

Kommunikation

Oktober 2010

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

K&S ist das Magazin für Profis, die Menschen in Veränderungsprozessen begleiten.

Die Zeitschrift wendet sich an Berater, Coaches, Therapeuten, Manager und vermittelt Wissen zu modernen kommunikativen Methoden.

K&S erscheint alle zwei Monate aktuell beim Junfermann Verlag, Paderborn.
www.ks-magazin.de

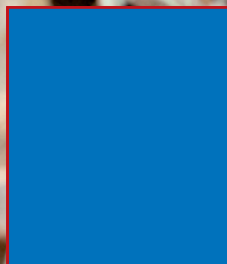
Lizenz zur Zufriedenheit

Coaching mit NLP



Ziele und Grenzen

Joey Kelly
im Gespräch



Betrachte das Blau

Die Mace-Energy-Methode



Davids Schleuder

Spirituelle
Intelligenz

Junfermann

Verlag

Vierfach hält besser

Von Werner Simmerl
& Claudia Simmerl



Quattro-Coaching vereint NLP mit **wingwave**, der systemischen Arbeit und dem provokativen Ansatz.

Wir definieren Coaching als lösungsorientierte, relativ inhaltsfreie, prozessorientierte Beratung von einem oder mehreren Menschen in beruflichen und privaten Problemstellungen. Der Kunde hat in vertrauensvoller, verschwiegener Atmosphäre die Möglichkeit, seine Problemsituation zu beschreiben, sich über seine Ziele Klarheit zu verschaffen und Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln. Der Kunde kann anstehende Gesprächssituationen trainieren, Alternativen durchdenken, neues Verhalten üben oder auch vergangene Situationen reflektieren, verarbeiten und für die Zukunft nutzen.

Ziel des Coachings ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Der Klient soll eine Los-Lösung von seiner Problemhypnose erfahren, Zugang finden zu seinen Ressourcen, für sich und seine relevante Umwelt attraktive Wahlmöglichkeiten entdecken und handlungsfähig werden. Dabei gilt stets der Grundsatz: Der Kunde ist der Kundige für seine Lebenslage, nicht der Coach. Der Coach ist der Kundige hinsichtlich der Wahrnehmung und Steuerung des Prozesses, mit dem sein Kunde denkt. Der Kunde ist sozusagen Inhaltsexperte, der Coach Prozessexperte.

Coaching lebt von der Wirksamkeit. Nur wenn es nützt, ist es gut. Probleme und auch Entscheidungsfragen sind wie

ein Spinnennetz verwoben und haben mit allen Ebenen der Persönlichkeit – dem Verhalten, der Zustandssteuerung, den Glaubenssätzen, den Werten, der Identität, dem höheren Sinn und nicht zuletzt auch mit der Ökologie des Coachees – zu tun.

Um nachhaltige Veränderungen zu erreichen, bedarf es sowohl eines Los-Lösungs- als auch eines Lösungs-Prozesses sowie der Einübung. Hierfür haben wir als Systematik das Quattro-Coaching entwickelt. Quattro-Coaching besteht aus der Kombination und dem Zusammenwirken von je einer Coachingeinheit im provokativen Ansatz, mit dem Figurenkabinett und anderen systemischen Methoden, mit NLP-Interventionen und mit **wingwave**.

Die Coachingeinheit im Provokativen Ansatz dient dazu, die Veränderungsenergie zu erhöhen, Selbst-Sabotagen zu beenden, den Coachee in seinen einschränkenden Glaubenssätzen zu irritieren und unökologische oder unsinnige Lösungsideen zu zerstören. Bei der Coachingeinheit mit dem Figurenkabinett und anderen systemischen Methoden geht es vor allem um

→ die Veränderung des sozialen Panoramas, also der inneren Landkarte der Beziehungen,

- ... eine dissoziierte und damit stressfreie, ganzheitliche Betrachtungsweise und
- ... die Beachtung systemischer Grundsätze, wie Ausgleichsprinzipien, oder von nützlichen Grenzziehungen. Hier verwenden wir auch alternativ oder ergänzend Methoden der systemischen Struktur-Aufstellung.

In der Coachingeinheit mit NLP-Interventionen werden positive Absichten gewürdigt, neue Verhaltensweisen entwickelt und installiert und die innere Erlaubnis zur Veränderung verankert. Wir greifen dabei vor allem auf Reframing, Changing History, Meta-Mirror, Magic Words und auf die Pre-Meeting-Strategie zurück.

Die Coachingeinheit mit wingwave und ergänzend z.B. mit SET (Simply Energy Techniques) hilft festgefahrene Erinnerungen zu lösen und Ressourcen einzubinden. Themenfelder für Quattro-Coaching sind unter anderem Entscheidungsfragen (Gehen – oder bleiben, Neues Job-Angebot annehmen?) Veränderungen der Identität (Hineinwachsen in eine neue Aufgabe als Führungskraft oder Manager, Übertritt in die Selbständigkeit, Renteneintritt, Gesellschaftsgründung) Verarbeitung von Krankheiten, Niederlagen, Trennungen, Fehlern, Kündigungen.

Durch das viermalige Coaching mit diesen ganz unterschiedlichen und doch ineinandergreifenden Ansätzen erhöht sich die Chance auf eine anhaltende Veränderung. Die Reihenfolge ist nicht entscheidend. Wir bevorzugen zum Start häufig die systemische Aufstellung mit dem Figurenkabinett oder den provokativen Stil, um unproduktives Reporting abzukürzen und von Anfang an mit einer belebenden Veränderungsenergie zu arbeiten.

Hierzu ein Beispiel: Ein Coachingkunde schickte uns zur gegenseitigen Vorbereitung des Coachings den schriftlichen Coachingauftrag mit dem Veränderungswunsch, seinen Eltern gegenüber weniger emotional reagieren zu können. Zu Beginn des Coachings bezifferte er seine Befindlichkeit mit -4 auf der Skala von -5 bis +5. Wir „ärgerten“ ihn kurz provokativ, dass er dann ja noch warten könne, bis er bei -5 sei, bevor er sich verändern müsse. Anschließend wurde er gebeten, die Situation auf eine für ihn zunächst ungewöhnli-

che Art und Weise mit dem Figurenkabinett aufzustellen und dabei laut zu denken. Unsere Intervention „Angenommen, auf der Aufstellung würde noch etwas fehlen...“ brachte eine erste wesentliche Erkenntnis. Er hatte sein Unternehmen und seine wichtigsten Freunde vergessen.

Nach Aufstellung des Ist-Zustandes und einer dissoziierten Betrachtungsweise fragten wir ihn, um was es wirklich ginge. „Grenzziehungen“ war seine Antwort. Wir arbeiteten dann in dieser Sitzung, die insgesamt 90 Minuten dauerte, daran, wie diese Grenzziehung aussehen könnte und welche Ideen er hätte, sie im Sinne eines gegenseitigen Wachstums zu realisieren. Seine Skalierung der Befindlichkeit lag am Ende dieser Sitzung bei +1. In der nächsten Sitzung arbeiteten wir vorwiegend mit wingwave an seinen Emotionen gegenüber seinen Eltern und an der Würdigung der beiderseitigen positiven Absichten.

Die dritte Sitzung diente vor allem der Stabilisierung der Veränderungsenergie mit Hilfe des provokativen Ansatzes. Er wusste inzwischen einiges mehr über sich und seine Situation, brachte es bisher jedoch nicht fertig, die wirklich notwendigen Schritte zu gehen.

In der vierten Coachingeinheit arbeitete der Coachingkunde vor allem an der konkreten konstruktiven Gestaltung seiner Zukunft. Hierzu setzten wir unter anderem die Pre-Meeting-Strategie und die Timeline-Arbeit ein. Nach seiner Befindlichkeit befragt, bezifferte er sie am Ende mit +3. Inzwischen sind drei Monate vergangen. Nach sechs Monaten wird der Klient noch einmal gefragt, wo er steht.

Zwischen den einzelnen Bausteinen sollte jeweils mindestens eine Nacht Bedenkzeit liegen. Jeder Baustein dauert maximal 90 Minuten. Die vier Bausteine werden von Anfang an vereinbart, damit der Kunde „dran“ bleibt. Coach und Kunde sind zwischen den Bausteinen per Hotline verbunden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Einmal ist keinmal! Oder wie heißt es so schön: Steter Tropfen höhlt den Stein. In Bezug auf Quattro-Coaching bedeutet das: Veränderungen gelingen tatsächlich, Lernen wird nachhaltig.



Werner Simmerl, Dipl.-Verwaltungswirt, Lehrtrainer und -coach mit eigenen Unternehmen, der Kommunikationstraining Simmerl GbR und der Unternehmensberatung Simmerl GmbH, im bayerischen Lichtenfels.

Claudia Simmerl, Diplom-Pädagogin, Lehrtrainerin und -coach, Geschäftsführende Gesellschafterin von Kommunikationstraining Simmerl GbR.

