

NLP MASTER TESTING

Steffen Haase & Maria Bragina

Berlin, 17. Januar 2015

Arbeit mit der Arbeit Das Konferenz Modell

Einleitung

Die Anforderungen unserer modernen Arbeitswelt werden immer komplexer. Termindruck, Hektik und Stress scheinen allgegenwärtig und arbeitsbedingte psychische Belastungen nehmen immer mehr zu: Bereits jeder dritte Beschäftigte beklagt sich über psychische Belastungen am Arbeitsplatz. 1,7 Millionen Beschäftigte sind Mobbing am Arbeitsplatz ausgesetzt und 35,8 Prozent der berufstätigen Deutschen führen ihre gesundheitlichen Probleme auf die Sorge um den Arbeitsplatz zurück.

Laut Angaben der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sind psychische Erkrankungen mit fast 40 Prozent der Hauptgrund für Erwerbsunfähigkeit, d. h. immer mehr Arbeitnehmer müssen aufgrund psychischer Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen in Frührente gehen.

Hier zeigt sich große Handlungsrelevanz, eine Veränderung im betrieblichen Umfeld kann nicht vorausgesetzt werden. Daher erscheint das Arbeiten auf der persönlichen Ebene, mit Hilfe eines Coachings, sinnvoll.

In diesem Kontext soll das Format ansetzen. Angesprochen sind Personen, die sich mit ihrer Arbeitsumwelt schwer tun, z.B. aufgrund von Auseinandersetzungen mit KollegenInnen oder Führungskräften. Möglicherweise bestehen Schwierigkeiten in der Umsetzung persönlicher Vorhaben oder beim Aussprechen und Durchsetzen der eigenen Bedürfnisse. Die Gründe für problematische, eventuell leidvolle Arbeitsverhältnisse sind unbegrenzt und vielfältig. Deshalb soll das Format offen und

flexibel gestaltet werden, um allen Gedanken und Gefühlen Raum zu geben. So können scheinbar auf die Arbeit bezogenen Probleme mit dem privaten Erleben eng verbunden sein und sich gegenseitig beeinflussen.

Logische Ebenen

Die logischen Ebenen nach dem NLP-Modell sind die folgenden hierarchisch gegliederten Ebenen des Denkens, die sich wechselseitig beeinflussen: Umwelt, Verhalten, Fähigkeiten, Werte / Glaube / Filter, Identität, Zugehörigkeit und Spiritualität. Das Modell beschreibt die "Ebenen der Veränderung". Die logischen Ebenen helfen zu erkennen, wo z.B. ein Ziel liegt.

Abbildung 1: Pyramide der logischen Ebenen. Quelle verfügbar unter <http://www.loesungs-coaching.de/Neuro-Logische-Ebenen>



Für die Veränderungsarbeit ist es hilfreich mindestens auf der nächst Höheren Ebene anzusetzen.

Wird beispielsweise auf der Verhaltensebene gearbeitet, obwohl das Problem durch Glaubenssätze geprägt wird, kann es Einfluss auf die übergeordneten Ebenen haben, muss es aber nicht. Da Schwierigkeiten in der Arbeitswelt auf allen möglichen Kanälen und Ebenen stattfinden, können auch Veränderungen auf allen Ebenen erzielt werden, bis hin zur Identität, da man nicht ausschließen kann, dass die Findung des Ich-Selbst durchaus im Arbeitskontext stattfinden kann.

Umgebung

Ich sitze vor meinem Rechner, neben mir steht eine Pflanze und gegenüber sitzt mein Kollege. Im Raum befinden sich 5 Schreibtische, 4 sind ständig belegt. Außerdem habe

ich noch einen Kugelschreiber, ein Bild von meinen Kindern, Frau/Mann und einen Locher auf dem Schreibtisch.

Verhalten

Ich arbeite ständig zu viel und muss die Arbeit meiner Kollegen mit machen. Meine Kollegen lesen den ganzen Tag nur Zeitung.

Fähigkeiten

Ich bin belastbar und kann überdurchschnittlich viel Arbeit erledigen. Meine Kollegen sind nicht in der Lage die Arbeit zu machen und können auch sonst nichts außer dumm reden.

Werte, Glaubenssätze

Ich glaube, ich werde hier nur ausgenutzt! Keiner versteht mich und alle hacken auf mich rum. Meine Arbeit wird nicht genug geschätzt und mein Chef mag mich nicht.

Identität

Ich bin hier einer der fleißigen alten Hasen, vom alten Schlag, die wissen, wie das hier funktioniert. Ich gehöre hier nicht mehr richtig zum Team dazu. Ich, der Streber.

Zugehörigkeit Spiritualität

Ich gehöre zu den Verlierern der Gesellschaft.

Das Konferenz Modell

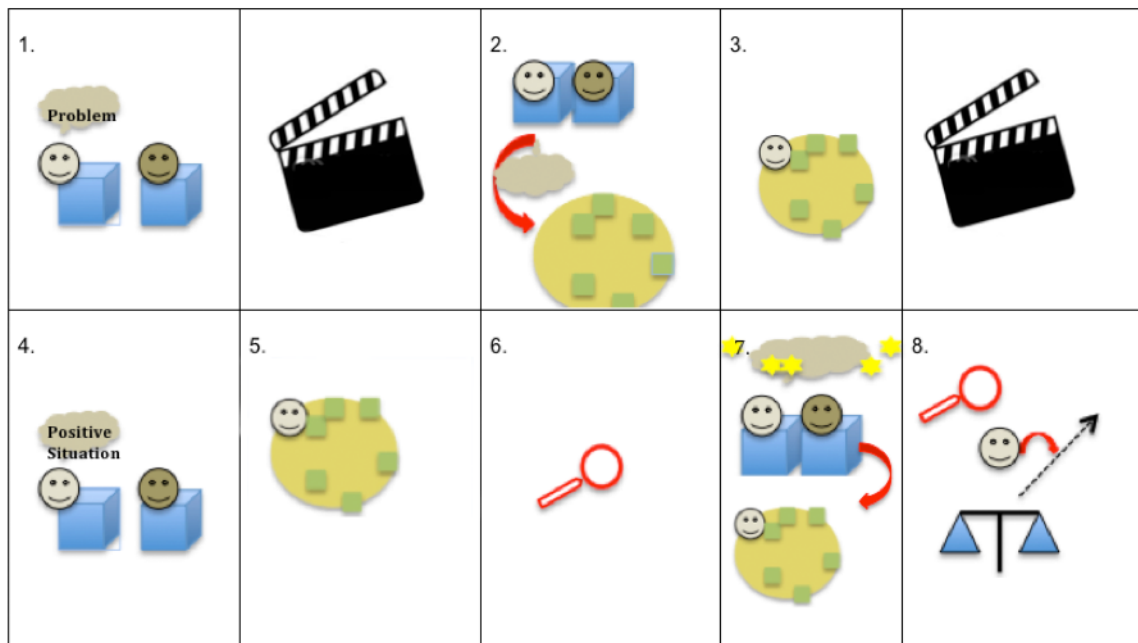
Das Format ist offen und anpassungsfähig. Das bedeutet, dass je nach Problem und Logischer Ebene, unterschiedliche Methoden zum Einsatz kommen. Unabhängig von dem Problem/ der Ausgangssituation, werden jedoch Rapport (Pacing und Leading), Modalitäten (ggf. Submodalitäten), Ankerintegration / Ressourcenarbeit, Ökocheck und Future Pace in jedem Fall im Format eingehalten. Die letzten Punkte, der Ökocheck und Future Pace, sollen nicht ausführlich bearbeitet werden, da hier der unbewusste Prozess im Vordergrund steht und das Format möglicherweise erst nach dem Coaching nachwirkt und dieser Prozess nicht abgeschwächt werden soll. – Nach dem Motto: Vertraue dem System! Es ergibt sich von Allein!

Ähnlich dem 4 Landkarten – 1 Gebiet Modell, wird ein imaginärer Kommunikationskreis mit Hilfe von Ankern aufgebaut, mit dem Unterschied, dass hier „Gegenstände“, statt

Personen eingebracht werden. Das Modell enthält des weiteren Teile der Arbeit mit der Timeline – Arbeit, da der Klient befähigt wird, sich in eine Situation zu begeben, die in der Vergangenheit als positiv erlebt wurde und diese dann in die gegenwärtige Ausgangslage integriert werden soll. Das Format ist flexibel und offen und es beinhaltet ebenfalls Ressourcen- und/oder Wertearbeit.

In der Abbildung sind die einzelnen Vorgehensschritte dargestellt und werden in den folgenden Abschnitten detailliert erläutert.

Abbildung 2: Ablaufschritte "Das Konferenz Modell"



0 – Einleitung

In diesem Schritt findet eine kurze Einleitung in das Format statt, der Coach (B) holt den Coachee (A) ab und stellt ihm kurz und knapp die kommenden Schritte vor.

„In diesem Format gehen wir gemeinsam in Deine Situation im Arbeitsleben.“

„Wir definieren einen Konferenzraum, Deinen persönlichen Konferenzraum. Die Teilnehmer legen wir mit Hilfe von Bodenankern aus. Wo wäre für Dich hier im Raum ein passender Bereich für das Konferenzzimmer? Wie ist es für Dich, wenn wir den Raum auf diese <<zeigen>> und diese <<zeigen>> Grenze begrenzen.“

„Die beiden Stühle hier befinden sich außerhalb des Konferenzraums. Wir arbeiten hier in einer Art Arbeitsraum außerhalb der Konferenzen.“

„Lass uns Starten wenn Du bereit bist.“

1 Tiger fangen

Das Coaching beginnt mit der Themen- bzw. Problemfindung. Es ist sehr wichtig herauszufinden „wo der Schuh drückt“ und auf welchen logischen Ebenen gearbeitet wird.

Hier soll A möglichst dissoziiert den problematischen Zustand / Situation erklären und sich bewusst machen. Ein assoziiertes Durchleben der konkreten Problemsituation ist in diesem Schritt nicht vorgesehen, da der nachfolgende Schritt, das „Finden der Gegenstände“, möglichst objektiv und weniger negativ behaftet, stattfinden soll.

„Was ist in Deinem Arbeitsleben nicht gut für Dich?“

„Was führt zu dem stressvollen / problematischen Zustand?“

„Was gefällt Dir daran nicht“

„Was ist Dir wichtig zu verbessern“ bzw. „Was wünschst Du Dir was besser sein soll?“

Separator

Der Separator an diesem Punkt ist von großer Bedeutung, da der Coachee (A) die negative Situation / Gefühl „parken“ soll. Der nachfolgende Schritt bezieht sich nicht mehr auf den Problembereich. Es sollen möglichst neutrale Gegenstände im Arbeitsumfeld gefunden werden.

„Was gab es bei Dir heute zu Mittag?“

„Was hast Du am Wochenende gemacht?“

„Was machst Du am Wochenende?“

2 Konferenzraum bauen und installieren

Im zweiten Schritt wird der Konferenzraum gebaut und installiert. Der Coachee (A) wählt dazu seine „Konferenzteilnehmer“ und platziert sie innerhalb des im Schritt 0 gesteckten Konferenzraums. Die Teilnehmer der Konferenz sind keine Personen sondern Gegenstände, die sich im direkten Arbeitsumfeld befinden. B lenkt mit gezielten Fragen auf das konkrete Umfeld von A. Dabei ist es wichtig, den im Schritt 1 benannten Problembereich zu umgehen.

„Welcher für Dich relevante Gegenstand befindet sich in Deinem Umfeld?“

„Wenn Du Dich an Deinem Arbeitsplatz Dich befindest, was ist der erste Gegenstand der Dir auffällt / den Du nennen würdest?“

„Wenn Du Dir vorstellst an Deinem Arbeitsplatz zu sein, was ist da? Was nimmst Du wahr?“

Hier kann je nach präferiertem Sinneskanal auch ganz gezielt gefragt werden.

„Welcher für Dich wichtige Gegenstand liegt in Deinem Blickfeld?“

„Was nimmst Du zuerst wahr, wenn Du Dich an Deinem Arbeitsplatz befindest?“

A arbeitet hier assoziiert und/oder dissoziiert. Durch gezielte Fragen sollen mindestens 5, idealerweise 6 oder 7, Gegenstände herausgearbeitet werden, die dann von B als Bodenanker im Konferenzraum ausgelegt werden. Die Bodenanker werden mit dem entsprechenden Gegenstandsnamen beschriftet.

3 Konferenz der Gegenwart

Bei der Konferenz, egal ob Gegenwart, Vergangenheit oder Zukunft, geht es darum, A zu befähigen, den bewussten Verstand auszuschalten / zu umgehen und kreativ / träumerisch zu werden. Die erste spontane Reaktion soll hier abgefangen werden, die Antwort vom Unterbewusstsein.

Der Coach führt A in das Gefühl der Problemsituation bzw. in dem problembehafteten Bereich hinein, begleitet A in den Konferenzraum vor den jeweiligen Bodenankern und lässt dann die einzelnen Gegenstände zu A reden.

„Nimm Dir die zuvor geschilderten Probleme wahr und gehe, wenn es für Dich richtig erscheint, in Deinem Tempo in den Konferenzraum.“

„Hast Du das Gefühl / die Situation vor Dir?“

„Gehe in dem für Dich richtigen Tempo vor dem ersten Gegenstand bzw. vor dem ersten Konferenzteilnehmer.“

„Nimm nun an, Dein vor Dir stehender / im Blick befindlicher / auf dem Du sitzender / usw. Gegenstand kann mit Dir reden! Was würde es jetzt zu Dir sagen?“

Wenn A hier Probleme hat sich redende Gegenstände vorzustellen, kann der Coach unterstützend wirken.

„Du hast doch sicherlich früher auch mal Trickfilme geschaut?“ Antwort abwartend. „In diesen Trickfilmen kamen sicherlich auch Gegenstände oder Tiere vor, die miteinander oder zu Menschen geredet haben. Stell Dir vor, genau das können Deine Gegenstände im Konferenzraum auch!“

Jeder Gegenstand redet nun nacheinander zu A. Beispielsweise sagt ein Stuhl als Gegenstand: „Aua, Du bist viel zu schwer!“ Genau um die gegebenenfalls völlig fremden Informationen soll es hier gehen.

Der Coach (A) notiert sich die Kernaussagen der jeweiligen Gegenstände. In der Summe und umfangreichen Zeitspanne, können diese Notizen für die nachfolgenden Schritte

von Relevanz sein. Der Coach kann sich das auch alles merken und ohne Blatt und Stift arbeiten.

Nach der „Gesprächsrunde“ führt B das A wieder aus dem Konferenzraum zurück in die Metaebene / den Arbeitsraum.

Hier wird die Annahme angesprochen: **„Die Bedeutung der Kommunikation ist die Reaktion, die Du bekommst“**.

Separator

Damit A eine klare Trennung zum Problem bekommt und die nächsten Schritte unbelastet weiter fortgeführt werden können ist an dieser Stelle ein Separator einzufügen.

*„Hast Du Geschwister?“ wenn ja, dann „Wie heißen sie?“ „Wie alt sind sie?“
„Hast Du ein Haustier?“
„Was war Dein schönster Urlaub in den letzten Jahren?“ „Was hat Dir da gut gefallen?“*

4 Positive Vergangenheitssituation finden

Der nächste Schritt findet wieder im Arbeitsraum auf der Metaposition statt.

Hier soll A in eine Vergangenheitssituation zurückgehen, wo er/sie sich wohl gefühlt hat. Das sollte wenn möglich auf das Arbeitsleben bezogen sein. Es kann sich auch um eine andere berufliche Phase, eine andere Tätigkeit im Unternehmen oder um ein anderes Team handeln. Falls A keine beruflichen Vorerfahrungen finden kann, kann sie/er alternativ eine vergangene Situation im Studium, in der Ausbildung oder im Praktikum nutzen.

A findet eine Referenzsituation. Der Coach verstärkt mittels VAKOG Fragen das positiv assoziierte Erlebnis und Gefühl.

„Gehe in Deine Vergangenheit und suche eine positive Situation wo Du Dich in Deinem Arbeitsumfeld sehr wohl gefühlt hast. Nimm, wenn es für Dich passt, die Situation wo Du dich am meisten wohl gefühlt hast / die Dir am meisten Gefallen hat. Das kann eine vergangene Situation beim gleichen aktuellen Arbeitgeber sein. Es kann eine Situation innerhalb eines anderen Teams, innerhalb einer anderen Tätigkeit oder möglicherweise bei einer anderen Firma sein.“

„Was für eine Situation hast Du gefunden?“

„Wo befindest Du Dich?“

„Was siehst Du?“

„Wie geht es Dir dort“

„Was gefällt Dir da besonders gut?“

„Was hörst Du in der Situation?“

„Was kannst Du in der Situation besonders gut?“

Hier können VAKOG Fragen und Fragen auf den Logischen Ebenen eingesetzt werden. Der Abschnitt sollte nicht zu lang gestaltet werden. Es geht darum, den Coachee (A) in einen guten Zustand in einer Arbeitssituation zu bringen.

5 Konferenz der Vergangenheit

A tritt mit der positiv behafteten Situation erneut in den Konferenzraum. Dazu führt B den Coachee (A) in den Konferenzraum zu den jeweiligen Gegenständen / Konferenzteilnehmern und bitte ihn mit den jeweiligen Teilnehmern zu sprechen.

„Ich würde vorschlagen jetzt wieder in den Konferenzraum zu gehen. Tue das gerne, wenn Du dazu bereit bist.“

„Gehe in Deinem Tempo zu den jeweiligen Teilnehmern“

„Was sagen die Gegenstände zu Dir? Sie sehen Dich in dem positiven Erlebnis, möglicherweise fand kurz vorher eine Kinovorstellung von Deinem zuvor positiven Erlebnis statt.“

B begleitet A bei der Befragung der einzelnen Gegenstände, die über die Bodenanker im Raum nacheinander beschriftet werden.

Hier beginnt der Coach die Arbeit mit den Ressourcen und den Logischen Ebenen. Es soll dabei nicht im Einzelnen ein kompletter Moment- oder Circle Of Excellence durchgeführt werden sondern lediglich bestimmte Punkte bewusst gemacht und verdeutlicht werden. A bekommt hier die Möglichkeit die Ressourcen für die weiteren Schritte zu sammeln und diese zur gezielten Arbeit einzusetzen.

Das Fragemuster aus der ersten Konferenz wird auch hier angewendet, nur kann es länger als in der „Gegenwartskonferenz“ erfolgen. Der Coach hat hier die Möglichkeit durch kurzes Nachfragen Stichwörter, Fähigkeiten und Ressourcen herauszuarbeiten und zu notieren. Dies erfolgt im für A positiven Zustand der Vergangenheit.

„Was sagt der Locher zu Dir?“ – „Mensch, Du benutzt mich oft“

„Frage den Locher bitte: Was meinst Du damit? Was kannst Du da? Wer bist Du da?“ – „Du bist sehr fleißig und schaffst viel Arbeit in sehr guter Qualität.“

Nach der „Gesprächsrunde“ führt B das A wieder aus dem Konferenzraum zurück in die Metaebene.

Die hier enthaltene Vorannahme ist „**Menschen verfügen über die Ressourcen, die sie zur persönlichen Veränderung benötigen oder sie können sie erschaffen.**“

Die dahinterstehende Grundannahme: „**Menschen reagieren auf ihre Landkarte der Realität, nicht auf die Realität selbst.**“

6 Test und Stärkung

An dieser Stelle soll der ressourcenvolle Zustand intensiviert werden. Hier ist die Flexibilität und Kreativität des Coaches besonders wichtig. Die im Schritt 5 „Konferenz der Vergangenheit“ gefundenen Aussagen, dem Verhalten, die Fähigkeiten und die Werte, werden hier getestet und weiter gestärkt.“

Im Arbeitsraum abseits des Konferenzraumes, auf der Metaposition, stellt der Coach weitere Fragen zu diesen Punkten. Die zuvor gesammelten Ressourcen, Fähigkeiten und Werte können jetzt zur weiteren Stärkung genutzt werden.

Zunächst kann getestet werden, ob A bereits Ressourcen und Fähigkeiten für sich findet, unabhängig von den einzelnen Gegenständen.

„Was ist gerade ein starker Gedanke den Du hast?“

„Welches Gefühl ist gerade am Stärksten in Dir vorhanden?“

„Kannst Du sagen, was du dann besonders gut kannst?“

„Wie würdest Du diese Zustände/Fähigkeiten benennen?“

„Hast Du das, was Du gerade genannt hast und damals gut gebraucht hättest, schon mal irgendwann in Deinem Leben gehabt?“

„Welche Fähigkeiten würdest Du Dir zuschreiben?“

Alternativ kann der Coach mit Hilfe der Gesprächsnotizen von den einzelnen Gegenständen dem A helfen die Ressourcen und Fähigkeiten herauszuarbeiten.

„Der Locher hat Dir gesagt, dass Du effektiv gute Arbeit leistest. Finde eine Situation wo Du das Gefühl hattest gute und effektive Arbeit geleistet zu haben“

In den folgenden Schritten kann der Coach auf unterschiedlichen Ebenen eine weitere Stärkung bewirken.

„Was für Fähigkeiten hattest Du dort?“ → Einstieg in die Ressourcenarbeit

„Was war Dir in dieser Situation wichtig?“ → Einstieg in die Arbeit auf den Logischen Ebenen

„Was ist der Unterschied zu der gegenwärtigen Situation?“ → Einstieg in die Submodalitäten.

Der Umfang und Stärke dieses Schrittes kann stark schwanken und ist situativ zu bearbeiten. Befindet sich der Klient bereits in einem guten ressourcenvollen Zustand und ist sich bewusst über das was er/sie kann und braucht, dann macht es Sinn den Abschnitt kurz zu halten.

Für den nächsten Schritt wird ein guter und ressourcenvoller Zustand des Coachee benötigt.

7 Konferenz der Zukunft

Der letzte Arbeitsschritt erfolgt wieder im Konferenzraum. Der Blick richtet sich nun in die Zukunft. Das kann je nach Bedarf stark gefüttert mit den Ressourcen, Werten, Glauben und Submodalitäten sein.

„Ich lade Dich ein mit dem Blick in die Zukunft in den Konferenzraum zu gehen.“
„Stelle Dir Deine zukünftige Arbeitssituation vor.“ „Hast Du diese vor Deinem inneren Auge?“
„Gehe nun, in Deinem Tempo, zu den jeweiligen Teilnehmern. Was sagen die Gegenstände jetzt zu Dir, wo Du Dich in der Zukunft befindest?“

Mit Fragen kann der Coach den Klienten unterstützen auf den Logischen Ebenen hoch zu wandern, zu integrieren und herauszufinden woher der Weg geht. Es ähnelt der Time Line und Change History Arbeit.

„Was kannst Du hier?“ – Fähigkeiten
„Welche Werte sind Dir wichtig?“ – Glaubenssätze
„Wer bist Du jetzt?“ – Identität
„Wozu gehörst Du?“ – Zugehörigkeit

Hier findet die Arbeit auf den Logischen Ebenen innerhalb des Konferenzraumes statt. Situativ entscheidet der Coach wie umfangreich diese Arbeit durchgeführt wird, dies kann vom kompletten Wegfall bis hin zur Bearbeitung der Antwort des jeweiligen Gegenstandes erfolgen.

Nach der „Gesprächsrunde“ führt B das A wieder aus dem Konferenzraum zurück in die Metaebene / den Arbeitsraum.

8 Öko Check und Future Pace

Dieser Schritt ist kurz zu halten und stellt einen Abschluss des Coachings dar. Er ist Öko Check und Future Pace zugleich und wird auf der Metaposition / im Arbeitsraum durchgeführt.

„So, die Konferenzen sind vorbei. Wie geht es Dir?“

Situationsbedingt kann bereits mit den Fragen

„Haben wir noch etwas vergessen?“

„Was brauchst Du noch etwas von mir?“

das Format beendet werden. Da das Format prozess- und weniger ergebnisorientiert ist, können die durchgeführten Schritte möglicherweise erst im Späteren nachwirken.

Gegebenenfalls kann ein Future Pace erfolgen.

„Was können Deine nächsten Schritte sein, mit dem was Du heute herausgearbeitet hast?“