

Coaching und NLP

**Interview mit Martina Schmidt-Tanger
zum Thema Coaching aus der Zeitschrift
"Wirtschaftspsychologie"**

Aus der Fülle an Ansätzen, die beim Coaching Verwendung finden, sticht NLP (Neurolinguistisches Programmieren) als populäre Methode heraus. Von den einen verachtet, von den anderen gepriesen: Coaching und NLP - eine ideale Kombination?

NLP haftet ein gewisser Ruf als "manipulative Methode" an. Was machen Sie als Coach, die NLP-Methoden einsetzt, anders als andere Coaches?

Bei jedem Coaching geht es um die positive Beeinflussung eines Klienten in eine Richtung. Die persönliche Richtung, die der Klient einschlagen will, ist das Ziel jedes NLP-Coachings und wird in jeder Hinsicht respektiert. Bei einem freien Coaching, das den Titel Coaching verdient, sollte es keine inhaltlichen Vorgaben durch den Coach oder einen Vorgesetzten geben. Deshalb mache ich bei Auftragscoaching immer vorher klar, dass ich nur an eigenen Zielen des Klienten arbeite, sonst ist es ein Training, Consulting, ein Einzelseminar oder Unterricht, aber kein Coaching.

Wie muss man sich ein NLP-Coaching vorstellen?

Generell geht es beim Coaching immer um die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten - emotional, kognitiv und konativ (Handlungen betreffend) - und der Flexibilität des Klienten, diese Wahlmöglichkeiten zu erkennen und sich zu erlauben, sie zu nutzen. NLP geht davon aus, dass jedes Verhalten eine Fähigkeit in einem bestimmten Kontext ist und ein Mensch alle Ressourcen hat, um seine Verhaltens-"probleme" zu lösen, beziehungsweise seine Ziele zu erreichen. Interessant ist, dass im NLP der Klient sein Problem auch X oder Y nennen kann. Ich als Coach muss nicht unbedingt wissen, woran er arbeitet und kann trotzdem effektiv helfen. Das wird von vielen Führungskräften - vor allem im Business - begrüßt. Im NLP ist Sprache lediglich eine Metapher für das Erleben, und Interventionen sind oft reine Prozessinterventionen. Wir gehen davon aus, dass man den Anderen nicht wirklich verstehen kann und arbeiten deshalb mit dem Klienten an seiner Konstruktion der "Realität", die nützlich in Bezug auf sein Ziel sein sollte. Wir versuchen, mit ihm an seiner Landkarte zu stricken, dass sich für ihn - neue, bislang nicht wahrgenommene oder nicht zutraute - Lösungsmöglichkeiten ergeben.

Haben Sie sich auf bestimmte Zielgruppen spezialisiert?

Aufgrund meiner Ausbildung und jahrelangen Erfahrung im Businessbereich und der Ausrichtung meines Ausbildungsinstituts arbeiten wir hauptsächlich mit Führungskräften, Vorständen, Geschäftsführern und Selbstständigen, beziehungsweise Freiberuflern. Wir implementieren Coachingprojekte in Unternehmen und begleiten und entwerfen Konzepte mit Personalabteilungen, die das Thema Coaching etablieren wollen. Was ich selbst noch sehr gerne mache ist, Frauen in Führungspositionen zu coachen, High Potentials oder Unternehmerinnen in Form eines längeren Mentoring zu begleiten.

Um welche Themen geht es in Ihren Coachings?

Bei unsern Coachings geht es um Zielerreichungen und oft um Klärungs- und Sortierprozesse: Zum Beispiel persönliche Standortbestimmungen, Karrierebegleitung, Realisierung persönlicher Entwicklungsschritte in Veränderungssituationen oder abgegrenzte, konkrete Ziele, beispielsweise Präsentationen, Jobwechsel, Flugangst, et cetera. Wir sind auch manchmal sehr konkret und üben mit jemandem ein Mitarbeitergespräch oder entwickeln einen Marketingplan. Manche junge Führungskräfte haben noch nie ein Führungsseminar besucht, die brauchen dann auch mal eine kurze Inputphase zu bestimmten Themen (Consulting). Da wir uns auch inhaltlich gut im Business auskennen, ist dies immer möglich. Schwierig wird es an diesen Stellen für Coaches, die aus dem psychosozialen Bereich kommen und die Businesssprache nicht sprechen und sich inhaltlich nicht auskennen.

Wer kommt zu Ihnen, wen schicken Sie weiter?

Unser Ziel ist es, mit den Klienten signifikante Veränderungen zu erarbeiten. Deshalb arbeiten wir nur mit Klienten, die uns versichern können, dass dies in vier Sitzungen möglich ist. Längerfristige Anliegen, beispielsweise Scheidungen, Trauerbegleitung, starke psychosomatische Probleme geben wir weiter. Zu uns kommen Leute, die auch ohne uns leben können, die aber mit uns besser leben. Menschen, die ab und zu mit unserer Hilfe "aufräumen", sich selbst reflektieren und weiterbringen wollen, ansonsten aber selber klarkommen und im Leben stehen.

Wie gehen Sie mit der Grenze zwischen Coaching und Psychotherapie um, beziehungsweise was sind Ihre inhaltlichen Ansprüche an Coaching?

Das sind für mich künstliche Grenzen. Entweder kümmere ich mich um den kompletten Menschen oder ich lasse es ganz sein. Diese Trennung ist genau so künstlich wie die Absicht, ein Coaching nur auf den Beruf zu beschränken und jegliche persönliche, private Regung zu vermeiden. Das kann nur unbefriedigend sein für wirkliche Entwicklungsarbeit. Allerdings setzt Coaching nicht die Definition "krank" voraus, das macht einen Unterschied zur Therapie in vielen Köpfen. Coaching ist auch ein im Business weniger angstbesetztes Etikett, das eher akzeptiert wird. Das sieht man auch daran, dass aller möglicher Unsinn als Coaching etikettiert wird, wie zum Beispiel der Begriff "Der Vorgesetzte als Coach". Jeder Vorgesetzte hat inhaltliche Karten im Spiel, das ist kein wirkliches Coaching. Auch

NLP professional

Dipl. Psych. Martina Schmidt-Tanger (Lehr-Coach, DVNLP-Lehrtrainerin)
Ehrenfeldstraße 14, 44789 Bochum
Tel.: 0234/331951 • Fax.: 0234/332581
email: info@nlp-professional.de • www.NLP-professional.de

die internen Coaches haben inhaltliche Verpflichtungen und sind nicht wirklich frei. Die wichtige Frage ist immer, wer bezahlt den Coach und wer gibt die Ziele vor? Auch Delegation von Führungsaufgaben ist kein Coaching. Auch im Sinne und zum Schutz des Klienten sollte man das Coaching deutlicher definieren. Consulting als Beratungsarbeit (auch inhaltlich) und Coaching als persönliche Entwicklungsarbeit.

Sind NLP-Methoden weit verbreitetes Handwerkszeug im Coaching?

Ja, ich würde behaupten, dass man im Business nicht ohne auskommt. Selbst Kollegen, die das nicht explizit behaupten, machen oft NLP. In unserem Ausbildungskursen ist der Anteil von Trainern, Consultants und internen Personalentwicklern sehr hoch und unsere Coachingsausbildung ist immer voll. Es gibt sogar einige Firmen, die nur Trainer und Coaches mit NLP-Ausbildung nehmen.

Was wären ergänzende oder sich ausschließende Methoden zu NLP?

NLP ist ein offener Ansatz, der nichts ausschließt, was zur Mehrung der Wahlmöglichkeiten des Klienten führt. Allerdings ist NLP, das wird manchmal vergessen ein State-Ansatz. Es geht um die Veränderung eines bestimmten Verhaltens in einer bestimmten Situation. Eine Methode mit Trait-Ansatz, die von einer bestimmten konstanten Persönlichkeit ausgeht und in Schubladen oder festen Kategorien denkt, ist mit NLP nicht kompatibel. Der psychologische Hintergrund des NLP ist die humanistische Psychologie und der philosophische Hintergrund des NLP ist der Konstruktivismus. Alles was geistig dort anzusiedeln ist, ist kompatibel.

Wer coacht den Coach? Lassen Sie sich selber coachen oder wie gehen Sie mit der "Blinder-Fleck"-Problematik um?

Voraussetzung für gute Coachings ist Selbsterfahrung als Lebenseinstellung. Ich lasse mich coachen mit NLP oder auch mit anderen Methoden, um immer wieder über den Tellerrand zu gucken. Ich habe auch immer wieder Teilnehmer in der Ausbildung, die durch pragmatische Fragen und Wünsche nach Offenlegung von konkreten Vorgehensweisen unsere Arbeit immer en detail reflektieren. So steht man also lückenlos selbst unter Beobachtung und erweitert sein Spektrum jeden Tag. Die Flexibilität und Offenheit, die von Klienten erwartet wird sollte ein Coach immer als Vorbild selbst mitbringen. Denn "Wenn Du immer nur das tust, was Du immer getan hast, wirst Du auch nur das bekommen, was Du immer bekommen hast."

In diesem Sinne ist unser Motto "Make a difference"