



Top-Professional-Coaching

Wie der NLP-Coach Ersttermine mit dem Meta-Modell der Persönlichkeitsentwicklung sicher steuert - Eine NLP-Coaching-Navigation -

Erfahrungsbericht und Anwendungsbeispiel

NLP-Master-Arbeit

im Januar 2007

Frank Schneegans
Diplom-Betriebswirt
(European Business School)
Coach und Unternehmensberater
Sachsenstraße 29

40883 Ratingen
Tel. + 49 2102 66196
Fax + 49 2102 896204
frank@schneegans.de
www.schneegans-
unternehmensberatung.de

Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen Gebrauch des Empfängers erstellt worden. Er darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Frank Schneegans außerhalb nicht - auch nicht teilweise - verteilt, zitiert oder reproduziert werden.

INHALT

- 1. Zu meiner Person und zur Motivation dieser Masterarbeit**
- 2. Nutzen eines Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung**
 - 2.1 Grundverständnis und Fokus dieser Master-Arbeit
 - 2.2 Konkrete Anhaltspunkte als Basis für den Ersttermin
 - 2.3 Das S.O.A.R.-Modell als Orientierungsstruktur für Erstinterventionen
 - 2.4 Konkrete Modelle zur Beschreibung der Persönlichkeitsentwicklung
- 3. Einsatz des Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung**
 - 3.1 Die Veränderungskurve als Basisbetrachtung von Veränderungen
 - 3.2 Das Graves-Modell als Basisbetrachtung von Lebensphasen
 - 3.3 Das Enneagramm als Basisbetrachtung von Persönlichkeitstypen
 - 3.4 Die modellhaften Zusammenhänge des Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung
 - 3.5 Der Fragebogen als Interventionshilfe
- 4. Einsatz des Meta-Modells in der Praxis**
 - 4.1 Erste Erfahrungen
 - 4.2 Das Fallbeispiel: „Der unerlöste traurige kleine Junge“
- 5. Was kann die Zukunft des Meta-Modells bringen**
- 6. Reflektion der Entstehung und Zusammenfassung**

Literaturverzeichnis

Anhang: Das Format: „Inneres Team bilden“

Anhang: Beispiel einer Fragebogenauswertung

Anhang: Der Fragenkatalog

1. Zu meiner Person und zur Motivation dieser Masterarbeit



Zunächst ein Zitat meines früheren Kienbaum- Chefs, das mich bis heute prägt: „People make it happen“. Dahinter steht meine professionelle und persönliche Überzeugung, dass wir erst etwas bewegen, wenn wir die Menschen bewegen.

Als Berater und Coach helfe ich Dienstleistern bei ihrer Selbst- und Organisationsentwicklung. Dabei stehen Fragen des Change Managements, der Strategieentwicklung und insbesondere des Dienstleistungsmarketings im Mittelpunkt. Die Grundlage ist ein Berater-, Manager- und Coaching-Laufbahn seit 1986 (u.a. Kienbaum Unternehmensberatung, Prognos AG).

Es ist oft in meinem Coaching wesentlich mehr wert, die Dankbarkeit der Coachees für ihren neuen Elan oder neu gewonnener Lebensperspektive zu erleben, als das Honorar.

Auch wenn ich aus einer der so genannten Kaderschmieden (European Business School) komme, bin ich der Überzeugung, dass Erfolg nicht in den Rucksack gelegt wird, sondern ein lebendiges Gemisch aus aufrichtiger und integrierter Haltung den Mitmenschen gegenüber, aus Leistungswillen, aus authentischem Denken und Handeln und aus einem guten Spritzer Humor und Leidenschaft resultiert. Und hierbei stellt das NLP eine wesentliche Quelle dar.

Eigentlich hätte ich Priester werden wollen. Wegen meiner engen Beziehung zu Menschen und auch zu Gott. Da war nur eine Leidenschaftund deshalb mit dem Zölibat in Konflikt geraten....nein, nein, besser nicht.

Einiges in meiner Berufslaufbahn hat mich stark mit eigenen und fremden Krisen konfrontiert. Daher habe ich heute auch bei meinen Kunden keine Angst, echte Krisen zu bewältigen.

Nun bin ich im Jahr 2000, nach einer harten Zeit als Rationalisierungsfachmann, bei meiner zweiten Leidenschaft angelangt: Marketing + Coaching, ganz dicht an den Menschen, die etwas bewegen wollen oder müssen (fast wie ein Priester). Dabei hat mich das NLP in den letzten Monaten wesentlich als Person und auch als effizienter Coach reifen lassen. Schöner kann ich mir meinen Beruf derzeit nicht vorstellen und das als glücklicher Ehemann, et voila.



Eine Grundannahme des NLP hat mich von Anbeginn fasziniert: „Menschen haben alle Ressourcen in sich, um angestrebte Veränderungen an sich zu erreichen.“ Bei meinen Kunden handelt es sich i.d.R. um professionell ausgebildete Berater / Trainer / Coaches oder Führungskräfte. Menschen also, die mit Veränderungen täglich umgehen. Und sie verfügen über reichlich Lösungsressourcen.

Es hat sich für mich als wesentliche Erkenntnis erwiesen, dass in dem Moment, in dem sie selbst mit ihrer Situation nicht mehr zufrieden sind, Fragestellungen auf der Ebene der eigenen Werte, der Rolle (Identität) oder der Mission und Zugehörigkeit berührt sind. Ihr Problemlösungssuchverhalten ist oft noch stark auf die Fragen von Fähigkeiten, Verhalten und Umgebung fixiert.

Um diesen anspruchsvollen Kollegen ein wirkungsvoller Coach zu sein, war es erforderlich, die Instrumente des NLP so zielgerichtet und effizient zu nutzen, dass innerhalb der ersten Stunden der Zusammenarbeit ein angemessener Coaching-Einstieg und eine entsprechende Interventionsplanung erfolgen.

In früheren Fällen war der Erkenntnisprozess über mehrere Besprechungen verlaufen und zu ineffizient, so dass die Gefahr bestand, das Vertrauen und die Geduld für eine zielsichere Intervention auf den entsprechenden Ebenen nicht mehr sicherstellen zu können.

Es entstand daraus der dringende Bedarf, dass nach der Auftragsklärung und daraus für mich hypothetisch erkennbaren Notwendigkeit der Arbeit auf den Logischen Ebenen „Werte, Identität und Zugehörigkeit“ ein fokussierter Erkenntnisprozess mit den Kunden so eingeleitet werden konnte, dass vertrauensvoll fragen des „Was“, „warum“ und „Wozu“ vor die Fragen des „Wie“ „Wann“ und „Wo“ gestellt wurden.

Da jedoch allgemein genutzte Ansätze des S.M.A.R.T. - Modells oder des S.C.O.R. E.- Modells eine Tendenz haben im bisherigen Such- und Lösungsverhalten des Coachees zu münden, war ein effizienterer Ansatz erforderlich. Der bewusst wahrgenommene Problem- und Lösungsraum sollte durch eine gut steuerbare Eröffnungsintervention angemessen erweitert werden.

Der nachfolgende Ansatz stellt somit Entwicklungsschritte in meiner NLP-basierten Coaching-Arbeit dar, mit dem ein Meta-Modell zur Persönlichkeitsentwicklung für eine Eröffnungsintervention im Entwicklungs-Coaching entsteht, das bereits mehrfach seine Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt hat.

Es macht mir Freude, diesen Ansatz NLP-Anwendern zur Verfügung zu stellen, der über das NLP-Basiswissen hinaus geht.

Es würde den Rahmen dieser Arbeit weit überschreiten, hierzu die zusätzlichen Erkenntnisbereiche in Gänze zu erläutern. NLP'ler können sich jedoch leicht in diese weiteren Bereiche im Eigenstudium oder durch Trainings hineinfinden, um das entwickelte Meta-Modell der Persönlichkeitsentwicklung zu nutzen.



2. Nutzen eines Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung

2.1 Grundverständnis und Fokus dieser Master-Arbeit

Als NLP-Coaches haben wir das erklärte Ziel, unseren Coachees Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden bietet das NLP ein solides Fundament an Grundannahmen, Modellen, Techniken und Formaten. Für deren Einsatz werden Empfehlungen ausgesprochen, die insbesondere bei der Erkundung der Landschaft unseres Coachees eine Abfolge innerhalb der Logischen Ebenen vom Kontext in Richtung Zugehörigkeit nahe legen.

In der Ausbildung wird sorgsam darauf hingewiesen, dass ebenfalls der Einsatz einiger komplexer Formate, so z.B. Time-Line, erst nach einer angemessenen Zeit der Zusammenarbeit und eines gereiften Vertrauens (Grundrapport) zum Einsatz kommen sollen.

In meiner praktischen Arbeit mit gut ausgebildeten und qualifiziert trainierten Managementberatern, Coaches, IT-Fachleuten, Trainern oder Führungskräften ergeben sich bei dieser Vorgehensweise jedoch Grenzen. Als wesentliche Beispiele seien genannt, dass erstens die Fragestellungen sich selten auf den unteren Ebenen von Kontext, Verhalten bzw. Fähigkeiten bewegen, und zweitens die Geduld für eine Zug-um-Zug-Annäherung u.a. aufgrund von Zeitrestriktionen kaum gegeben ist, und drittens die Lern- und Veränderungsgeschwindigkeit die Ungeduld verstärken.

Für eine Eröffnungsintervention stellt sich daher die Herausforderung, die Landschaft des Coachees schnell und präzise kennen zu lernen, den Faktor Erkenntnisgewinn auf hohem Niveau angemessen zu berücksichtigen und gleichzeitig den Grundrapport rasch sicherzustellen, ohne durch zu komplexe Formate einen Bruch entstehen zu lassen.

Kurz gesagt stellt sich also die Frage, was einen Top-Profi-Coachee beim ersten Termin überzeugt, den Fokus des Coaching-Prozesses auf den oberen Logischen Ebenen zu setzen, obwohl er / sie überwiegend der Auffassung ist, dass zur Lösung der Unzufriedenheit: Ansätze aus den unteren Ebenen ausreichen.

Hierzu wird der Fokus dieser Arbeit auf diese Eröffnungsintervention mit Orientierungscharakter gelegt, der ausreichend Reibflächen für das Unbewusste des Coachees liefert, um dann so viel Vertrauen zu entwickeln, dass es die „richtigen und wichtigen“ Themen an das Bewusstsein weiterreicht. Hier angekommen stehen diese Themen dann Coach und Coachee für die Nutzung vieler, auch komplexer Modelle, Techniken und Formate zur Verfügung.

Der Unternehmensstrategie-Experte Abel hat einmal gesagt: „It is better to do the right things than to do things right.“ Genau das soll hier der Fokus sein, das „Richtige in der Hilfe zur Selbsthilfe“ direkt in der ersten Besprechung zu finden.



2.2. Konkrete Anhaltspunkte als Basis für den Ersttermin

Bei Coachings, die die Persönlichkeitsentwicklung von Top-Professionals berühren, möchte ich für Ersttermine die wesentlichen Kriterien zusammenfassen, die sich auch aus der wohlgeformten Zielformulierung von S.M.A.R.T. herleiten und hier noch mit meiner Erfahrungswelt abgeglichen werden.

Sinnesspezifisch: Ersttermine erzielen bei der Zielgruppe nachhaltige Wirkung, wenn mehrere Repräsentationssysteme genutzt werden. Ein Gespräch mit auditivem Schwerpunkt hat zu wenig Wirkung, da die Coachees selbst ebenfalls einen Medien-Mix gewohnt sind.

Im Rahmen der betrachteten Erstinterventionen werden Ausgangspunkte für einen kognitiv geleiteten Prozess erforderlich. Daher besteht die Notwendigkeit, dass neben den eher für den NLP-Coach hilfreichen Dimensionen „Logische Ebenen“, Wahrnehmungspositionen“, „Time-Line“ und „Operatoren“ auch verständlich auf Anlässe, Entwicklungen und Phasen sowie Persönlichkeitsmerkmale zurückgegriffen werden kann, die im Referenzrahmen des Coachee als allgemein erfahrbare Grundlagen vorliegen bzw. leicht vermittelbar sind.

Messbar: Die Coachees sollen am Ende des Termins einen Nutzen (Erkenntnisgewinn, Lösungsansätze, Ziele) erzielt haben, der sie dazu bewegt, sich auf ein persönlichkeitsorientiertes Coaching einzulassen. Messbar wird dies, wenn der Coachee auf einer Problemlösungs-Scala bei Terminbeginn und am Ende eine Bewertung vornimmt. Als Ersatz verwende ich im Business auch gerne die Frage, ob der Termin das Geld Wert war und die Antworten sind dann auch sehr konkret (und damit auch für mich messbar).

Attraktiv / Aktionsorientiert: Die Ansätze für den Ersttermin müssen über ein lösungsorientiertes Gespräch hinausgehen, da der Anspruch der Top-Professionals in Bezug auf Entertainment sehr hoch liegt. Wer selbst beständig andere trainiert, coached, berät oder managed, hat im Moment des Rollenwechsels auch eine Tendenz zum „sich entertainen lassen“ und „Verantwortung abgeben, sich fallen lassen“. Dieser Haltung muss der Ersttermin durch gesteuerte „Aktion“ und „Attraktion“ Rechnung tragen.

Ressourcen: Im Ersttermin lassen sich Ressourcen des Coachees z.T. nur bedingt mit komplexeren Formaten des NLP aktivieren, weil hierzu der Grundrapport noch nicht ausreicht. Insbesondere Formate mit Ansatz auf den oberen Logischen Ebenen weisen zumeist diese Qualität auf. Hier entsteht der Zwiespalt: Der Coachee verfügt auf der bewussten Ebene noch nicht über die Ressource, seinen Lösungsraum auf den oberen Logischen Ebenen zu suchen. Daher wird es erforderlich, hierzu einen Ansatz zu liefern, der u.a. die schnelle Auffassungsgabe der Professionals gut nutzt und das Unbewusste optimal triggert, um dem Lösungsraum möglichst rasch nahe zu kommen.

Terminiert: Ein Ersttermin umfasst i.d.R. 2 bis 3 Stunden. Da die angesprochenen Professionals sehr schnell interagieren, entsteht eine hohe Intensität, die z.T. den Faktor 2 bis 3 anderer Coachees entspricht. Daher lassen sich komplexe Inhalte zumeist problemlos in diesem Zeitrahmen bewältigen.



2.3. Das S.O.A.R.-Modell als Orientierungsstruktur für Erstinterventionen

Der Fokus dieser Arbeit richtet sich auf persönliche Entwicklungsprozesse, die auf den oberen Logischen Ebenen der Spiritualität, Zugehörigkeit und der Identität (Rolle und Grundwerte) oder auch der Werte ansetzen. Es ist daher angemessen, einen Ansatz für Einstiegsinterventionen zu finden, der dieser Komplexität, Vielfalt und gleichzeitig der persönlichen Empfindlichkeit auf diesen Ebenen bei geringem Grundrapport Rechnung trägt.

.....

2.4. Konkrete Modelle zur Beschreibung der Persönlichkeitsentwicklung

Um diesen Zielen gerecht zu werden hat sich eine Kombination aus Erkundungsinterview und kognitivem Input als wirkungsvoll erwiesen.

Für den Aufbau des kognitiven Rahmens wurden aus der Psychologie zwei empirisch gut erforschte Modelle (Veränderungskurve basierend auf Kurt Levin und das Entwicklungsmodell von Clare Graves) mit einer ebenso empirisch hinreichend erkennbaren Typenlehre (Enneagramm u.a. beschrieben durch Richard Rohr und Andreas Ebert) herangezogen.

Das **Modell der Veränderungskurve**

Das **Graves-Modell**

Das **Enneagramm**

Die Nutzung dieser drei Modelle hat sich als handhabbare Gesprächsunterstützung mit starker Strukturierungs- und Erkenntniswirkung in einem Ersttermin erwiesen.

Zur Vorbereitung auf den Ersttermin wird zusätzlich ein Fragebogen genutzt, dessen Auswertung Anhaltspunkte der persönlichen Zuordnung der individuellen Landschaft des Coachees zu den Referenzrahmen der drei Modelle erzeugt.

Durch das Zusammenwirken der drei kognitiven Modelle lässt sich ein Meta-Modell der Persönlichkeitsentwicklung strukturieren, das eine solide Prozesssteuerung des Ersttermins ermöglicht. Der Einsatz durch den NLP-Coach soll im nachfolgenden Kapitel genauer betrachtet werden.





NLP-Master-Arbeit

Fragebogen-gestützte Eröffnungsinterventionen
für Top-Professionals

Januar 2007, Auszüge

3. Einsatz des Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung

.....

3.4. Die modellhaften Zusammenhänge des Meta-Modells der Persönlichkeitsentwicklung

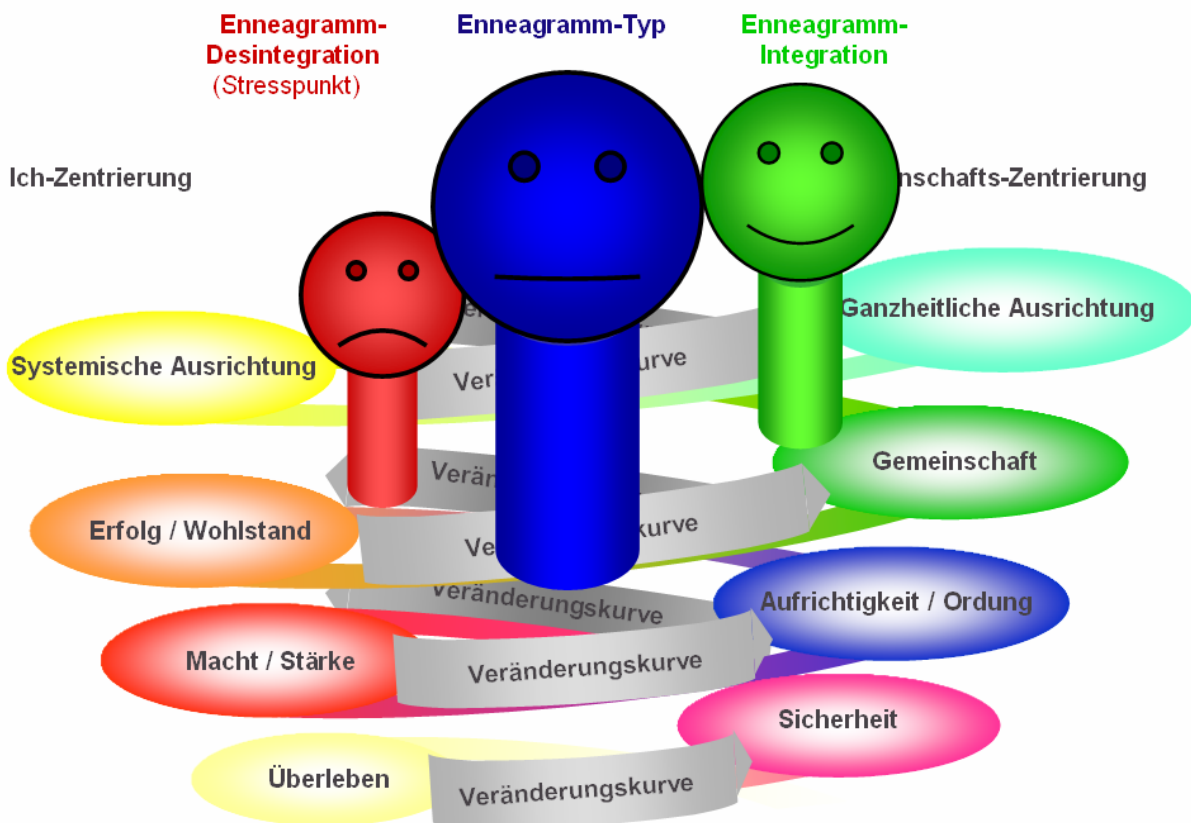
Die drei Modelle

1. „Veränderungskurve“,
2. „Spiral Dynamics“
3. „Enneagramm“

werden zu einem Meta-Modell der Persönlichkeitsentwicklung zusammengeführt.

.....

Veränderungskurve und Lebensphasen (MEME's) nach Clare Graves und Enneagramm



In der Endphase eines MEME's



NLP-Master-Arbeit

Fragebogen-gestützte Eröffnungsinterventionen
für Top-Professionals

3.5 Der Fragebogen als Interventionshilfe

Zur Effizienzverbesserung des Ersttermins habe ich einen Excel-gestützten Fragebogen entwickelt, anhand von 141 einfachen Fragen und einer Punktbewertung dem Kunden konkrete Anhaltspunkte bietet, wie er sich und sein Verhalten beschreibt.

Anhand eines Auswertungs-Algorithmus, den ich im Laufe des Fragebogen-Einsatzes optimiert habe, entstehen zu den drei Modellen Auswertungsprofile. Diese werden als Diskussionsgrundlage für den Erkenntnistransfer der Modelle in die Landschaft des Coachees und als Anhaltspunkte für die persönliche Einschätzung genutzt.

Dabei sehe ich in Anlehnung an Gunther Schmidt das Unbewusste des Coachees als Partner und Informationslieferant und das Bewusstes des Coachees als kritische Instanz und Prozessor (Informationskonsument).

Die Profile werden dem Coachee so vorgestellt, dass das Unbewusste sie nur als „Anregung / Inspiration“ und „Kristallisationsoberfläche“ für die Themen des Identitäts- Coachings sieht. Das Coaching wird bewusst mit der folgenden Aussage eingeleitet:

Coach: „Die Ergebnisse, die ich Ihnen / Dir nun vorstelle, betrachten eine Person in ihrer Lebenssituation. Ob Sie es sein könnten / Du es sein könntest,

Ich gehe mit den Ergebnissen des Fragebogens ausdrücklich nicht die Behauptung ein, eine objektive Realität abzubilden. Methodisch scheint dies einerseits aufgrund der abgegebenen Selbsteinschätzung nicht realistisch, andererseits entspricht es auch nicht dem Ansatz des NLP (die Landkarte des Coachees durch Selbsteinschätzung und die Landkarte der Auswertung sind nicht die Landschaft selbst).



NLP-Master-Arbeit

Fragebogen-gestützte Eröffnungsinterventionen
für Top-Professionals

4. Einsatz des Meta-Modells in der Praxis

4.1. Erste Erfahrungen

Bei der Arbeit mit dem Meta-Modell der Persönlichkeitsentwicklung habe ich nun in ca. 20 Coachings Erfahrungen gesammelt, die durchgehend zeigen, dass der Grundrapport durch die Ergebnisse des Fragebogens von Anbeginn des Coachings aufgebaut werden kann. Es lässt sich sehr schnell Rapport in vielfältiger Weise herstellen und dies geht über B.A.G.E.L. deutlich hinaus. Das Verständnis des vermutlichen MEME's und des Enneagramm-Typs ermöglichen komplexere Formen des Rapports auf diesen Ebenen. Die dadurch entstehende Tiefe eines „sich verstanden Fühlens“ und des „der Coach ist mir ähnlich“ hinterlässt einen tiefen Eindruck.

Die Basis für Top-Professional-Coaching wird somit im Ersttermin solide hergestellt. Insbesondere lassen sich rasch die „richtigen“ von den „dringenden“ Themen trennen. „It is better to do the right things than to things right“. Dazu wollen Coachees aus dem Top-Professional-Bereich hochwertige Coaching-Unterstützung.

.....

Der genannte Ansatz wurde mit ausgewiesenen erfahrenen Trainern, Coaches und Moderatoren sowie auch Führungskräften durchgeführt. Das Erstaunen über die Erkenntniszuwachs und die Klarheit der Ergebnisse des Coachings hat mich selbst überrascht und erfreut.



4.2. Das Fallbeispiel: „Der unerlöste traurige kleine Junge“

.....

Fazit: Die Kombination aus starken Reframings, basierend auf den Erkenntnissen des Fragebogen und den Erklärungen zu den drei Modellen, eröffnet einen hoch intensiven Arbeitseinstieg, bei dem auch sehr schnell Rapport in vielfältiger Weise (B.A.G.E.L.-/ MEME- / Enneagramm-Typen-Rapport) hergestellt werden kann. Das Vertrauen wird dadurch intensiviert und ermöglicht eine schnelle Öffnung des Unbewussten. Das anschließende Format zum „inneren Team“ wird wirkungsvoll vorbereitet und erzielt dann effektive Alignments der Persönlichkeitsanteile und der dazugehörigen logischen Ebenen.

Eine Orientierung an den MEME´s und Enneagramm-Typen, als Grobstruktur für Persönlichkeitsanteile und korrespondierender Wertesysteme und Glaubenssatzmoleküle, macht die Orientierung für Coach und Kunden deutlich leichter.

(Formatbeschreibung siehe Anhang)





5. Was kann die Zukunft des Meta-Modells bringen

Aus den bisherigen Erfahrungen haben sich einige Ansatzpunkte ergeben, die reizvoll erscheinen und Erweiterungen vermuten lassen.

Bei der Diskussion der Ergebnisprofile mit den Coachees stellt sich in einigen Fällen die Frage, wie weitgehend die **Interpretation der Einzelergebnisse** vorgenommen werden sollte. Es tut sich die Schere auf:

- Eine genauere Interpretation wurde als „objektive Wahrheit“ gewertet oder zumindest ermöglichte die Konkretisierung nicht mehr ausreichend Milton-Sprache, so dass das Unbewusste des Coachees sich erkennbar zurück zog
- Andererseits entstand z. T. durch die Konkretisierung weiterer Input und es wurden daraus Anregungen für das Unbewusste erzeugt (siehe Fallbeispiel oben) die einerseits Reframings und andererseits Fokussierungen der Bearbeitung lieferten.

Daher werde ich in der nächsten Zeit mich intensiver mit den Interpretationsmöglichkeiten der Ergebnisprofile befassen, um gewisse Generalisierungen der Erkenntnisse zu erlangen. Dieses Feld erscheint mir derzeit sehr spannend.

Das angesprochene **MEME-Pacing** und **Enneagramm-Typ-Pacing** macht mir als MEME 7'er ausgesprochen viel Freude. Es belebt den „Schauspieler“ in mir und das Modelling hilft mir, leichter intuitiv in die Welt des Coachees einzutauchen. Hierzu sehe ich die Möglichkeit, Coaching-Kollegen später zu trainieren, um über B.A.G.E.L. hinausgehend ein Makro-Pacing zu ermöglichen. Voraussetzung hierfür scheint mir nach den Erkenntnissen des Graves-Modells, dass die Kollegen MEME-7 erreicht haben, da sie sonst nicht ausreichend flexibel auf den unteren MEME's pacen wollen.

Es hat sich nun bereits die Chance ergeben, die Fragebogenergebnisse auch als **Feedback des Coaching-Prozesses** einzusetzen. Die Profile zeigen z.T. deutlich erkennbare Veränderungen. Hierzu werde ich aktiv Ergebnisse sammeln. Auch wenn ich keine objektive Bewertung des Coaching-Prozesses erhalte, die subjektive Landkarte des Coachees erzeugt eine interessante Feedback-Alternative, die auch als Diskussionsgrundlage für die Beendigung bzw. Fortsetzung des Coachings nutzbar wäre. Hierauf bin ich gespannt.

Schließlich sehe ich noch den Einsatz des Instrumentariums bei **Organisationsentwicklungen**. Es wird zu klären sein, wie man das Meta-Modell auf die „Organisationspersönlichkeit“ anwenden kann. Ggf. lassen sich die Beteiligten als Teilpersönlichkeiten auffassen und die Fragebogenergebnisse kumulieren. Die Steuerung der Gruppendynamik beim Ersttermin wird dabei zusätzlich eine Rolle spielen. Hierzu wäre ich an Tests interessiert.



6. Reflektion der Entstehung und Zusammenfassung

Als ich meine NLP-Ausbildung begann, hatte ich bereits eine Vielzahl von Persönlichkeits- und Positionierungs-Coachings mit der Top-Professionals durchgeführt. Da ich über eine lange Erfahrung mit dem Enneagramms und auch der Veränderungskurve verfügte, hatte ich diese Ansätze in derartigen Coachings bereits mehrfach eingesetzt, allerdings mit unterschiedlichen Resultaten, die sogar in einigen Fällen zu einem unbefriedigenden Ende der gemeinsamen Arbeit führten. Dabei hatte ich damals den Eindruck, dass die Coachees nicht an die „wichtigen“ Themen Ihrer Persönlichkeitsentwicklung rangehen wollten.

Durch das Instrumentarium und die Grundannahmen des NLP's wurde es mir während der Ausbildung möglich, den Rapport angemessener aufzubauen und Wege im Coaching zu gestalten, die mir eine gezielte Zusammenarbeit auf den oberen Logischen Ebenen ermöglichte. Dadurch konnte ich auch leichter Akquisitionserfolge erreichen.

Leider ergaben sich dann jedoch in der Folge sehr unerfreuliche Verläufe der Zusammenarbeit. Die sehr offen gestaltete Ersttermine und z.T. an Symptomen orientierten Prioritäten der Zusammenarbeit lieferten in einzelnen Fällen unbefriedigende Anhaltspunkte für die Coachees und daher ging die Geduld der Coachees für weitere Termine verloren. Meine Frustration als Coach kann sich jeder Fachkollege vorstellen: Hatte ich nun mit einer hochwertigen Ausbildung den geschäftlichen Rückwärtsgang eingelegt?

Immer dann, wenn Aspekte der eigenen Rolle in der Gesellschaft oder im beruflichen Kontext unklar waren, lieferten die Ansätze nur einen Teil der Orientierung. Veränderungskurve: „Ja, Veränderung, das muss nun sein, aber in welche Richtung und mit welchem Ziel?“ Enneagramm-Typ: „O.K., ich bin Typ X und orientiere mich nun nach Trostpunkt Y, aber um was zu erreichen in meinem weiteren Leben?“

Erst, als mein geschätzter Kollege Willi Girschik mir das Graves-Modell als Lektüre sehr deutlich nahe legte, gewann meine Arbeit wieder an Kraft. In den ersten Coachings, in denen ich nur die Grundidee schilderte, merkte ich, welche deutliche Veränderung bei Coachees zu bemerken war. Es hat mich selbst „elektrisiert“. War das der Schlüssel? Nach weiteren Versuchen (Test-Operate-Test-Exit) wurde mir klar, dass dieses Modell ausgezeichnete Akzeptanz und Aufmerksamkeit erzeugte. Es war sogar mit geringem Grundrapport einsetzbar.

.....

Die Unterstützung des Erkenntnisprozesses durch den Fragebogen und den Einsatz der Ergebnisprofile im Coaching war danach nur noch eine konsequente Folge, um die Effizienz des Prozesses zu unterstützen.

In den dann folgenden Erstterminen mit dem hier beschriebenen Meta-Modell wurde ich selbst überrascht, welche Prozessbeschleunigung und zielführende Coaching-Arbeit entstand.

Auszüge aus der NLP-Master-Arbeit



Frank Schneegans
Coach und Unternehmensberater

NLP-Master-Arbeit

Fragebogen-gestützte Eröffnungsinterventionen
für Top-Professionals

Januar 2007, Auszüge

Dieser Prozess wird durch den Einsatz der Fragebogenauswertungen noch plastischer, intensiver und damit effizienter. Es entstehen z.T. selbst induzierte Trancen, die dann tief verborgene Erkenntnisse / Ressourcen aus dem Unbewussten ins Bewusstsein bringen und so wesentliche Ansatzpunkte für eine zukünftige Zusammenarbeit liefern.

In der kompakten biographischen Betrachtung aktuellen Lebenssituation und der Lebens-Entwicklungsstufen und der Verbindung zum Persönlichkeits-Typus wird in einem Termin von 2 - 3 Stunden ein solider Startblock für Persönlichkeitsentwicklungen gelegt.

Bei allem Stolz über die bisherigen Erfahrungen und der Freude an der Wirksamkeit des NLP entwickle ich eine zunehmend größere Demut vor dem, was tatsächlich passiert. Wir begleiten Menschen für eine gewisse Zeit und dürfen dabei erleben, wie unser Coachee sein „Allerheiligstes“, seine Persönlichkeit, weiterentwickelt. Und wir sind ein Katalysator dafür.

Das hierbei entstehende Vertrauen und die Inspirationen für die „wichtigen und richtigen“ Ansatzpunkte sind eine Gnade, für die ich zutiefst dankbar bin.

Wer sich für die gesamte Masterarbeit interessiert, wendet sich bitte an mich unter frank.schneegans@t-online.de

