Wolfgang Schmidt:
„Als ich in der Vorbereitung überlegt habe: ‚Wen lade ich denn ein?' bin ich zurückgegangen zu den Wurzeln meiner eigenen Ausbildung.
Ich erinnere mich, dass ich im Rahmen des damaligen neuen Studienganges Diplompädagogik an der Universität Mainz natürlich auch vielfältig mit untersucht habe, mit welchen Methoden sich die Pädagogik auseinandersetzt. Damals war NLP noch nicht so in aller Munde, sondern wenn man zu den Wurzeln forschte, so hatte man neben der Transaktionsanalyse sehr schnell auch Kontakt zum Thema „Systemische Bildung". Das war auch die Zeit, als Du Dein Unternehmen aufbautest. Deshalb meine Frage: ‚Wie bist Du denn in das Berufsfeld hineingekommen"?

Dr. Bernd Schmid:
„Das ist natürlich eine lange Geschichte. Ich bin so ein richtiger bunter Hund, der nirgends richtig hineingepasst hat und deswegen immer irgendwie noch seinen eigenen Weg suchen musste. Die Evolutionsleute nennen so Leute – wenn ich mir schmeichle – „hopefull monsters". Sie sehen aus wie Missgeburten, sind aber vielleicht der Anfang einer neuen Spezies.
Also, ich habe Wirtschaftswissenschaften studiert, habe mich immer sehr für Lernen interessiert, von daher Hochschuldidaktiker. Dann kamen die humanistischen Methoden nach Heidelberg reingeschwappt: also Gruppendynamik, gestalterische Therapie, Körpertherapien und all diese Sachen.
Und so bin ich dann -und an der Hochschule konnte ich nicht bleiben, obwohl ich da eigentlich Assistent war und da auch nicht reingepasst habe, weil ich schon hochschuldidaktische Seminare gemacht habe, die dann immer mehr gruppendynamische Seminare wurden, das was damals die Methode die man kannte- und bin dann nach und nach ins freiberufliche Seminargeschäft reingerutscht, weil immer mehr Menschen sich dafür interessierten. Und dann war ich viele Jahre Psychotherapeut, transaktionsanalytischer Psychotherapeut und systemischer Psychotherapeut auch für Familien für psychotische Angehörige, weil in meiner Familie gab es keine Psychologie und ich selbst war ein eher „teutonischer Charakter".
Meine Frau meinte doch, manches täte mir gut, wenn es dann etwas weicher, flüssiger und verständnisvoller wäre. Das fand ich dann irgendwie auch.

Dann habe ich viele Jahre Psychotherapie gemacht, aber später bin ich dann einfach zurückgekehrt in den Organisationsbereich zu meinen Interessen als Wirtschafts-wissenschaftler“.

Wolfgang Schmidt:
„Was ich so gelesen habe, eigentlich wolltest du Lehrer werden.…“

Dr. Bernd Schmid:
„Ja, ich wollte Handelslehrer werden, das war so: Ich habe Nachhilfe gegeben und fand, dass ich das gut gemacht habe als Schüler. Nur war ich selbst immer ein ganz schlechter Schüler und deswegen kam keines der Fächer, die ich kannte, in Frage. Und dann habe ich gehört, in Wirtschaft kann man auch Lehrer werden. Ich wusste nicht recht, was das ist, aber ich habe entschieden, das mache ich!
Und so kam ich dann nach Mannheim.
Ich habe das Bank- und Industriepraktikum gemacht und das dann studiert in Mannheim.“

Wolfgang Schmidt:
„Wie kommt man dann dazu – ich glaube 1984 war es – dieses Institut aufzumachen? Das ist ja auch ein mutiger Schritt, oder?“

Dr. Bernd Schmid:
„Ja, also da war ich Psychotherapeut -…… selbständig wurde ich ja schon 1979, da habe ich ja schon meine Prüfung als Transaktionsanalytiker gemacht, in Aix-en-Provence und ich hatte schon Psychotherapiegruppen laufen, privat abgerechnet, und dann wollte ich zu Milton Erickson, der legendäre Hypnotherapeut, den manche von euch vielleicht kennen, und habe um unbezahlten Urlaub nachgesucht. Der wurde mir aber nicht gewährt und so habe ich halt gekündigt. Und so wurde ich selbständig. Das hat sich aber irgendwie gut angelassen und ich hätte da eigentlich wirklich gut leben können. Aber ich hatte mehr Gestaltungslust und mit Gunthard Weber, ein Psychiater, der als „Familientherapeutaufsteller“ auch manchen bekannt

ist, habe ich mich gut verstanden. Und da haben wir gesagt, lass uns doch zusammen ein Institut aufmachen. Damals mit dem Schwerpunkt Transaktionsanalyse und systemische Familientherapie und da habe ich auch diese vielen Jahre Psychotherapie mit Familien mit psychotischen Angehörigen gemacht und viel gelernt über Systeme, die etwas außerhalb der Norm liegen."

Wolfgang Schmidt:
„Du hast ja dieses Jahr auch eine Auszeichnung bekommen, einen Award. Was beinhaltet diese Auszeichnung?"

Dr. Bernd Schmid:
„Das wird mir im August in San Francisco überreicht. Das ist der Eric Berne Memorial Award. Eric Berne ist der Begründer der Transaktionsanalyse und da wird jedes Jahr jemand ausgezeichnet, der entscheidende Fortschritte der Transaktionsanalyse bewirkt hat. Ich erhalte die Auszeichnung für ein Konzept, das ich vor 18 Jahren entwickelt habe: Das Rollenmodell der Persönlichkeit. Wer TA-Zustände kennt, der kennt meist Ich-Zustände, Eltern-Ich, Kind-Ich, Erwachsenen-Ich, – so diese Einfachstformen. Und ich habe das ausgebaut zu einem Rollenmodell, auf das ich nachher durchaus noch ein wenig Bezug nehmen kann. Nämlich das ich mich als Persönlichkeit begreife, als ein Mensch, der auf den Bühnen der Welten, auf denen er sich bewegt eine Rolle spielt: Und da geht es eben nicht nur darum, was ist in mir los, sondern da geht es auch darum, wie ist die Bühne gebaut, wie ist das Drehbuch, wie spielen die anderen, um zu verstehen, wer ich bin. Also, das ist ein Schritt gewesen, den Menschen sehr viel mehr als Bestandteil seiner Umwelt zu sehen und vor allem eben auch Berufs- und Organisationswelten damit einzubeziehen und damit die Transaktionsanalyse stärker aufzubohren Richtung gesellschaftswissenschaftlicher Betrachtungsweise. Und man muss halt immer ein bisschen älter werden. Ich habe gelernt, dass die Dinge einfach immer sehr viel länger dauern, als man in seinem jugendlichen Gestaltungsmut denkt, aber irgendwann hat man sich darauf besonnen, dass es eigentlich nicht schlecht wäre und da habe ich als der erste deutsche Vertreter, der diesen Preis jemals verliehen bekommen hat, diesen erhalten."

Wolfgang Schmidt:
„Wir freuen uns, mehr zu diesem Rollenmodell zu hören, aber unser Thema ist ja Coaching. Wann geriet denn das Thema Coaching das erste Mal in deinen Blickpunkt?“

Dr. Bernd Schmid:
„Also mit einer Jahreszahl kann ich es nicht versehen. Es ist ja so: diese Begriffe schwappen hoch und versinken wieder, völlig unabhängig davon, was sich jeweils dahinter verbirgt. Es gab eine Zeit, in der hätte man Coaching in den Unternehmen nicht anbieten dürfen. Das war etwas für die, die nicht ganz mithalten können. Supervision ging damals. Wir nannten dann einfach die Beratung von Menschen im Beruf Supervision und irgendwann – ich weiß nicht, ob das aus dem Sport rübergeschwappt ist, fing es zunehmend an Coaching zu heißen. Und es ist einfach zur Mode und Wertbegriff avanciert, was dazu führt, dass auf jedem Marmeladenglas – wo bisher auch schon irgendwelche Marmelade drin war – jetzt „Coachingmarmelade“ draufsteht. Gut, als wir den Coaching Verband DBVC, dessen Präsidiumsvorsitzender ich bin, gegründet haben, habe ich eigentlich nicht eingesehen, dass wir so einen Verband brauchen, aber der Uwe Böhning und der Christoper Horn wollten so einen Verband und da habe ich mir gedacht, da mache ich mit. Dass diese Coachingwelle so hoch schwappen würde, so lange anhält und doch auch Träger von sehr vielen wichtigen gesellschaftlichen Anliegen werden würde, damit habe ich eigentlich nicht gerechnet.“

Wolfgang Schmidt:
„Ich habe einmal geforscht, was du selber gesagt hast dazu. Ich habe ein Zitat gefunden in deinem Buch „Systemisches Coaching“. Da sagst du: ‚Gesellschaftlich gesehen wäre ein aufgeblähter Coachingmarkt ebenso wenig wünschenswert wie Psychotherapie für jedermann’. Wie wertest du in diesem Zusammenhang?“

Dr. Bernd Schmid:
„Coaching transportiert die Auseinandersetzung des Menschens mit seiner Lebensqualität und mit seiner Leistung. Und mein Anliegen war, eben immer das nicht nur zu individualisieren, sondern das alles im Kontext zu sehen. Die Systemiker interessiert ja immer, wie ist ein Mensch im Kontext und deswegen kann ja, - das wissen ja alle -, sich unsere Leistungsgesellschaft entwickeln, sie verändert sich, das berührt unsere Lebensqualität, wir ringen damit und wenn jetzt jeder in einem Extrastübchen dazu Beratung kriegt, ist das ja endloses Geschäft. Und deshalb war uns immer wichtig, Coaching ja, für die Person, aber immer auch im Blickwickel, wie kann die Person ein Stück weit Protagonist an einer Unternehmens- und Organisationskulturentwicklung werden, denn letztlich kann das nicht mit Beratung gelöst werden, was da letztendlich bedränglich wird. Man sieht es ja an New York der 70er, da hieß es, jeder hat seinen Psychiater, ja, das kann doch nicht die Lösung sein. Das geht auch quantitativ gar nicht, wie soll das sein?“

Wolfgang Schmidt:
„Ich stelle fest, dass ich in letzter Zeit, wenn ich als Coach unterwegs bin, sehr stark mit dem Thema Stress und work-life balance konfrontiert werde. Wie ist das bei Dir in deiner Arbeit?“

Dr. Bernd Schmid:
„Bei mir persönlich, glaube ich, gehöre ich in der Hinsicht zu den Vorbildern, da ich sehr vieles sehr reduziert habe und von daher eigentlich sehr ausgewogen lebe, wenig reise.
Mir eine Institutskultur aufgebaut habe, in der die Aufgaben auf ganz viele Menschen verteilt sind und ich mehr den guten Geist des Zusammenspiels repräsentiere, was mir – ich bin jetzt sechzig – auch wirklich gut bekommt. Weil der Spannungsbogen nicht mehr ist wie vor 10 Jahren.
Also, ich brauche das auch und ich bin immer ein kreativer Mensch gewesen und ich brauch daher auch einfach Zeiten in denen ich lesen und einen guten Vortrag hören oder im Garten was machen kann, um mich zu erneuern. Und das gibt mir Sinn. Diese psychologischen, philosophischen und gesellschaftlichen Themen interessieren mich sehr.

Gestern Abend zum Beispiel: Ich hatte die Zeit nach Heidelberg zu gehen und mir den Professor Kirchhoff im Studio Generale anzuhören, oder den Götz Werner, wenn er im deutsch-amerikanischen Institut einen Vortrag hält oder den Fritz Kuhn wenn er die Vorstellung der Grünen zur Wirtschaftsentwicklung gibt. Um einfach zu sehen, was ist wirklich in der Gesellschaft los .
Und was mir altersgemäßig eigentlich auch gut steht und um mein bürgerschaftliches Engagement zu zeigen. Ich bin im Hochschulrat und der Pädagogischen Hochschule in Heidelberg oder ich habe jetzt das „ forum humanum“ gegründet, wo es einfach um die Frage geht, wie kann der Mensch im heutigen Arbeitsleben mit den heutigen gesellschaftlichen Bezügen noch mal neu ins Auge gefasst und verstanden werden. Weil das menschliche Glück steht für mich im Zentrum. Ich wüsste nicht, wofür sonst Leistung gut wäre.“

Wolfgang Schmidt:
„Und bezogen auf das Thema Stress?“

Dr. Bernd Schmid:
„Ja gut, das wissen wir alle hier im Raum. Eines der Stichworte, das ich entwickelt habe, ist das von der „zentrifugalen Gesellschaft“. Das in so einem Bild gesprochen: das Rad dreht sich immer schneller, wer sich nicht halten kann fliegt raus, man muss sehen, dass man auf die Drehscheibe kommt. Und man muss sehen, dass man in die Mitte kommt, weil es da nicht ganz so hektisch zugeht. Und darum kämpfen alle, dass es sie nicht runterhaut, dass sie draufkommen und dass sie möglichst dahin kommen, wo es ihnen nicht ganz so schwindelig wird. Und dazu muss man heute leistungsfähig sein. Aber es hängt von der Unternehmenskultur ab, man muss auch zum Zentrum dessen, worum es im Unternehmen geht finden, das ist auch mit diesem Bild der Scheibe und das Bild habe ich doppelt indem ich sage, der Mensch muss dabei auch zu sich finden.
Also praktisch bei seiner eigenen Lebensdrehscheibe muss er in die Mitte kommen, immer wieder, weil es ihn sonst raushaut. Wir haben immer mehr verschiedene Rollen, immer mehr Zugehörigkeiten, immer mehr Leistungsorte - das meine ich mit zentrifugal. Wenn wir nicht eine neue Form des Zusammenfügens und Wissen, wer wir sind da drin finden, was eben nicht mehr durch eine Einzelrolle definiert werden

kann, dann haut es uns aus unserer Mitte und dann sind wir auch auf Dauer nicht leistungsfähig. Das ist mein Bild dazu!“

Wolfgang Schmidt:
„Was sind die besten Wege zur Evaluierung der erzielten Fortschritte in einem Coachingprozess? Der Anlass der Frage: Auch wenn ein klarer Auftrag besteht, ist eine Evaluation im laufenden Prozess aufgrund der erforderlichen Diskretion über die Coachinginhalte nur begrenzt möglich. Zudem können sich die Zielsetzungen im laufenden Prozess verändern.“

Dr. Bernd Schmidt
„Also es ist eine ganz wichtige Frage. Ich will da ein Stichwort hineinwerfen, das nenne ich zirkuläre Evaluation. Also erst wenn einer ein Coaching macht das er selbst verantwortet und finanziert gibt es ja irgendwelche Stakeholder, die sagen, wir wollen das irgend etwas anders wird, wozu wir das finanzieren, Freizeit geben und ähnliches. Und wenn man einen Kontrakt macht, macht man den ja nicht nur mit dem Coachee sondern mit der Organisation und anderen Stakeholdern. Man muss klären, wer das ist und was diese Menschen für Vorstellungen haben, was Fortschritte wären. Und das kann man, indem man die entweder von vornherein zusammenruft - das kennst du ja sicher auch, dass man mit dem Vorgesetzten spricht, und oft ist es ja so – wenn wirklich ein Druck da ist, muss man einfach nur klären bis wann muss der was geändert haben, dass der überhaupt auf seinem Posten bleiben kann. Nicht, dass der vor sich hin gecoacht wird und irgendwann haut es ihn trotzdem raus, das wäre auch schlicht unfair. So dass man dann entweder gemeinsam solche Zusammenkünfte macht oder man vereinbart mit dem Coachee, wenn er das - was der Regelfall ist - das er für sich klärt, wer sind eigentlich die Stakeholder des Prozesses und das er mit denen regelmäßig Gespräche führt. Ohne dass sie etwas von den Inhalten des Coachings erfahren, ob sie etwas merken außer Befindlichkeitsveränderungen - Coaching soll ja etwas für Andere spürbares bringen. Aber ich warne immer davor, das völlig zu operationalisieren mit Fragebögen und ähnlichem. Die Anderen sind intuitive, sinnbegabte Menschen, die spüren das, wenn sich da was Gutes entwickelt.

Und eher dass man sich ab und an zusammensetzt und darüber spricht, kannst du etwas spüren von dem, und das ist dann ein sehr offener Prozess, wer da relevant ist, welche Dimension relevant sind. Das ist Bestandteil einer Abklärung am Anfang und eines fortlaufenden Beobachtungsprozesses. Ich halte nichts davon, das was auch die Wissenschaftler immer wieder versuchen, ich krieg dauernd irgendwelche Fragebögen und wenn man das auf der Oberfläche also auch Diplomarbeiten und was ich da auch immer betreuen soll und das ist völlig hirnrissig, was da einem immer angeboten wird, auf der Ebene kommt immer nur Banales raus. Es sind überall urteilsfähige Menschen. Aber deren Urteil kann natürlich nicht in einem Haken gefasst werden, sondern vielleicht in ein Bild, so – ich habe das Gefühl, es hat angefangen, ist aber noch unterwegs – irgendwie so und das sind ja die Feedbacks, die uns wirklich wertvoll sind, weil sie unsere Seele leiten."

Wolfgang Schmidt:
„Wo sind die Grenzen von externen Coachee-Unternehmen" und
„Welchen messbaren Nutzen hat es für das Business?"

Dr. Bernd Schmidt:
„Also, ich meine, jede Maßnahme hat einen Wirkungsbereich und einen Grenzbereich. Das gilt ganz generell und normalerweise führt man ins Feld, dass die Externen sind nicht in der Alltagstrance einer Organisation, d.h. die gucken einfach erst mal von außen und stellen von daher Fragen, die ich schon mir abgewöhnt habe zu stellen und die sind auch oft von den Interessen nicht so verquickt, obwohl man auch das prüfen muss, wie da genau die Beziehungen laufen und von daher können die mir natürlich helfen, eine Außenperspektive einzunehmen. Je mehr sich das Coaching auf eine Selbststeuerung bezieht, die was mit der Organisationskultur und mit den Märkten, mit den Feldern zu tun haben. Es ist natürlich sinnvoll, wenn der Coach weiß worum es da geht, sonst hat er keine Gütekriterien, er hat nur Befindlichkeitsgütekriterien aber wer weiß, ob der Coachee die richtige Befindlichkeit hat. Der fühlt sich vielleicht gut, arbeitet aber trotzdem immer noch schlecht oder versteht nicht die Strategie des Unternehmens oder sonst was, also muss der natürlich irgendeine Vorstellung haben, wie man sich orientieren muss in dem Unternehmen. Man hat lange gemeint Feldkenntnisse wären weniger wichtiger, die

Systemiker, die so stärker psychologisch orientiert sind dachten eher, wir verstehen etwas vom Menschen, Menschen sind überall, also verstehen wir von allem was. Das ist die lästige Anfangssünde einer neuen Schule, irgendwann merkt man auch, das das nicht mehr geht, die Kunden werden auch aufgeklärter, und lassen sich wirklich nicht mehr alles aufschwätzen und verlangen auch, dass man wirklich etwas davon versteht und auch etwas Neues reinbringt. Das ist eine Kombinationssache und je nach Anliegen und Projekt kann das unterschiedlich wichtig sein."

„Ein Punkt vielleicht, den ich da kurz noch erwähnen kann, was oft durcheinander gebracht wird. Ich unterscheide da zwischen beraten und orientieren. Manchmal sollen Leute im Coaching orientiert werden auf Ausrichtung für das Unternehmen und damit werden oft die Berater beauftragt und das ist eigentlich kein Beratergeschäft und da, wenn auch so etwas in der Ausbildung mit eine Rolle gespielt hat, habe ich immer verlangt, das jemand einen Prozess-Owner für bestimmte Dinge in den Prozess mit reinkommt, um die Orientierung, die von dem Unternehmen kommt, für das Unternehmen vertritt, und das ich das nicht als Externer machen muss, weil das eigentlich nicht funktioniert. Manche Externe stürzen sich darauf, weil es natürlich bequem ist für den Auftraggeber, aber ich glaube, das ist selten eine gute Lösung."

Wolfgang Schmidt:
„Wie schaffen Sie es, Coachees stärker zum Entwickeln von eigenen Lösungen zu bringen, wenn diese eher Ratschläge erwarten bzw. weniger Lösungen entwickeln im Gespräch."

Dr. Bernd Schmidt:
„Ja, das ist ja eine lange Diskussion. Sonja Radatz hat ja auch ein durchaus erfolgreiches Buch dazu rausgebracht: „Beratung ohne Ratschlag". Da war ich eigentlich im Vorwort vorgesehen. Aber ich hatte mich immer auch mit ihr gestritten, weil sie es zu radikal betrieben hat und deswegen konnten wir uns nicht auf die Formulierung einigen. Da hat sie mich auch wieder aus dem Vorwort rausgelassen. Aber wir sind immer noch in einer guten Beziehung. Aber das ist ein wichtiges Thema."

Punkt 1:
“Ich meine, ein Ratschlag in der richtigen Situation ist eine sehr wertvolle Maßnahme. Also muss man nicht jeden mit Fragen dahin bringen, ob er nicht vielleicht das Rad erfinden könnte, sondern wenn man merkt, der weiß nicht dass das Rad erfunden wurde, wäre es nicht schlecht ihm einen Ratschlag zu geben wo er dann nachgucken kann wo es steht, dass es schon erfunden ist.
Oder, wenn man merkt, da ist jemand der ist in seiner jetzigen Lebensphase, er hat überhaupt kein Gefühl was ihn das eines Tages kosten wird was er da im Moment macht. Z.B. die Selbstausbeutungstendenzen von jungen Menschen, speziell von jungen Frauen, wenn es dann um die Frage geht: Kind oder nicht Kind, wie lange hat man noch Zeit, all die Sachen…
Da kann es sehr wichtig sein, wenn erfahrene Menschen sagen, du da habe ich eine Lebenserfahrung dazu von der ich glaube, dass ich sie in deinem Alter nicht gehabt hätte, aber ich wäre sehr froh gewesen es hätte mir jemand gesagt. Möchtest du das hören? Nicht übergestülpt, sondern immer fragen, gucken, ob es passt, aber da ist ein Ratschlag wirklich eine wertvolle Intervention.
Wenn ich das Gefühl habe es geht nicht um Ratschlag sondern darum, dass die Leute einfach neue Perspektiven, neue Sichtweisen gewinnen, dann ist das Hauptinstrument die Frage und das ist jetzt ein Riesen-Kapitel: 1000 tolle Fragen.“

„Das andere Problem ist, wie ist es, wenn man selber ein leidenschaftlicher Problemlöser ist und es mit der Beratungshaltung ein wenig schwer hat, das ist auch ein sehr männliches Problem, sehr häufig.
Sie kennen das, die Frau sagt, oh, heute war aber so ein schwieriger Tag, na, die wollte eigentlich nur hören, gell, du hast es schwer gehabt, und der Mann sagt: Und was war das Problem, kann ich es lösen? Und die Frau sagt: Du verstehst mich nicht! „Jetzt hab ich mir so viel Mühe gegeben, dein Problem zu lösen“. Also da müssen Männer ihre starke Freude, wo ist das Problem, ich will es lösen, lernen zu relativieren. Mir hat mal sehr geholfen der Spruch eines TA-Lehrers: “You have to differenciate between the problem to be solved and situations to be in.” Letzteres kannte ich gar nicht und ich dachte, ja das gibt es auch und was macht man dann, wie löst man es wenn man drin ist. Nix lösen, drin sein. Also, das ist eine eigene Dimension und man muss einfach gucken was für ein Typ man ist, nicht jeder ist ein Typ der die Ruhe hat, andere zu begleiten, selbst Wege zu finden, sondern manche

wollen einfach selbst gern Lösungen entwickeln und dann sollen sie einfach nicht so viel beraten. Das ist doch auch gut, solche braucht man doch auch."

Wolfgang Schmidt
„Da gibt es einen ehrgeizigen Mitarbeiter der hat hohe Erwartungen an sich selbst, er macht die Erfahrung, das er oft frustriert ist, weil seine Fähigkeiten seinen eigenen Ansprüchen nicht entsprechen oder weil die Rahmenbedingungen schwer zu verändern sind und damit ein angestrebtes Ziel gar nicht oder nur schwer zu erreichen ist. Der Mitarbeiter erkennt, dass er durch seine hohen Erwartungen selbst dazu beiträgt, dass er häufig frustriert ist. Der Mitarbeiter sucht Hilfe bei einem Coach um ruhiger und ausgeglichener zu werden."

„Frage: Welche Chance bietet Coaching in solchen Fällen, welche Instrumente könnte man einsetzen, ist Coaching überhaupt der richtige Ansatz. Der Anlass meiner Frage ist, ein erfahrener Coach sagt mir, dass es sehr schwer ist, ehrgeizige bzw. ungeduldige Menschen hin zu mehr Gelassenheit zu bringen."

Dr. Bernd Schmidt
„Hierzu habe ich etwas geschrieben in meinem Buch: „Systemisches Coaching". Das Thema heißt „Antreibersysteme". Das erste Kapitel ist „Perfektionismus".
Also Coaching jetzt verstanden als Beratungsmethode ist ein bestimmtes Setting oder so, das an sich ist nicht gut oder schlecht, sondern das ist die Frage, ob man versteht, was einen Mensch dazu bewegt, und ob man Wege findet ihn da abzuholen und ihm Perspektiven aufzuzeigen. Der Hauptfehler der mit Perfektionisten, also ich sag einmal, die positive Variante, ein Perfektionist ist ein Mensch für den Sinn mit Vollkommenheit. Ja, der kann nichts angucken, ohne dass er dabei sieht, wie es wäre, wenn es noch besser wäre. Das ist einfach so, das muss er als einen Schicksalsschlag hinnehmen, aber das ist ja auch eine ganz erfolgreiche Neigung. Das heißt, so ein Mensch hat naturgemäß relativ wenig Ruhe, dass was gut ist zu würdigen, sondern, weil ihm das was noch fehlt immer ins Auge springt. Wichtig ist die Haltung ihm das zu sagen, du bist ein Mensch mit einem ausgeprägten Sinn für Vollkommenheit und das ist gut. Es ist nur ein Problem, wenn du aus der Differenz, zwischen dem was ist und dem was sein könnte, dir selbst und anderen ein Kreuz

machst und was oft probiert wird, ist dass was wir eine falsche Antithese nennen. Ein Perfektionist der nervt ja andere, wenn es nicht ist wie es ist, dann quält er andere und kritisiert sie und lässt durchblicken, es ist alles nicht gut genug und wenn du einigermaßen so wärst wie ich, könntest du dann doch durchaus ein passabler Mensch werden und dann sagen die, komm lass doch mal fünf gerade sein. Lass uns doch mal mehr bezogen sein miteinander und das ist und die denken, es ist zwar gut, wenn der davon ein bisschen mehr kriegen würde, das bringt den aber auf die Palme, weil er dann Angst hat, keiner außer mir interessiert sich überhaupt keiner für die Vervollkommenen, und er wird dann immer mehr perfektionistischer, je mehr die anderen versuchen, ihn zu besänftigen. Und da ist es wichtig, dass man in die richtige Antithese geht und 1. dem Anderen zeigt: „Dein Anliegen ist auch mein Anliegen, lass uns über sinnvolle Maßstäbe nachdenken, wie wir das erreichen können. Du leidest mehr darüber, dass wir noch nicht sind, wo wir sein können, daran nehmen wir auch gerne Anteil, aber darüber machen wir uns kein Kreuz und wir unterhalten uns wirklich darüber, wie wir zusammen auch das was besser werden könnte, auch bewerkstelligen. Das heißt, auch ein Perfektionist den beruhigt man paradoxerweise dadurch, indem man selber zeigt, ich habe auch Maßstäbe, die durchaus deine Maßstäbe sind und ich zieh mit dir zusammen den Karren, dann entspannt er sich viel schneller wenn der sagt, komm lass uns mal ´ne Weile im Gras liegen, später können wir noch immer Karren ziehen, dann kriegt er solche Schweißperlen auf der Stirn und zieht erst recht.
Also das ist mehr zum Lebensgefühl und vielleicht auch so eine gewisse Vorstellung, welche Entwicklungsgeschichte persönlich dahinter stehen kann finden sie dann in diesem Buch. Das ist dann einer von fünf Antreibern, es gibt noch vier andere, das ist so ein TA-Konzept übrigens, eines der wirklich guten TA-Konzepte, die ich überarbeitet habe. „Streng dich an“, „Beeil dich“, „Sei gefällig“ und „Sei stark - ein Indianer kennt keinen Schmerz.“

Wolfgang Schmidt:
„Vielen Dank für das Interview.“