

*Persönliche Veränderung – erkennen, wo wir mit uns selbst stehen,
was uns wichtig ist und wie wir unsere Zukunft aktiv gestalten!*

2.1 Leitsatz der Methode

Persönliche Veränderung braucht Mut – sich für Neues zu öffnen und Veränderung als wertvolle Ergänzung und Chance in unserem Leben zu begreifen.

Manchmal sind wir in unserem Alltag so eingebunden, dass wir den Blick für das Gesamtbild aus den Augen verlieren, statt uns zu fragen, was wir wirklich wollen und im Leben anstreben. Was sind unsere Ziele, was sind unsere wirklichen Bedürfnisse und wie bestimmen sie unser Verhalten? In Situationen persönlicher Veränderung möchten wir herausfinden, ob es die bisherigen Denkmodelle sind, die uns bisher Halt und Stabilität gegeben haben – oder ob es wertvoll und sinnvoll sein kann, einen Schritt heraus aus „vertrauten Mustern“, hin zu den bislang für unser eigenes Wertesystem einfach nur unüblichen, unkonventionellen Sichtweisen zu gehen.

Situationen persönlicher Veränderung beinhalten für uns auch Chancen:

- Fragen zu stellen – die bisher nicht gestellt wurden,
- Antworten zu bekommen – die uns neue Möglichkeit bieten,
- Routine zu verlassen – neue Blickwinkel einzunehmen,
- wertvolle Potenziale auszuschöpfen und
- unsere Bedürfnisse zu ergründen.

Im Coaching geht es immer um Veränderung. Der Coach sollte sich daher immer die Frage stellen, wo Veränderungen stattfinden müssen, damit der Coachee sein Ziel erreicht. Die Logischen Ebenen nach Robert Dilts bieten hier eine sehr gute Grundlage, um herauszufinden, wo wir aktuell mit uns selbst stehen, was uns wichtig ist und wie unsere Zukunft aussehen soll.

Three simple rules in life:

1. If you do not GO after what you want, you will never have it.
2. If you do not ASK, the answer will always be NO.
3. If you do not step FORWARD, you will ALWAYS be in the same place.

Unknown

Das Leben gehört dem Lebendigen an, und wer lebt, muss auf Wechsel gefasst sein.

Johann Wolfgang von Goethe

The secret of change is to focus all of your energy, not on fighting the old, but on building the new.

Sokrates

Es sind nicht die äußeren Umstände, die das Leben verändern, sondern die inneren Veränderungen, die sich im Leben äußern.

Unknown

Things do not change. We change.

Henry David Thoreau

When was the last time you did something for the first time?

Unknown

2.2 Ursprung der Methode (psychologischer/wissenschaftlicher Hintergrund) [1]

Die Logischen Ebenen nach Robert Dilts sind ein Modell der persönlichen Veränderung. Robert B. Dilts (geb. 21. März 1955) ist Autor, Trainer und Berater im Bereich des Neurolinguistischen Programmierens (NLP). Robert Dilts gehörte zu der Arbeitsgruppe um John Grinder und Richard Bandler, die Gründer des NLP, und war maßgeblich an der Weiterentwicklung beteiligt. Neben den beiden Gründern des NLP lernte er ebenfalls bei dem amerikanischen Psychologen und Psychotherapeuten Milton H. Erickson und dem Anthropologen Gregory Bateson, die seine weitere Arbeit prägten. Seine Arbeiten enthalten grundlegende Ansätze und Denkweisen zu Strategien und Glaubenssätzen (Überzeugungen). Des Weiteren kombinierte er die Systemische Therapie mit NLP und entwickelte so das Systemische NLP.

Seit 1975 ist er als Trainer dieser Programmierung tätig. Er entwickelte neben anderen Modellen das Modell „Logische Ebenen“ – dieses NLP-Modell beschreibt die „Ebenen der Veränderung“.



Abb. 2.1 NLP Dilts – die logischen Ebenen

2.3 Ablauf und Struktur der Methode ([2], S. 196)

Bei den Logischen Ebenen der Veränderung werden folgende Ebenen unterschieden (Abb. 2.1):

2.3.1 Zugehörigkeit/Spiritualität: Wer noch? Warum noch? Wofür noch? Was ist meine Aufgabe?

Welchen Sinn sehen wir hinter unserer Arbeit – welchen übergeordneten Sinnzusammenhang erachten wir für uns als wichtig? Hier geht es um die philosophische, religiöse wie auch um die berufliche, familiäre und gesellschaftliche Zuordnung.

Dies ist die tiefste Ebene, auf der wir uns Fragen wie „Warum sind wir? Was ist der Sinn des Lebens?“ stellen und Antworten finden sollten. Diese Ebene leitet und formt unser Leben und gibt unserer Existenz eine Grundlage. Jede Veränderung dieser Ebene hat tiefgreifende Auswirkungen auf alle anderen Ebenen.

2.3.2 Identität: Wer bin ich? Mit wem identifiziere ich mich?

Hier geht es um die innerste Überzeugung von dem, wer wir sind und was unsere Aufgabe im Unternehmen ist, um unser grundlegendes Selbstbild, unsere tiefsten, zentralen Werte und unsere Aufgabe und Mission im Leben.

2.3.3 Glaube/Werte/Motive (16 Lebensmotive): Wofür? Was ist wichtig? Warum? Was denke ich über? Was ist mir wirklich wichtig?

Hier sind die Gründe verankert, weshalb wir etwas tun, was uns wichtig ist, was uns antreibt. Leitideen, die wir für wahr halten und als Grundlage für unser Handeln benutzen. Solche Glaubenssätze können sowohl Berechtigungen (Erlaubnis) als auch Einschränkungen (Verbote) enthalten.

2.3.4 Fähigkeiten: Wie? Was kann ich?

Auf dieser Ebene beschäftigen wir uns mit Verhaltensweisen, die man geübt hat, sehr gut kann und fast automatisch beherrscht, mit allgemeinen Fertigkeiten und Strategien, die wir in unserem Leben benutzen.

2.3.5 Verhalten: Was tue ich konkret?

Inhalt dieser Ebene sind Handlung beziehungsweise Aktion – unsere konkreten Handlungen.

2.3.6 Umgebung: Wo? Wann? Wer noch? Was ist außerhalb von mir?

Diese Ebene beschäftigt sich mit den zwischenmenschlichen Beziehungen, äußeren Rahmenbedingungen, der Notwendigkeit und den Begrenzungen: alles, worauf wir reagieren, unsere Umgebung und andere Menschen, denen wir begegnen.

Man kann die Welt oder sich selbst ändern. Das zweite ist schwieriger.
Mark Twain

Die Umsetzung der Methode erfolgt in folgenden Schritten:

2.3.7 Analyse der Gegenwart (von unten nach oben)

Umgebung

Beschreiben Sie bitte Ihre aktuelle Situation:

? Fragen

- Wann und wo war für Sie einmal die Möglichkeit/Versuchung am größten, die Verhaltensweise fallen zu lassen?

- Welche Ereignisse fallen Ihnen ein, in denen Sie sich in einer ähnlichen Lage befunden haben?
- Wie haben sie damals gehandelt?
- Fragen Sie sich: Wie soll die Umgebung sein, was sollte dort anders sein, damit es gut und angenehm wäre?
- Was könnte Ihnen helfen, einen ersten Schritt hin zu Ihrem gewünschten Verhalten zu gehen?

Verhalten

? Fragen

- Was verläuft momentan positiv und sollte deshalb beibehalten werden?
- Was würde Ihnen genügend Sicherheit geben, um erste kleine Schritte vorzubereiten?
- Wann gab es Ausnahmen und was war damals anders?
- Fragen Sie sich: Wie sollte ich mich verhalten, was kann ich tun, damit die jeweilige Situation sich verbessert?
- Was genau machen Sie, was nicht?
- Was genau könnten Sie tun, damit die Situation so lange wie möglich erhalten bleibt?

Fähigkeiten

? Fragen

- Fragen Sie sich, welche Fähigkeiten Sie an dieser Stelle haben, und welche zusätzlichen Fähigkeiten Sie haben sollten?
- Wie genau könnten Sie das umsetzen?
- Wie wird das gemacht?
- Womit könnten Sie konkret beginnen, um die Situation zu verbessern?

Glauben/Werte/Motive

Nach dem nächsten Schritt überlegen Sie sich, welche Überzeugungen, Werte Ihnen wichtig sind.

? Fragen

- Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie Ihre Fähigkeiten einsetzen?
- Warum machen Sie das/das nicht?

Betrachten Sie die folgende Auswahl von 16 Lebensmotiven:

1. Macht (Erfolg, Leistung, Führung, Einfluss)
2. Unabhängigkeit (Freiheit, Selbstgenügsamkeit, Autarkie)
3. Neugier (Wissen, Wahrheit)
4. Anerkennung (Soziale Akzeptanz, Zugehörigkeit, positiver Selbstwert)
5. Ordnung (Stabilität, Klarheit, gute Organisation)
6. Sparen (Anhäufung materieller Güter, Eigentum)
7. Ehre (Loyalität, moralische charakterliche Integrität)
8. Idealismus (Soziale Gerechtigkeit, Fairness)
9. Beziehung (Freundschaft, Kameradschaft, Humor)
10. Familie (Familienleben, eigene Kinder erziehen)
11. Status (Social Standing, Reichtum, Titel, öffentliche Aufmerksamkeit)
12. Herausforderung/Rache (Wettbewerb, Konkurrenz, Kampf, Aggressivität, Vergeltung)
13. Romantik (Erotisches Leben, Sexualität, Schönheit)
14. Ernährung (Essen, Nahrung, Sinne)
15. Körperliche Aktivitäten (Fitness, Bewegung)
16. Ruhe (Entspannung, emotionale Sicherheit)

- Welche drei sind für Sie besonders wichtig?
- Welche dieser Lebensmotive sind eher unwichtig?
- Wie werden Ihre drei wichtigsten Motive momentan durch Ihre Arbeit befriedigt?

Identität

? Fragen

- An dieser Stelle fragen Sie sich: Wer ist die Person, die diese Werte, diese Fähigkeiten, dieses Verhalten in dieser Umgebung einsetzt?
- Wer sind Sie?
- Was sehen Sie im Team/Unternehmen als Ihre zentrale Aufgabe?
- Welche Rolle nehmen Sie derzeit im Team/Unternehmen ein?

Zugehörigkeit/Spiritualität

? Fragen

- Welchen Sinn bietet Ihnen Ihre Aufgabe?
- Wozu fühlen Sie sich zugehörig?
- Welche Bedeutung hat Ihr Tun für andere?

2.3.8 Switch in die Zukunft (von oben nach unten)

Zugehörigkeit/Spiritualität

? Fragen

- Hier fragen Sie sich: Was ist die Vision, die ich von meinem Leben/der Situation habe?
- Wenn Sie sich jetzt vorstellen, wir würden in zwei Jahren noch einmal zusammensitzen und die Veränderung wäre passiert, woran würde Ihr Gegenüber dies bemerken?
- Was wäre nötig, damit Sie das Verhalten dauerhaft zeigen können?
- Wozu würden Sie sich dann zugehörig fühlen?
- Was ist der Sinn meines Lebens?
- Wer bin ich außerdem noch?
- Wer noch?

Identität

? Fragen

- Welche Reaktionen auf Ihr neues Verhalten würden Sie an anderen beobachten?
- Wer sind dann Sie in Ihrer Rolle als Mitarbeiter (mit dieser/einer anderen Aufgabe)?
- In welcher Rolle sehen Sie sich? Würde sich Ihre Rolle durch die geänderte Verhaltensweise ändern?
- In welcher Rolle sehen Sie Ihre Kollegen?

Glauben/Werte/Motive

? Fragen

- Werden aus Ihrer Sicht heraus Ihre Werte/Motive besser durch Ihre Verhaltensweise befriedigt?
- Werden Ihnen andere Werte/Motive wichtiger erscheinen?

Fähigkeiten

? Fragen

- Wie haben Sie das erreicht?
- Wie werden Sie arbeiten?
- Welche Unterstützung brauchen Sie wie, wann und von wem?
- Wovon möchten Sie gerne mehr haben und wie könnten Sie das erreichen?

Verhalten**? Fragen**

- Was tun Sie genau?
- Was möchten Sie sich für den Fall vornehmen, dass etwas schiefgeht?
- Unter welchen Umständen könnten Sie in das alte Verhalten zurückfallen und wie könnten Sie dagegensteuern?
- Wie genießen Sie Teilerfolge?

Umwelt

Beschreiben Sie bitte Ihr neues Verhalten:

? Fragen

- Wie feiern Sie Ihren Erfolg?
- Auf welche Weise verabschieden Sie Ihre alte Verhaltensweise?
- Welche Perspektiven ergeben sich für Sie mit dem neuen Verhalten?
- Welchen Rat würden Sie jemandem geben, der sich in einer ähnlichen Ausgangssituation befindet wie Sie am Anfang Ihrer Veränderungsarbeit?

ABSCHLUSS!**2.4 Einsatzgebiet (der Methode) und weiterführende Methoden**

Sie sollten sich im Anschluss fragen, wofür sich diese Methode eignet. Wenn Sie die Methode erfolgreich durchgeführt haben, zu welcher Methode kann man überleiten?

Einsatz der Methode

Geeignet für ...

- a. Angestrebte Verhaltensänderungen
- b. Stärkung des Selbstbewusstseins

Überleitung zu anderen Themen/Methoden

- a. Motivatorenanalyse
- b. Ressourcenanalyse

Literatur

1. http://de.wikipedia.org/wiki/Robert_Dilts. Zugegriffen: 14. Jan. 2013
2. SYNK Group (2012) European academy of business coaching, Buch 2, Modul 5–7. Pro BUSINESS GmbH, Berlin

Individuelle Persönlichkeitsentwicklung: Growing by
Transformation

Quick Finder — Die wichtigsten Tools im Business
Coaching

Eremit, B.; Weber, K.F.

2016, XVIII, 154 S. 27 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-09452-2