch zu essen?
4. Es scheint, als bräuchte eine kleine Anzahl an Menschen Fleisch, um gesund zu sein. Wie sollten wir mit diesen Menschen umgehen?
5. Was würde passieren, wenn über Nacht jeder aufhören würde, Fleisch zu essen? Irgendwelche Ideen?
6. Was sind die Vor- und Nachteile für dich und für jeden des Teams, wenn es darum geht, den Fleischkonsum einzustellen? Lasst uns brainstormen.
7. Andere:

D) Ein Teammitglied kritisiert die anderen
Wie kannst du nur innerhalb deiner Wohnung kompostieren? Das ist ekelhaft.

1. Lasst uns damit beginnen, anzunehmen, dass es auch nicht ekelhafte Formen des drinnen Kompostierens gibt
2. Zu der kritisierten Person: Hast du darüber nachgedacht? Gibt es eine Methode, die du empfehlen kannst?
3. Zu der kritischen Person: Ok also Heimkompostierung ist nichts für dich. Könntest du dir eine Alternative vorstellen, die einen ähnlichen Effekt hat?
4. Hat jemand Erfahrung mit Innenraum-Kompostierung, zum Beispiel zu Hause oder in der Arbeit?
5. Was passiert mit Lebensmittelresten, die nicht kompostiert werden, weiß das irgendjemand?
6. Ist es möglich, einen Versuch zu wagen, ohne viel zu investieren?
7. Andere

E) Die Familie verschwendet weiterhin Lebensmittel. Meine Tochter kommt regelmäßig mit einer riesigen Pizza nach Hause, isst die Hälfte und hebt den Rest „für später“ auf. Wenn die Pizza kalt und zäh ist, schmeißt sie sie dann doch weg. Das ist nur ein Beispiel. Sie verstehen es einfach nicht!

1. Ich kann mir vorstellen, wie du dich fühlst. Oft essen Mütter dann die Reste ihrer Kinder auf.
2. Hast du schon versucht, die Abfälle zu dokumentieren und

auszurechnen, wie viel Geld deine Tochter mit diesem Verhalten verschwendet?

3. Die Nächsten sind oft diejenigen, die man am schwersten beeinflussen kann. Vielleicht kannst du in der Arbeit oder im Freundeskreis mehr bewirken?
4. Denk dran sie immer zu loben, wenn sie aufessen. Auch Reste. Nur Kritik kann sehr ermüdend und demotivierend sein, für dich und für sie.
5. Andere:

F) Der „Nachher“ Fragebogen scheint zu zeigen, dass sich nicht viel verändert hat. (Anmerkung: Das ist nicht sehr üblich für ein ganzes Team, wenn man die Ergebnisse aufsummiert, aber könnte für einzelne Team Mitglieder gelten)

1. Das ist eine Enttäuschung, ich dachte, du hättest mehr bewirkt
2. Wie fühlst du dich jetzt?
3. Es wäre wirklich einfach, diese Ergebnisse zu verbessern. Kommt, jede Person sucht sich gleich eine neue Aufgabe aus!
4. Fühlt sich jemand danach, noch weitere Aktionen durchzuführen?
5. Gab es bestimmte Faktoren, die euch daran gehindert haben, soviel zu machen, wie ihr euch vorgenommen habt?
6. Was können wir tun, um uns gegenseitig zu unterstützen, sodass wir mehr bewirken?
7. Wollt ihr einen Plan ausarbeiten, wie wir mehr erreichen können?
8. Andere:



ORGANISATION

Modul V: UMFragen UND EVALUATION

In diesem Modul möchten wir dir kurz und knapp erklären, warum die Start- und Endumfragen im FAct! Programm eine wichtige Rolle spielen und warum es unerlässlich ist, dass auch du deine Gruppenmitglieder dazu einlädst an den Umfragen teilzunehmen.

WARUM ÜBERPRÜFEN?

Monitoring & Evaluation, kurz ME, ist ein echter Modebegriff. Jeder Geldgeber möchte ME, alle sprechen über „belegbare Ergebnisse“. Eine von Global Action Plan's Stärken ist, dass wir kontinuierlich Daten zu unseren Programmen gesammelt oder uns zumindest sehr darum bemüht haben. Nicht vorwiegend, um Förderer und Kunden zufriedenzustellen, sondern zuallererst, um unsere Programmteilnehmer und uns selbst zu unterstützen.

Computerbasierte Datenerhebung wird immer leichter, folglich wird auch die Datenerhebung im Rahmen unserer Programme vereinfacht, da Umfragebögen in Papierform der Vergangenheit angehören. Mit der Hilfe von dir, des Coaches hoffen wir, ein noch besseres Monitoring in diesem Programm zu erreichen. Daher bleib dabei und informiere dich hier weiter über unsere Methode. So kannst du auch vor deinen TeilnehmerInnen Frage und Antwort stehen.

VERSCHIEDENE DATEN UND WIE WIR SIE INTERPRETIEREN

In unseren Programmen sammeln wir drei verschiedene Arten von Daten:

1. Kontextdaten (diese werden zu Beginn des Programms gesammelt)

2. Quantitative Daten (diese werden zu Beginn und nach Abschluss des Programms erhoben)
3. Verhaltensdaten (zu Beginn und nach Abschluss des Programms)

KONTEXTDATEN

Bei Programmen, die sich mit Haushalten befassen, bestehen Kontextdaten aus Informationen über die Haushalte. In erster Linie: Wie viele Teilnehmer registrieren sich für das Programm und starten es, wie viele Personen wohnen in den Haushalten, und wie viele von ihnen vollenden das Programm. Im Fact! Programm werden diese Daten über die online Umfrage auf der FAct! Website erhoben (<http://fact.globalactionplan.com/de/umfragen>). Alle Teilnehmer einer Gruppe füllen diese Umfrage aus.

QUANTITATIVE DATEN

Quantitativen Daten werden oftmals von „Außenstehenden“ die meiste Bedeutung beigemessen – Förderer, Kunden, Sponsoren, Regierungen, ... Jedoch kann es mühsam sein, diese Daten zu erheben. Je mehr gemessen wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass Teilnehmer die Lust daran verlieren, Angaben zu machen. Dies macht die Arbeit eines Coaches umso schwieriger. Daher beschränken wir die Datenerhebung auf ein paar wenige Messaktionen. Innerhalb des FAct! Programms sind das 2 Dokumentationen. Je eine zum Thema Lebensmittelverschwendung und eine zum Thema Lebensmittel und Umwelt.

- Schieße jede Woche während des Programms ein Foto von deinem Mülleimer. Landet immer weniger in der Tonne?
- Packe nach einem Einkauf gleich alle Lebensmittel aus und dokumentiere den Verpackungsmüll mit einem Foto. Kannst du den Berg im Laufe des Programms verringern?

Bitte achte darauf, dass deine Teilnehmenden diese Messaktionen in ihrem Haushalt durchführen und bei eurem letzten Treffen in der TeilnehmerInnen-Tabelle mit angeben. Mehr dazu erfährst du am Ende des Moduls.

VERHALTENS DATEN

Der Hauptteil unserer Datenerhebung besteht darin, Leute über ihre täglichen Essensgewohnheiten zu befragen, bevor und nachdem sie das Programm durchlaufen haben. Die Daten werden online gesammelt, sodass wir sehr einfach Statistiken generieren können – sogar auf internationaler Ebene. Solange die Umfragen nicht zu umfangreich sind, machen die meisten Leute gerne mit. Es ist also im Allgemeinen nicht schwer, als Coach Rückmeldungen zu erhalten.

Die Fragebögen sind so konzipiert, dass

- pro vorgeschlagener Aktion des Programms eine bis max. zwei Fragen gestellt werden,
- Jede Frage entweder mit ja/nein beantwortet werden oder auf einer Antwortskala von 1-5 angekreuzt werden kann.

Die 5 Punkte Skala prüft die Aussage „Ich mache diese Aktion“ in den folgenden Abstufungen ab: (fast) immer, mehr als die Hälfte, ungefähr die Hälfte, weniger als die Hälfte, (fast) nie, nicht zutreffend

Die entsprechenden Antworten können statistisch ausgewertet werden, da sie den Prozentwerten (0%, 25%, 50%, 75%, 100%) in etwa entsprechen. Tatsächlich bekommt man auf diese Weise genauere Daten, als wenn man die Teilnehmer Prozentwerte frei schätzen lässt.

In einigen Fällen führt diese standardisierte Herangehensweise zu grammatikalisch nicht ganz einwandfreien Konstruktionen, wie beispielsweise bei der Verknüpfung von „Mehr als die Hälfte“ und „Ich baue Obst und Gemüse selber an“. Jedoch halten wir uns an das oben beschriebene Schema, um langwierige Erklärungen und komplizierte Auswertungen zu vermeiden.

Du solltest die Teilnehmer zu folgender Denkweise anregen: Baue ich regelmäßig Lebensmittel selbst an oder eher zu einer bestimmten Saison, also wäre vielleicht „ungefähr die Hälfte“ als Antwortoption angemessen? Mit einer Aussage wie „Ich esse einmal am Tag oder seltener Fleisch“ könntest du dich wieder nach deinen normalen Gewohnheiten fragen: Vielleicht isst du am Wochenende für gewöhnlich zweimal am Tag Fleisch, dann solltest du

mit „mehr als die Hälfte“ antworten, da du fünf Tage die Woche mindestens einmal am Tag Fleisch isst.

Oft wird behauptet, dass solche Daten subjektiv sind: Teilnehmer könnten falsche Angaben machen. Eine Aufgabe des Coaches ist, sicherzustellen, dass die Teilnehmer verstehen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Bei denjenigen in deinem Team, die zu Beginn des Programms mit „schlechten“ Ergebnissen abschneiden besteht immerhin höheres Potential, große Fortschritte zu erzielen und somit viel zu positiven Gruppenergebnissen beizutragen.

Darüber hinaus scheinen manche Menschen bei ihren Angaben zu übertreiben (in beide Richtungen), sie tendieren dazu, es immer zu tun und zwar immer in dieselbe Richtung. Das bedeutet, dass der Unterschied zwischen Vorher und Nachher in etwa derselbe ist. Und es ist letztlich dieser Unterschied – die Netto-Verhaltensänderung – die für unsere Statistik von Bedeutung ist. Für dich als Coach ist es auch die Verhaltensänderung, die die Motivation der Teilnehmer befeuern kann.

DIE BEDEUTUNG VON MONITORING

Der wichtigste Grund, Daten zu erheben ist, Feedback an die Teilnehmer geben zu können. Wir neigen dazu, die Veränderungen, die wir bereits gemacht haben, zu vergessen. Diese in Zahlen schwarz auf weiß vor Augen zu haben kann sehr motivierend wirken

Die Systematische Datenerhebung und –Analyse ist der einfachste Weg, andere von der Sinnhaftigkeit des Programms zu überzeugen und stellt einen messbaren Beitrag für unsere Internationale Datenbank dar, zum Beispiel als Grundstein für Statistiken für die Vereinten Nationen und andere potentielle Förderer. Zudem hilft sie uns dabei, das Programm ständig und kontinuierlich zu verbessern.

Alle Angaben bleiben bei uns und sind anonym, wir geben niemals Daten über individuelle Antworten heraus.

Übung 8 :



Bevor du coachst, solltest du die Fragebögen selbst beantworten. Gehe hierzu auf die FAct! Website unter: <http://fact.globalactionplan.com/de/umfragen>. Nachdem du es versucht hast, beantworte bitte die folgenden Fragen:

- Wie lange hast du dafür gebraucht?
- Wie war deine Erfahrung? ZB. Leicht, langweilig, gewöhnlich, ein bisschen wie ein Quiz in einer Zeitschrift, inspirierend,
- Benötigst du noch etwas, um andere dabei zu coachen, erfolgreich Fragebögen auszufüllen? Falls ja, was?

Auch andere Kommentare und Fragen kannst du uns gerne senden!

AUF DEM RICHTIGEN WEG UND IN KONTAKT BLEIBEN

Während der Durchführung des Programms mit deiner Coaching- Gruppe wünschen wir uns mit dir und deiner Gruppe in guten Kontakt zu stehen. In Übung 2 haben wir dich ja schon darum gebeten uns dein Vorhaben ein Empowerment- Coach zu werden per Mail mitzuteilen und uns zu sagen, wo du deine Gruppe starten möchtest und ob du schon Teilnehmende gefunden hast. Dies hat einen einfachen Grund.

Wir möchten gerne wissen, ob und wie gut unser Empowerment- Coach Training angenommen wird von wem das meiste Interesse ausgeht. Zudem sind wir immer daran interessiert zu erfahren, wo FAct! Gruppen starten. Nicht zuletzt, weil wir Interessenten am Programm, die noch keine Mitstreiter in ihrem Umfeld gefunden haben, gerne an aktive Change Agents weiterleiten wollen. Darüber hinaus führen wir natürlich auch anonyme Statistiken, die uns bei der Weiterentwicklung unserer Programme helfen.

Ebenso werden wir mit internationalen Statistiken an Partner, die internationale GAP Community und außenstehende Organisationen berichten.

Daher ist es sehr wichtig, dass du als Coach daran denkst, in gutem Kontakt zu uns zu stehen. Also, melde dich bei uns für das Coach Training an und

informiere uns auch über den Start eines FAct! Teams. Bitte führe in deiner Gruppe eine TeilnehmerInnen- Liste, in der die Mitglieder ihre Namen, das Datum des Treffens, ihr Geschlecht und die Anzahl der im Haushalt lebenden Personen, inklusive einer E-Mail Adresse angeben. Beim letzten Treffen kommen dann noch die Informationen zu den quantitativen Messungen dazu. Diese Liste kannst du uns am Ende eines jeden Meetings per Mail oder Post zuschicken.

Außerdem solltest du auch darauf achten, dass alle Teammitglieder die Starterumfrage noch vor dem zweiten Treffen ausgefüllt haben. Am besten lässt du sie in der Teilnahmeliste des zweiten Treffens dafür unterschreiben.

Zudem bieten wir dir weitere Unterstützung an. Wenn du uns nach deinen Meetings einen keinen Bericht über die Inhalte, positive und negative Ereignisse, Erfolge, kritische Stimmen und Feedback zusendest, können wir dich per Mail in der Vorbereitung für dein nächstes Meeting unterstützen.

Modul VI: SELBSTENTWICKLUNG

Dieses Modul ist ein Bonusmodul für alle, die sich für ihre persönliche Weiterentwicklung und Self- Empowerment interessieren. Als Coach unterstützt du deine Team- Mitglieder auf dem Weg des Empowerments. Gleichzeitig hast du die wunderbare Möglichkeit, dich noch stärker zu empowern, um selbst die Veränderung zu sein, die du dir wünschst.

DEIN EMPOWERMENT ALS COACH

Du bist bisher ja schon vertraut mit dem Konzept der 'Empowerment Spirale', die darstellt, wie persönliche Veränderung vonstattengeht und wie ein Coach, diesen Prozess unterstützen kann. Darüber hinaus gibt es noch ein weiteres Konzept, welches Empowerment als Zustand unterscheidet von einem Empowerment- Prozess. Gerne stellen wir dir dieses Konzept hier ausführlich vor.

Betrachtet man Empowerment als Zustand so ist das Bild einer Skala hilfreich. Am einen Ende Empowerment und am anderen Ende Disempowerment. Jeder von uns befindet sich aufgrund von Charakterzügen an einer bestimmten Stelle der Skala. Unter gewissen Umständen können wir uns von dieser Stelle wegbewegen. Zum Beispiel, wenn eine generell eher hilflos und schwach wirkende Mutter zur Löwin wird, sobald sie ihre Kinder verteidigen muss. Oder wenn ein selbstbewusster Manager sich auf einmal hilflos den Herausforderungen im Bezug auf Nachhaltigkeit im Unternehmen gegenüber stehen sieht.

"No-one can take away from me the ultimate freedom, which is the freedom to choose how I will respond to what happens to me."

Wenn aber nun Empowerment als Prozess verstanden wird ist dieser mit einer inneren Reise zur Freiheit gleichzusetzen. Oder eben eine Reise in die entgegengesetzte Richtung, hin zu rückläufigem Empowerment. Beide Prozesse können durch unterschiedliche politische und mediale Prozesse begünstigt werden.

Zusätzlich zum inneren Prozess kann eine Person oder ein Programm diesen von außen begleiten und so andere auf ihre Reise hin zu Befreiung und mehr Reife begleiten. Wenn wir also solch ein Programm entwerfen oder du als Coach agierst, ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass der andere sich auf die Reise begibt und wir bzw. du eine rein unterstützenden Rolle einnimmst.

VERSCHIEDENE STILE UND ERFAHRUNG ALS HILFSMITTEL

Wie und auf welche Art und Weise du unterstützend tätig wirst, hat auch mit dir und deinen Erfahrungen als Individuum zu tun. Es gibt keinen einzig 'richtigen' Weg ein Coach zu sein. Du wirst kein fantastischer Coach werden, in dem du jemanden anderen kopierst. Finde deinen eigenen Weg und deinen eigenen Stil!

Im Bezug auf gemachte Erfahrungen ist eins ganz wichtig. Damit es möglich wird aus Erfahrungen zu lernen, müssen wir Menschen und sicher fühlen. Das gilt für deine Teilnehmenden, die du auf ihrer Reise unterstützen wirst genauso, wie für dich als Coach selbst.

Wie du dir einen sicheren Raum schaffen kannst? Erinnere dich immer daran, dass Erfahrung und aus Erfahrung zu lernen etwas Gutes ist. Es geht nicht darum, sich auf das was bisher unbefriedigend gelaufen ist, zu konzentrieren bzw. sich deshalb schlecht zu fühlen. Vielmehr geht es darum, aus der Erfahrung und den gewonnenen Erkenntnissen Kraft für die Veränderung zu schöpfen. Drei Fragen helfen dir dabei, die du dir zu jeder beliebigen Situation oder Erfahrung stellen kannst, um das Positive zu sehen und daraus zu lernen.

I. Was war gut daran?

Wenn du auf die Erfahrung zurückblickst, was gefällt dir daran? Was ist gut gelaufen, worauf bist du stolz, worüber würdest du anderen gerne berichten?

Wenn du gleich eine Übung dazu machen möchtest, gerne! Notiere deine Gedanken und 2-5 Punkten und versuche dich so einfach und kurz wie möglich auszudrücken.

2. Was würde ich gerne verändern?

Mit Rückblick auf dieselbe Erfahrung: Was würde ich gerne ändern? Hinweis: Das kann auch ein Punkt sein, der gut gelaufen ist, denn oft ist es leichter etwas zu verbessern, was schon sehr gut gelaufen ist.

Auch hier kannst du dir zur Übung wieder Notizen machen, in dem du ein paar Punkte auswählst und diese kurz und knapp beschreibst.

3. Was ist jetzt meine Absicht?

Sieh dir deine Notizen zu Frage 1 und 2, zu den Punkten, die du gerne verändern möchtest an. Wähle diejenigen aus, die du tatsächlich umsetzen kannst bzw. auf die du Einfluss hast und von denen du in Zukunft lernen kannst.

Wähle aus deiner Auswahl nochmals einen Punkt aus und denke darüber nach, was du tun musst, um aus diesem Punkt zu lernen. Gibt es offensichtliche Schritte, die du gehen musst? Brauchst du Unterstützung von jemand anderem? Gibt es experimentelle Aktionen, die du durchführen oder ausprobieren kannst?

Mach ein Plan dazu, setze ihn um und bewerte erneut. Diesen Prozess kannst du dann beliebig wiederholen.

VERHALTENSUSTER SIND BEDEUTUNGSHINWEISE

*Besser auf neuen Wegen etwas stolpern als in alten Pfaden auf der Stelle zu treten.
Chinesisches Sprichwort*

Sieh dir zunächst dieses [Video](#) als kleine Einführung an. Wie immer kannst du auch hier dir Untertitel am rechten unteren Rand des Videos einschalten.

Das Problem mit den Verhaltensmustern ist Folgendes: sie lassen sich leichter bei anderen Menschen bzw. an anderen Orten erkennen als bei sich selbst und Zuhause.

‘Sie war schon drei mal verheiratet und jedes mal war ihr Mann gewalttätig’

‘Seit Russland zur Demokratie wurde, hat die Bevölkerung einen Zar nach dem anderen geöhlt’

‘Egal was passiert, seine Abteilung ist nie Schuld – jemand anderes ist verantwortlich’

Allerdings führt das meist zu gar nichts, die Verhaltensmuster aufzudecken und anspricht, außer, dass sich die Betroffenen vor den Kopf gestoßen fühlen, in eine Verteidigungshaltung verfallen und man sich selbst unbeliebt macht.

Daher ist es am Besten und zugleich am Schwierigsten, sich bei sich zu Hause auf die Suche nach eingeschliffenen Verhaltensmustern zu machen und diese zu hinterfragen. Wichtig dabei ist alle negativen Gefühle wie Scham, Schuld oder Angst beiseite zu legen und sich voll und ganz auf den Prozess zu konzentrieren. Es ist nichts schlechtes dabei, ein Verhaltensmuster aufzuspüren. Ganz im Gegenteil ist es Grund zum Jubeln. Schon die Essener predigten die Fähigkeit sich über die Erkenntnis über gemachte Fehler zu freuen, da dies der wahre Weg des Fortschritts sei.

WIE UNSERE PERSÖNLICHKEITEN EINE ROLLE SPIELEN

Sei du selbst! Aber bist du – jeder von uns – immer die gleiche Person?

'Ich weiß nicht, was in mich gefahren ist!'

'Er war völlig außer sich vor Wut.'

'Ich dachte nie, er sei mutig, bis er das Feuer löschte, als alle andere wie paralysiert gelähmt waren.'

'Seit ihre Mutter gestorben ist, ist sie eine andere Person'

Wir alle stellen manchmal fest, dass wir uns in gewissen Ausnahmesituationen in andere Persönlichkeiten verwandeln können bzw. Charaktereigenschaften zum Zuge kommen, die bisher im Verborgenen geblieben sind. Wenn wir genauer darüber nachdenken, das dies nicht nur auf Ausnahmesituationen zutrifft sondern genau für Alltagssituationen gilt. Wir sind nicht nur 'eine Person'.

'Sie war heute nicht sie selbst.'

'Wenn er bei seinem Vater ist, wird er wieder zum kleinen Jungen.'

'Ich dachte ich kenne ihn, aber anscheinend lag ich falsch.'

Also, was geschieht mit uns? Wer bist du, wenn du nicht 'du' bist? Wer bist du, wenn du jemanden coachst? Und wen genau coachst du eigentlich?

DEINE PERSÖNLICHKEITEN UND DU

Eine Möglichkeit zu erklären, was vor sich geht ist sich Folgendes vorzustellen, jeder von uns hätte eine ganze Anzahl von Personalitäten bzw. Persönlichkeiten in sich. Dies ist ein Konzept aus der Psychosynthese. Welche Persönlichkeit vor die anderen tritt hängt von der Situation ab. Und sie können sich unbemerkt abwechseln. Manchmal glücklicherweise manchmal verheerenderweise und manchmal zur Verwunderung von Außenstehenden. Natürlich bleiben wir dennoch immer die gleiche Person, egal welche Persönlichkeit gerade auf dem Fahrersitz Platz genommen hat.

'Der einzige Unterschied zwischen einem Schizophrenen und uns normalen Neurotikern ist der, dass wir glauben, wir wären immer die gleiche Person.'

– Diederik van Rossum

Natürlich fühlen wir uns selbst immer als 'Ich', ganz egal welche Persönlichkeit gerade im Vordergrund steht. Stimmt's?

Dieses 'Ich' ist nicht nur eine Illusion: jeder einzelne von uns hat ein essentielles Selbst, welches der Physiker Amit Goswami als 'Quantum-Selbst' nennt. In der Psychosynthese geht es darum, diesem 'Selbst' dabei zu helfen sich mit den anderen unterschiedlichen Persönlichkeiten anzufreunden und mit ihnen arbeiten zu können ohne ständig von ihnen übermannt zu werden. Die Deep-Listening Übung aus Modul X ist eine gute Möglichkeit, diesem 'Selbst' genau zuzuhören und die anderen Persönlichkeiten wahrnehmen zu lernen. Probier es doch gleich mal aus...

VERHALTENSMUSTER

Und nun zurück zu den Verhaltensmustern. Ein weiterer Weg deine unterschiedlichen Persönlichkeiten kennenzulernen und genauer herauszufinden, wann welche zum Vorschein kommt bzw. die prominentere Position einnimmt ist, sich auf die Suche nach Verhaltensmustern in eigenen und im Leben von anderen zu machen. Die die funktionieren bzw. zielführend sind und die die es eben nicht sind.

Meist fällt es leichter Verhaltensmuster zu identifizieren, die nicht funktionieren. Ertappst du dich manchmal beim Gedanken: 'Ooops, jetzt habe ich das schon wieder getan...? Hier kann es hilfreich sein, inne zu halten und dich zu fragen, was genau du 'schon wieder getan hast' und wodurch dieses Verhalten hervorgerufen wurde. Es geht dabei nicht um Selbstkritik sondern eher um eine Entdeckungsreise. Wenn du deinen Auslösemechanismen auf die Spur gekommen bist, hast du ein Stück Selbsterkenntnis erlangt, das dir die Kontrolle über eine deiner Persönlichkeiten zurückgibt. Du kannst dann selbst entscheiden, wann du dieser Persönlichkeit zukünftig das Steuer überlassen möchtest. Hierfür gibt es nämlich immer passende und eher unpassendere Momente.

Beim Coaching wirst du vielleicht etwas Ähnliches feststellen: ein Verhaltensmuster oder emotionale Verhaltensweisen, die für die Person, die du coachst ein Problem darstellen. Hier ist es wichtig, sich zu erinnern, dass es nicht deine Aufgabe ist zu interpretieren oder zu bewerten. Vielmehr kannst du mit vorsichtig gestellten Fragen, wie 'Erkennst du hier etwas wieder?', 'Ist dir so etwas schon einmal passiert?' deinen Teilnehmenden helfen, ihre eigenen Verhaltensmuster zu erkennen.

Mit dieser Erkenntnis lässt sich im Anschluss wunderbar arbeiten und es fällt leichter neue, beständige Verhaltensweisen zu entwickeln.

PERSÖNLICHE VERHALTENSUSTER BEIM COACHING

Sicherlich kannst du dir vorstellen, dass dir deine eigenen Verhaltensmuster beim Coaching im Wege stehen könnten bzw. sich kontraproduktiv in die eine oder andere Situation auswirken. Daher ist es schon aufgrund von Risikovermeidung nützlich, seine eigenen Persönlichkeiten zu erforschen und sich mit ihnen bekannt zu machen.

Ebenso macht es Sinn, die Person oder Gruppe, die du coachst auf ähnliche Weise kennenzulernen, um Situationen, die bestimmte Verhaltensmuster oder Persönlichkeiten hervorrufen besser erkennen und für den Prozess nutzen zu können.

Und was, wenn auch du mal wieder übermannt wirst?

Selbst wenn du von einer deiner Persönlichkeiten übermannt wirst, ist das kein Weltuntergang. Das passiert uns allen von Zeit zu Zeit. 2 Dinge gibt es allerdings, an die du dich dann erinnern kannst:

1. Menschen sind sehr robust. Wenn du mit einer Gruppe arbeitest, hast du schon so viel gelernt und bist schon so weit gekommen, dass deine Fähigkeit andere zu unterstützen größer ist als die, ihnen zu schaden. Zu denken du könntest deinen Teilnehmenden langanhaltenden Schaden zufügen, weil du in einer Situation nicht zu 100% nach deinen Vorstellungen gehandelt hast, würde bedeuten dich selbst und deinen Einfluss zu überschätzen.

2. Das ist eine Chance. Parke deine Gefühle und Gedanken, bis du in einem ruhigeren Moment die Zeit findest, diese Persönlichkeit besser kennenzulernen. Kein Grund wieder in die allbekannte Falle zu treten und dich schuldig zu fühlen, weil du dies oder jenes schon wieder getan hast.

