

## Visionsarbeit in der Einzelberatung

### Erzähle Dir eine attraktive Geschichte Deiner Zukunft

Luise Lohkamp  
Eppendorfer Landstraße 9  
20249 Hamburg  
Tel. 040/40195383  
luise.lohkamp@sl-consult.de  
[www.sl-consult.de](http://www.sl-consult.de)

#### Zusammenfassung

In aktuellen Zeiten von permanentem Change in Unternehmen und Burnout-Thematiken braucht es individuelle Visionen. Um im Hier und Jetzt mit guter Energie handlungsfähig zu sein, sowie sich selbst und das eigene Tun weiterzuentwickeln, braucht es eine Vision im Sinne eines attraktiven Bildes in der Zukunft. Es gilt, das Leben so zu gestalten, wie es den eigenen Wünschen entspricht, in Richtung persönlicher Autonomie.

Hierfür ist im Einzelcoaching die Visionsarbeit mithilfe einer attraktiven Geschichte in der Zukunft eine sinnvolle Methode. In folgendem Beitrag wird diese Methode der Visionsarbeit mit Beispielen erläutert und mit TA-Landkarten verbunden.

#### 1. Einleitung

*„Binde Deinen Karren an einen Stern“ (Leonardo da Vinci)*

Der Arbeitsalltag vieler Menschen ist heute von ständigen Veränderungen geprägt, oft verbunden mit Versetzungen und Degradierungen. In Zeiten von Burnout ist die Herausforderung, innezuhalten und sich selbst Fragen zu stellen. Viele meiner Coachingklienten kommen mit solchen Fragen:

- Wie möchte ich leben?
- Was ist wichtig für mich?
- Was sind meine Ziele?
- Wie möchte ich mich zukünftig beruflich ausrichten?
- Wie kann ich langfristig mehr Lebensbalance in meinem Beruf erreichen?

Diese Fragen weisen weit über die nahe Zukunft oder den nächsten beruflichen Schritt hinaus. Hierfür ist es wichtig, dass die Klienten nicht nur rein rational überlegen, was denn sinnvoll wäre. An dieser Stelle macht eine Visionsarbeit Sinn. Viele Klienten nutzen die Möglichkeit einer Visionsarbeit gerne, bevor sie hieraus Ihnen wichtige Qualitäten im Leben und berufliche Ziele ableiten.

#### 2. Was ist eine Vision?

Der Begriff Vision leitet sich ab vom lateinischen „visio“, das „Gesicht“ und wird meist mit „Erscheinung“ übersetzt (Koch-Weser & von Lüpke, 2009). Visionen haben ethnologisch, psychologisch und kulturhistorisch vielfältige Bedeutungen. In diesem Artikel verwende ich den Begriff der Vision in seiner Bedeutung für eine sinnvolle Zukunftsausrichtung für Personen, Teams und Organisationen.

Visionen sind emotionale Bilder einer attraktiven Zukunft im Sinne einer machbaren Utopie. Diese können sich auf die eigene Person, Personengruppen (beispielsweise Teams) oder ganze Organisationen beziehen. Visionen sind nicht mit Zielen zu verwechseln. Visionen sind eher die Fixsterne, die über dem sich kontinuierlich wandelnden Umfeld stehen (vgl. Schulze, 2006). Sie dürfen unspezifisch sein, weisen allerdings den Beteiligten eine Richtung. Es geht um eine Zukunft, die wir erschaffen wollen. Zur Bensen weist auf die Bedeutsamkeit des „Wollens“ hin (zur Bensen, 2000). Eine Vision ist seiner Ansicht nach nicht nur eine Idee, sondern ein sehnlicher Wunsch, eine Kraft und zugleich eine Verpflichtung. Wichtig ist hierbei nicht, eine Vision 100%ig zu erreichen, sondern unserem Handeln eine gute Ausrichtung zu geben. Visionen dürfen sich weiterentwickeln und verändern.

Laut Hüther bestimmen unsere inneren Bilder das Denken, Fühlen und Handeln (vgl. Hüther, 2005). Darin enthalten sind Visionen und Ideen von dem, was wir sind, was wir erstrebenswert finden und was wir noch erreichen wollen. Wir nutzen im Gehirn abgespeicherte Muster, um uns in der Welt zurechtzufinden. Diese Bilder brauchen wir, um Handlungen zu planen und Herausforderungen anzunehmen. Innere Bilder nehmen Einfluss darauf, wie und wofür wir unser Gehirn nutzen. Nach Storch und Krause (vgl. 2006) werden Informationen und Erfahrungen entsprechend ihrer Bewertung für das psychobiologische Wohlbefinden des Individuums in Form von neuronalen Netzen gespeichert. Diese Bewertung wird laut Damasio (2001) vom limbischen System nach dem Prinzip „gut für mich/ schlecht für mich“ ausgeführt. Diese Aktivität des limbischen Systems erleben wir als begleitende Gefühle, die unser Handeln maßgeblich beeinflussen.

Hüther beschreibt, dass der Mensch nur lernt, was ihn begeistert. Was mit unserer Erfahrungswelt zu tun hat und was wir in Beziehung zu anderen erfahren, führt zu neuen und dauerhaften neuronalen Verknüpfungen. In seinem aktuellen Buch über kommunale Intelligenz beschreibt er die Relevanz von gemeinschaftlich entwickelten attraktiven Zukunftsvisionen auf kommunaler Ebene (vgl. Hüther, 2013).

### **3. Visionsentwicklung**

Meine Lieblingsmethode in der Visionsarbeit ist es, den Klienten eine Geschichte zu ihrer attraktiven Zukunft erzählen zu lassen.

Die Visionsentwicklung mithilfe einer Geschichte gliedert sich in einzelne Phasen, die im Folgenden beschrieben werden.

#### **3.1. Die attraktive Geschichte meiner Zukunft**

Hierfür wählt der Klient ein Datum mindestens 3, besser noch 5 oder 10 Jahre in der Zukunft aus und beschreibt mir einen Tag möglichst genau. Wichtig ist, diesen Tag im Präsens zu erzählen, also „es ist

ein Freitag im Mai 2020, ich wache um 6.30 Uhr auf. Das Zimmer ist mit hellen Möbeln eingerichtet, neben mir liegt...“. Damit die Klienten Zugang zu ihrer Intuition und ihren inneren Bildern der Zukunft bekommen, befrage ich sie gerade zu Beginn sehr genau zu Details: - Wie sieht der Raum aus, in dem Sie aufwachen? Was tun Sie dann? Wie sieht die Küche aus? Wer ist da noch? Wenn Sie aus dem Fenster sehen, was sehen Sie? Wenn Sie aus dem Haus gehen, um zur Arbeit zu gehen und sich umdrehen, wie sieht das Haus aus, in dem Sie wohnen? Wie lange brauchen Sie zu Ihrer Arbeit? Wie sieht das Gebäude aus? Wo ist Ihr Büro? Wer sind die Menschen dort? Was genau tun Sie um 10.00 Uhr? – So beschreiben die Klienten ihren ganzen Tag in der Zukunft. Hierfür ist vorab eine Absprache zur Stopp-Regel erforderlich. Der Klient muss Fragen nicht beantworten, wenn er diese als zu intim erlebt. Die Schilderung des Tages endet mit dem Schlafen gehen am Abend. Danach sind noch einige Fragen möglich, wenn sich bestimmte Aspekte über den Tag nicht geklärt haben, beispielsweise:

- Welche Funktion haben Sie im Unternehmen?
- Was ist das für ein Unternehmen?
- Was für eine Art inhaltliches Konzept haben Sie dort erarbeitet?
- Seit wann haben Sie diese Funktion?
- Wenn Sie an diesem Tag beim Sport waren, was tun Sie morgen nach der Arbeit?
- etc.

### **3.2. Reflexion der Vision**

Nach der Visionsschilderung geht es um eine Reflexion dieser Erarbeitung. Wie geht es den Klienten mit dieser Vision? Was bedeutet diese für sie? Wo sind sie überrascht, wo nicht?

Eine Klientin ist erstaunt über die Klarheit ihrer inneren Bilder. Es tauchen Kinder auf, die noch gar nicht existieren, Projekte in neuen beruflichen Tätigkeiten können genau beschrieben werden und zukünftige Geschäftspartner kommen ins Bild.

Die Klientin freut sich sehr, da sie Inhalte in ihrer Visionsschilderung findet, die für sie persönlich sehr positiv sind und mit denen sie gar nicht gerechnet hat. Sie ist immer davon ausgegangen, dass sie sich wohl entscheiden muss zwischen Familie oder Karriere. In ihrer Vision konnte sie beides integrieren.

Ich habe allerdings auch schon mit Klienten gearbeitet, die überhaupt keinen Zugang zur eigenen Vision fanden. In der Beleuchtung der Ursachen für die fehlenden Bilder wurden häufig wichtige persönliche Themen und Barrieren, teilweise auch aus der Herkunftsfamiliendynamik deutlich. In solchen Fällen geht es zunächst darum, an diesen Themen zu arbeiten.

Ich denke hierbei an eine Klientin, bei deren Visionsschilderung mir die Energie in der Aufmerksamkeit völlig wegsackte. Das ist ungewöhnlich, normalerweise bin ich selbst ganz gespannt, wie meine Klienten sich einen idealen Tag in der Zukunft vorstellen. Nach der Visionsschilderung meinte die Klientin selbst ganz frustriert, dass ihre Vision ja total langweilig sei. Sie fände ihre Vision selbst nicht attraktiv und wisse gar nicht, wie sie darauf gekommen sei, dass sich nichts, aber auch gar nichts in ihrem Leben ändern würde. Und sie würde sich jetzt schon in ihrem Leben langweilen.

An dieser Stelle hatte es wenig Sinn, an der Vision festzuhalten. Hier galt es, eine Idee von den die Vision beeinflussenden Faktoren zu bekommen. Wir konnten herausarbeiten, dass die Klientin, die selbst Abteilungsleiterin in einem produzierenden Unternehmen ist, aus einem sehr einfachen Elternhaus kam. Ihren Eltern und Geschwistern war es damals sehr suspekt, dass sie selbst ihr Abitur machte und studierte. Der Familie wäre es lieber gewesen, wenn sie „eine von ihnen“ geblieben wäre. Dies hatte zur Folge, dass die Klientin zwar ihre Karriere machte, sich dabei aber so angepasst wie möglich verhielt. So hatte die Klientin gelernt, dass sie sich anpassen muss, um dazuzugehören. Die oben beschriebene Visionsgeschichte war ein Ergebnis dieser Anpassungsleistung. Mit den eigentlichen Wünschen und Zielen der Klientin hatte dies wenig zu tun. Diese erlaubte sich die Klientin noch nicht einmal zu spüren. Daher war zunächst eine Entrübbungsarbeit dran, es galt die Trübung „Ich gehöre nur dazu, wenn ich mich anpasse“ aufzulösen und die Gewissheit der Klientin zu stärken, dass sie heute als Erwachsene besonders dann dazugehören kann, wenn sie sie selbst ist. So gibt sie ihrem Umfeld ja überhaupt die Chance, wirklich mit ihr umzugehen.

Nach dieser Arbeit war es in einem der nächsten Termine möglich, erneut an einer Vision zu arbeiten. Dies haben wir, um eine Wiederholung zu vermeiden, in Form eines Bildes umgesetzt. Die Klientin bekommt die Aufgabe, die Vision ihrer attraktiven Zukunft als Bild zu malen.

Hierbei ist es wichtig, dass die Klienten sich möglichst wenig unter den Leistungsdruck ihrer Malkünste setzen, sondern vielmehr ihren inneren Bildern Ausdruck verleihen. Dies kann auf abstrakte Weise in Form von Farben oder Formen oder auf konkrete Weise mithilfe von Personen, Gegenständen oder Tieren von den Klienten beim Malen umgesetzt werden. Die Energie beim Malen war bereits eine andere als damals bei der Geschichte. Es war tatsächlich ein ganz neues Bild der Zukunft dieser Klientin entstanden, welches eine gute Sogwirkung auf sie ausüben konnte.

Häufig allerdings sind Klienten ganz glücklich mit ihrer Visionsschilderung. Entweder, weil sich wichtige Dinge in Richtung ihrer Wünsche verändert haben oder weil sie feststellen, dass sie viel von ihrer positiven Zukunftsvorstellung bereits heute schon leben.

### **3.3. Qualitäten im Leben**

Nachdem die Klienten ihre Vision gemalt bzw. beschrieben und beleuchtet haben, leiten wir im nächsten Schritt Qualitäten ab, die ihnen im Leben wichtig sind, beispielsweise Vielfalt, Familie, Verantwortung, Beziehung, Struktur, Kreativität. Zunächst benennen die Klienten selbst ihre Qualitäten und dann kann der Coach durchaus Qualitäten erwähnen, die in der Visionsgeschichte sichtbar geworden sind.

Diese Qualitäten gilt es im nächsten Schritt, in eine Rangreihenfolge zu bringen. Das ist nicht leicht. Ist die Familie wichtiger als Verantwortung im Job? Oder Kreativität wichtiger als Sport? Von Beraterseite gilt es, diesen Prozess auszuhalten und nicht das eigene Wertesystem draufzulegen! Wenn bei einem Klienten die Familie erst an 8. Stelle kommt, dann ist das so. Hier gilt es, den Klienten zu unterstützen, sich in diesem Schritt frei von gesellschaftlichen Erwartungen zu entscheiden.

### **3.4. Check der aktuellen Situation**

Je nach Wunsch der Klienten können sie ihre aktuelle Tätigkeit auf die definierten und priorisierten Qualitäten überprüfen. Inwieweit lebt und arbeitet der Klient zurzeit „sich gemäß“?

Manche Klienten sind erstaunt, wie stimmig die aktuelle Tätigkeit mit den gewünschten Qualitäten ist. Da relativiert sich oft ein störender Aspekt, der in der Wahrnehmung überhandnimmt. Andere Klienten sind eher erschreckt von den Schere, die sich ergibt aus ihren gewünschten Qualitäten und ihrer Jobrealität. Hier steigt dann der oft erforderliche Leidensdruck, sich neu zu orientieren.

### **3.5. Zukünftige Ausrichtung**

Dann legt der Klient den Fokus auf seine zukünftige Ausrichtung. Hier gilt es, berufliche und persönliche Ziele zu definieren, Strategien zur Zielerreichung abzuleiten und hieraus die nächsten persönlichen und beruflichen Maßnahmen abzuleiten.

Bei genügend starkem Sog und/oder Leidensdruck entsteht eine gute Energie bei Klienten, sich neu zu orientieren. Das macht einen entscheidenden Unterschied zu Aussagen wie „ich könnte mal..“, „irgendwann möchte ich..“.

Hier ist häufig ein Vertrag der Klienten mit sich selbst hilfreich. Bis wann werden sie welche Maßnahmen ergriffen haben? Beispielsweise die Anzahl der Bewerbungen, oder ein Profil auf XING etc. Hier braucht es auch ein Datum. Bei Folgeterminen schildern Klienten oft stolz ihre Aktivitäten und deren Wirkungen.

So kann es – je nach langfristiger Vision – durchaus einen Unterschied machen, ob ein Klient sich entscheidet, noch einige Zeit auf einer „ungeliebten Funktion“ auszuhalten oder einen raschen Wechsel zu forcieren. Und manchmal gibt es auch sehr überraschende Erkenntnisse. Ein Klient, der bisher nie über seine Vision nachgedacht hat, entschied sich, seinen Job auf halbtags zu reduzieren und endlich das Studium zu beginnen, für das er sich schon immer interessiert hat.

## **4. Bezug zu TA Konzepten**

Bei der Visionsarbeit werden Coaching- und Supervisionsklienten eingeladen, ihren eigenen Bezugsrahmen zu erweitern. Durch die hypothetische Vorstellung eines Tages in der Zukunft, erlauben sich Klienten eher, eine attraktive Zukunft zu schildern, als wenn man sie direkt nach ihren Wünschen fragt. Das ist ein ähnlicher Effekt wie bei hypothetischen Fragen.

In seinem Bindungs-Konzept (Kohlrieser, 2008) beschreibt Kohlrieser, wie wir in Bindung gehen und uns wieder lösen. Die Fähigkeit, Bindungen einzugehen, sich stabil zu binden, ist eine der zentralen Voraussetzungen für eine gesunde seelische Entwicklung des Menschen. Bindung bedeutet Verhaftet sein an andere Menschen, Dinge, Orte und Werte und eben auch Visionen.

Mit der Methode des Geschichte Erzählens in der Visionsarbeit wird der freie Kind-ich-Zustand aktiviert, der manchmal bei Zieldefinitionen viel zu kurz kommt. Ziele und Visionen sollten nicht nur auf Erwachsenen-Ich-Energie basieren!

Zugleich findet bei den Klienten eine Erwachsenen-Ich-Stärkung statt. Sie selbst können ihre Zukunft gestalten und über diese entscheiden. Wenn dies den Klienten nur bedingt möglich ist, werden

Skriptthemen in der Visionsarbeit sichtbar, wie in dem oben beschriebenen Beispiel. Hier gilt es dann, Skriptdynamiken zu erkennen.

Beispielsweise wenn ein Klient eine Vision schildert, die mit ihm scheinbar so gar nichts zu tun hat. Im Falle eines Klienten zeigte sich, dass dieser dem Vater zuliebe dessen Karriere weiterführte, da dieser früh gestorben war. In dem Fall war es wichtig, die damals kindliche Liebe und Loyalität zum Vater anzuerkennen und gleichzeitig den Klienten darin zu unterstützen, heute als erwachsener Mann eine eigene Zukunftsvorstellung entwickeln zu dürfen.

Auch skriptbezogene Einschärfungen wie etwa „sei nicht erfolgreich“, „sei nicht wichtig“ oder „sei nicht nahe“ können auf die Vision des Klienten unbewusst Einfluss nehmen. Hier gilt es, gemeinsam mit dem Klienten achtsam auf die Vision und die mögliche Autonomie innerhalb dieser Vision zu schauen und bei Bedarf Skriptthemen für ein therapeutisches Setting zu definieren.

In meiner Erfahrung hilft eine Vision, die Energie der „Physis“ im guten Sinne zu unterstützen in Richtung der Weiterentwicklung und Autonomieentwicklung der Klienten.

## Literatur

Damasio, A. (2001): Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins. München: List.

Hüther, G. (2005): Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag, Göttingen.

Hüther, G. (2013): Kommunale Intelligenz. Potenzialentfaltung in Städten und Gemeinden. Edition Körber Stiftung, Hamburg.

Koch-Weser, S.; von Lüpke, G. (2009): Vision Quest. Visionssuche. Drachen Verlag, Klein Jasedow.

Kohlrieser, G. (2008): Gefangen am runden Tisch, 2008, Wiley-VCH Verlag, Weinheim.

Schulze, H.S. (2006): Visionsarbeit. In: Rohm, A. (Hrsg.): Change Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. managerSeminare Verlags-GmbH, Bonn.

Storch, M. & Krause, F. (2006): Selbstmanagement ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmaterial für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM). 4. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Göttingen: Hans Huber

Zur Bonsen, M. (2000): Führen mit Visionen. Der Weg zum ganzheitlichen Management. Falken & Gabler Management, Wiesbaden.