

# NLP - Master Testing

Institut für angewandte Positive Psychologie  
Belziger Straße 7, 10823 Berlin

Mein Format

**„Der Stuhlkreis“**

von

**Katja Kuhnert**

Kurs: 18M23

## 1. Fallbeispiel

Eine in Berlin wohnende Freundin erzählte mir von ihren beruflichen Veränderungswünschen, die sie seit längerem hat. Ihr aktueller befristeter Arbeitsvertrag sollte zum Ende des Jahres auslaufen. Eines Tages sprachen wir über die neuen Entwicklungen und sie erzählte mir, dass sich für sie mehrere Möglichkeiten ergeben hätten und sie nicht wisse, für welche sie sich entscheiden solle. Diese drei Möglichkeiten bzw. Entscheidungsoptionen waren:

1. Ein Jobangebot in Hamburg annehmen und die Stadt wechseln.
2. Ihr Arbeitgeber gab ihr die Möglichkeit, ihren aktuellen befristeten Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln.
3. Sich eine Auszeit nehmen und ohne Arbeitsvertrag in das neue Jahr gehen.

Sie beschrieb die Situation als sehr quälend. Sie hatte viele verschiedene Gedanken, die sie nicht sortieren konnte. Gleichzeitig war sie unsicher, ob sie auf ihr Bauchgefühl hören solle. Dabei war sie nicht einmal sicher, ob das ihr Bauchgefühl war. Sie fühlte sich sehr durcheinander und hoffte, durch das Gespräch einer Entscheidung näher zu kommen oder zumindest ihre Gedanken soweit ordnen zu können, dass sie sich entscheiden könne.

## 2. Durchführung des Formates „Der Stuhlkreis“

In der Metaposition besprach ich mit meiner Freundin, dass ich gern die möglichen Entscheidungsrichtungen mit Hilfe von Stühlen aufstellen möchte. Jeder Stuhl steht für eine Möglichkeit bzw. eine Entscheidungsoption. Alternativ zu Stühlen eignen sich auch andere Sitzmöglichkeiten, wie z.B. Sessel, Hocker oder ähnliches. Eine weitere Möglichkeit ist z.B. das Auslegen von Bodenankern. Aus meiner Sicht sind Sitzgelegenheiten jedoch entspannter. Auf dem jeweiligen Stuhl wird die Entscheidung so besprochen, als ob sie längst gefällt worden wäre, d.h. wir tun so, als wären wir in der Zukunft.

Schritte:

1. Aufstellen der Stühle in der entsprechenden Anzahl (bei drei Entscheidungsoptionen: drei Stühle aufstellen) durch den Coach.
2. Aus der Metaposition heraus legt der Coachee fest, welcher Stuhl für welche Entscheidungsoption steht.
3. Der Coachee setzt sich auf den ersten Stuhl (entweder der Coachee entscheidet selbst, wo er anfangen möchte oder der Coach leitet an).

4. Stuhl 1: Sobald der Coachee auf dem gewünschten Stuhl Platz genommen hat, versucht der Coach durch gezielte Fragen, den Coachee so gut wie möglich in die Situation hinein zu versetzen. Er startet mit der Frage: Stell dir vor, du hast dich für Option 1 entschieden. (An meinem Beispiel: Stell dir vor, du hast den Job in Hamburg angenommen und bist nach Hamburg gezogen.) Wichtig ist hierbei, den Coachee so gut es geht in die Situation hinein zu versetzen. Wenn der Coachee sich die Situation so vorstellen kann, als ob sie real wäre, können weitere Fragen folgen:
  - Wie siehst du dich hier?
  - Wie genau lebst du? Wie sieht dein Umfeld aus?
  - Was hast du dazugewonnen seit deiner Entscheidung?
  - Was hast du verloren? oder Was hast du hinter dir gelassen?
  - Wie denkst du über die anderen Stühle?
  - Wenn du jetzt zurückblickst, was möchtest du der Metaposition bzw. dem Chef des Gesamtsystems mitteilen?
  - Welchen Rat kannst du dem Chef des Gesamtsystems geben?
 -> Wenn alle relevanten Fragen gestellt und besprochen wurden, den Coachee aufstehen lassen und einen Separator setzen (z.B. Wasser trinken, eine Frage nach dem Lieblingsessen etc. stellen). Danach wird die nächste Option beleuchtet. Auch hierbei kann sich der Coachee einen Stuhl aussuchen oder der Coach entscheidet das weitere Vorgehen.
5. Stuhl 2: identisches Vorgehen wie in Schritt 4 und den Coachee mit ähnlichen passenden Fragen unterstützen
6. Stuhl 3: siehe Schritt 4
7. Sobald der Coachee wieder in der Metaposition ist, können nachfolgende Fragen gestellt werden: Was denkst du jetzt? Was fällt dir auf, wenn du deine Stühle betrachtest? Welche Erkenntnisse konntest du mitnehmen?
8. Future Pace (schließt sich fließend an Schritt 7 an oder vermischt sich je nach Antworten des Coachee damit): Bis wann willst du eine Entscheidung getroffen haben? Wie sieht dein nächster Schritt aus?

### 3. Vorgehensweise

Dieses Format kann ebenfalls für weitere Situationen genutzt werden, z.B. zum Auflösen von komplexen Emotionen. Menschen können in einer bestimmten Situation mit verschiedenen Gefühlen und Emotionen reagieren. Durch die Trennung der einzelnen Gefühle und Gespräche mit jeder Emotion allein (z.B. Wut, Trauer, Trotz), kann der Coachee mehr Klarheit gewinnen und nach Möglichkeit sein gewünschtes Therapieziel erreichen.

### **3.1 Enthaltene Grundannahmen des NLP**

- „Menschen treffen die beste Entscheidung, die sie zu einer gegebenen Zeit treffen können.“
- „Die Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport.“
- „Lösungsorientierung vor Problemorientierung.“
- „Jedes Verhalten verbirgt eine positive Absicht für den Handelnden.“
- „Es ist besser, eine Wahl zu haben als keine Wahl zu haben.“
- „Menschen verfügen über die Ressourcen, die sie zur persönlichen Veränderung benötigen.“

### **3.2 Weitere Formulierungen**

Je nach Thema und Anliegen des Coachees sind die vorgeschlagenen Fragen unter Punkt 2, Schritt 4 nicht immer vollständig nutzbar und sinnvoll. Zum Beispiel könnten für die Aufteilung von verschiedenen Gefühlen folgende Fragen hilfreich sein:

- Welches Gefühl bist du? Was fühlst du?
- Was möchtest du den anderen Stühlen/Gefühlen sagen?
- Was möchtest du dem Chef des Gesamtsystems sagen?
- Was glaubst du, was haben alle Stühle gemeinsam?

### **3.3 Mögliche Schwierigkeiten oder Hindernisse bei der Formatdurchführung**

Eine grundlegende Schwierigkeit liegt darin, den Coachee auf den einzelnen Stühlen in die jeweilige fiktive Situation zu versetzen. Hier gelingt dies durch gezieltes Fragen, wie sich der Coachee die Situation vorstellt. Da es bisher noch keine Realität ist, geht es allein um die Wunschvorstellung.

Weiterhin kann es vorkommen, dass dem Coachee während der Formatdurchführung noch eine weitere Lösungsmöglichkeit einfällt. Hier stellt der Coach für diese neue Idee einen weiteren Stuhl hinzu. Auf diesen setzt sich der Coachee, nachdem alle vorab hingestellten Stühle benutzt worden sind. Im Ablaufplan sollte dieser Stuhl nach Schritt 6 „befragt“ werden, bevor es zurück auf die Metaposition geht. Während der Durchführung können auch mehrere neue Ideen oder Lösungsmöglichkeiten auftauchen. Hier wird dann für jeden neuen Lösungsvorschlag ein weiterer Stuhl hingestellt. Das Format endet erst in der Metaposition, wenn der Coachee mindestens einmal auf jedem Stuhl gesessen und sich in die Situation hineinversetzt hat.

Als Feedback offenbarte mein Coachee, dass es für ihn selbst die Schwierigkeit war, sich zu trauen, sich in die verschiedenen Situationen hinein zu versetzen. Das heißt, mein Coachee hatte Bedenken, sich imaginär in die Zukunft hinein zu versetzen und sich fallen zu lassen. Weiterhin war es schwierig für meinen Coachee, seine eigenen Gefühle und Gedanken so zu formulieren, dass ich als Coach sie verstehen und nachvollziehen kann. Hier kann ein positiver und guter Rapport helfen. Ich halte es weiterhin für wichtig, dem Coachee auch die Sicherheit zu geben, dass es kein Richtig und kein Falsch gibt und alle Gedanken und Gefühle sein dürfen.

#### **4. Fazit**

Dadurch, dass ich dieses Format in solch einem Rahmen bisher weder kannte noch durchgeführt habe, gilt der Stuhlkreis für mich als neues Format. Die Durchführung hatte ich jedoch schon recht klar vor Augen und konnte meine Freundin dadurch strategisch gut vorbereiten, was jetzt passieren wird. Nach der Durchführung dieses Formates erhielt ich das Feedback, dass es für mein Coachee eine grundlegend neue Erfahrung war, die ihr jedoch sehr geholfen hätte. Sie erhielt dadurch mehr Klarheit und sympathisierte mit einem Stuhl mehr als mit den anderen.

Für mich persönlich ist dies ein gutes Format für mehr Klarheit bei mehreren Lösungsmöglichkeiten oder Gefühlen, da dabei jede Ansicht zu Wort kommt und nicht vernachlässigt wird. Jede Ansicht, jede Lösungsmöglichkeit oder jede Emotionen erhält einzeln genügend Raum zum Ausdrücken. Sie können sogar untereinander miteinander kommunizieren sowie dem Chef des Gesamtsystems etwas mitteilen oder Ratschläge erteilen.