



# Brechen Sie Tabus!

## PROVOKATIVES COACHING

„Typisch Mann!“, „Sie haben ja nur Angst!“, „Wie blond sind Sie eigentlich?“ Mit Unverschämtheiten wie diesen erzielt der Psychiater Frank Farrelly seit Jahrzehnten Erfolge in Therapie und Training. Coaches hingegen erscheint das Provozieren ihrer Klienten vielfach zu heikel, sie fürchten den Verrat der Coaching-Prinzipien. Zu Unrecht, wie Coaching-Expertin Ruth Hellmich darlegt. Über Wirkweise und Einsatz des methodischen Tabubruchs.

**Preview:** ► Raus aus den alten Mustern: Warum Provokationen ein Katalysator für Veränderungen sind ► Unverschämt gut: Inwiefern Provokationen die Coach-Klienten-Beziehung stärken und die Coaching-Prinzipien sogar stützen können ► Vom Worst-Case-Szenario bis zur Hustenbonbon-Metapher: Über Formen, Einsatzfelder und Wirkungen der Provokation ► Keine Attacke ohne Akzeptanz: Über die Voraussetzungen der Provokation ► Balance halten: Wie Provokationen austariert und erträglich werden ► Erst die Provokation, dann die Arbeit: Über den Umgang mit den ausgelösten Gefühlen

■ „Das Problem im Team ist die mangelnde Kommunikation.“ – „Mangelnde Kommunikation? Nein. *Sie* sind das Problem, nicht die Kommunikation! *Sie!*“ – „Ich? Wie meinen Sie das?“ – „Ich meine es so, wie ich es sage. Nicht einmal so etwas Einfaches verstehen Sie – und das als Führungskraft von vierhundert Mitarbeitern...“

Vor gar nicht langer Zeit war ein Wortwechsel wie dieser in einem Coaching-Gespräch ziemlich unwahrscheinlich. Denn dass ein Coach seinem Klienten

verbal einen nassen Waschlappen ins Gesicht wirft und ihn auf diese Weise provoziert, scheint den Grundprinzipien des Coachings entgegenzulaufen. Sollte ein Coach seinem Klienten nicht ununterbrochen Empathie bekunden? Und für eine durchgehend angenehme Gesprächsatmosphäre sorgen? Sollte er nicht immerzu die positiven Absichten des Klienten würdigen – auch wenn diese Absichten zu unangebrachten Handlungen führen? Wie können also Provokationen in ein solches Setting passen? ►

Zu den ersten Beratern, die in Deutschland publik machten, dass und wie Provokationen tatsächlich in ein Coaching passen und dieses bereichern können, gehört Martina Schmidt-Tanger. Inzwischen nutzt eine wachsende Zahl von Coaches die Methode, die auf Frank Farrelly und seinen Ansatz der „Provokativen Therapie“ zurückgeht.

Der US-amerikanische Psychiater Farrelly begann in den 60er-Jahren auch diejenigen seiner Gedanken zum Klienten deutlich auszusprechen, die – auf den ersten Blick – wenig erbaulich und wenig wohlwollend waren – und entdeckte, dass seine Gedanken häufig dem entsprachen, was die Patienten selbst über sich dachten. Farrellys „verbale Ausrutscher“, wie er sie zu Beginn nannte, trafen oft den Nagel auf den Kopf und lösten ein erleichtertes Lachen aus. Da sich das als hilfreich erwies, machte Farrelly Provokationen zur Methode: Er warf den Klienten gezielt an den Kopf, was – seiner Vermutung nach – hinter ihrer Stirn vor sich ging. Der damit einhergehende Aha-Effekt öffnete neue Wege – heraus aus festgefahrenen Mustern.

### Provokationen sind Katalysator für Veränderungen

Zwar entwickelte Farrelly Provokationen im klinischen Kontext, doch können auch wir Coaches auf die mit Provokationen einhergehende Wirkung bauen. Viele Menschen kommen mit einem Veränderungswunsch in ein Coaching, stehen sich jedoch gleichzeitig im Weg und halten an lieb gewonnenen Denk- und Verhaltensmustern fest. Nach dem Motto: „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass.“ Der Münchner Personal-Life-Coach Wolfgang Bodhidharma stellt hierzu fest: „Menschen ändern sich nur unter massivem emotionalem Druck. Diesen inneren Druck kann Provokation erhöhen und somit als Katalysator wirken.“

Zum Beispiel durch Worte wie: „Klar sind Sie jetzt von der Teamassistentin enttäuscht. An was haben Sie denn gedacht, als Sie sie einstellten? Nun seien Sie doch mal ehrlich. Konnten Sie da überhaupt noch denken?“ Eine derartig vorgetragene Fokussierung auf die ungeeigneten Kriterien, die der Coachee zur Personalauswahl herangezogen hat, erhöht die Chance, dass er beim nächsten Mal nach nützlicheren Kriterien entscheidet.

Als provokative Coaches übertreiben und beleidigen wir, wir setzen uns über Normen hinweg und brechen Tabus. Zunächst natürlich unsere eigenen als Coaches. Denn wir verlassen die ausgetretenen Pfade der ununterbrochenen Empathiebekundung, wir durchbrechen den antrainierten Automatismus des Dauerbestätigens und andachtvollen Zuhörens. Dies mag mit den Vorstellungen vieler über Coaching nicht übereinstimmen. Doch Provokation im Coaching kann gerade ein Ausdruck tiefer Empathie sein. Im ersten Moment mögen Provokationen ein unangenehmes Gefühl beim Coachee auslösen oder verstärken. Jedoch steuern wir durch Provokationen oft ohne Umwege schneller auf den Kern der Sache oder das wirkliche Anliegen des Betroffenen zu.

### Paradox: Provokationen verbessern die Coaching-Beziehung

Zudem gilt Folgendes: Provokationen im Coaching sollten nur auf der Basis eines vertrauensvollen, empathischen Umgangs und einer guten Beziehung zwischen Coach und Coachee erfolgen. Besteht diese Basis und gelingt die Provokation, wird die Beziehung durch die Provokation sogar gefestigt. Denn mit Provokationen vermitteln wir dem Coachee ausgesprochen: „Ich weiß, dass Sie der Provokation gewachsen sind und unsere Beziehung sie trägt.“ Fassen wir hingegen den Coachee mit Samthandschuhen an, suggerieren wir ihm, dass er oder die Beziehung mehr nicht verträgt. Insofern ist Folge einer professionellen Provokation nach einer möglichen Erst-Versicherung eine Stabilisierung und die Zunahme von Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen auf Seiten des Coachees – und damit einhergehend: eine noch

festere Vertrauensbasis zwischen Coach und Coachee.

Provokationen im Coaching erhöhen zudem die Präsenz und die Spritzigkeit. Sie geben dem Prozess mehr Würze, entlarven falsche Harmonie und vergifteten Frieden und erlauben eine komplexere Sichtweise. Der Lack wird angekratzt, wir dringen als Coach schneller zum wirklichen Wesen des Klienten vor – ganz im Sinne Farrellys, der einmal gesagt hat: „Was ich tun will, ist die Panzerung der Leute aufbrechen, in ihr Herz eindringen und etwas Leben in sie hineinbringen.“

Welche psychologischen Ebenen der Persönlichkeit dabei berührt werden, lässt sich am Bewusstseinsmodell von Bodhidharma verdeutlichen. Der Münchner Coach beschreibt das wirkliche Wesen des Menschen als von drei Hüllen bzw. Ebenen umgeben:

- 1) Ganz außen ist die Fassade, unser Sonntagsgesicht. Auf dieser Ebene zeigen wir ein oft nur vorgetäushtes Wohlbefinden und eine heile Welt.
- 2) Auf der darunter liegenden Ebene der Abwehrmechanismen sind z.B. übertriebenes Streben nach Anerkennung angesiedelt sowie Angst vor Gesichtsverlust. Auf dieser Ebene verteidigen wir Wirkung gegen Sein.
- 3) Die dritte Ebene ist die Ebene der verdrängten Gefühle und der Muskelpanzerung. Hier sind echtes Lachen und Freude, aber auch Hass, Wut und Trauer zu Hause. Dahinter liegt dann unser durch Herz und Liebe geprägtes wirkliches Wesen.

### Provokationen dringen vor zum Wesentlichen

Durch Provokationen im Coaching bröckelt die Heile-Welt-Fassade; das Sonntagsgesicht, das jeder von uns sich und



**Die Autorin:** Ruth Hellmich ist als Trainerin und Coach vorwiegend in Unternehmen tätig und führt eine Coachingpraxis in München. Ihre Themen sind u.a.: Kommunikation, Führungskompetenz, Führen mit Coaching, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, das Kundengespräch sowie Fortbildungen im Coaching. Seit zwölf Jahren lässt sie Provokation in ihre Coachings und Trainings einfließen, zudem gibt sie Fortbildungen zum provokativen Coaching. Hellmich ist Autorin des Fachbuchs „Führen mit Coaching – Vom Potenzial zur Spitzenleistung“ (Businessvillage, Göttingen 2006). Kontakt: [www.coaching-training.eu](http://www.coaching-training.eu)

# Die 12 Gebote des Provokativen Coachings

1. Die Person des Coachees und die Beziehung zwischen Coach und Coachee sind stabil.
2. Der Coach mag und respektiert den Coachee.
3. Der Coach glaubt an dessen Fähigkeit, sich zu verändern und lässt Veränderungsspielräume.
4. Der Coachee kennt/fühlt die wohlmeinende Haltung des Coaches, er sieht im Coach einen Freund, der ihm die Wahrheit sagen kann.
5. Der Coach ist ausreichend qualifiziert, um zu erkennen, wann Provokation angebracht ist, welche, wie lange und wie, und auch wann die Intervention und deren Folgen in den Coaching-Prozess ausreichend integriert sind.
6. Der Coach hat eine klare Intuition für die Grenzen von Provokationen und verfügt über ausreichende Werkzeuge, um auf direktem Weg die Vertrauensbasis zu stabilisieren.
7. Der Coach ist qualifiziert und erfahren genug, um auch minimale Veränderungen und Reaktionen des Coachees wahrzunehmen und entsprechend mit ihnen umzugehen.
8. Der Coach will nicht eigenen Emotionen ein Ventil verschaffen.
9. Der Coach hat Humor und lacht nicht *über* den Klienten, sondern *mit* ihm zusammen über verständliche, akzeptierte menschliche Schwächen.
10. Der Coach kann mit den Gefühlen des Gegenübers und mit (vorübergehenden) negativen Projektionen umgehen.
11. Der Coach löst eine Spannung/unangenehme Gefühle zeitnah auf.
12. Provokationen nehmen nur einen geringen Anteil im Coaching ein.

anderen so gern als Realität vorgaukelt, lässt sich nicht mehr aufrechterhalten. Aus der zweiten und dritten Ebenen können befreiendes Lachen oder Berührtsein aufsteigen, aber auch Trauer, Enttäuschung, Aggressivität und Ärger.

Wie ein Coachee durch Provokation näher zu seinem Wesenskern und letztlich zu verändertem Verhalten geführt werden kann, zeigt das Beispiel eines Coachees, der seit Jahren zahlreiche Überstunden leistet. Einerseits hat er Angst vor Jobverlust, wenn er weniger arbeitet, andererseits droht die Zerrüttung seiner Familie, erste Symptome von Burn-out zeigen sich.

Der Coach könnte mit Engelszungen auf den Coachee einreden und versuchen, ihn zu überzeugen, dass er die Überstunden reduzieren könne. Dabei liefe er jedoch Gefahr, den Widerspruchsgeist des Coachees (2. Ebene des o. g. Modells) zu aktivieren und sich in dessen Argumentationsgeflecht zu verwickeln. Im ungünstigsten Fall gehen dem Coach die Argumente aus, und der Coachee fühlt sich am Ende des Coachings bestärkt, dass es wirklich keinen Ausweg für ihn gibt.

Provozierend kann der Coach stattdessen behaupten: „Diese Überstunden sind Ihr Schicksal. Keine Chance für Sie, da rauszukommen.“ Dann könnte er vorgeben, intensiv nachzudenken – mit

einem sich plötzlich aufhellenden Gesicht und der Äußerung: „Doch, Herzinfarkt, das ist der Ausweg. Vorbilder dafür gibt es in Ihrer Branche ja genug. Und um Ihre Frau und die Kinder brauchen Sie sich, wenn Sie so weitermachen, auch nicht mehr zu sorgen. Denn die sind bald weg. Wussten Sie, dass nach neuesten Forschungen Frauen durchschnittlich noch drei Jahre in einer Beziehung bleiben, wenn sie sich vernachlässigt fühlen? Danach lassen sie sich scheiden, oder sie gehen erst fremd und lassen sich dann scheiden. Welche Variante ist Ihnen lieber – sofortige Scheidung oder vorheriges Fremdgehen?“ Der Coach könnte den Coachee nun erwartungsvoll anschauen, so als hätte er eine ganz normale Frage gestellt.

Entspricht es dem Coachee auf einer tieferen Ebene, seine Gesundheit und seine Familienstruktur zu erhalten, wird das ausgemalte Horrorszenario ihn vermutlich wachrütteln und seine tieferen Lebensgeister wecken. Die drastischen Folgen seines Verhaltens vor Augen, wird der Leidensdruck wachsen und damit die Bereitschaft zu Veränderung. Das kann dazu führen, dass der Coachee entschlossen einen Urlaub und die Regelarbeitszeit durchsetzt oder sich vorübergehend aus dem Berufsleben völlig zurückzieht. Denn bekommen wir Menschen aus unserem Wesenskern heraus eine Ant-

wort zu unserer Lebenssituation, kann dies zu einer Entscheidung führen, die den üblichen gesellschaftlichen Werten und den angepassten Idealen der äußeren Persönlichkeitsebenen zwar vielleicht entgegenläuft, uns aber zutiefst entspricht.

### **Formen und Einsatzfelder der Provokation gibt es viele**

Welche Art der Provokation wir als Coach wählen, wird von der Thematik, der jeweiligen Situation und der Person des Coachees bestimmt. Jedes Coaching und jede Provokation wird deshalb für die konkrete Situation und den individuellen Coachee neu erfunden. Sechs Grundtechniken verschaffen jedoch einen ersten Einblick in die Möglichkeiten und Einsatzfelder des provokativen Coachings:

#### **1. Übertreiben, karikieren, ad absurdum führen**

Traut sich jemand eine bevorstehende Präsentation nicht zu, können wir als Coaches die Ängste des Coachees überspitzen: „Ich höre schon die Buh-Rufe bei Ihrer Präsentation. Sie werden sich vor Angst in die Hosen machen. Und

dann stehen Sie so da, und achtzig Menschen schauen Sie an.“

Erfahrungsgemäß nehmen Vorstellung und emotionales Erleben des Worst Case eine Menge Angst vom Coachee. Denn der Coachee erlebt innerlich, dass auch bei Realisierung seiner schlimmsten Alltagsängste gesichert bleibt, dass die gefürchtete Situation zu Ende geht und er überlebt. Häufig werden durch Überzeichnungen die Emotionen des Coachees auch ad absurdum geführt: „Sooo schlimm ist es ja dann doch wieder nicht“, so der mögliche Gedanke, „und wer schon vor 80 Leuten sprechen darf, der wird ja wohl auch etwas zu bieten haben ...“

#### **2. Rollenumkehrung vornehmen**

Bei einem Coachee, der seine Verantwortung und seine Entscheidungen gern auf den Coach abwälzt, kann eine Rollenumkehrung und ein Herabsetzen des eigenen Status wirkungsvoll sein. Auf die Frage des Coachees: „Was soll ich denn jetzt machen?“, kann der Coach verlegen mit den Achseln zucken und den Coachee hilfeschend zurückfragen: „Keine Ahnung. Was soll ich Ihnen denn jetzt raten? Können nicht *Sie* mir das sagen?“

## Instant-Tipps für den provozierenden Coach:

### **1. Sammeln Sie Stoff für die Provokation.**

Registrieren Sie bereits Ihre Eindrücke beim berühmten ersten Eindruck vom Coachee. Was fällt Ihnen an seinen Bewegungen auf: Wie kommt er herein? Wie hält er den Kopf? Wie sitzt er? Diese Hinweise geben Ihnen ersten Stoff für Provokationen.

### **2. Vertrauen Sie Ihren Beobachtungen.**

Achten Sie auf das, was in Ihnen als Reaktion und Gefühl aufsteigt. Schulen Sie Ihre Intuition, vertrauen Sie darauf, dass Sie dasselbe erkennen, was auch dem sozialen Umfeld des Coachees auffällt.

### **3. Arbeiten Sie mit Ihren Reaktionen und Eindrücken.**

Auch Ihre Reaktionen wie Langeweile, Ungeduld oder Interesse können deutlich ausgedrückt und mit provokanten Thesen widerspiegelt werden. Beispiel: Der Coach gähnt und sagt: „Ich langweile mich zu Tode, da wundern Sie sich, dass Ihnen niemand zuhört.“

### **4. Nutzen Sie Klischees.**

Auch Klischees eignen sich als Einstieg gut – lassen Sie sich von Boulevardzeitungen inspirieren. Oft sorgen Klischees wie „typisch Mann, typisch Frau“ für den befreienden Lacherfolg.

### **5. Versetzen Sie sich in den Coachee.**

Begeben Sie sich voll in das Weltbild des Coachees. Fantasieren Sie drauf los und artikulieren Sie, was Sie meinen, was der Worst Case für den Coachee sein könnte. Übertreiben Sie bis zur Karrikatur: „Anstrengend soll der Job sein? Na, dafür werden Sie ja auch bezahlt.“

### **6. Evaluieren Sie Ihre Provokation.**

Fragen Sie sich am Schluss der Coachingsitzung, ob diese besser und hilfreicher war, als wenn Sie keine Provokationselemente eingebaut hätten.

## **Auch Hustenbonbons können provozieren**

### **3. Geschichten erzählen**

Neigt der Coachee dazu, vom eigentlichen Thema abzulenken, kann ihn der Coach ohne Zusammenhang fragen: „Wie würde es Ihnen eigentlich gehen, wenn Sie am Samstagvormittag in der überfüllten Apotheke stehen und Hämorrhoidensalbe brauchen? Manche haben vor den vielen Leuten schon ihr Vorhaben verworfen und nur ein paar Hustenbonbons gekauft. Was würden Sie tun?“ Coachee: „Welchen Zusammenhang hat das denn mit dem Thema?“ Coach: „Das wollte ich Sie auch gerade fragen. Was hat das, was Sie mir da erzählen, mit dem zu tun, was wirklich wichtig ist?“

### **4. Metaphern verwenden**

Auch Metaphern lassen sich wirkungsvoll einsetzen. Beim Beispiel oben: „Möchten Sie weiter über Hustenbonbons sprechen?“ Gut lassen sich Metaphern auch mit Ironie kombinieren: „Stimmt, Sie haben keine Chance, ebenso wie David nie gegen Goliath gewonnen hat.“

### **5. Polarisieren**

Eine weitere Möglichkeit ist das Polarisieren und Überzeichnen eines Verhaltens in eine extreme Richtung und deren Gegenpol. Der Coachee pendelt sich dann mit seinem Verhalten oder seinen Gefühlen in der Regel in der für ihn gesunden Mitte ein – bzw.: Er erkennt seine Position und lernt sie wertzuschätzen.

## **Ebenfalls möglich: Provozieren ohne Anhaltspunkt**

### **6. Ins Blaue hinein provozieren**

Als Coaches können wir auch einfach einmal ins Blaue hinein provozieren – frei nach Martina Schmidt-Tanger formuliert: „... als wenn wir mit einer Schrotflinte in einen Busch schießen und schauen, ob Hasen herausgehoppelt kommen.“ Wir stellen also einfach irgendeine Behauptung auf. Mit dem, was als Reaktion des Coachees zum Vorschein kommt, können wir dann weiterarbeiten. Je mehr Erfahrung wir als Coach haben, desto öfter landen wir Treffer.

Ganz gleich, für welche Form des Provozierens wir uns im Einzelfall entscheiden – Gundvoraussetzung für jede Provokation ist es, den Coachee mit all seinen Schattenseiten wie Ängsten, Minderwertigkeitsgefühlen, Eifersucht, Neid, Unsicherheit und Zweifeln zu akzeptieren. Vor diesem Hintergrund kann mit Provokationen auf einer viel tieferen Ebene eine Vertrauensbasis geschaffen werden als ohne. Es kann eine Offenheit und Intensität in der Beziehung entstehen, die viele Menschen sonst nicht erleben. Insbesondere für höher gestellte Führungskräfte ist die Luft im Unternehmen manchmal sehr dünn. Dann sind wir als Coach mitunter die einzige Person, mit der diese offen sprechen können und die ihnen auch einmal etwas Kritisches sagt. ►

## Jede Provokation muss aufgefangen werden

Wichtig ist aber immer eines: zur Provokation einen Ausgleich zu schaffen. Für die Balance zwischen Elementen des Affronts und solchen des eindeutigen Wohlwollens sollte sogar schon im Moment des Provozierens gesorgt werden. Das heißt: Wir müssen als Coach verdeutlichen, dass unsere Provokation nicht so negativ gemeint ist, wie sie erscheinen mag. „Wichtig ist das Zwinkern in den Augen des Therapeuten“, sagt Farrelly dazu. „Wenn der provokative Therapeut abweichendes Verhalten oft mit Worten aufs Korn nimmt und manchmal hart und konfrontierend ist,

dann wird die Qualität nicht sprachlicher Kommunikation besonders wichtig.“ Ausgleichende Signale in diesem Sinne sind z.B. eine zugewandte Körperhaltung, aufmunternde Blicke, ein verständnisvolles „Hmh“ usw.

Zudem gelten als Balance zu Provokationen sämtliche Regeln und Empfehlungen für eine gelungene und friedliche Kommunikation sowie zur Deeskalation von Konflikten. Dazu gehören insbesondere: aktives Zuhören, ausreden lassen, spiegeln, Stichworte herausgreifen, Ich-Botschaften aussenden, Absicht und Interesse des Coachees von dessen Verhalten und Position trennen, hörbare Bekundungen von Aufmerksamkeit und Interesse. Wichtig für die Balance ist zudem, dass Provokationen nicht mehr als maximal fünf Prozent einer Coaching-Sitzung ausmachen; oft bringt schon *eine* treffende Provokation genug in Bewegung.

Entscheidend ist zudem die richtige Einbindung der Provokation in den Coaching-Prozess: Wie erwähnt, sollte bereits ein guter Kontakt zwischen Coach und Coachee bestehen – und nach der Provokation muss ausreichend Raum für die Integration von Gedanken und Gefühlen gegeben sein, die durch die Provokation „hochgekommen“ sind. Gerade diese Verarbeitung stellt eine besondere Herausforderung für den Coach dar. Denn selbst wenn wir Coaches den Coachee vorab darüber informieren, dass wir die Methode der Provokation einsetzen, ist dies keine Garantie dafür, dass der Coachee mit der Provokation auf Anhieb gut zurechtkommt.

### Unverzichtbar: Mit den ausgelösten Gefühlen zu arbeiten

Die Provokationen rufen in der Regel Gefühle aus den tieferen Persönlichkeitsebenen des Coachees hervor, sie befördern Unbewusstes, oft auch negative Emotionen, zutage. Wird dies nicht ausreichend integriert, könnte der Coachee in Gefühlen von Kränkung, Aggression, Rachelust, Rückzug usw. steckenbleiben und aus ihnen heraus Aktionen entwickeln.

Auch könnte er die auftretenden Gefühle anhaltend auf den Coach projizieren und – trotz Vorinformation zur Provokation – vergessen, dass lediglich

sein eigenes, bereits vorhandenes psychisches Material bewusst wurde und der Coach nichts gegen ihn hat, sondern er nur eine Coachingmethode einsetzte. Muss sich der Coachee nach einer solchen Intervention als Person neu sortieren, bedarf es nicht selten eines besonderen Fingerspitzengefühls und professioneller psychologischer Unterstützung seitens des Coaches.

Insgesamt sind somit an provokativ arbeitende Coaches höhere Anforderungen zu stellen als an Kollegen, die nicht provozieren. Denn lösen sie sie nicht auf, können Provokationen das Gegenteil von dem bewirken, was sie sollen. Sie können den Coachee verschließen und im schlimmsten Fall traumatisieren. Der Coach begibt sich also auf eine Gratwanderung, er muss immer präsent sein und in jedem Moment neu beurteilen, ob und in welcher Dosierung Provokation passt, wann eine Balance herzustellen ist, wann Aufgewühltes zu integrieren ist und ob Letzteres erfolgreich geschah.

### Gefragt ist eine gute Intuition

Diese Fähigkeit hängt weniger vom Beherrschen bestimmter Techniken ab; vielmehr ist die richtige Intuition im richtigen Moment entscheidend. Eine von eigenen Vorstellungen und Prozessen unverfälschte Intuition bedarf oft einer jahrelangen emotionalen Klärung der eigenen Psyche – die oben dargestellten Techniken lassen sich vergleichsweise schnell erlernen.

Zudem muss der Coach, um wirksam provozieren zu können, über einen hohen Grad an Flexibilität verfügen und gute schauspielerische Fähigkeiten besitzen. Das Spielen von Hilflosigkeit oder Wutausbrüchen gehört ebenso zu den gefragten Kunstfertigkeiten wie gespieltes Flirten, autoritär sein, Beleidigtsein, Zeigen von Interesse oder Desinteresse, Jammern, Fürsorge, Ignorieren usw. Last but not least sollte der Coach Humor haben und darauf achten, dass er *mit* und nicht *über* den Coachee lacht. Sich ausgelacht zu fühlen kann als sehr kränkend empfunden werden. Daher sollten wir als Coaches eher ein bisschen weniger lachen als der Coachee. Beherzigen wir all das, können Provokationen Wunder bewirken.

Ruth Hellmich ■

## Service

### Literaturtipps

► **Frank Farrelly und Jeffrey M. Brandtma: Provokative Therapie.** Springer, Berlin 1986, 44,95 Euro.

Das Buch des amerikanischen Psychiaters, der Provokation und Lachen in der Therapie gesellschaftsfähig machte, ist mit seinen anschaulichen Fallbeispielen sehr inspirierend. Farrelly vermittelt ein überzeugendes Weltbild für die Arbeit mit Menschen und dokumentiert Erfolge mit schwierigen Patienten, die er dank seiner provokativen Methoden erreichen konnte.

► **Eleonore Höfner: Das wäre doch gelacht – Humor und Provokation in der Therapie.** Rowohlt, Berlin 2004, 8,90 Euro. Auf der Basis der Erkenntnisse von Farrelly gibt das Buch eine systematische Einführung in Provokation, erläutert Hintergründe und entwickelt eine eigene Systematik. Das Buch wendet sich allerdings nicht nur an Coaches und Therapeuten.

► **Martina Schmidt-Tanger: Gekonnt coachen – Präzision und Pro-vocation im Coaching.** Junfermann, Paderborn 2004, 18 Euro.

Das Buch enthält ein Kapitel mit 45 Seiten über Provokatives Coaching. Darin sind einige Methoden systematisch, klar und gut nachvollziehbar mit anschaulichen Beispielen dargestellt.