

# Coaching-Format für psychologische Prozesse in der Zielarbeit



Stefan Groß

Masterarbeit NLP

ifapp

Institut für angewandte positive Psychologie

Kurs 16M21

Begleitung: Sascha Neumann

# Inhalt

Der psychologische Prozess in der Zielearbeit

Idee für das Coaching-Format

Dialog als Modell

Das Format als Übung am Modell

Phase 1 Kontakt aufnehmen

Phase 2 lockeres Denken

Phase 3 näheres Untersuchen

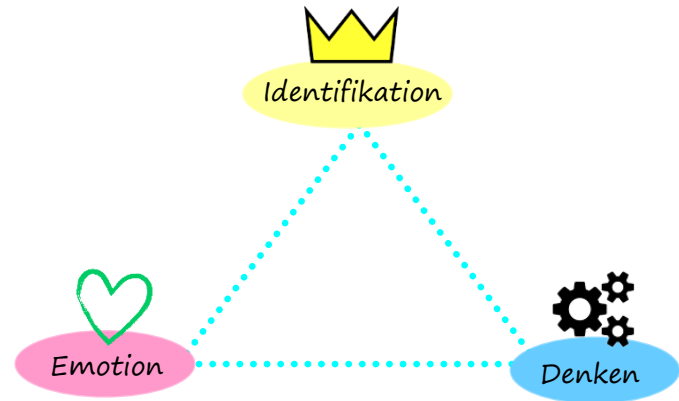
Phase 4 verändern

Phase 5 testen und überprüfen

Phase 6 auflösen

Das Format als Trainingsmethode

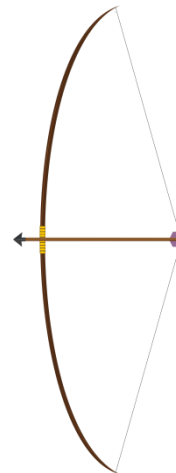
Überlegungen zum Format



Das ist nicht das Ziel.  
Das ist nur die Scheibe.

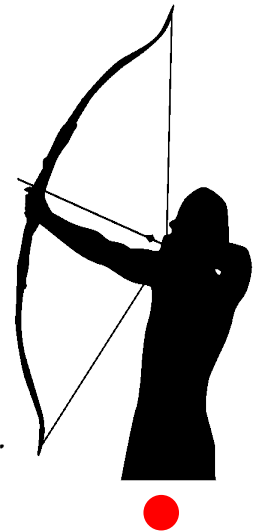


Das natürlich auch nicht.  
Nenn es meinetwegen Ressourcen.  
Mittel zum Zweck.



Ziele sind psychologische Prozesse.

Das Ziel ist es,  
die Scheibe zu treffen.  
Und zwar damit.  
Und zwar von da.





## Der psychologische Prozess in der Zielfarbeit

Zielführende Prozesse haben eine definierte Intention und Orientierung, eine Absicht und Richtung. Auf dem Weg zum Ergebnis verändern sie kontinuierlich ihre Struktur und Form; vom geistigen Panorama am Beginn über die Metaphern und Symbole der Planung bis zum erzielten Ergebnis. Zielfarbeit ist emotionale, fiktionale und rationale geistige Arbeit. Sie produziert große Gefühle, Heldengeschichten, mitunter Dramen und jede Menge Gedanken in der Denkwerkstatt der Planer. Wie dieser geistige Prozess in einem Referenzsystem bewusst erlebbar gemacht und mit ihm in einem Coaching-Format gearbeitet werden kann, ist das Thema meiner Masterarbeit.

Hätte ich das Ziel, Mitglied einer postglobalen Landkommune zu werden, sähe ich mich wohl sogleich als glücklichen Mann, der mit Permakultur, Kreislaufwirtschaft und beseligenden Events in Gemeinschaft beschäftigt ist. Doch schon der erste Gedanke daran wie es wäre, wenn ich mein Leben als Berater, der für Großkonzerne durch die Welt jettet, und mein Apartment in der Großstadt dafür aufzugeben hätte, brächte gleich tausend weitere Themen auf meine innere Landkarte und ich spürte dann diese untrüglichen Bauchgefühle und würde mir zehntausend Fragen auf einmal stellen. Dann ginge ich wohl erst aufs Klo und dann zu dem Mann in der Landkommune, um mit ihm zu reden; darüber wie er sich fühlt, was er so denkt, wie er die Dinge sieht und was sie für ihn bedeuten.



## Idee für das Coaching-Format

Ich entwickle ein psychologisches Bezugssystem, das unterschiedliche Erlebnisqualitäten von Zielen polarisiert. Ich bilde 3 Pole und ordne ihnen diese 3 Erlebnisqualitäten zu: *Emotion, Identifikation, Denken*.

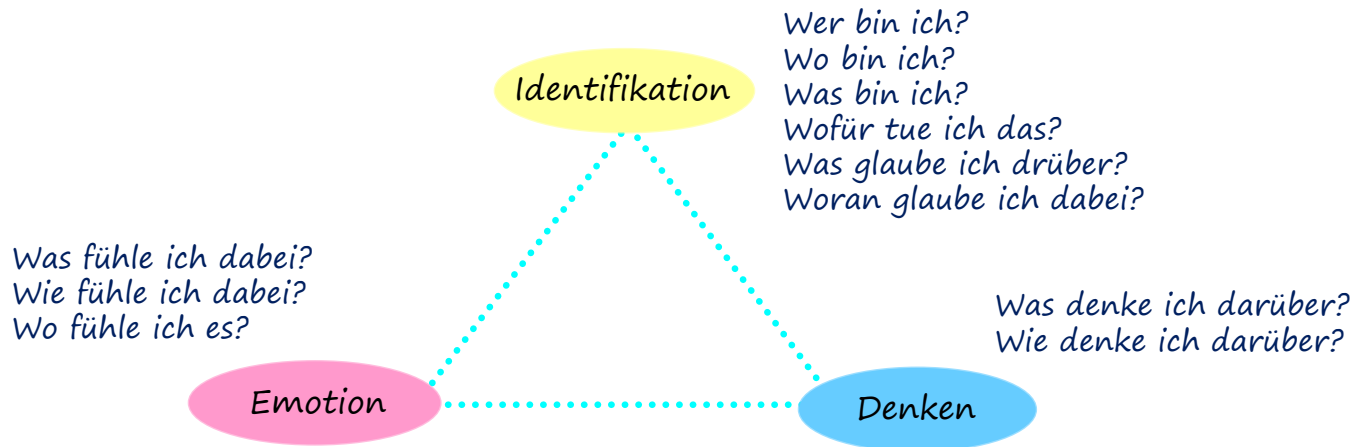
Für dieses System entwickle ich ein Coaching-Format für die Arbeit mit den psychologischen Prozessen in der Zielerarbeit. Für Coachees (A) ist es ein Angebot, sich mit Hilfe des Coachs (B) die unterschiedlichen Pole und die eigene Positionierung zu ihnen bewusst zu machen und auf der Metaposition im Bezugssystem mit ihnen zu arbeiten.

Zum Beispiel

kann der gerade „heiße“ Pol untersucht werden, um herauszufinden, warum A sich momentan genau hier positioniert und die anderen Pole des Systems gerade weniger interessant findet. Vielleicht, weil es gerade hilfreich für A sein könnte, dass A diese Position stärkt, um im äußeren Team einen Auftrag besser erledigen zu können. Vielleicht ist es auch genau umgekehrt und A findet heraus, dass es günstiger sein könnte, sich innerlich mehr in Balance zu den drei Polen des Systems zu bringen.

## Das Format...

...bietet Coaches (B) und Coachees (A) an, ergebnisoffen zu arbeiten. Das Format kann helfen, den Erlebnisprozess der Zielerarbeit bewusst zu machen und Veränderungen zu bewirken.

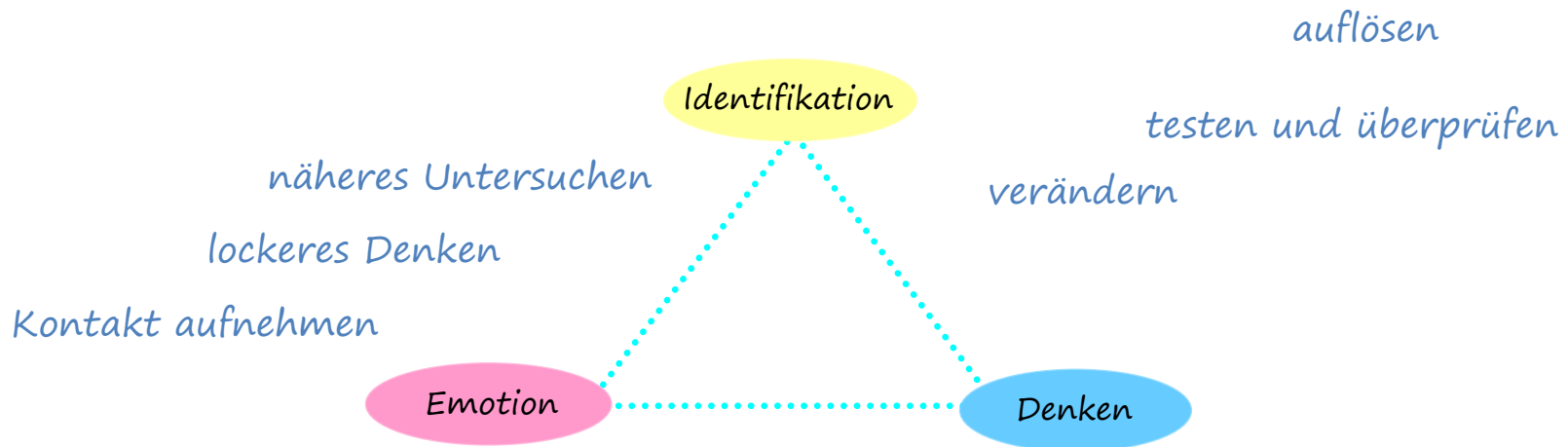


Es besteht aus einem 3-poligen Bezugssystem. Die 3 Pole beschreiben unterschiedliche Erlebnispositionen in Bezug auf *e i n* Ziel.

- Emotion: *Ich liebe es, ich weiß genau, wie es sich anfühlt, wenn es erreicht ist.*
- Identifikation: *Das Ziel ist ein Teil von mir. Ich muss es erreichen. Das Ziel braucht mich.*
- Denken: *Strukturen, Ressourcen, Programme wechselwirken mit dem Denken.*

Das Format...

...bietet 6 Prozessphasen an, mit denen gearbeitet werden kann.



A nimmt Kontakt zum Referenzsystem auf, „wärmt sich auf.“

A reflektiert locker über die Positionen im System, lässt sich auf sie ein, spielt mit ihnen

A untersucht positive und negative E, I, D

A erkennt eventuell Veränderungspotenziale und entscheidet sich für Veränderung

A nimmt Kontakt zur Zukunft auf und prüft seine Balance (Future pace und Ökocheck)

B führt A schrittweise aus der Übung und separiert A

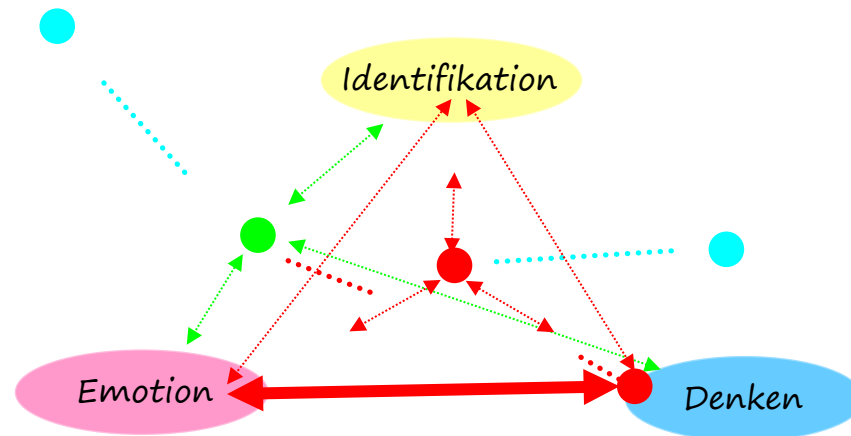
Coachee A ist... ● separiert

● in lockerem Kontakt

● in intensivem Kontakt

Coachee A hat... ↔ lockere Beziehung

↔ intensive Beziehung



## Dialog als Modell

Das Format wird in einem Dialog durchgespielt...





## Dialog als Modell

B wendet sich an die Teilnehmer, erklärt das Format und nutzt dabei das visualisierte Schema am Flipchart:

Das Format ist ein Angebot, mit unsere Einstellungen, Gefühlen und Gedanken in Bezug auf Ziele zu arbeiten.

Das Format kann uns unterstützen, wenn wir zum Beispiel herausfinden wollen, wieso wir uns gestresst fühlen, wenn wir an bestimmte Ziele denken, worin wir unsere Verantwortung für die Erreichung unserer Ziele sehen oder ob die Gedanken zur Umsetzung, mit denen wir uns beschäftigen, gerade hilfreich oder eher hinderlich sind.

Es kann dabei um unsere eigenen, möglicherweise großen Lebensziele gehen oder um Zielvorgaben, die uns von anderen, zum Beispiel im Beruf gestellt werden.

Das Format hat 3 Pole: E, Emotion, I, Identifikation und D Denken und es hat 6 Phasen, mit denen gearbeitet werden kann:

1. Kontakt aufnehmen
2. lockeres Denken
3. näheres Untersuchen
4. verändern
5. testen und überprüfen
6. aflösen

Ich lade euch ein, ein Zielethema mit dem E, I, D Format zu bearbeiten. Hat jemand ein Thema und Lust es als Coachee (A) zu probieren?

A Ich weiß noch nicht so genau, was ich eigentlich anschauen möchte, habe aber ein Ziel, das mich innerlich gerade sehr beschäftigt.

B Das passt sehr gut. Es muss kein absolut konkretes Zielethema sein. Du kannst auch mit vagen Vorstellungen arbeiten, die sich dann konkretisieren. Vielen Dank für dein Vertrauen. Mach's dir bequem.

*A setzt sich neben B auf einen Stuhl in eine bequeme Position, halb zugewandt für guten Blickkontakt bei gleichzeitiger Möglichkeit, das Formatschema auf dem Flipchart und die Fläche auf dem Boden, wo das Formatschema aufgebaut werden soll, anzuschauen. B sorgt für Rapport und Lead und bittet A zu sprechen.*

A Ich fühle mich bei der Umsetzung eines beruflichen Ziels von meinem Chef und meinem Team behindert, eingeengt und nicht richtig unterstützt, manchmal sogar korrumpiert und hintergangen.

B Was ist das für ein Ziel? Magst du es nennen?

A Nein, das Projekt ist geheim, ich darf es gar nicht nennen und ich möchte nicht konkret darüber sprechen. Können wir das Thema trotzdem bearbeiten?

## Dialog als Modell

B Ja, sogar sehr gut. Du kannst auf der Metaebene arbeiten und mit Metaphern, zum Beispiel ‚Gipfel‘ zum Projektziel sagen und König, Fürst, Koch, Spion und dergleichen als Hinweis auf Menschen, mit den du zu tun hast. Ich werde dich unterstützen, wenn du nach Symbolen und Metaphern suchst. Möchtest du lieber auf dem Boden arbeiten oder am Flipchart?

A Worin besteht der Unterschied?

B Auf dem Boden kannst du selbst ins System einsteigen und die Position unmittelbar einnehmen. Am Flipchart schaust du dir das mehr von außen an. Was dir lieber ist. Entweder mehr Akteur oder mehr Regisseur...

A Ich möchte am liebsten beides sein...

*B bittet A die drei Pole – Emotion, Identifikation, Denken - auf Moderationskarten zu schreiben und sie als Dreieck auf den Boden auszulegen. Beide haben das System visualisiert und räumlich erlebbar gemacht.*

B Dann schau dir das System erstmal von außen an.

A Von welcher Position?

B Das ist dir überlassen. Geh vielleicht erstmal um das System herum, nimm Kontakt zu den drei Polen auf und bleib dann da stehen, immer noch auf Abstand zu den drei Polen, wo es dir am besten gefällt.

## Dialog als Modell

- A *Geht um das Feld herum, bleibt kurz an den einzelnen Polen stehen und findet sich dann zwischen Identifikation und Emotion außerhalb des Feldes ein.*
- B Wie geht es dir dort?
- A Ich weiß nicht so genau...
- B Was siehst du, wenn du dir das System anschaust.
- A Ich sehe drei aufeinander bezogene Positionen, die ein dreieckiges Feld bilden.
- B Siehst du dich schon an einer bestimmten Stelle in dem Feld?
- A Ich sehe mich überhaupt noch nicht in diesem Feld... Ich stehe außen.
- B Ja genau. Möchtest du ins Feld einsteigen?
- A Ich weiß nicht...
- B Wie fühlst du dich gerade, da wo du stehst?
- A nicht einbezogen, außen vor.
- B Spürst du das auch in deinem Körper? Spür bitte mal in dich hinein, die Füße auf denen du stehst.... Spüre deinen Atem.... deine Augen... schließe ruhig ein paar Sekunden deine Augen....

## Dialog als Modell

- A Ich fühle mich irgendwie eingeengt beim Atmen und merke, dass ich mich bewegen will.
- B Dann beweg dich. Geh dahin, wo du dich hingezogen fühlst.
- A betritt das Feld und stellt sich in der ‚Denken‘ Ecke und schaut auf die ‚Denken‘ Karte.
- B Was denkst du gerade?
- A Ich denke gerade, dass ich viel zu viel über das ganze Projekt nachdenke.
- B Ist dir das bisher auch schon mal aufgefallen?
- A Nein, nicht wirklich. Ich bin ja ständig mit dem Projekt beschäftigt. Ich denke ständig, wie schaffen wir es? Was kann ich tun? Wie kriege ich die andern dahin, das zu tun, was nötig ist? Was berichte ich dem Vorstand? Usw.
- B Schön. Du hast also gerade entdeckt, dass du zu viel denkst. Magst du dich umdrehen und dir die anderen Positionen anschauen?
- A dreht sich um und schaut auf Emotion und Identifikation
- B Was denkst du, wenn du dir die beiden Pole anschaust?
- A Ich denke darüber nach, welche Rolle ich in dem Projekt eigentlich spiele.
- B Und welche Rolle spielst du eigentlich?



## Dialog als Modell

A So gesehen bin ich der Mann für alles. Ich sage mal der Hausmeister. Ich erledige viel zu viel Kleinkram, den eigentlich die anderen erledigen sollten. Ich schreibe manchmal sogar die Protokolle selbst, weil das, was ich bekomme hinten und vorne nicht passt.

B Und wer bist du eigentlich in dem System?

A Eigentlich bin ich, nun ja, nicht der König, das ist noch ein anderer, aber der Fürst, einer der Fürsten.....

B Im Königreich?

A Ja, na klar!

B Wie geht es dir damit, dass du ‚Fürst‘ sein solltest und dich statt dessen als ‚Hausmeister‘ siehst?

A Nicht besonders... (ist im emotionalen Suchlauf und nach innen orientiert)

B Würde es dir gefallen, wenn du deine Position wechselst und zu deinen Emotionen gehst?

A Du meinst zur Karte?

B Ja genau. Es ist ja dein System.

A Ja, sicher, aber gilt das System nicht für alle?

## Dialog als Modell

- B Das System mit dem du gerade arbeitest ist so etwas ähnliches wie ein Musikinstrument. Spielst du ein Instrument?
- A Früher habe ich mal Gitarre gespielt. Ich komme kaum noch dazu. Der Job frisst mir langsam die letzten Reserven.
- B Was du hier gerade für dich tust, ist ähnlich wie Gitarre spielen. Du spielst gerade ein Stück von dir...
- A Ein Stück von mir, schön wäre es! Ich glaube aber, ich tanze nach der Pfeife von anderen.
- B Es sind mehrere?
- A Ja, ich sagte ja, ich bin der Hausmeister und lasse mir auf der Nase herumtanzen. Von so ziemlich allen.
- B Wie fühlst du dich damit?
- A Na ja, wie man sich so fühlt...
- B Schau mal in die Gefühlsecke. Wen siehst du da?
- A Einen Typen, der ziemlich den Seilen hängt und angeschlagen ist. Und ein Trainer, der ihm ins Ohr brüllt, dass er aufstehen und weitermachen soll.
- B Was würde der Typ denn am liebsten machen jetzt?

## Dialog als Modell

- A Ich habe den Eindruck, der Typ ist so angeschlagen, dass er selbst überhaupt nichts mehr entscheiden kann, in der Verfassung.
- B Was würdest du ihm den raten, von da aus wo du jetzt stehst?
- A Ich würde ihm am liebsten raten aufzugeben. Das bringt nichts, sich fertig machen zu lassen.
- B Würde er sich besser fühlen, wenn er aufgibt?
- A Natürlich. Er muss sogar aufgeben, sonst geht er in der nächsten Runde endgültig k.o.
- B Was braucht er, damit er aufgeben kann?
- A Sein Coach müsste es ihm sagen. Er müsste das Handtuch schmeißen und sagen „Stopp, so geht es nicht weiter!“
- B Bist du dieser Coach, der dem Kämpfer in dir sagt, dass er eine Auszeit braucht?
- A Ja, klar ich verstehe das System hier. Ich bin das alles und ich erkenne, dass ich handeln muss.
- B Dann sag bitte zu dem angeschlagenen Kämpfer in der Emotionsecke, dass du sein Coach bist und um seiner Gesundheit willen das Handtuch schmeißt.
- A Ich tue das im Stillen. Ist das okay?



## Dialog als Modell

B Das ist völlig okay...

A So, ich hab's ihm gesagt...

B Wie fühlst du dich damit?

A Erleichtert.

B Möchtest du dir das System nochmal aus der Gefühlsecke heraus anschauen?

A Ich weiß nicht, vielleicht überfordert mich das jetzt, wenn ich noch tiefer in meine Gefühle einsteige.

B Das ist völlig in Ordnung. Dann schau dir vielleicht nochmal an, wie es in Zukunft für dich, nachdem du das Handtuch geschmissen hast.

A Ja, ich denke, dass ich mir das anschauen sollte.

B Möchtest du vielleicht zur ‚Identifikation‘ gehen?

A Nein ich möchte das von hier aus machen. Hier fühle ich mich gut.

B Wunderbar. Wo siehst du dich in den nächsten Tagen, wenn du das Handtuch geschmissen hast.

## Dialog als Modell

- A Ich werde ein paar Tage frei nehmen. Ich habe das gar nicht erzählt, aber ich schlafe seit Wochen schlecht und gehe morgen zum Arzt. Vielleicht nehme ich mir eine Coach, mit dem ich einen Plan bespreche, wie wir das ganze System im Projekt verändern. Und das lege ich dem Vorstand vor. So geht es nämlich nicht weiter.
- B Wunderbare Idee. Brauchst du jetzt in der Übung noch etwas?
- A Ich denke ich habe erstmal genug.
- B Möchtest du die Übung hier beenden?
- A Ja, ich glaube, das ist erstmal genug. Was soll ich tun?
- B Geh, wenn du magst, bitte in die Mitte des Feldes und lass alle drei Positionen ein paar Momente lang auf dich wirken. Betrachte sie einfach. Oder besser noch: Lass die Positionen dich anschauen.
- A geht in die Mitte. Ja, sehr gut. Ich erkenne sehr klar, dass ich mir mehr Überblick verschaffen muss.
- B Schön, dann schließe die Übung bitte in deinem Tempo ab und verlasse dann das Feld heraustrittst.
- B *nimmt A außerhalb des Feldes in Empfang entfernt sich mit ihm vom Feld und separiert die Übung durch Small Talk über ein völlig anderes Thema.*

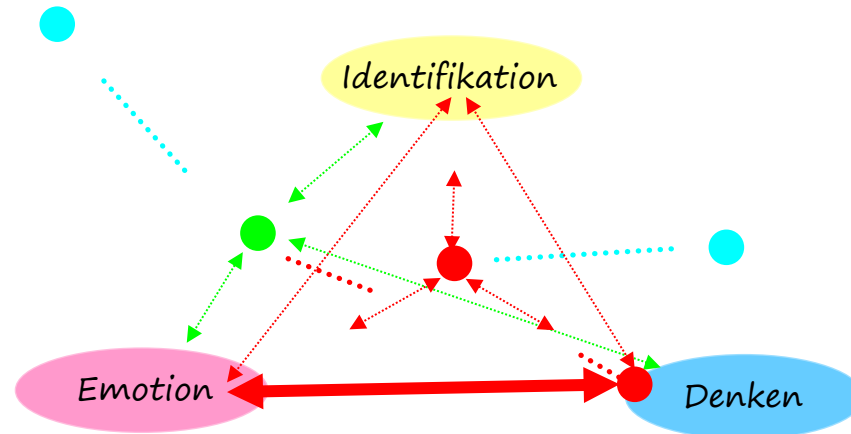
## Dialog als Modell

- B *führt A zu seinem Stuhl zurück. Beide setzen sich.*
- B Wie geht es dir jetzt?
- A Gut, wie ich schon sagte. Ich bin mir jetzt darüber mehr im klaren, dass ich mindestens drei unterschiedlichen Positionen einnehmen kann, wenn ich Ziele verfolge und dass sie miteinander in Zusammenhang stehen.
- B Dank. Vielen Dank, dass du dich auf die Übung eingelassen hast.
- B *steht auf, geht zu A, führt ihn vom Bezugssystem weg und separiert ihn mit Alltagsthemen vom Geschehen. Anschließend kehrt er mit A auf die Sitzplätze zurück.*
- B *übernimmt die Initiative und fragt A*  
Möchtest du zu der Übung noch was sagen?
- A Ich möchte mich bei Dir bedanken. Ich habe mir eine größere Übersicht über mein inneres Erleben zu den unterschiedlichen Polen, Positionen in diesem System erschlossen und verstanden, dass es unterschiedliche Wahrnehmungspositionen für ein Ziel gibt. Und ich habe erlebt, dass es möglich ist, in dieser Übung meine eigene Haltung zu diesen Polen zu verändern und neu zu bestimmen. Vielen Dank.
- B Vielen Dank. Das freut mich.

- Phase 1 Kontakt aufnehmen
- Phase 2 lockeres Denken
- Phase 3 näheres Untersuchen
- Phase 4 verändern
- Phase 5 testen und überprüfen
- Phase 6 auflösen

- Coachee A ist...
- separiert
  - in lockerem Kontakt
  - in intensivem Kontakt

- Coachee A hat...
- ↔ lockere Beziehung
  - ↔ intensive Beziehung

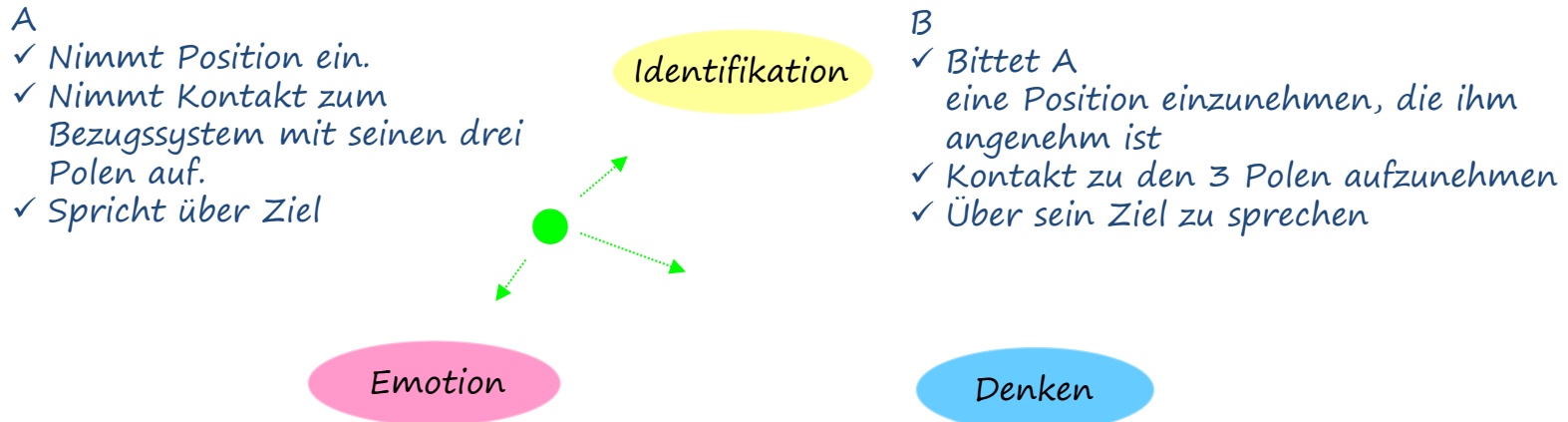


## Das Format als Übung

6 Ablaufphasen am Modell

## Phase1 Kontakt aufnehmen

Coach B erläutert das Format. Coachee A nimmt Kontakt zu den unterschiedlichen Polen auf und wählt eine Ausgangsposition außerhalb des Feldes für den Coaching-Prozess. Das Ziel, mit dem A beschäftigt ist, muss von A nicht konkret benannt und kann auch anonym oder vage kommuniziert werden.

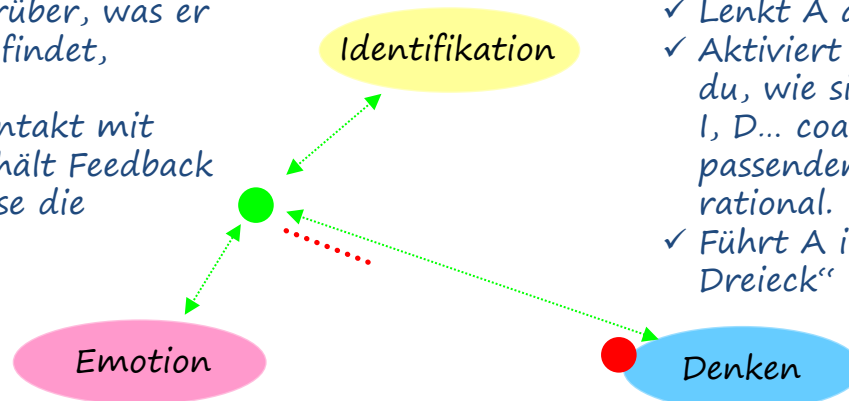


Das System wird auf dem Boden mit Karten aufgebaut. Die Übung kann auch auf Flipchart, Pinwand oder am Tisch auf Papier mit einem Symbol für A durchgeführt werden. Am besten verräumlicht und auf allen Sinneskanälen erlebbar ist sie im hier vorgestellten Bodenankerformat mit Coachee A selbst als Repräsentant im System.

## Phase 2 lockeres Denken

Coachee A geht in Interaktion mit den Polen und dem Feld. Coach B lenkt den Prozess auf die Pole und lässt sich von A führen, im Sinne von „B folgt der Dynamik, die B bei A wahrnimmt und sorgt dafür, dass A im Prozess und am System dran bleibt. Der Prozess selbst ist ergebnisoffen.

- A
- ✓ Gibt Auskunft darüber, was er wahrnimmt, empfindet, denkt.
  - ✓ Geht locker in Kontakt mit den Polen und erhält Feedback
  - ✓ Wechselt wahlweise die Position



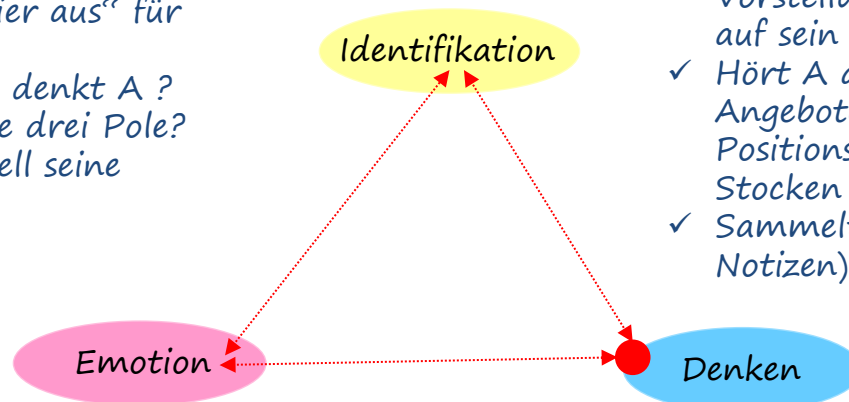
- B
- ✓ Lenkt A auf die drei Pole.
  - ✓ Aktiviert Feedback Prozess (z.B. Was spürst du, wie siehst du dich, was denkst du über E, I, D... coached improvisierend mit den passenden Methoden emotional, fiktional, rational.
  - ✓ Führt A in die Dynamik, so dass A „im Dreieck“ springt.

Coachee A kann jederzeit die Position wechseln, muss das aber nicht. Der Coaching Prozess folgt dem Bedürfnis von A. Die Bezugnahme zu den drei Polen kann von jeder Position aus hergestellt werden, solange A am System „angeschlossen“ ist.

## Phase 3 näheres Untersuchen

(B) coached in Richtung der beiden Gegenpole. Der Prozess wird dynamisiert. A entscheidet über Verbleib oder Veränderung seiner Position.

- A
- ✓ Gibt Auskunft darüber, was die 3 Pole „von hier aus“ für ihn bedeuten.  
Was glaubt, fühlt, denkt A?  
Was sagen ihm die drei Pole?
  - ✓ Verändert eventuell seine Position.



- B
- ✓ Lenkt A über die 3 Pole auf seine Vorstellungen, Werte, Glaubenssätze in Bezug auf sein Zielethema.
  - ✓ Hört A aktiv zu, spiegelt A, macht Angebote, zum Beispiel für einen Positionswechsel, wenn der Prozess ins Stocken gerät.
  - ✓ Sammelt Schlüsselinformationen (macht Notizen)

In dieser Phase lenkt B A auf die beiden Gegenpolen. A kann, wie hier im Beispiel intensiv auf Gefühle und inneren Vorstellungen referenzieren, und dabei in seiner ‚Denken‘ Ecke bleiben. Wichtiger als ein Wechsel, ist die Intensivierung des inneren Erlebnisprozesses und Annäherung an Schlüsselthemen.

## Phase 4 verändern

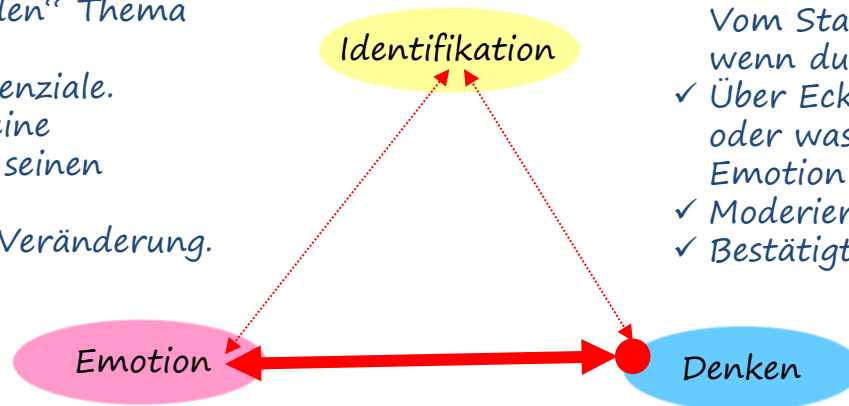
Coach B fokussiert sich auf „den Tiger“, das heiße Thema im Prozess von A. Ist es emotional, wie hier im Beispiel, coached er in Richtung Emotion und kann dabei auch „über Eck“ spielen, in dem er Vorstellungen und Fiktionen, mit denen A identifiziert ist nutzt.

A

- ✓ Entwickelt Beziehung zu seinem „brennenden“ Thema und überlegt Veränderungspotenziale.
- ✓ Verhandelt über eine Veränderung mit seinen Referenzen.
- ✓ Entscheidet über Veränderung.

B

- ✓ Lenkt den Fokus auf das „heiße“ Thema Vom Standpunkt aus, z.B. Was denkst du, wenn du in Richtung Emotion blickst?
- ✓ Über Eck, hier über Identifikation, z.B. „Wen oder was siehst du, wenn du in Richtung Emotion schaust?“
- ✓ Moderiert den Änderungsprozess.
- ✓ Bestätigt die Entscheidung.



Es besteht keine Notwendigkeit, dass A in den „heißen“ Pol mit seiner Position hineingeht, um mit seinem Thema in noch besseren Kontakt zu kommen. Es kann sogar günstig sein, genau da nicht zu stehen, weil eine dissoziierte Position mehr Übersicht bietet. A hat in diesem Coaching Prozess immer die Wahl.

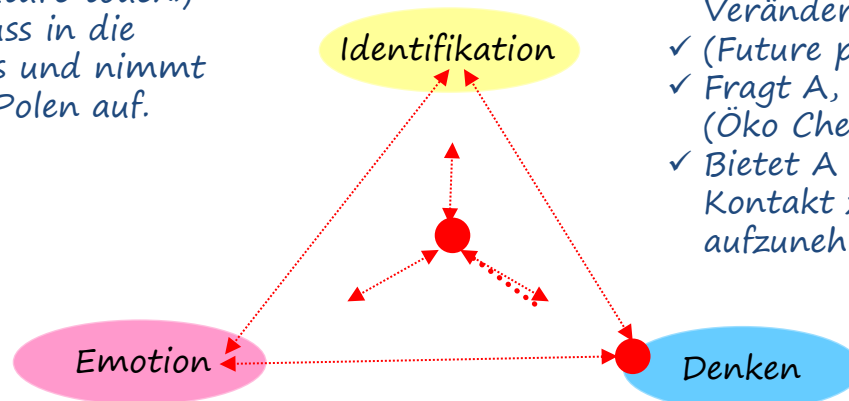


## Phase 5 testen und überprüfen

Coachee A testet seine Veränderung. Er kann dazu seine Position verändern, muss aber nicht. Im Beispiel testet er seine verändertes Denken über seine Gefühle in der ‚Denken‘ Ecke. Zum Überprüfen, ob die Übung so für ihn in Ordnung ist, geht er in die Mitte.

- A
- ✓ Erzählt, wo er sich in naher Zukunft sieht. (Future touch.)
  - ✓ Geht zum Abschluss in die Mitte des Systems und nimmt Kontakt zu allen Polen auf.

- B
- ✓ Fragt A, wo er sich sieht mit seiner Veränderungen in den nächsten Tagen. (Future pace, future touch.)
  - ✓ Fragt A, ob ihm noch etwas fehlt (Öko Check)
  - ✓ Bietet A an in die Mitte zu gehen und Kontakt zu allen drei Positionen aufzunehmen.



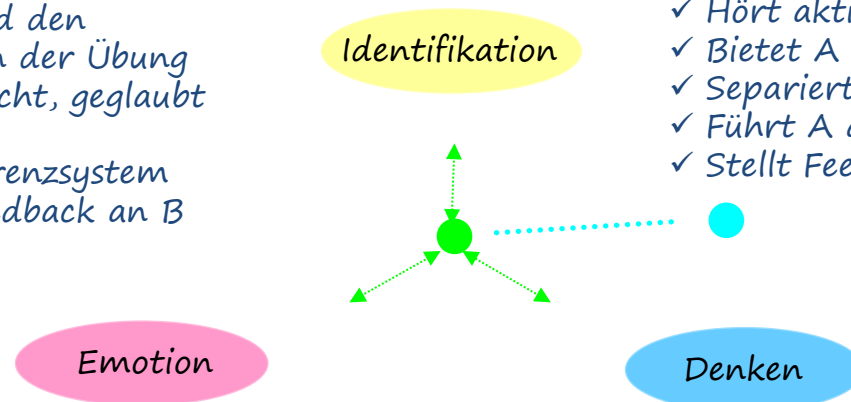
A kann von der dissoziierten Position ‚Denken‘ den Pol ‚Emotion‘ auch über Eck ansteuern. A stellt sich vor, wie er mit seinen Gefühlen spricht. Er hat die Wahl und kann seine Position jederzeit verändern.

## Phase 6 aflösen

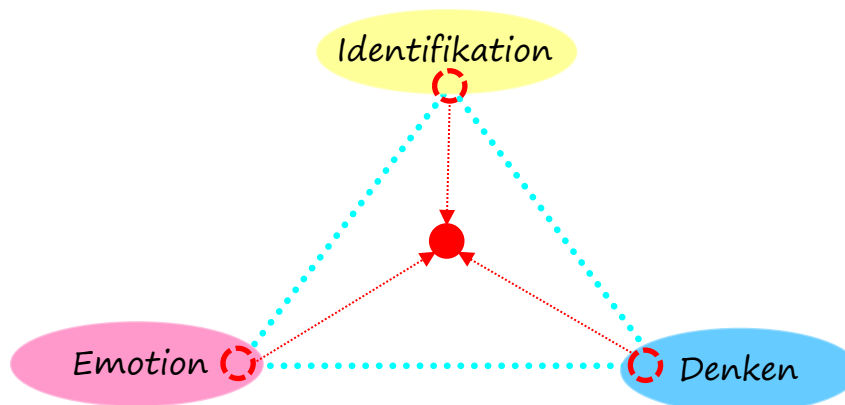
Coachee A löst sich innerlich in einem Ritual oder einer Meditation von den drei Polen. Er reduziert die innere Bindung. B begleitet ihn mit wenigen Hinweisen oder schweigend in diesem Vorgang. B nimmt die Dynamik aus der Übung durch empathisches Verhalten.

- A
- ✓ Verabschiedet sich von seinen Referenzpolen und den Inhalten, die er in der Übung empfunden, gedacht, geglaubt hat.
  - ✓ Verlässt das Referenzsystem
  - ✓ Gibt eventuell Feedback an B

- B
- ✓ Fragt A wie es ihm geht.
  - ✓ Hört aktiv zu und spiegelt.
  - ✓ Bietet A an das Feld zu verlassen.
  - ✓ Separiert A von der Übung
  - ✓ Führt A auf seinen Platz zurück
  - ✓ Stellt Feedbackfragen „Wie geht es dir jetzt?“



Natürlich gibt es viele Variationsmöglichkeiten. Über die stabile Dreieckbeziehung des Referenzsystems kann frei improvisiert werden, analog zum Improvisieren über einige Akkorde in der Musik oder ein Thema beim Improvisationstheater.



Das Format als Trainingsmethode

# Das Format als Trainingsmethode

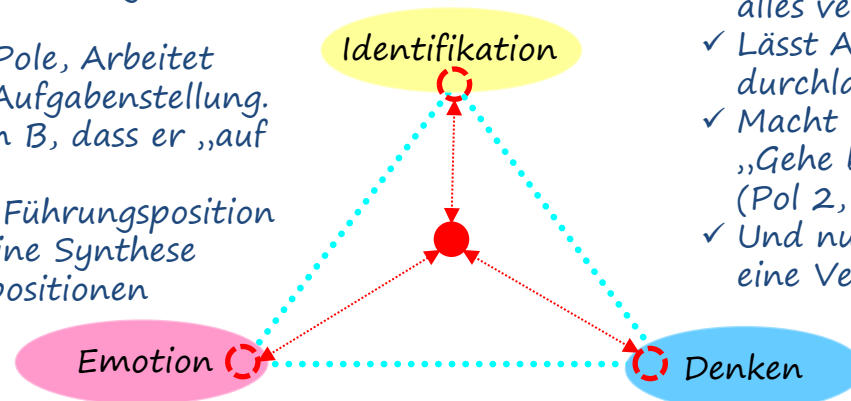
Coach B macht Coachee A eine klare Vorgabe. A soll vorgegebene Position einnehmen. B erläutert seine Absicht, was er im Coachingprozess mit A gemeinsam versuchen will. A soll nacheinander alle drei Positionen einnehmen, reflektieren und dann die Mittelposition einnehmen.

A

- ✓ Bestätigt B, das er die Übung verstanden hat
- ✓ Durchläuft alle drei Pole, Arbeitet geistig aktiv an der Aufgabenstellung.
- ✓ Gibt kurze Signale an B, dass er „auf Kurs“ ist.
- ✓ Nimmt in der Mitte Führungsposition ein und formuliert eine Synthese der drei Erfahrungspositionen

B

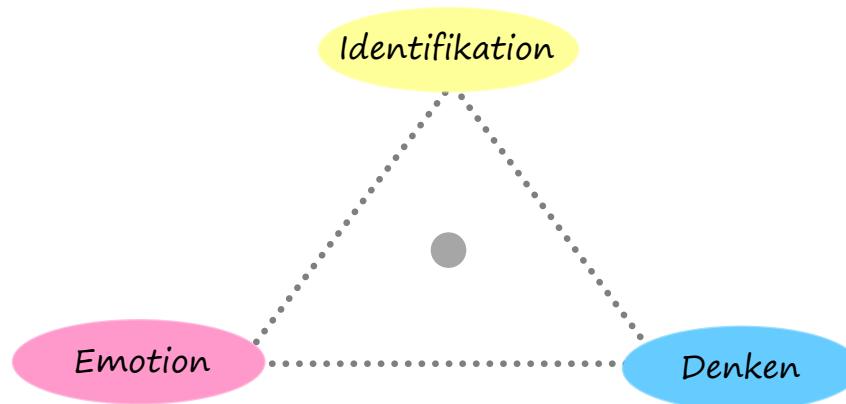
- ✓ Erklärt A das Format und fragt, ob alles A alles verstanden hat.
- ✓ Lässt A nacheinander alle drei Pole durchlaufen, ohne Feedback.
- ✓ Macht Vorgaben:  
„Gehe bitte in Pol 1 und spüre, fühle... (Pol 2, Pol 3)“
- ✓ Und nun gehe bitte in die Mitte und stelle eine Verbindung aller drei Pole her.



Hier wird das Ziel verfolgt zu einer bestimmten Position fähig zu sein und die Balance der Interessen herzustellen. Das Tempo kann angepasst werden. Hier im Beispiel schlage ich vor, alle vier Positionen schnell zu durchlaufen. So ist es eher ein Trainings-, weniger ein Coaching-Format.

„Improvisation; das ist, wenn niemand die Vorbereitung merkt.“

(François Truffaut,  
französischer Filmregisseur, Schauspieler,  
Filmkritiker und Produzent der 1950er und  
1960er Jahre)



Überlegungen zum Format

# Überlegungen zum Format

Das Coaching-Format für psychologische Prozesse in der Zielfarbeit arbeitet mit 3 unterschiedlichen psychologischen Aspekten von Zielen, die ich ‚Pole‘ genannt habe. Sie beschreiben ein 3-poliges Bezugssystem und Agitationsfeld.

1. Pol (Pool)            *Emotion*
2. Pol (Pool)            *Identifikation*
3. Pol (Pool)            *Denken*

*Interessant finde ich das Wortspiel mit deutsch ‚Pol‘, (Bezugspunkt) und englisch ‚Pool‘ (Becken). Ich finde beide Bedeutungen für das Format nützlich.*

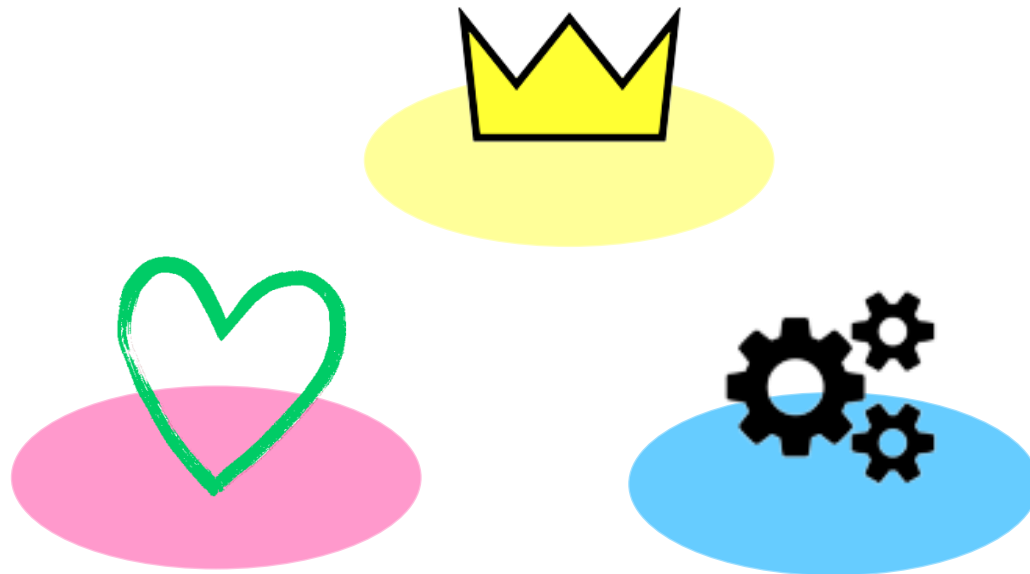
Im Format untersucht Coachee (A) mit Hilfe von Coach (B) die spezifischen Qualitäten der Pole und ihre Dynamik untereinander. ‚Coach‘ führt ‚Coachee‘ mit passenden Methoden in die spezifischen Qualitäten der Pole hinein und heraus. Der Coach arbeitet frei mit den Werkzeugen des NLP; mit Miltonsprache, VAKOG Trancen, Metasprache, Dissoziationsmethoden, logischen Ebenen, Metaphern, Ökochecks, Future pace und future touch. Rapport endet nicht im äußeren Verhalten, Blickkontakt, Körperhaltung, Sprachmodulation usw. sondern setzt sich auch fort in Trance- und Meditationsphasen durch durch inneres Begleiten. ‚Coach‘ initiiert Entspannung und Stille, in dem er sich selbst entspannt und Stille erlebt. Die innere Verfassung des Coachs sollte mit seiner Intention übereinstimmen (kongruent sein).

## Überlegungen zum Format

Über die polarisierende Dreieckskonstellation des Bezugssystems kann frei improvisiert werden, analog zu einer Improvisation über ein paar Akkorde in der Musik oder analog zur Arbeit mit Pattern (Mustern) wie sie Christopher Alexander entwickelt hat. Die Idee der schrittweisen Annäherung an die inneren Prozesse ist inspiriert von Gregory Batesons Idee des lockeren und schärferen Denkens, in dem kreatives Spiel und systematisches Vorgehen wechselwirken. Ebenso die Idee der analogen Strukturen: Das innere Arbeit mit Zielen ist in meinem Format ein improvisierender Prozess, analog einer Improvisation, wie sie in der Musik üblich ist.

Diese Art der Anwendung bietet viel Raum und Zeit für lockere Reflektion, nähere Untersuchung, genauere, schärfere Diagnose und Orientierung auf die erwünschte Veränderung. ‚Coachee‘ kann so die unterschiedlichen Motivationen für *ein und dasselbe* Ziel kennen, fühlen und identifizieren lernen, in einem klaren Bezugssystem, das die wahrgenommenen Beziehungen und Wechselwirkungen von Emotion, Identifikation und Denken strukturieren hilft und Orientierung für die Veränderungsarbeit ermöglicht.

Möglich ist auch eine „straffere“ Anwendung als Trainingsformat. Damit kann zumindest eine tendenziell mehr kognitive, weniger emotionale Verankerung der unterschiedlichen Pole im „Schnelldurchlauf“ ermöglicht werden.



Coaching-Format  
für psychologische Prozesse  
in der Zielarbeit

Stefan Groß

Masterarbeit NLP

ifapp  
Institut für angewandte positive Psychologie  
Kurs 16M21