

Jörg Middendorf

Selbstcoaching in Konflikten

Strategien für erfolgreiche Konfliktlösungen

Jörg Middendorf

Selbstcoaching in Konflikten

Strategien für erfolgreiche
Konfliktlösungen

GABAL

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86936-342-4

Umschlaggestaltung: Martin Zech Design, Bremen | www.martinzech.de

Umschlagillustration: micahbowerbank/fotolia

Satz und Layout: Lohse Design, Heppenheim | www.lohse-design.de

Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2012 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

www.gabal-verlag.de

www.twitter.com/gabalbuecher

www.facebook.com/gabalbuecher

Inhalt

1	Die Einleitung ...	9
	<i>... beschreibt, was wir unter einem Konflikt verstehen und warum in diesem Buch zwischen der persönlichen, der sachlichen und der sozialen Ebene im Konflikt unterschieden wird.</i>	
2	Das Rüstzeug ...	15
	<i>... ist Ihre Kurzausbildung zum Coach in eigener Mission. Sie erfahren etwas über die Möglichkeiten und Grenzen des Selbstcoachings sowie über die Bedeutung des Annehmens und des Abschließens von Konflikten. Gleichzeitig lernen Sie die Sichtweisen eines Coaches einzunehmen und sich selbst, Ihre Wahrnehmung und die Wahrnehmung von anderen als Teil der Lösung zu nutzen.</i>	
2.1	Was ist Selbstcoaching und was kann es leisten?	16
2.2	Welche Methoden sollte ich als Selbstcoach kennen? .	20
2.3	Was sind für das Selbstcoaching hilfreiche Annahmen über Menschen?	25
2.4	Wieso nehmen wir Informationen so unterschiedlich auf?	29
2.5	Wie kann ich als Selbstcoach meine Sichtweise verändern?	39
2.6	Wie erkenne ich frühzeitig Konflikte?	44

3	Die persönliche Ebene ...	52
	<i>... ist der Teil des Buches, der Sie als Person auf die Konfliktklärung vorbereitet. Sie können sich somit stärken und gleichzeitig in die Lage versetzen, mit geklärtem Blick den Konflikt anzugehen. Hier finden Sie daher viele Übungen und Techniken, um sich selbst zu coachen!</i>	
3.1	Wie soll ich mit meinen Gefühlen umgehen?	53
3.2	Ein Exkurs zu psychologischen Hintergründen von Emotionen	59
3.3	Aktion: Der kraftvolle Start	62
3.4	Aktion: Wer, Wie, Was – Die eigenen Anteile am Konflikt	68
3.5	Aktion: Teilekonferenz – Welche Ziele verfolge ich wirklich?	73
3.6	Aktion: Meine ersten Schritte zum Erfolg	79
4	Die soziale Ebene ...	83
	<i>... zeigt Ihnen als (Selbst-)Coach und Konfliktbetroffener wichtige Ansatzpunkte der Konfliktklärung, mit Bezug auf die sozialen Vernetzungen des Konfliktpartners. Doch auch wenn es in diesem Teil des Buches viel um die Sichtweise Ihres Konfliktpartners geht, so bleibt das Ziel stets die eigene Zufriedenheit mit der Klärung der Situation!</i>	
4.1	Welche Bedeutung hat das soziale Umfeld für die Konfliktlösung?	84
4.2	Aktion: Die andere Seite verstehen	92
4.3	Wie wichtig ist die Beziehungs- bzw. die Sachebene im Konflikt?	98

5	Die sachliche Ebene ...	102
	<i>... ist das, worum wir uns oft gerne ausschließlich kümmern würden. Als (Selbst-)Coach wissen Sie allerdings schon, dass dies zu kurz gesprungen wäre. Dennoch brauchen Sie auch im Selbstcoaching die geeigneten Werkzeuge zur handwerklichen Klärung der Situation, und diese finden Sie hier.</i>	
5.1	Was sind die Voraussetzungen für eine gute Lösung?	103
5.2	Wie funktioniert eine Win-win-Lösung?	109
5.3	Der besondere Weg zur Konfliktlösung	112
5.4	Kreative Wege zur Win-win-Lösung	120
6	Das Klärungsgespräch ...	129
	<i>... ist natürlich eines der wichtigsten Handwerkszeuge zur Konfliktklärung. Und da es sogar ein ganz zentrales Werkzeug ist, werden Sie als Coach in eigener Sache zuerst ein tiefes Verständnis der Kommunikation zwischen zwei Menschen erlangen, bevor Sie eine pragmatische Anleitung zum Aufbau eines solchen Gesprächs kennenlernen.</i>	
6.1	Allgemeine Aspekte der Gesprächsführung	130
6.2	Aktives Zuhören	133
6.3	Das metasprachliche Modell	135
6.4	Das Klärungsgespräch	145
7	Wenn nichts mehr geht – Die Mediation ...	152
	<i>... wird für uns als Selbstcoaches dann relevant, wenn wir uns nicht mehr am eigenen Schopf aus dem Schlamassel ziehen können. Ein guter Coach weiß nämlich auch, wann seine Möglichkeiten erschöpft sind und welche Alternativen es gibt.</i>	
7.1	Prinzipien der Mediation	153
7.2	Wann sollte ich eine Mediation in Betracht ziehen?	157
7.3	Wie läuft eine Mediation ab?	153

8	Tipps & Tricks: Häufige Fragen und Antworten zu folgenden Themen ...	170
8.1	... ruhig werden	171
8.2	... ruhig bleiben	174
8.3	... einschlafen können	174
8.4	... mich nicht übervorteilen lassen	177
8.5	... Interessen durchsetzen	179
8.6	... das Nachrichtenquadrat anwenden	180
8.7	... wieder agieren anstatt nur reagieren	183
	 Epilog: Von Kollege zu Kollegen ...	184
	<i>... möchte ich Ihnen zum Abschluss eine kleine Geschichte über das Loslassen erzählen und mich damit für die Zusammenarbeit bedanken.</i>	
	 Literaturverzeichnis	186
	 Stichwortverzeichnis	188
	 Über den Autor	190

1 Einleitung

Wie kommt der Müller eigentlich dazu, mir Aufgaben zuzuteilen, der ist doch nicht mein Chef! Wieso soll ich eigentlich immer die langweiligen Auswertungen machen? Kann das nicht auch mal meine Kollegin übernehmen? Wieso muss ich immer abends bei den Kindern bleiben und mein Mann darf zum Sport? Immer lässt der Nachbar seinen Hund an meine Hecke pinkeln! Ich weiß genau, dass die Ingrid sich hinter meinem Rücken über mich lustig macht ...

Konflikte zwischen Menschen hat es immer gegeben und wird es immer geben. Das mögen die einen bedauern und andere mögen es als gegeben hinnehmen. Manche Konfliktmanagementbücher wollen uns sogar verkaufen, dass Konflikte etwas Gutes sind (was sie vielleicht ja sogar wirklich sind). Durch Konflikte sollen neue Potenziale eröffnet und neue Wege beschritten werden. Viele Menschen, auf der anderen Seite, versuchen Konflikte, wo es irgendwie geht, zu vermeiden, da sie mit Ärger, Kummer, Schmerz oder unfruchtbaren Diskussionen verbunden sind. Und so kennt auch die Welt der Sprichwörter die beiden Seiten des Konfliktes:

„Die Wahrheit wird im Streit geboren.“

(GEORGISCHES SPRICHWORT)

oder

„Lieber magere Eintracht als dicker Streit.“

(FINNISCHES SPRICHWORT)

Wenn wir unsere eigenen Erfahrungen mit Konflikten betrachten und uns durch den Kopf gehen lassen, so werden wir sicherlich für die eine wie auch für die andere Position gute

**Konflikte sind
Bestandteil unseres
Lebens**

**Auf der sachlichen
Ebene**

Beispiele und Belege finden. Konflikte haben eben das Potenzial für beides: Eröffnung neuer Wege und Einsichten sowie Verletzung der eigenen Empfindungen und der Empfindungen anderer. Konflikte an sich sind also weder gut noch schlecht – sie sind erst einfach einmal da. Sie zeichnen sich durch einen Zustand aus, dem wir nicht ohne Weiteres aus dem Weg gehen können oder wollen und den wir ändern möchten. Bei jedem Konflikt geht es also auch immer um ein Thema oder eine Sache, die so geändert werden soll, dass ein gewünschter Zustand erreicht wird. Und damit haben wir dann auch schon den ersten Bestandteil, wenn auch nicht den wichtigsten, für die Lösung eines Konfliktes: die sachliche Ebene. Interessanterweise kann es durchaus sein, dass die Sache, also der unerwünschte Zustand, schon länger existiert oder gar nicht von allen Beteiligten als problematisch wahrgenommen wird. So sollte es vielleicht einen Konflikt geben, aber es gibt ihn nicht ... Es gibt ihn deshalb nicht, weil Konflikte nicht durch die Situation an sich entstehen, sondern immer im Kopf einer Person beginnen.

„Nicht die Dinge selbst, sondern die Meinungen von den Dingen beunruhigen den Menschen.“

EPIKTET (GRIECHISCHER PHILOSOPH DER ANTIKE)

**Auf der
persönlichen Ebene**

Erst wenn jemand einen Konflikt, welcher Art auch immer, wahrnimmt, besteht dieser Konflikt. Dies ist auch der Fall, wenn eine zweite in die Situation involvierte Person noch gar nichts von einem Konflikt ahnt. Ein Konflikt beginnt also immer im Kopf einer Person. Und analog zum Beginn eines Konfliktes kann man auch sagen: Ein Konflikt endet immer im Kopf einer Person. Dabei ist das Wort Kopf nicht gleichzusetzen mit dem Begriff Verstand. Das Gegenteil, wenn man so möchte, ist eher der Fall. Eine zentrale Rolle in Konflikten ist die emotionale Bewertung der Situation. Daher werden wir uns auch intensiv mit der Rolle und auch mit dem Manage-

ment unserer Emotionen und dem Einwirken auf die Emotionen unseres Gegenübers beschäftigen. Damit haben wir nun auch das zweite Element für die erfolgreiche Konfliktlösung: die persönliche Ebene.

Neben der Sache und unserer Person mit all den Emotionen und Lösungsstrategien gibt es natürlich noch jemand anderen. Unser Gegenüber! Jeder Konflikt findet in einem sozialen Kontext statt. Selbst der innere Konflikt hat eine soziale Komponente, da unsere Entscheidungen über unser Handeln in der Regel auch Auswirkungen auf unsere Umgebung haben. Doch wir gehen in diesem Buch nicht vom inneren Konflikt aus oder (was das andere Ende der sozialen Dimension wäre) von einem Konflikt zwischen Staaten oder Kulturen, sondern wir beziehen uns in diesem Buch auf einen Konflikt mit einer anderen Person oder einer kleinen Gruppe. Und dies ist dann auch schon der dritte Bestandteil unserer Konfliktlösung: die soziale Ebene. Zu allen drei Ebenen werden Sie Wege kennenlernen, die es Ihnen erlauben, den vorliegenden Konflikt zu lösen und ein angestrebtes Ziel zu erreichen.

Auf der sozialen Ebene

Und das ist auch das Ziel des Buches: Es soll Sie durch die Möglichkeiten des Selbstcoachings darin unterstützen, einen bestehenden Konflikt zu lösen. Als gelöst kann man einen Konflikt dann ansehen, wenn die Situation, die von Ihnen als Konflikt definiert wurde, so verändert werden konnte, dass Sie mit der Situation zufrieden sind. Dazu gilt es in der Regel, eine Lösung in der Sache, im sozialen Kontext und vor allem auch auf Ihrer persönlichen, emotionalen Ebene zu erreichen.

Ziel des Buches

Ist denn jeder Konflikt so lösbar? Nein, nicht jeder Konflikt ist so lösbar. In Konfliktmanagementseminaren werden wir immer wieder nach dem ultimativen Weg zur Konfliktlösung oder dem entscheidenden Trick zur Konfliktlösung oder -vermeidung gefragt. Doch muss man feststellen, dass es die hundertprozentige Erfolgsquote in der Konfliktlösung nicht gibt.

Konflikte auf der ganzen Welt (auch zwischen Staaten) belegen dies täglich und eindrucklich. Auch in Konflikten zwischen zwei Personen gibt es durchaus nahezu ausweglose Situationen. Dies sind dann allerdings in der Regel bereits hoch eskalierte Konflikte, die wahrscheinlich zu einem früheren Zeitpunkt hätten gelöst werden können. Leider standen den Konfliktparteien zu diesem Zeitpunkt aber nicht die passenden Mittel zur Verfügung, den Konflikt zu lösen, sodass die Eskalation weiter voranschritt. Wir können für unsere Zwecke vier Stadien des Konfliktes unterscheiden:

- | | |
|---------------------------------|---|
| Der latente Konflikt | Der <i>latente Konflikt</i> : Ein Konflikt in der Sache ist vorhanden und mindestens einer der Konfliktparteien schon bewusst. Allerdings ist der Konflikt selbst noch nicht für alle Parteien sichtbar. |
| Der sichtbare Konflikt | Der <i>sichtbare Konflikt</i> : Der Konflikt wird von den beteiligten Personen wahrgenommen und Positionen werden ausgetauscht. Die Atmosphäre ist in der Regel belastet. |
| Der verfestigte Konflikt | Der <i>verfestigte Konflikt</i> : Die Positionen sind jeder Seite deutlich, rationale Argumente wurden ausgetauscht, aber nicht in letzter Konsequenz akzeptiert. Der Umgang wird zunehmend emotionaler und auch taktischer. Es bilden sich eventuell Unterstützungsgruppen. |
| Der entgleiste Konflikt | Der <i>entgleiste Konflikt</i> : Die sachliche Ebene spielt keine wesentliche Rolle mehr. Die Konfliktparteien und deren Unterstützer greifen sich gegenseitig persönlich an. Das Ziel hat neben der konstruktiven Seite (Erreichen eines gewünschten Zustandes) nun auch eine deutlich destruktive Seite (Schädigen der Gegenseite) hinzugewonnen. |

Zwischen diesen Stadien gibt es fließende Übergänge. So kann jede Aktion und jede Neubewertung der Situation innerhalb eines Konfliktes zu einer Bewegung in Richtung Eskalation

oder auch Deeskalation führen. Lösungen, die Sie mithilfe dieses Buches erreichen können, beziehen sich auf Konflikte der Stadien eins bis drei. Ziel jeder Übung ist es, ein wenig in die Waagschale der Deeskalation zu legen. Das bedeutet jedoch nicht, dass man sein Ziel aus dem Auge verlieren sollte – diese Deeskalation wäre dann zu teuer erkaufte. Ziel des gesamten Buches ist es, Sie durch Methoden des Selbstcoachings zu unterstützen, den Konflikt auf der persönlichen, der sachlichen und der sozialen Ebene zufriedenstellend zu lösen.



Piktogramm
für Übung

Bei dieser Gelegenheit sei auch gleich gesagt, was dieses Buch nicht möchte: Wir werden uns nicht lange mit der akademischen Seite des Konfliktmanagements befassen. Wir verzichten daher auf eine Definition von Konflikt, verschiedenen Konfliktarten, möglichen gesellschaftlichen oder biologischen Ursachen usw. Wer sich für diese Art Analyse eines Konfliktes interessiert, wird bei Wikipedia unter dem Suchbegriff Konflikt alles Wesentliche finden – das muss hier nicht noch einmal wiederholt werden. In diesem Buch finden Sie dagegen konkretes Werkzeug für eine umfassende Konfliktlösung durch Selbstcoaching. Daher ist es auch ein Arbeitsbuch, welches am besten zusammen mit einem Stift und einem Notizbuch durchgearbeitet wird. Dieses Notizbuch ist im Moment noch leer und sollte sich während der Bearbeitung des Buches langsam, aber sicher mit vielen hilfreichen Ideen, Gedanken und Strategien zur Lösung des Konfliktes füllen. Das Aufschreiben Ihrer Gedanken, Erkenntnisse und nächsten Schritte ist dabei von großer Wichtigkeit. Durch das Schreiben setzen sich die Ideen in Ihrem Kopf in ganz anderer Qualität fest, als das durch reines Lesen oder Überlegen möglich wäre. Der US-amerikanische Sozialpsychologe Robert Cialdini nennt das schriftliche Festhalten von Erkenntnissen und Ansichten nicht umsonst eine „magische Handlung“, da dies nachhaltig die Überzeugungen von Menschen beeinflussen kann (was übrigens gerne bei Preisausschreiben für Werbezwecke genutzt wird). Und darum geht es ja auch beim Selbstcoaching: Sie sollen sich nachhaltig

**Ihr Erfolg
ist das Ziel**



Piktogramm
für Arbeit mit
dem Notizbuch

selbst so beeinflussen, dass Ihr Verhaltensrepertoire größer und in Bezug auf eine bestimmte Fragestellung erfolgreicher wird.

Das bedeutet, dass das Ziel des Buches am besten dann erreicht wird, wenn man aktiv mit dem Buch arbeitet, die Übungen durchführt, seine Erkenntnisse schriftlich festhält und die gewonnenen Einsichten in der Praxis ausprobiert.

In diesem Sinne freue ich mich auf eine anregende und erfolgreiche Zusammenarbeit!

Jörg Middendorf

Januar 2012

2 Das Rüstzeug – Was ist Selbstcoaching?

Ziel

Dieses Kapitel soll Sie mit den inhaltlichen und methodischen Grundlagen für das Selbstcoaching in Konflikten vertraut machen.

Nutzen

Sie gewinnen ein besseres Verständnis für Möglichkeiten und Grenzen des Selbstcoachings und lernen, einen Konflikt frühzeitig zu erkennen und anzusprechen. Außerdem lernen Sie die methodischen Grundlagen für die Praxisübungen im Buch kennen, sodass Sie diese so erfolgreich wie möglich umsetzen können.

Kernpunkte

- ▶ Selbstcoaching ist eine besondere Form der Reflexion, die fünf zentrale Aspekte umfasst: Annehmen, Verstehen, Planen, Handeln und Abschließen.
- ▶ Neurolinguistisches Programmieren ist ein Kommunikationsansatz, der dazu geeignet ist, andere Menschen besser zu verstehen und Veränderungen bei sich selbst anzustoßen. Die Grundlagen dieses Ansatzes bilden den Rahmen für die meisten Übungen in diesem Buch.
- ▶ Je frühzeitiger ein möglicher Konflikt angesprochen wird, desto einfacher ist er in der Regel zu lösen. Dazu ist es wichtig, auf Konfliktsignale angemessen reagieren zu können.

2.1 Was ist Selbstcoaching und was kann es leisten?

Sie haben sich also entschlossen, Ihre Konfliktkompetenz durch Selbstcoaching zu steigern. Damit haben Sie dann schon den ersten entscheidenden Schritt getan: Sie sind aktiv geworden! Die eigene, selbstgesteuerte Aktivität ist der Kern eines jeden Selbstcoachings, welches folgende Aktivitäten umfasst:

- die zielgerichtete und zeitlich begrenzte Reflexion und Aktion mit Blick auf einen angestrebten Zustand,
- die Betrachtung der eigenen Person, mit allen Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie den eigenen Emotionen,
- die Einbeziehung des relevanten sozialen Kontexts in das eigene Denken und Handeln,
- die Erweiterung der eigenen Verhaltens- und Erlebensvielfalt mit Blick auf das zu erreichende Ziel.

Handeln Sie! Dabei zeichnet sich Selbstcoaching durch eine Vielzahl an Methoden aus, die es uns ermöglichen, eine zusätzliche Perspektive einzunehmen und zu neuen Erlebnissen zu kommen – denn Reflexion ist zwar gut und schön, doch verändert sich nur etwas durch Handeln. Wenn jemand also ein Buch zum Thema Konfliktmanagement kauft, mit dem Ziel, dass sich durch geschickte Tricks sein Konfliktpartner ändern soll, dann hätte dieser jemand sich das Geld sparen können. Konfliktmanagement startet und endet immer bei uns selbst! Natürlich ist man auch auf den Wunsch seiner Konfliktpartner angewiesen, den Konflikt konstruktiv zu lösen, doch muss dieser Wunsch nicht unbedingt am Anfang der Konfliktlösung vorhanden sein; er kann sich auch entwickeln. Wie auch immer der Wunsch bei Ihrem Gegenüber ausgeprägt ist, an dieser Stelle möchte ich Sie noch einmal an den wichtigsten Ansatzpunkt zur Veränderung und Verbesserung der Situation erinnern: Sie selbst!

Dabei sind fünf Aspekte von zentraler Bedeutung: Annehmen, Verstehen, Planen, Handeln und Abschließen.

Zuerst haben wir oft ein eher unbestimmtes Gefühl, dass sich etwas ändern muss. Vielleicht wollen wir es noch nicht ganz wahrhaben, doch letztlich können wir es nicht mehr leugnen: Die Situation ist für uns nicht in Ordnung und muss geändert werden. Wir wissen zwar noch nicht, wie wir die Situation positiv verändern können; vielleicht ist der eine oder andere Versuch, mit der Situation umzugehen, sogar schon fehlgeschlagen. Auf jeden Fall ist der Druck nun so groß, dass wir die Situation annehmen müssen – ein Wegschauen, Weghören oder sonstiges Ignorieren ist nun nicht mehr möglich. Erst wenn wir die Situation als solche angenommen haben, können wir erfolgversprechende Lösungswege einschlagen. Sie haben den Weg des Selbstcoachings gewählt. Gut!

Annehmen

Nun geht es darum, unsere Situation, die Situation unseres Gegenübers und auch den sozialen Kontext zu verstehen. Dabei geht es zum Beispiel um das Entknoten unserer Emotionen, Interessen und der Sache an sich. Kein allzu leichtes Unterfangen. Aber genau dabei hilft Ihnen dieses Buch. Zusätzlich wäre es natürlich hilfreich, wenn Sie sich, so gut dies überhaupt geht, auch in die (Gefühls-)Welt Ihres Gegenübers hineinversetzen und die soziale Dimension des Konfliktes vor Augen haben. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, den Konflikt nachhaltig zu lösen, enorm. Auch dabei werde ich Sie mit diesem Buch unterstützen.

Verstehen

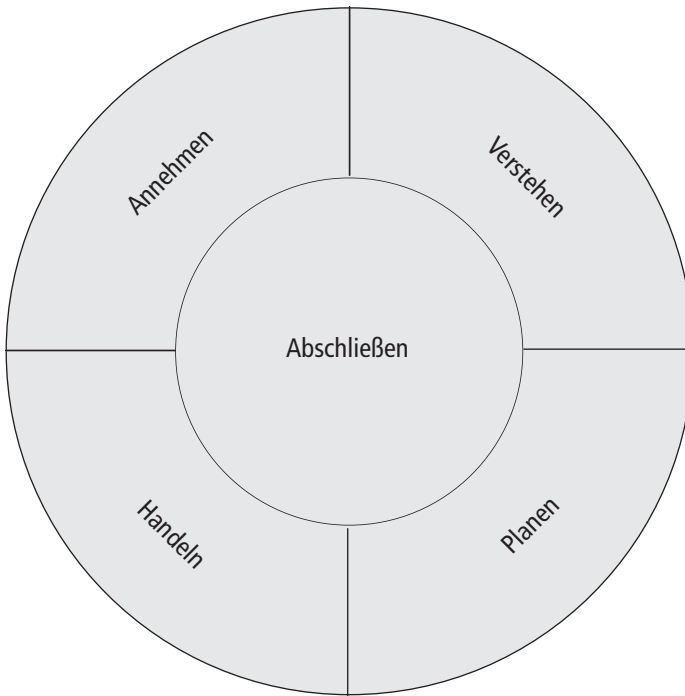
Verstehen alleine reicht natürlich nicht. Verstehen kann ich vieles, das heißt aber noch lange nicht, dass es mein Handeln unmittelbar verändert. Es geht also darum, für Ihre Situation passende und effektive Handlungspläne zu entwerfen, die die Situation in Ihrem Sinne beeinflussen. Es geht darum, bewusste Handlungen vorzubereiten und auf ihre möglichen Konsequenzen hin zu überprüfen.

Planen

Handeln Was nützt der schönste Plan, wenn er nicht funktioniert. Und ob er funktioniert, werden wir erst mit Gewissheit erfahren, wenn wir es probiert haben. Es gilt also zu handeln, allerdings ohne gleich mit der Tür ins Haus zu fallen. Auch hier gilt, dass es oft hilfreicher ist, Schritt für Schritt vorzugehen. Erkenntnisse, die durch erste Aktionen gewonnen werden, wirken natürlich auch wieder zurück auf die anderen Aspekte des Selbstcoachings. Es geht hier daher nicht um einfach voneinander abgegrenzte und linear aufeinander aufbauende Stufen, sondern eher um innere und äußere Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und immer wieder Bezug aufeinander nehmen. So ist in der Verhaltenspsychologie schon lange folgendes Modell für Veränderungen bekannt: Test – Operate – Test – Exit (auch unschön TOTE abgekürzt). Dabei steht der erste Test für das negative Ergebnis einer Situationsanalyse. Die Situation sollte sich daher ändern. Operate ist daraufhin der Versuch, die Situation zu ändern. Der nächste Test überprüft, ob der Versuch, die Situation zu ändern, befriedigend war oder ob eine weitere Operate-Phase notwendig ist. Dies geht so lange weiter, bis wir zu einem positiven Test kommen und die Veränderungsschleife verlassen können: Exit! Und damit sind wir beim letzten Aspekt des Selbstcoachings angekommen.

Abschließen Wir haben nun durch unser Handeln die Situation so geändert, dass wir persönlich gut damit leben und unseren Konfliktpartner guten Gewissens in die Augen schauen können. Ich kann und sollte meine Lernerfahrung bewusst speichern, sodass ich sie für spätere Situationen nutzen kann. Das ursprüngliche Thema, den Konflikt, sollte ich loslassen können. Sollte mir das nicht möglich sein ... nun, dann muss ich wahrscheinlich noch einmal eine Runde drehen, da etwas bei der Lösung des Konfliktes unbeachtet geblieben ist. Damit dies nicht passiert, sei an dieser Stelle an die Worte des Mitbegründers der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie erinnert: „Wenn du schnell sein willst, gehe langsam vor.“ (Steve De Shazer)

Abb. 1: Zentrale Aspekte des Selbstcoachings



Conclusio

Dieser Abschnitt sollte Ihnen eine kleine Einführung in das Selbstcoaching geben. Sie wissen nun, dass Selbstcoaching eine besondere Form der Reflexion ist, die sowohl die eigene Person wie auch den sozialen Kontext betrachtet und auf ein Ziel hin orientiert ist. Außerdem haben Sie die fünf Aspekte des Selbstcoachings – Annehmen, Verstehen, Planen, Handeln, Abschließen – kennengelernt und wissen nun, worauf Sie sich im Selbstcoaching einlassen.

Im nächsten Schritt lernen Sie die methodischen Grundlagen kennen, die Sie auf Ihrem Weg als Selbstcoach unterstützen können.

2.2 Welche Methoden sollte ich als Selbstcoach kennen?

Die Methoden im Coaching sind unendlich vielfältig. Somit ist der Pool für die Methoden des Selbstcoachings ähnlich vielfältig. Damit Sie sich einfach in dieser Vielfalt zurechtfinden, haben wir uns für dieses Buch auf einen Ansatz konzentriert, der sehr pragmatisch die erfolgreichsten Ideen aus anderen Ansätzen gesammelt und integriert hat: das NLP (Neurolinguistisches Programmieren – mehr zum Begriff weiter unten). Das Verständnis der Grundlagen des NLP wird Ihnen helfen, die Zielrichtung und das Vorgehen einzelner Übungsschritte im Gesamtzusammenhang zu sehen und schnell zu verstehen.

NLP erleichtert eine professionelle Kommunikation

Das NLP ist ein lernpädagogisches Modell, welches in allen Bereichen der professionellen Kommunikation angewendet wird. Dies kann sowohl Psychotherapie, Coaching, Beratung, Verkauf, Schulunterricht, Training, Führung oder eben auch Selbstcoaching sein. NLP befasst sich mit den Strukturen der menschlichen Kommunikation und versucht, Menschen anzuleiten, die eigenen Möglichkeiten in der Wahrnehmung und der Kommunikation umfassender zu nutzen. Daher kann und wird NLP auch in allen Bereichen der professionellen Kommunikation angewendet.

NLP ermöglicht zusätzliche Verhaltens- alternativen

NLP wurde in den 1970er-Jahren durch Richard Bandler und John Grinder entwickelt. Ihre Ausgangsfrage war: „Wie kommt es, dass verschiedene Therapeuten extrem erfolgreich sind, obwohl sie aus ganz unterschiedlichen Therapieschulen kommen und vollkommen andere Therapietechniken benutzten?“ Auf der anderen Seite waren längst nicht alle Therapeuten einer bestimmten Therapierichtung gleich erfolgreich. Was gab es an Erfolgsmustern, die jenseits der unterschiedlichen Schulen wirksam waren? Um dies herauszufinden, beobachteten Richard Bandler und John Grinder besonders erfolgreiche Therapeuten, wie zum Beispiel Virginia Satir (Familientherapie),