

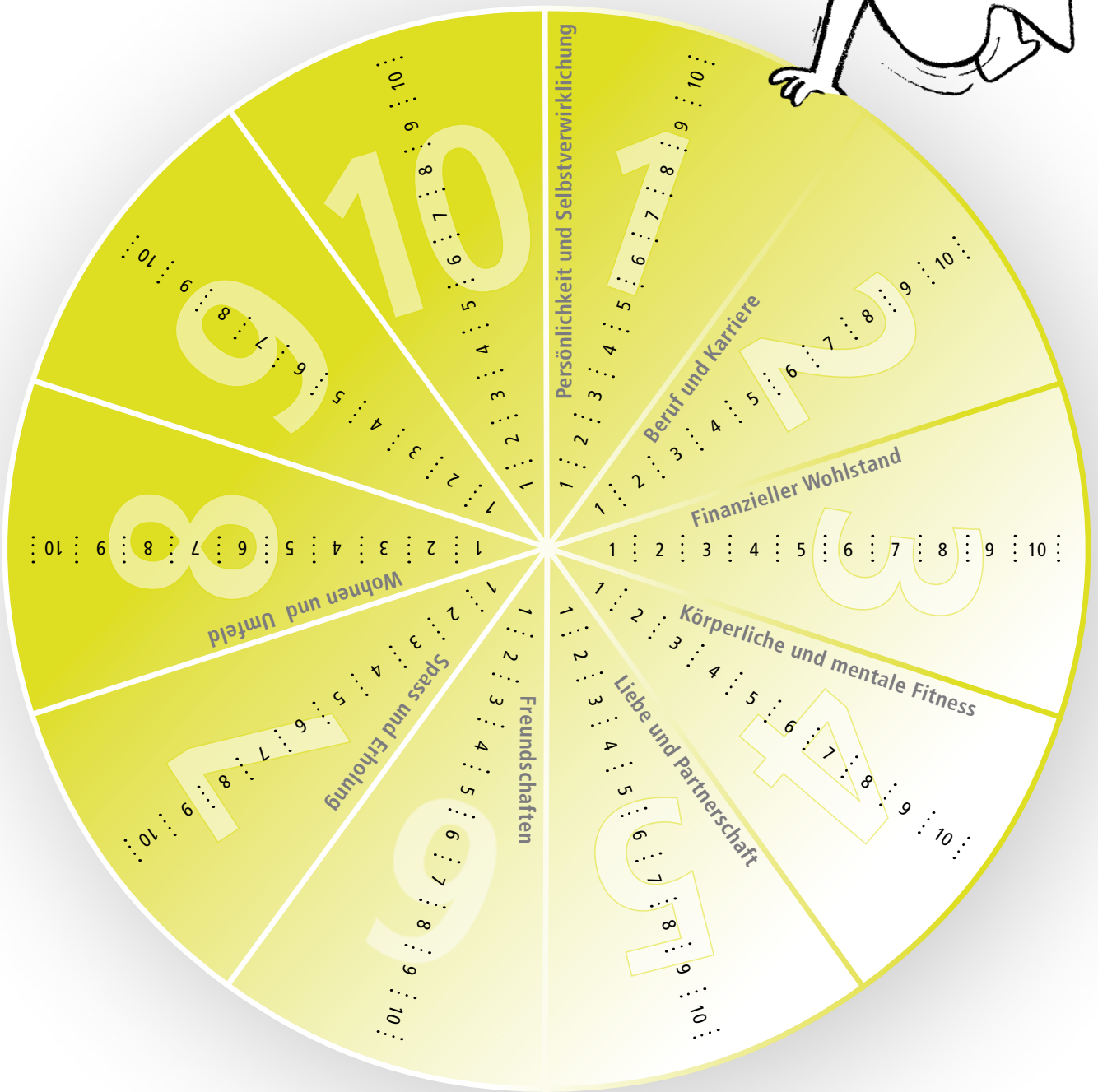


Das Lebensrad

Systematisch coachen – das Leben gestalten



Lebensrad Coachingthemen



Worum es geht



„Die Zukunft besser zu gestalten, ist der Vergangenheit einziger Zweck.“

Wilhelm Vogel

Unser Leben können wir in verschiedene Felder aufteilen. Viele dieser Felder teilen wir uns mit anderen Menschen; andere sind nur für uns ganz alleine bedeutsam. Am Anfang jedes Coachings geht es darum, die relevanten Coachingthemen zu identifizieren. Mit dem Lebensrad können wir systematisch die Lebensfelder unseres Coachee abfragen und diejenigen herausarbeiten, die den Stoff für ein systematisches Coaching liefern. Die Skalierung im Lebensrad ermöglicht es uns, die Themen, die am meisten brennen zu erkennen. Darüber hinaus können wir diese Skalierung nutzen, um die Fortschritte des Coaching zu messen.

Die kritischen Erfolgsfaktoren



Ich empfehle das Lebensrad so zu nutzen, dass zuerst das grosse Bild herausgearbeitet wird, bevor es ins Detail geht. Das heisst zuerst alle Lebensfelder identifizieren und dann gefühlsmässig zu jedem Feld den aktuellen Wert auf der Skala festlegen, bevor die Details dazu herausgearbeitet werden. Ansonsten besteht die Gefahr, sich in einem einzelnen Thema zu verlieren.



Und so geht's

1 Identifizieren und definieren der Lebensfelder

Stell dem Coachee das Lebensrad und die Idee sowie das Vorgehen im Coaching vor. Lass den Coachee dann die für ihn relevanten Lebensfelder auswählen. Die beiden leeren Lebensfelder dienen der Individualisierung des Lebensrads für den Coachee. Definiert zusammen in zwei bis drei Sätzen, was der Coachee unter dem jeweiligen Lebensfeld verstehen möchte.

Diese Lebensfelder sind so vage gehalten, dass sich die meisten Coachees darin finden. Jedoch finden zum Beispiel Mütter den Aspekt Kinder nicht in diesem Lebensrad. Dieses Lebensfeld kann in eines der leeren Felder eingefüllt werden. Ist ein Lebensfeld unbedeutet, kann es weggelassen werden.

2 Skalieren aller Lebensfelder

Geh mit dem Coachee jedes Lebensfeld einzeln durch. Lass ihn jedes Lebensfeld bewerten, auf einer Skala von 0 (in der Mitte der Nabe aller Lebensfelder) bis 10 (ganz aussen am Rand des jeweiligen Feldes). Verbinde mit einem farbigen Stift alle diese Felder miteinander. Daraus lässt sich erkennen, wo das Lebensrad am meisten holpert.

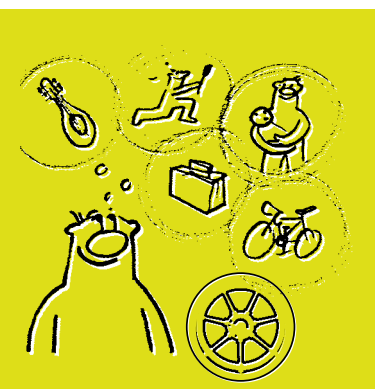
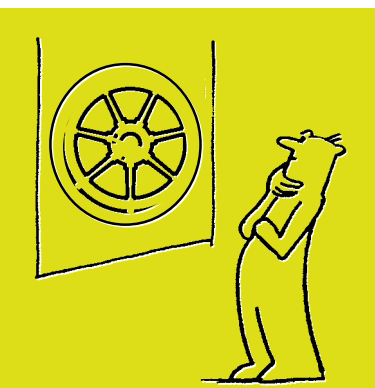
Diese erste Bewertung der Felder definiert zugleich den Ausgangspunkt des Coachings und bildet die Grundlage für die Erfolgsmessung während des Coachingprozesses und an dessen Ende.

3 Primär- und Oppositionsfeld festlegen

Lass den Coachee das Feld auswählen, das ihn am meisten beschäftigt. Als Zweites wählt der Coachee das Oppositionsfeld aus. Damit ist das Lebensfeld gemeint, das auf das zuerst gewählte den grössten Einfluss ausübt. Das kann ein „positiver“ oder ein „negativer“ Einfluss sein oder sich in der grössten wechselseitigen Abhängigkeit der Lebensfelder untereinander ausdrücken. Diese beiden Felder markieren den ersten Fokus des Coachingprozesses.

Das kann, muss aber nicht das Feld mit dem tiefsten Wert sein. Lass den Coachee kurz erklären, warum dieses Feld für ihn das Wichtigste ist.

Die anderen Felder werden erst nach erfolgreichem Coaching dieser beiden ersten Felder wieder angeschaut.





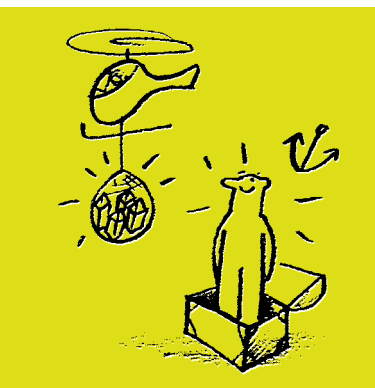
4 SCORE Analyse der beiden Felder

Erstelle mit dem Coachee schriftlich eine SCORE Analyse zu dem Primär- und dann zu dem Oppositionsfeld.

- Was sind die unerwünschten Symptome (Symptoms) die sich im jeweiligen Feld zeigen?
- Welche Ursachen (Causes) vermutet der Coachee hinter den Symptomen?
- Was wünscht sich der Coachee anstelle der Symptome als Zielzustand (Outcomes) in diesem Lebensfeld?
- Welche Ressourcen (Resources) hat der Coachee schon und welche braucht er noch, um den angestrebten Zielzustand zu erreichen?
- Welche positiven und negativen Effekte hätte der angestrebte Zielzustand auf das Leben des Coachee? Wer wäre er noch, wenn er diesen Zielzustand erreicht hätte?
- Was ist der Vorteil des Nachteils (die Ökologie) am aktuellen Zustand?

Die SCORE Analyse und Erklärungen dazu findest du in den Hintergrundinformationen.

Arbeite so lange an dem Zielzustand bis er für den Coachee nur noch positive Effekte oder mindestens nur noch von ihm akzeptierte Einschränkungen hat.



5 Ressourcen identifizieren und erschliessen

Beginne nun mit deiner Ressourcenarbeit. Dazu kannst du die jeweils passenden Modelle aus der Welt des Life Coachings nehmen oder ein passgenaues entwickeln.

Sinnvolle und wirksame Modelle findest du auf www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html oder in deinen Ausbildungsunterlagen zum Life Coach Practitioner bzw. Master.



6 Die Ressourcen finden

Nach erfolgreicher Ressourcenarbeit erkundest du mit dem Coachee mindestens drei zukünftige Situationen, in denen er die neu entdeckten Ressourcen anwenden kann.

- Assoziiere den Coachee in der ersten Situation und lass ihn diese entdecken und beschreiben. Was sieht er, hört er und fühlt er, wenn er mit diesen Ressourcen die zukünftige Situation erlebt?
- Geh dann zusammen mit dem Coachee auf die Metaposition und prüfe von dort, ob es noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Lass ihn diese von der Metaposition aus einführen.
- Lass ihn die verbesserte Situation wieder assoziiert erleben.
- Gehe die nächsten Situationen genau gleich durch.

Lass den Coachee dazu eine Zeitlinie oder einen Raumanker definieren, wo diese drei Situationen erkundet werden können.



7 Lernbiotope und Fortschrittsmonitoring

Identifiziere mit dem Coachee, in welchen Situationen und Kontexten er die neue Ressource/das neue Verhalten am besten ausprobieren könnte.

Plane mit ihm zusammen, wie er das gegenüber den Menschen, die in dieser Situation anwesend sein werden, am besten „verkauft“, wie er also das neue Verhalten einführen wird. Kläre sodann mit ihm, woran er selbst und an der Reaktion anderer sinnesspezifisch erkennen kann, dass sein neues Verhalten gegenüber früher erfolgreich war.

Es sollten zu Beginn Situationen und Kontexte sein, in denen er sich sicher fühlt und wo man ihm wohlgesinnt ist.

Am besten führt der Coachee ein Tagebuch der Fortschritte. Dazu dient als Basis die SCORE Analyse.



8 Erfolge messen und weitere Lebensfelder coachen

Nach erfolgreichem Praxistest und nach Abschluss des Coachings zu den ersten Themenfeldern machst du mit dem Coachee eine erneute Erfolgsmessung. Lass ihn dazu die beiden Lebensfelder noch einmal mit den neuen Erfahrungen bewerten.

Objektiviere dann anhand der ersten SCORE Analyse den neuen Wert. Wenn der Coachee zufrieden ist, identifiziere die nächsten beiden wichtigsten Lebensfelder und beginne diesen Prozess wieder bei Schritt vier. Wiederhole dieses Verfahren, bis der Coachee zufrieden und der Coachingprozess abgeschlossen ist.

Die Bewertung erfolgt am besten intuitiv; es gibt keinen „objektiv“ richtigen Wert! Zeichne die neuen Werte mit einer zweiten Farbe auf dem Lebensrad ein. So wird der Fortschritt visualisiert. Die SCORE Analyse dient der Objektivierung. Wir können uns selber in Veränderungsprozessen nur ungenügend beobachten. Die SCORE Analyse ist wertvoll, um den eignen Veränderungserfolg zu sehen und Motivation für die nächsten Schritte zu gewinnen.

Hintergrundinformationen



Das SCORE Modell basiert auf einer Idee von Robert Dilts. Es wurde ursprünglich für die Einzelberatung entwickelt, um eine Mindestmenge von Informationen zu sammeln, bevor die Veränderungsarbeit beginnt. Tatsächlich ist es auch eine Möglichkeit, den Klienten/das Team zu pacen und von der Problemorientierung in

Richtung Lösung zu leaden. Damit ist bereits ein wichtiger Teil der (Veränderungs-)Arbeit gemacht. Was danach kommt ist, dass der Weg noch miteinander entwickelt wird. Das geschieht über das Finden von Strategien und Ressourcen, welche die gewünschten Effekte hervorbringen.



Die Phasen der SCORE Analyse

S

Der Coachee schildert das Problem. Der Coach fragt nach; an welchen Symptomen das Problem erkennbar ist; was ist zu sehen, was zu hören und was nicht, was aber zu sehen und zu hören sein müsste? Erfasse das Problem und seine Symptome möglichst spezifisch. Das ist auch die Messgrundlage für die Veränderung. Zudem pacen wir damit den Coachee und bauen ein Maximum an Rapport auf.

C

Erforsche mit dem Coachee die vermuteten Ursachen für die gefundenen Symptome. So wird dem Bedürfnis nach Erklärungen, nach dem Warum, dem Sinn Rechnung getragen. Als Coach findest du hier neben plausibler Ursachen auch wertvolle Hinweise auf Glaubenssysteme des Coachee, die am Erfolg und am Vorwärtkommen hindern. Allenfalls führt das in der Folge zu einer Glaubenssatsarbeit als erste Intervention, um den Boden für alles weitere vorzubereiten.

O

Jetzt geht es von der Problemanalyse und der Ursachenforschung in die Gestaltung der Zukunft. Dem Problem ist es letztlich egal, woher die Lösung kommt und Probleme sind nichts anderes als maskierte Ziele. Vom Pacing geht es hier in das Leading des Coachee. Von der Betroffenheit weg in die Lösungsfindung und Beteiligung. Schäle mit dem Coachee eine smarte Zielformulierung heraus. Smarte ist die Abkürzung für: S = Sinnhaftig, M = Messbar, A = Attraktiv, R = Realistisch, T = Terminiert, E = Eigenerreichbar

R

Ziele sind besonders wertvoll, wenn wir die Ressourcen haben, sie zu realisieren. Welche Fähigkeiten, welche Möglichkeiten, welche bereits bewährten Wege und welche vielleicht neuen Ideen hat der Coachee, den angestrebten Zielzustand (Outcome) zu erreichen? Sind die Ideen alle im Einflusskreis des Klienten/Teams oder wird der Beeinflusserkreis gefordert und damit das nächste Drama inszeniert, weil sich die Ressource ausserhalb des Systems befindet. Als Coach sorgen wir dafür, dass der Coachee konsequent bei den eigenen Möglichkeiten bleibt.

E

Über die Vorwegnahme der gewünschten Effekte erzeugen wir nicht nur die Bildung neuer neuronaler Verknüpfungen in den Köpfen der Menschen, sondern auch Sinn und eine hohe Anziehungskraft und damit Motivation für die erforderlichen Aktivitäten. Welche Auswirkungen hätte der gewünschte Zielzustand noch auf das Leben des Coachee? Wer wäre er noch (mehr), wenn er das erreichen würde? Nimm über diesen Schritt das Ende, das gewünschte Ergebnis im Kopf, vorweg. Sorge an dieser Stelle auch für die Reflexion und die Abwägung der Konsequenzen, also auch der unerwünschten Möglichkeiten, so dass diese ebenfalls mitbedacht sind und die Veränderung ökologisch ist.

Weitere Informationen



Basisinformationen

Die Erklärung zu den Begriffen findest du in den Basisinformationen in diesem Ordner oder auf www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html

Die Grundzutaten und Bausteine der NLP Modelle findest du in den Basisinformationen in diesem Ordner oder auf www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html

Literatur

Keine Empfehlung

Das Modell im Überblick

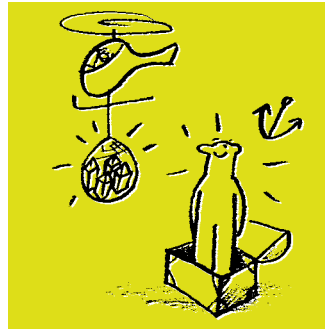
1 Identifizieren und definieren der Lebensfelder

Stell dem Coachee das Lebensrad und die Idee sowie das Vorgehen im Coaching vor. Lass den Coachee die Lebensfelder auswählen. Definiert zusammen in zwei bis drei Sätzen, was der Coachee unter dem jeweiligen Lebensfeld verstehen möchte.



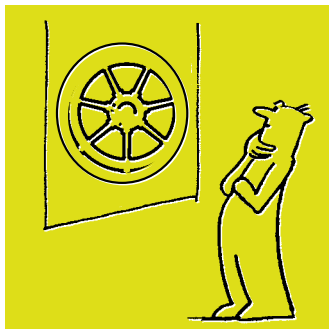
2 Ressourcen identifizieren und erschliessen

Beginne nun mit deiner Ressourcenarbeit. Dazu kannst du Modelle aus der Welt des Life Coachings nehmen, selbst ein passgenaues entwickeln oder ein Selbst- oder Fremdmodeling einsetzen.



3 Skalieren aller Lebensfelder

Geh mit dem Coachee jedes Lebensfeld einzeln durch. Lass ihn jedes Lebensfeld bewerten. Verbinde mit einem farbigen Stift alle diese Felder miteinander. Daraus lässt sich erkennen, wo das Lebensrad am meisten holpert.



4 Future Pace mit den Ressourcen

Nach erfolgreicher Ressourcenarbeit erkundest du mit dem Coachee mindestens drei zukünftige Situationen, in denen er die neu entdeckten Ressourcen anwenden kann. Assoziiere den Coachee VAKOG in der ersten Situation. Erkunde und optimiere das Ergebnis aus der Metaposition. Lass ihn die verbesserte Situation wieder assoziiert erleben. Spiele alle Situationen so durch.



5 Primär- und Oppositionsfeld festlegen

Lass den Coachee das Feld auswählen, das ihn am meisten beschäftigt. Als Zweites wählt der Coachee das Oppositionsfeld aus, also das Lebensfeld, das auf das zuerst gewählte den grössten Einfluss hat.



6 Lernbiotope und Fortschrittsmonitoring

Identifiziere mit dem Coachee, in welchen Situationen und Kontexten er die neue Ressource/das neue Verhalten am besten ausprobieren könnte. Plane mit ihm zusammen, wie er also das neue Verhalten einführen wird. Kläre woran er erkennen kann, dass sein neues Verhalten erfolgreich ist.



7 SCORE Analyse der beiden Felder

Erstelle mit dem Coachee schriftlich eine SCORE Analyse zu dem Primär- und dann zu dem Oppositionsfeld. Was sind die unerwünschten Symptome? Welche Ursachen vermutet der Coachee dahinter? Was soll anstelle der Symptome sein? Welche Ressourcen hat der Coachee schon und welche braucht er noch? Welche Effekte hätte das auf das Leben des Coachee? Was ist die Ökologie des aktuellen Zustands?



8 Erfolge messen und weitere Lebensfelder coachen

Nach erfolgtem Praxistest machst du mit dem Coachee eine erneute SCORE Analyse. Ist der Coachee zufrieden, identifiziere die nächsten beiden wichtigsten Lebensfelder und beginne diesen Prozess wieder bei Schritt vier. Coache so alle relevanten Lebensfelder.



„Die Zukunft besser zu gestalten, ist der Vergangenheit einziger Zweck.“ Wilhelm Vogel