



PeneTrance Modell

Das Gehirn auf Erfolg programmieren



PeneTrance



Anwendungsbereiche

Das PeneTrance Modell dient dem Prozess der Zielfindung. Das Modell

- schafft Klarheit über bestehende Ziele, bewertet und überprüft diese und
- hilft, neue, smarte Ziele zu formulieren.

Das vorliegende Modell ist ein erweitertes PeneTrance Modell, da es im Unterschied zum klassischen PeneTrance Modell nebst der Zielklärung auch die Überprüfung des neuen Zielverhaltens inkludiert.



Ziel

Sinnhafte, **messbare**, **attraktive**, **realistische**, **terminierte** und **eigenerreichbare** sprich smarte Ziele zu entwickeln und diese auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Dauer

Ca. 30–60 Minuten

Hilfsmittel

Falls vorhanden das persönliche map

Vorlage zu smarten Zielen¹

evtl. Post it's oder Schnur

¹ Weitere Informationen zu smarten Zielen findest du auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

Worum es geht



„Als wir das Ziel aus den Augen verloren, verdoppelten wir die Anstrengungen.“
Mark Twain

Zielstrebig kann nur sein, wer das Ziel kennt. Je sinnesspezifischer und attraktiver das Ziel formuliert ist, desto mehr Energie setzen wir frei, um es zu erreichen. Dieses Modell klärt und spezifiziert (die aus dem map) abgeleiteten Ziele und hilft uns dadurch zu erreichen, was wir wollen.

Indem wir uns ein Ziel mit allen Sinnen im Detail vergegenwärtigen, baut unser Gehirn bereits dieselben neuronalen Verknüpfungen, wie wenn der Zielzustand bereits erreicht worden wäre. Dieser durch die mentale Vorstellung hervorgebrachte Zielzustand ist also von dem „wirklichen“ Zielzustand für das Gehirn im Prinzip ununterscheidbar². Jede Idee kommt zweimal zur Welt, heisst es. Das erste Mal in unserer Vorstellung, das zweite Mal, indem wir sie über unsere Handlungen gebären. Das PeneTrance Modell ist eine wunderbare Sache, um unsere Zukunft zu erfinden und zu gestalten.

Das PeneTrance Modell diene in seiner ursprünglichen Absicht ausschliesslich der Klärung des eigenen Ziels. Denn mit dem Schritt, Zielklarheit zu haben, ist häufig schon der elementarste Teil der Veränderungsarbeit gemacht.

Weil ich es aber schade finde, die grosse Vorarbeit nicht zu nutzen, um den letzten entscheidenden Schritt des Tuns zu machen, habe ich den letzten Schritt, das neue Ziel zu erleben und das damit verbundene Zielverhalten auszuprobieren, noch zusätzlich in dieses Modell eingebaut.

² Weitere Informationen zum map findest du auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

³ Weitere Informationen zum Thema Facts & Fiction – wie unser Gehirn arbeitet- findest du auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

Die kritischen Erfolgsfaktoren



Ziele und erst recht smarte (sinnhafte/sinnesspezifische, messbare, attraktive, realistische, terminierte und eigenerreichbare) Ziele zu setzen, ist für die meisten Menschen sehr ungewohnt. Unsere Coachees brauchen deshalb gerade bei der Zielfindungsarbeit eine gute Begleitung durch den Coach. Je besser die Ziele sind, desto klarer ist der Weg zu deren Erfüllung. Und je besser wir uns die Ziele vorstellen können, desto mehr unterstützt uns unser Gehirn darin, sie zu erreichen.

Der kritische Erfolgsfaktor des Modells besteht deshalb darin, die smarte Formel anzuwenden und mit dem Coachee in einem „tu-mal-so-also“-Prozess die Ziele sinnesspezifisch herauszuschälen. Die Ziele selber sollen:

- sinnvoll und anziehend sein;
- im VAKOG-System repräsentiert werden, wie wenn sie schon erreicht wären;
- eigenständig und ohne Vergleiche sein;
- positiv formuliert, also frei von Negationen sein;
- mit den Ressourcen des Coachees erreichbar sein; er darf also bei deren Erreichung nicht von anderen abhängig sein;
- ökologisch sein, das heisst; keine unerwünschten Nebeneffekte beinhalten, die der Coachee nicht bewusst in Kauf nehmen will.

Weil auch die meisten Coaches für sich selbst keine smarten Ziele setzen, brauchen wir besonders viel Konzentration, Mut und einen tragfähigen Rapport, um den Coachee in seinem Prozess positiv herauszufordern und ihn damit zu unterstützen. Allzu gerne sind wir zu weich in der Sache, weil wir uns unserer eigenen Unzulänglichkeiten in bezug auf die Formulierung smarter Ziele erinnern.

Bei der Messung von Zielen lohnt es sich, auf kurze Feedbackbögen zu achten. Wenn wir nämlich ein Ziel formulieren, welches erst in einem Jahr erreicht sein soll und keine näherliegenden Teilziele einbauen, werden wir wohl in den meisten Fällen nach einem Jahr feststellen (wenn wir uns an das Ziel überhaupt noch erinnern), dass wir es nicht erreicht haben.

Und so geht's



1 Smartes Ziel bauen

Schäle mit dem Coachee (aus dem map⁴) ein smartes Verhaltens- oder Sachziel heraus, das er erreichen möchte:

- *Was genau möchtest du erreichen?*
- *Wie wirst du wissen, dass du es erreicht hast?*
- *Wie genau möchtest du dich, wenn du dein Ziel erreicht hast, wann, wem und was gegenüber verhalten?*
- *Was wird sein, wenn du es erreicht haben wirst?*
- *Wie wirst du wissen, dass du auf dem richtigen Weg bist?*
- *Wen oder was brauchst du, um das Ziel zu erreichen?*
- *Wann möchtest du es gerne erreicht haben wollen?*

Lass den Coachee das Ziel im VAKOG-System⁵ repräsentieren.

Wenn der Coachee hier das Erreichen des Ziels von jemandem abhängig macht, arbeite so lange am Ziel weiter, bis er es eigenständig erfüllen kann.

⁴ Weitere Informationen zum map findest du auf: <http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

⁵ Weitere Informationen zum VAKOG-System findest du auf: <http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html>



2 Ressourcen für den Zielzustand (an-)erkennen

Lenke die Aufmerksamkeit des Coachees auf seine generelle Problemlösungsressourcen.

Induziere dazu eine Blankoressource:

- *Du als reifer, erwachsener Mensch hast in deinem Leben schon sehr viel gelernt und viele kleine wie grosse Ziele erreicht. Und du weisst, dass du alles in dir hast, was du brauchst, um dein Ziel zu erreichen. Und dass du das, was du noch nicht weisst oder noch nicht kannst, lernen kannst, wenn es dir wichtig genug ist.*

Daraus abgeleitet fragst du nun spezifischer nach:

- *Welche generellen Möglichkeiten hast du, dich in einen guten Zustand zu bringen, in dem du auch anspruchsvolle Ziele erreichen kannst?*
- *Wie würdest du unter Nutzung dieser Ressourcen vorgehen, um dein Ziel zu erreichen?*

Identifiziere allenfalls auch Modellpersonen für die erwünschten Kompetenzen:

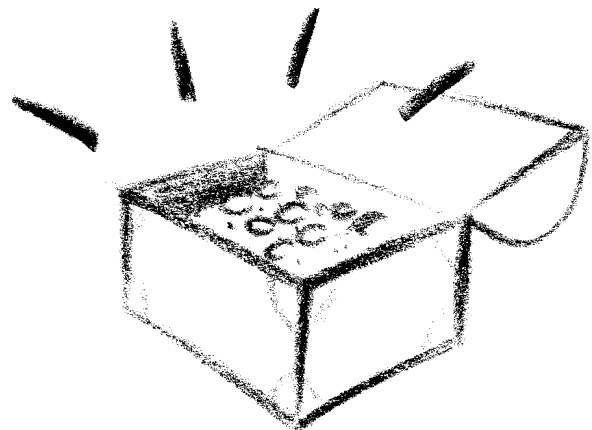
- *Vielleicht kennst du jemanden, der genau das, was du gerne tun oder können würdest, heute bereits tut und dir als Rollenmodell dafür dienen kann. So, wie du schon als Kind durch Nachahmen gelernt hast.*
- *Was würde dein Modell machen, damit es in den gewünschten Zustand käme?*
- *Und, wie würde dein Modell vorgehen, um das Ziel zu erreichen?*

Eine Blankoressource ist eine nicht näher spezifizierte Ressource. Sie lässt den Inhalt offen. Ähnlich einem Blankocheck, bei welchem der Eigner den Betrag selbst eintragen kann.

Achte darauf, wie der Klient auf diese Worte reagiert. Wenn er statt der gewünschten Ressource – eine Problemphysiologie zeigt, hast du möglicherweise negativ geankerte Worte gewählt. Formuliere dann einfach um, behalte jedoch die Idee der Blankoressource bei.

Bitte den Coachee um mindestens 3 solcher Möglichkeiten

Merke dir die Zielwege und die Ressourcen des Coachees und des Modells; visualisiere sie bei Bedarf.



Ressourcen



3 Problematisches Verhalten würdigen

Erkennen und Würdigen der Funktion des jetzigen Zustandes/Verhaltens:

- *Auch wenn du das Verhalten oder den Zustand von heute nicht mehr magst, so hat er doch für dich eine wichtige Funktion erfüllt, die vielleicht in bestimmten Kontexten auch in der Zukunft erhalten bleiben soll.*
- *Welchen guten Zweck erfüllt das alte Verhalten /der alte Zustand?*
- *Wovor schützt es/er dich?*

Definiere 3 Kontexte, in denen das IST-Verhalten/der IST-Zustand für den Coachee erhalten bleiben sollen:

- *Wann und wo willst du das Verhalten, wie es heute ist, beibehalten? Suche mindestens drei solcher Situationen aus.*

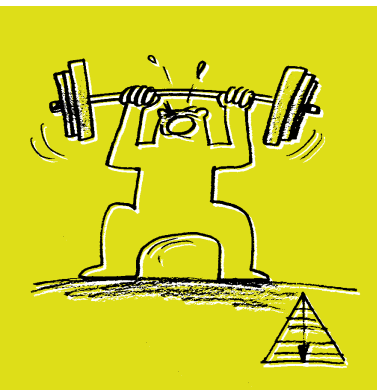
Wir gehen im NLP davon aus, dass jedes Verhalten einen Nutzen, eine Ökologie für uns hat, selbst dann, wenn es uns auf den ersten Blick nicht so vorkommt⁶.

Es kann durchaus sein, dass es sich um ein problematisches Verhalten handelt, das über die Zeit obsolet geworden ist und damit für keine Situation mehr erwünscht oder passend ist. In diesem Fall führt das penetrante Suchen nach solchen Kontexten nur zu Rapportbruch, der natürlich unerwünscht wäre. Sei also wachsam und sensibel in dieser Phase.



Ökologie

⁶ Zu dieser und weiteren Grundannahmen verweisen wir auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html>



4 Ziel bewerten

Teste nun die möglichen Konsequenzen und die Bereitschaft zur Veränderung:

- *Es kann sein, dass die gewünschte Veränderung für dich und deine Umgebung nicht nur positiv ist; dass du dafür einen Preis bezahlen musst.*
- *Finde oder erfinde drei negative Konsequenzen, die sich für dich und dein Umfeld ergeben könnten, wenn du dein Ziel erreicht hast.*
- *Wie könntest du diesen negativen Konsequenzen vorbeugen, dass sie nicht eintreten? Oder, wenn sie eintreten, wie würdest du damit umgehen?*
- *Bist du bereit, den Preis zu zahlen, den die Erreichung deines Zieles allenfalls hat?*
- *Lohnt sich der Aufwand für das Ziel?*

Überprüfe nochmals die benötigten Ressourcen:

- *Und wenn du jetzt sicher bist, dass du dein Ziel erreichen willst, hast du jetzt alles, was du brauchst, um dich auf den Weg zu machen und das Ziel sowie deine Ressourcen zu erkunden?*

Hilfreich kann hier auch die Skalenfrage sein: Auf einer Skala von 1 bis 10 – wobei 10 für extrem wichtig und 1 für total unwichtig steht – wie wichtig ist dir dein Ziel?

Hier die bereits vorhandenen Ressourcen nochmals betonen. Allenfalls zu Schritt 2 zurück um zusätzliche Ressourcen festzulegen.



Submodalitäten



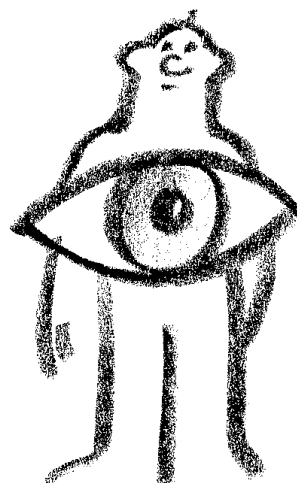
5 Drei Kontexte für das Zielverhalten

In diesem Schritt geht es um die Vorwegnahme von drei neuen Situationen, in denen das Ziel-(verhalten) eine Rolle spielt. Bitte dazu den Coachee diese festzulegen:

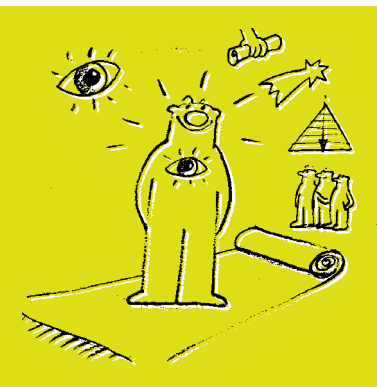
- *Finde drei Situationen, in denen das neue Zielverhalten, respektive das Verhalten, das dich zum Ziel führt, wichtig und angemessen ist.*

Lass den Coachee nun erkennen, wann es richtig ist, das Zielverhalten anzuwenden/das Ziel zu verfolgen und lass ihn dies im VAKOG-System herauschälen:

- *Wie wirst du erkennen, dass es der richtige Zeitpunkt und der richtige Kontext ist, das Zielverhalten anzuwenden; was wirst du sehen, hören, fühlen, riechen und schmecken, wenn du weisst, dass der Zeitpunkt und der Kontext richtig sind, das Zielverhalten zu zeigen?*



Assoziation



6 Future Pace

Lass den Coachee das Verhalten assoziiert oder dissoziiert ausprobieren:

- *Und nun nimm all deine Erfahrungen, dein Wissen und deine Talente, um in dieser Situation das neue Verhalten zu zeigen.*
- *Lass' dich überraschen, welche neuen Möglichkeiten sich dir in der Beziehung zu anderen eröffnen und welche Reaktionen, die du schon vermutet hattest, sich in deiner Umgebung zeigen und die dich wissen lassen, dass du auf Zielkurs bist.*
- *Wie gefällt dir das?*
- *Wie fühlst du dich, wenn du dieses Verhalten zeigst?*
- *Gibt es etwas, das noch besser und schöner sein könnte? Wenn ja, verändere dein Verhalten so lange, bis du dir gefälltst und die Reaktionen deiner Umgebung deiner Absicht hinter deinem Verhalten entsprechen.*
- *Überprüfe bitte, ob dies alles kongruent ist mit deiner Mission, deiner Vision, deinem Rollenverständnis sowie deinem Wunsch, wie dich andere idealerweise wahrnehmen sollen. Und wie du ganz dich selbst bist, deine Werte und deine Fähigkeiten lebst.*

Das Verhalten so lange anpassen, bis alles in sich stimmig ist.

Assoziiertes Erleben heisst, der Coachee erlebt das Verhalten mit Haut und Haaren; er schlüpft in die eigene Rolle. Zum Beispiel auf einer Timeline⁷, die du am Boden mit Post it's oder einer Schnur auslegst. Das Gegenteil wäre das dissoziierte Erleben, das Erleben aus der Beobachterperspektive (der Coachee sieht sich selber zu).

Mission, Vision und Rollenverständnis natürlich nur, wenn der Coachee diese auch hat. (In unserer Ausbildung zum Life Coach ist das der Fall).

⁷ Weitere Informationen zur Timeline findest du auf: <http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html>

Ergänzende Bemerkungen



Das PeneTrance-Modell ist ein einfaches Modell, das jedoch eine hohe Präzision bedingt. Lass dich nicht von roten Heringen, Nebelwänden und deinen eigenen Fische im Traum⁸ – also von Wahrnehmungsverzerrungen des Coachees und deiner selbst täuschen. Es lohnt sich, beharrlich und präzise nachzufragen, bis das smarte Ziel festgelegt und eindeutig im VAKOG repräsentiert ist, damit es anschliessend überprüft werden kann.

⁸Weitere Informationen zu roten Heringen, Nebelwänden und Fische im Traum findest du im Skript zu den Glaubenssätzen auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

Weitere Informationen



Basisinformationen

Weitere Informationen zu den smarten Zielen findest du auf:

<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

Grundzutaten und Bausteine zum Modell

- Weitere Informationen zur Ökologie sowie zur Timeline findest du auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html>
- Weitere Informationen zum VAKOG-System findest du auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html>
- Weitere Informationen zu roten Heringen, Nebelwänden und Fische im Traum findest du im Skript zu den Glaubenssätzen auf:
<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

Literatur

Thies Stahl: Triffst du´nen Frosch unterwegs ...