

# PRAXIS

3  
2016

# KOMMUNIKATION

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

## WIE GEHT'S WEITER?

Arbeit mit Paaren



So wie es steht //

Coaching mit dem Systemboard

Der Pulpo-Seco-Effekt //

Umgang mit destruktiven Mustern

Im Fluss //

Qigong wird akademisch

Junfermann

Verlag

PRAXIS KOMMUNIKATION – Angewandte Psychologie in Coaching, Training und Beratung www.pkmagazin.de 2. Jahrgang Ausgabe 3 – Juni 2016 10€ ISSN 2364-6802 19183



# EWIGES LICHT DER LIEBE

Einblick in die Beratungsarbeit mit einem Unternehmerpaar.

VON DANIELA SARRAZIN

Seit drei Jahren begleite ich als Coach ein Familienunternehmen, das nach einer familieninternen Unternehmensübernahme in die finanzielle Schieflage geraten war. Mein erster Eindruck vom Unternehmerehepaar war: Die zwei haben eine gemeinsame Vision und ziehen an einem Strang. Der zweite Blick offenbarte jedoch auch Verstrickungen innerhalb der Herkunftsfamilie des Unternehmers, die fast zwangsläufig auch die aktuelle Familie beeinträchtigen.

Wie hat alles begonnen? Im Mai 2013 bat mich mein Kollege Rüdiger Franken ihn bei einem Erstgespräch mit einem neuen Kunden zu begleiten.

Mein Kollege ist in unserem Unternehmensverbund, der HFU & Partner Mittelstandsberatung, für den Bereich Zahlen, Daten und Fakten, also die betriebswirtschaftlichen Aspekte, zuständig und ich für die zwischenmenschlichen Themen. So gehen wir oftmals zusammen in Kundengespräche. Wir schauen mit unterschiedlichen Blickwinkeln auf die Themen, bekommen so ein umfassendes Bild für den Lösungsansatz und entscheiden dann, ob wir die Beratung gemeinsam vornehmen.

Das Unternehmerpaar machte auf uns einen sympathischen Eindruck, wengleich der Mann dem Coaching etwas skeptisch gegenüberstand. Unsere Kunden sind alteingesessene mittelständi-

sche Familienunternehmen. Und ich erlebe oft, dass bei einer unglücklich gelaufenen Unternehmensnachfolge die Beteiligten Rechtsanwälte, Notare und Unternehmensberater bereitwillig engagieren. Einen Coach oder Mediator jedoch denken sie in der Regel nicht zu benötigen. Im vorliegenden Fall hatte sich die Unternehmerfrau an uns gewandt. Im Erstgespräch schilderte sie uns aus ihrer Sicht die Konflikte ihrer Familie. Sie hatte gemeinsam mit ihrem Mann den Betrieb von seinen Eltern übernommen und damit auch Altlasten im Unternehmen.

Meine erste Frage lautete: Wollten Sie das Unternehmen übernehmen? Die Antwort lautete: „Wer hätte es sonst machen sollen!“ Es ist übrigens eine

Antwort, die mir sehr oft begegnet. Meine zweite Frage war: „Wer führt aktuell das Unternehmen?“ Auch darauf erhielt ich prompt eine Rückmeldung vom Ehemann: „Auf dem Papier und vor der Bank ich. Wenn ich allerdings ehrlich bin, dann hat meine Mutter die Finanzen unter sich. Mein Vater kalkuliert die Angebote und entscheidet über die Wahl der Kundenprojekte. Und dann gibt es noch meine Schwester und meinen Bruder im Unternehmen, die ebenfalls Einfluss nehmen.“ Wir waren sofort im Bild über die Fremdbestimmung des Unternehmerpaars. Mein Kollege teilte damals meinen Eindruck, dass hier ein Paar ein Unternehmen zwar übernommen hatte, jedoch nicht so führen konnte, wie es das eigentlich wollte. Und die beiden wussten damals auch noch nicht präzise, was sie wollten.

Über das Knowhow der Unternehmensführung verfügten sie übrigens beide und heute teilen sie sich die Unternehmensführung auch ganz klar. Die Ehefrau ist verantwortlich für Personal und Finanzen, der Ehemann kümmert sich um die Kundenobjekte sowie jegliche technische und handwerkliche Entscheidungen. Doch bis dahin war es ein langer Weg, zwischenmenschlich und betriebswirtschaftlich. Nicht immer war es für mich leicht, meinem Kollegen sowie der Bank zu erklären, dass wir betriebswirtschaftlich erst einmal einen Schritt zurücktreten dürfen, um den Fokus auf den Konflikt in der Familie zu legen. Es gab Zeiten, in denen nach Auskunft des Paares 80 Prozent der Energie in den Familienkonflikt flossen und nur 20 Prozent in den Erhalt des Unternehmens. Und für die Paarbeziehung stand zu diesen Zeitpunkten weder Zeit noch Energie zur Verfügung.

Damals wie heute war und ist es eine schwierige Aufgabe für mein Unternehmerpaar, sich in den unterschiedlichen Rollen wahrzunehmen. Ich habe schnell damit begonnen mit meinen Klienten an dem „Systembrett Insel

der Liebe“ zu arbeiten. Das Systembrett von Bukama eignet sich nach meiner Erfahrung gut dafür, aus Konfliktgesprächen von Paaren die Erbitterung und Härte herauszunehmen und stattdessen gestaltungsfreudig, wertschätzend und lösungsorientiert ins Gespräch zu kommen. Dieses Brett gestattet es, mittels Spielfiguren innere Wirklichkeiten darzustellen und sich emotional zu öffnen. Meine Klienten können auf diese Weise Gefühle ausdrücken, von denen sie sich zuweilen überwältigt fühlen. Sie können sich einerseits etwa von Ärger und Wut distanzieren. Und sie können sich gleichermaßen mit solchen ungebetenen Emotionen vertraut machen, sie als eine Seite ihrer Persönlichkeit anerkennen und so auch integrieren.

Es war nicht leicht, meine Klienten für diese Methode zu öffnen. Ich gewann die beiden letztlich mit meiner „Schatz-

Mit den Figuren des Systembretts ließen sich auch Ressourcen aus der Kindheit aktivieren und für den aktuellen Prozess nutzen. Und wir arbeiteten mit Symbolen für den Alltag: zwei Lichtern, Kerzengläser mit Stoff umhüllt. Das eine Licht steht für das gemeinsame Zuhause und das Leben mit den Kindern, sichtbar an dem Begriff „Home“, das auf dem Stoff steht. Das zweite Licht zielt ein Herz, es steht für die Liebe des Paares zueinander. Es handelt sich um Ölkerzen, die stets brennen, worum sich beide liebevoll kümmern. Und wenn meine Klienten einmal in der Hektik des Alltags die Liebe aus dem Auge verlieren, so brennt sie doch weiter – in Form der Kerze.

Das hilft dem Unternehmerpaar auch an Tagen, an denen es um die wirtschaftliche Existenz geht. Die Kerzen stehen übrigens in der Eingangshalle des Unternehmens unübersehbar für jeden.

Meine Arbeit mit den beiden ist noch nicht beendet. Bis auf einen

Bruder, der den Unternehmer mittlerweile wunderbar unterstützt, haben die übrigen Familienmitglieder das Unternehmen verlassen. Und nun gilt es, sich betriebswirtschaftlich neu aufzustellen. In unserer weiteren Zusammenarbeit wird es darum gehen, dass sich das Unternehmerpaar mit den entsprechenden Ressourcen ausstattet. Wenn das geschehen ist, und damit rechne ich bald, wird meine Arbeit als Coach beendet sein und meine Klienten werden gestärkt in eine selbstbestimmte Zukunft gehen.

## Innere Wirklichkeiten darstellen

truhe für Familienaufstellungen“ samt ersteigerten Figuren etwa der Sesamstraße aus den 70er-Jahren. Das Paar wurde rasch vertraut im Umgang mit diesen Figuren und positionierte sie liebevoll und selbstverständlich auf dem Systembrett. Auch auf meinen faktenorientierten Kollegen wirkte die Anordnung anfangs schräg, doch sie stellte sich als praktikable Möglichkeit des Austausches und der Standortanalyse für das Klientenpaar heraus.

Bei der ersten Aufstellung standen die beiden beruflich am gleichen Punkt, jedoch innerhalb ihrer Paarbeziehung und auch innerhalb der Familie mit ihren drei gemeinsamen Kindern an unterschiedlichen Positionen. Der Mann stand mitten in seiner Herkunftsfamilie verstrickt, und ihr fehlte in der Gegenwartsfamilie mit ihren Kindern der Mann an ihrer Seite. Heute haben sich beide in ihrer gemeinsamen Gegenwartsfamilie so positioniert, dass sie ihre Rollen als Eltern wie als Liebende wahrnehmen können – und in ihrem Alltag eine Insel der Liebe schaffen.



Zur Autorin

**Daniela Sarrazin**

NLP-Lehrtrainerin (DVNLP), NLP-Master-Coach (DVNLP/ICI), Trainerin für systemische Familienaufstellungen mit eigenem Unternehmen.

[www.sarrazin-coaching.de](http://www.sarrazin-coaching.de)