Das St. Galler Coachingmodell (SCM) ®

Der Coachingansatz des St. Galler Coachingmodells geht davon aus, dass Menschen in ihrem tiefsten Inneren Werte vermehren möchten, weil Werte sinnstiftend sind. Wenn ich einen Sinn erkennen kann, dann ist auch ein Motiv, eine Motivation vorhanden. Beispiele für Werte sind Offenheit, Freude, Leichtigkeit, Erfolg, Gesundheit, Ruhe, Gelassenheit… Im Unterschied zu einem Ziel, welches abgeschlossen und damit hinter sich gelassen werden kann, vermehren sich Werte stetig weiter.

Diese Werte können gesehen werden wie eine Münze: Auf der Vorderseite befindet sich der Zielraum. In diesem stellen sich Fragen wie: Was muss ich tun oder ändern, damit sich ein Wert vermehren kann? Auf der Rückseite dieser Münze zeigt sich der Problemraum. Der Problemraum hindert mich daran, dass sich meine Werte vermehren. Im Unterschied zu anderen Coachingansätzen, welche oft zielorientiert sind, ist im St. Galler Coachingmodell der Problemraum genauso wichtig wie der Zielraum. Denn in diesem Problemraum sind steuernde Elemente vorhanden, wie die Nachtteile des Zieles oder der Vorteil des Problems. Das bedeutet, jedes Ziel, das ich verfolge, hat mindestens einen Nachteil, einen Preis. Und jedes Problem hat mindestens einen oder mehrere Vorteile.

Werden also die Vorteile des Problems oder die Nachteile des Ziels nicht konkret geklärt, bedeutet dies Stillstand und die Werte können sich nicht vermehren.

Weiter geht das St. Galler Coachingmodell davon aus, dass dem Menschen vieles unbewusst ist. Dieses Unbewusste ist eine Schatztruhe, darin befindet sich alles, was Menschen erlebt haben. Schönes und weniger Schönes ist darin abgespeichert. Das Unbewusste filtert unsere Wahrnehmungen und das macht uns erst lebensfähig. Könnten wir uns an alles erinnern, was wir je erlebt haben, wären wir Menschen überfordert.

Auch gehört zum SCM, dass es ein systemisches Coaching ist. Es geht in der Betrachtung nie nur um den einzelnen Menschen allein. Es wirkt ein ganzes System auf eine Person. Das SCM verfolgt also einen systemischen Ansatz, auch wenn klar bleibt, dass nur verändert werden kann, was in der Verantwortung und den Möglichkeiten des Klienten liegt. Dadurch, dass das Problem oder die Herausforderung in einem spezifischen Kontext betrachtet werden, wird auch immer deutlich bleiben, dass der Mensch viel mehr ist als die spezifisch betrachtete Schwierigkeit.

Ein Beispiel: Wenn ein Klient mit einem Anliegen in ein Coaching kommt, weil er sich in einer Teamsitzung mehr einbringen möchte, nachdem er feststellt hat, dass er sich nicht traut, sich mitzuteilen, dann ist die Aufgabe des Coaches, mit vielfältigen Prozessen an das Unbewusste heranzugehen und zu schauen, woher dieses Verhalten kommt, welche Prägungen sich dahinter verbergen. Der Coach versucht zusammen mit dem Klienten herauszufinden, wann im Leben welche Erfahrungen und Prägungen stattgefunden haben, die dazu führen, dass man heute gehemmt ist, sich in einer Teamsitzung zu melden und sich mitzuteilen.

In dieser Auseinandersetzung werden nebst den verborgenen Ängsten, Triggersituationen und gewünschten Werten auch Strategien aufgedeckt werden, welche gewählt werden, um Werteverletzungen zu vermeiden. Diese Verhaltensweisen hindern den Klienten möglicherweise daran, seine Werte vermehren zu können.
Durch ein erinnerndes Eintauchen in die problematischen Situationen im jeweiligen Kontext, der Betrachtung auf der Metaebene und dem Bewusstwerden der eigenen Ressourcen können sich im Durchlaufen des Coachingprozesses Muster auflösen und neue Strategien und Verhaltensoptionen entwickelt werden, die zu einer Wertevermehrung beitragen.

In diesem Suchprozess ist stets zentral, dass der Coach nie mehr weiss als der Klient selbst. Der Coach hat die Methodenkompetenz und der Klient die Veränderungskompetenz.

Beim SCM handelt es sich um ein abgeschlossenes Modell. Das bedeutet, das SCM besteht aus mehreren Prozessen, welche in 8 bis 10 Stunden durchlaufen werden können. Bei einer Sitzungsdauer von ca. zwei Stunden kann der gesamte Coachingprozess mit fünf bis sechs Terminen abgeschlossen werden.
Einige Prozesse wirken vielleicht weniger, andere mehr. Durch den Gesamtprozess kommt jede Person jedoch mit für sie wesentlichen Themen in Berührung.

In manchen Situationen kann auch ein Kurzzeitcoaching von zwei bis drei Sitzungen à 2 Stunden sinnvoll sein, in welchem nebst den Grundprozessen zur Werteermittlung ausgewählte Prozessteile zur Anwendung kommen.

Man kann sich also das SCM vorstellen wie ein kleines Haus. Dieses Haus hat Türen, Fenster, es hat einen Kamin, Dachfenster und Kellerfenster etc. Mit den Prozessen des St. Galler Coachingmodells kommt man also irgendwann in das Innere des Hauses, um da wirklich nachhaltig etwas zu verändern.