

Kommunikation

April 2009

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

**K&S ist das Magazin für Profis,
die Menschen in Veränderungsprozessen begleiten.**

Die Zeitschrift wendet sich an Berater, Coaches, Therapeuten, Manager und vermittelt Wissen zu modernen kommunikativen Methoden. K&S erscheint alle zwei Monate aktuell beim Junfermann Verlag, Paderborn.
www.ks-magazin.de

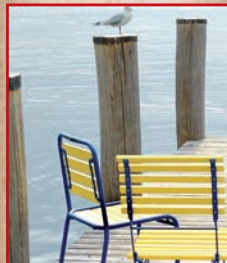
Zufriedenes Ich

Die Quellen unserer Selbstachtung



Mental- Training

Techniken
für den Sport



Gut sitzen

Blickrichtung
im Coaching



Denken und Fühlen

Begriffe
neu bestimmt

Wie ich mich setze, so fühle ich

Von Gudrun Heinrichmeyer



Im Coaching hat auch die Sitzordnung Einfluss auf die persönlichen Veränderungsprozesse. Doch welches ist die richtige? Unsere Autorin machte mit Hilfe von NLP eine verblüffende Erfahrung.

Wenn ich Lehrvideos betrachte, meine eigene Ausbildung Revue passieren lasse, mir Demos bei Kongressen ansehe und mich mit Kollegen unterhalte, so kann ich feststellen, dass die Frage der Sitzordnung in Beratungsprozessen wie Coaching und Psychotherapie nicht abschließend geklärt ist.

Die meisten Coaches sind sich darin einig, dass eine Sitzordnung über Eck günstiger ist als eine frontale Sitzordnung, um ungewollte Ankerprozesse zu vermeiden. Denn frontal würde der Coach in natürlicher Blickrichtung des Coachees sitzen, wenn der zum Beispiel von seinen Problemen erzählt oder Lösungen findet. So kann es geschehen, dass der Klient bereits beim Anblick seines Coachs in einen Problemzustand gerät. Oder künftig für Lösungen den Anblick des Coachs braucht. Erfahrungsgemäß führt eine frontale Sitzanordnung eher zu Konfrontation als zu Kooperation.

Wie genau diese Über-Eck-Plätze jedoch vergeben werden sollten, darüber herrscht Uneinigkeit. Der eine Coach gibt den Sitzplatz vor, damit er von Beginn der Begegnung an die Führung hat und für sich selbst und sein eigenes Wohlbefinden gut sorgen kann. Gemäß dem Motto: Die wichtigste Aufgabe eines Coachs ist es, sich selbst in einen guten Zustand zu bringen, damit er seinen Coachee optimal unterstützen kann. Der andere Coach ist der Ansicht, dass der Coachee wählen sollte, wo er sitzen möchte, damit er sich gleich von Anfang an wohl fühlt. Schon dieses Angebot an Wahlmöglichkeit sei ja bereits ein Akt der Führung. Ein zu-

friedener Coachee wiederum ist kooperativ und somit geht es ja auch dem Coach gut.

Aus systemischer Sicht gehen einige Autoren davon aus, dass es in Systemen eine optimale Stellung der Mitglieder zueinander gibt. Diese kann z.B. eine Anordnung im Halbkreis sein, die nach einem vereinbarten Kriterium, zum Beispiel nach der Hierarchie, vorgeht. Dabei befindet sich der Chef ganz rechts, die weiteren Teammitglieder schließen sich links herum in absteigender Hierarchiereihenfolge an. Auch diese Idee einer inneren Ordnung klärt jedoch nicht abschließend die Sitzordnung im Coaching.

Selbst Organisationsaufsteller sind sich nicht einig, ob etwa bei einem Vorgespräch für eine Aufstellung der Coachee oder der Coach der Chef ist. Für den Coachee in der Rolle des Chefs spricht, dass er der Experte für sein Leben ist und der Aufsteller ihm nur dient. In diesem Fall müsste der Coachee rechts vom Coach sitzen. Für den Coach als Chef spricht, dass er der Fachmann für den Prozess ist und diesen leitet. In diesem Fall müsste der Coachee links vom Coach sitzen.

Zu Beginn gehörte ich zu der Fraktion jener Coaches, die dem Coachee den Sitzplatz anboten. Dabei orientierte ich mich an den örtlichen Gegebenheiten. Später versuchte ich die Variante, den Coachee wählen zu lassen, damit er sich gleich wohl fühlt. Und so saß der Coachee mal rechts und mal links von mir. Im Laufe der Jahre erlebte ich viele Coa-

chings, die schnell und zielführend verliefen. Doch es gab auch immer wieder Coachingprozesse, die sich streckenweise recht zäh gestalteten. Die Coachees brauchten dann relativ lange, um Ziele und Pläne zu entwickeln, schwenkten immer wieder auf die Vergangenheit ab und begannen zu lamentieren. Und dies, obwohl der Rapport gut war und ich beharrlich in Richtung Zielorientierung lenkte.

Da ich unzufrieden war und weil ich „schnelle“ Prozesse liebe, analysierte ich in NLP-Manier die Unterschiede zwischen zügigen und zähen Abläufen und kam dabei auf einen, nein, auf den entscheidenden Unterschied im Setting: Alle Coachees, mit denen ich zäh um Ressourcen und Ziele gerungen hatte, saßen rechts von mir. Jene Coachees aber, bei denen es zügig voranging, saßen links von mir.

Als ich diesen Zusammenhang bemerkte, wurde mir auch plötzlich klar, warum das so ist, und zwar mit einem Blick auf die Basics des Neurolinguistischen Programmierens, nämlich auf die Augenzugangshinweise. 95 Prozent der Menschen sehen nach rechts unten, wenn sie auf kinästhetische Informationen zugreifen. Wenn sie Ideen entwickeln, das heißt also visuell und auditiv „konstruieren“, sehen sie nach rechts oben und rechts zur Seite. Sitzt der Coach nun rechts von seinem Coachee, so wird der schon wegen des Blickkontaktes vermehrt nach rechts sehen. Es ist quasi eine Ressourcen fördernde Blickrichtung! So unterstützt also diese Sitzordnung meine Klienten, Ideen zu entwickeln, sie fördert ein positives Fühlen und eine entsprechende Sicht auf die beim Coaching verhandelten Dinge.

Forschungsergebnisse zeigen außerdem, dass dauerhafte Veränderungen immer dann zustande kommen, wenn der Coachee oder Klient emotional beteiligt ist. Emotionen wiederum zeichnen sich durch ihre starke körperliche Komponente, auch somatische Marker genannt, aus. Im NLP wird diese körperliche Komponente als kinästhetische Submodalitäten bezeichnet. Es ist z.B. von entscheidender Bedeutung, dass ein Coachee erste körperliche Stresssymptome wie erhöhte Muskelspannung oder stockenden Atem (kinästhetische Submodalitäten), die im Problemzustand auf körperlicher Ebene auftreten, bewusst wahrnimmt und im Anschluss daran willentlich beeinflusst. So kann er durch absichtliche Regulation der Muskelspannung und Atmung in einen entspannten Zustand gelangen, um dann eine nachhaltige Lösung für bisher Stress auslösende Inhalte zu entwickeln.

Auch im NLP-Format der Time Line lässt sich mit dieser Erkenntnis durch richtiges „Setting“ eine zielorientierte Haltung erreichen. Erstaunlicherweise wählen viele Klienten von selbst den Bereich der Zukunft rechts von sich.

Wie immer im Leben gibt es auch hier Ausnahmen. Das sind jene fünf Prozent der Menschen, deren Zugangshinweise seitenverkehrt angeordnet sind. Bei denen sollte der Coach

links sitzen, um diese Verarbeitungsmuster optimal nutzen zu können. Oft – aber nicht immer handelt es sich hierbei um Linkshänder. Auf der sicheren Seite bin ich als Coach, wenn ich die Augenzugangshinweise meiner Coachees vor einer Intervention gezielt beobachte.

Meine Überlegungen zur optimalen Sitzordnung teile ich Coachees oft von Anfang an mit – vor allem, wenn ich merke, dass sie lieber rechts von mir sitzen würden. Eine solche Erklärung macht sie oft neugierig und experimentierfreudig. Sie lassen sich dann auch darauf ein, bewusst ihre Augenbewegungen zu steuern, um ihre Projekte zu bearbeiten, was wiederum die Verarbeitungsgeschwindigkeit erhöht. Und natürlich nutzen diese Erkenntnisse auch in der NLP-Ausbildung, in Firmenseminaren zu Themen der Gesprächsführung und in der Supervision. Von Seminarteilnehmern und Supervisoranden habe ich bisher viele positive Rückmeldungen erhalten. Ein Fallmanager berichtete jüngst, er habe sein Büro komplett umgeräumt, damit er rechts von seinen Kunden sitzen kann. Und seither käme er schneller zu einer Zielvereinbarung.



Gudrun Heinrichmeyer, Psychotherapeutin, NLP-Lehrtrainerin und Supervisorin, ProC-Lehrcoach mit eigener Praxis in Hemer bei Hagen. Mitbegründerin des kollegialen Netzwerkes www.nlp-impulse.com.