

Ziele setzen



Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert,
geht noch immer geschwinder, als jener, der ohne Ziel
umherirrt.

Gotthold Ephraim Lessing

Lessing wusste es schon und viele andere folgten dieser Idee. Doch wenn man sich mit dem Thema näher beschäftigt, dann hat das Thema „Ziele“ noch sehr viel weitere Facetten. Was genau ist denn ein Ziel für einen Menschen heute? Auf welcher Ebene manifestieren sich Ziele? Was sagt die moderne Gehirnforschung dazu und was sagen alte Meister zu diesem Thema? Nach der NLP-Denkweise ist ein Ziel verbunden mit einer inneren Repräsentation, welche positiv stimuliert und Energie gibt, damit dieses Ziel erreicht werden kann. Dem gegenüber steht das Problem oder die Schwierigkeit. Wenn man sich dessen Repräsentationen aufruft, dann erlahmt meist der Energiefluss. Aus diesen Grundgedanken heraus wurde der der Zielrahmen entwickelt. Ein Rahmen, der in einem bestimmten Kontext einen Weg zeigt, um vom Problem zum Ziel zu kommen. Und dieses Ziel sollte eben für die schwierige Situation eine kraftvolle und am besten auch selbstverantwortliche Lösung sein. Um

genau zu sein, sollte es sogar noch ein paar mehr Eigenschaften besitzen. Als Hilfe, um sich diese Eigenschaften zu merken, gibt es schon seit langem den Begriff: SMART (klug)

SMART – Ziele sind:

S – spezifisch-konkret (präzise und eindeutig formuliert)

M – messbar (quantitativ oder qualitativ)

A – attraktiv (positiv formuliert, motivierend)

R – realistisch (das Ziel muss erreichbar sein)

T – terminiert (bis wann...?)

Probieren Sie es doch gleich mal aus: Erschaffen Sie sich ein Ziel, welches Ihnen am Herzen liegt und überprüfen Sie mit den SMART Regeln dieses Ziel. Erschafft es Herzklopfen, wenn Sie daran denken? Hat es einen klaren Terminus wie: In zwei Wochen, also bis zum 7. Juni, habe ich fünf neue Kunden akquiriert. Dabei bin ich neugierig und offen auf mögliche Kunden zugegangen und habe mit Leichtigkeit meine Dienste angeboten. Vermeiden Sie Negationen, wie un-/nicht/kein, denn Sie können nicht an einen roten Elefanten mit blauen Punkten denken, ohne sich zumindest einen Elefanten zuerst einmal vorzustellen. Wichtig ist: Ziele sind sowohl dafür da, um Klarheit zu erlangen, als auch für Anweisungen an das Unbewusste. Dieses spricht nur in inneren Repräsentationen (also erinnerten Bildern, Tönen usw. VAKOG). Diese können direkt keine Negationen beinhalten. Wenn Sie also möchten, dass Ihr Unbewusstes Sie unterstützt und Sie quasi ohne bewusstes Handeln zu Ihren Zielen bringt, dann erschaffen Sie kraftvolle positive Sätze, die sich leicht ins Unbewusste einprägen. Aber passen Sie auf – Ihre Ziele könnten auch eintreten. Nicht selten war jemand mit seinen elitären finanziellen gewünschten und erreichten Zielen danach hoffnungslos überfordert oder hat sich dafür überarbeitet. Wir können nicht alle Aspekte im Voraus wissen, daher ist ein gewisses Maß an Realitätssinn manchmal sehr hilfreich, um am Ende nicht über das Ziel hinaus zu schießen.

Der Zielsatz – Jetzt wird es ernst.

Der Zielsatz bringt den Wunsch nochmals konkreter in die Realität. Je nachdem, in welche Richtung Sie später mit dem Klienten arbeiten wollen, kann dieser Satz sehr hilfreich sein. Hier ein paar Faktoren, die dabei zu beachten sind:

- Der Satz sollte dann sehr konkret gehalten werden, wenn Sie prozessorientiert weiterarbeiten wollen. In diesem Fall helfen genaue Beschreibungen einer bestimmten Situation in der das Ergebnis vorliegt, um die nächsten Schritte einzuleiten.

- Sätze, die global definiert werden wie: „Ich bin immer glücklich und zufrieden“, helfen Ihnen als Coach in der Regel nicht weiter und führen nur zu unnötig langen Gesprächen.

Der Versuch, einen Klienten auf eine bestimmte Situation festzulegen, wird schon mal von den Klienten ausweichend angenommen. Sätze wie: „Ich habe so viele Situationen“ oder „Das kann ich nicht so genau sagen, wo ich das brauchen könnte“, usw. Hier sollte der Coach sich nicht beeindrucken lassen. Es ist oft ein Test des Klienten an den Coach, was Führung angeht. Mein Bild für mich selbst ist dann dabei, dass ich ein Wildpferd ganz langsam bändige. Dieses Wildpferd ist der innere Dialog des Klienten, der immer wieder neue oder unbedeutende Informationen zur Verfügung stellt. Erst wenn wir am konkreten Kontext angekommen sind, kann die nachfolgende Arbeit weitergeführt werden.

Sollte das Alles nicht funktionieren – es gibt noch andere Zielformate, mit denen man den Klienten auf den Weg bringen kann. Siehe dazu auch die Wunderfrage oder die Aufstellungen. Wichtig ist: Auch das Ausweichen ist ein Teil des prozessorientierten Coachings und beinhaltet Informationen, die sehr gut in einem provokativen Coaching Stil weitergeführt werden könnten. Doch dazu später mehr.

Formulieren des Zielsatzes - Hilfestellungen

Jetzt wieder zum oben begonnenen Ablauf: Als Hilfe für einen wohlklingenden Zielsatz biete ich meinen Klienten immer an, sich Ziele so zu formulieren, dass ein Teil den Kontext beschreibt, in dem etwas abläuft, der zweite Teil sich mit konkreten Handlungen dafür auseinandersetzt und ein dritter Teil das „Wie“ und ein vierter das „Wofür“ beschreibt. Beispiel:

***Kontext:** Im Umgang mit der Kollegin M...*
***Handlung:** ... sage ich klar „Nein“...*
„Wie“ ... dabei bin ich freundlich, gelassen und vor allem eindeutig.
„Wofür“ ... Damit schaffe ich mir Freiräume, um meine Arbeit kreativer erledigen zu können.

Die Aspekte können dabei auch vermischt oder teilweise indirekt verwendet werden. Wichtig ist nur, der Satz sollte anziehend formuliert sein und motivierend genug, eine schwierige Situation zu verändern. Der „Wofür-Teil“ sollte dabei den motivierenden Aspekt übernehmen und am Anfang oder Ende des Satzes platziert

werden. In der heutigen Literatur finden Sie Sätze, welche dies beinhalten als *Motivziele* benannt. Daher sind die Prozesse bei der Zielfindung bereits wichtig. Coaches nutzen gerne den Zielrahmen, die Wunderfrage oder SMART Ziele oder auch die Ziele-Arbeit von Martina Schmidt-Tanger (Z.E.N.T.R.A.L. Format). Vieles davon ist ähnlich und bringt auf jeden Fall den Klienten dazu sein Thema genau zu reflektieren. Dieser Teil darf im Coaching Prozess genügend Zeit einnehmen. Im Folgenden stelle ich Ihnen den Zielrahmen vor, der vor allem am Anfang mit seinen Möglichkeiten das prozessorientierte Coaching hervorragend unterstützt.

Übung zum Zielrahmen

Ziel der Übung: Der Zielrahmen ist für den Coach ein praktisches Werkzeug, das man gerade am Anfang im Coaching sehr einfach und wirkungsvoll einsetzen kann. Mit diesem Ablauf helfen Sie Ihrem Klienten sich seiner Ziele schnell und gezielt klar zu werden. In unserer Ausbildung nutzen wir den Zielrahmen gerne als eine Möglichkeit den roten Faden des Problems und der Lösung zu evaluieren und Hindernisse zu erkennen.

Anwendungsbereiche: Geeignete Ziele erzeugen und hinterfragen.

Selbstanwendung: In vielen Selbstlernkursen wird der Zielrahmen oder ähnliche Methoden gerne angeboten, mit dem Hinweis auf die Möglichkeiten, die dahinter sind. Ich empfehle jedem, sich selbst immer wieder Ziele zu setzen und dies im Rahmen des Zielrahmens zu hinterfragen.

Ablauf: Die Fragen aus Sicht des Coaches an einen Klienten sind in normaler Schrift gestellt. Zusätzliche Kommentare und Anweisungen für den Fragenden sind *Kursiv* geschrieben

1. Formuliere das Ziel grob.
2. Gestalte Dir ein inneres Bild, wie es aussieht, wenn Du Dein Ziel erreicht hast, dissoziiert. Wie ist Deine Körperhaltung, wie bewegst Du Dich? Dein Gesichtsausdruck? Deine Stimme? Wie verhältst Du Dich? Lasse das Bild wie einen Film ablaufen, der so positiv wie möglich ist und überprüfe dabei, was Du noch verbessern könntest.
3. Formuliere Dein Ziel als genauen Satz. Achte dabei darauf, dass unser Unbewusstes Aufgaben sehr wörtlich nimmt. Das Ziel ist erstrebenswert, positiv, unter eigener Kontrolle, realistisch und anziehend. Ist das Ziel in genügend große Chunks (Teile) aufgeteilt? *Der Coach hilft dem Klienten beim Formulieren seines Satzes nur insoweit, dass der Satz immer wieder aufgenommen wird und zurück gespiegelt wird. Beispiel: „Du meinst also,*

Dein Satz könnte lauten: Ich bin im Beruf aktiv und wach“ - Stimmt das? Oder fehlt noch etwas?

4. Stelle Dir *ähnliche Situationen/Kontexte* vor, in denen Du das noch gebrauchen könntest. Gibt es Situationen, wo es für dich hinderlich wäre? Passe gegebenenfalls Deinen Satz an. *Die Ausweitung erzeugt meist eine Verstärkung des Ziels.*
5. *Ökologie*: Wenn Du Dein Ziel erreicht hättest, auf was müsstest Du verzichten, was Du jetzt noch hast? Was ist der Nutzen des alten Verhaltens? Überprüfe, ob der Nutzen auch im neuen Verhalten gegeben ist, oder ob Du im Ziel etwas Besseres dafür hast. Bzw., wie müsste das Ziel erweitert werden, um den Nutzen noch mit im Ziel zu verwirklichen? *Der Ökologie-Check bedeutet, dass man sich wirklich sämtlicher Konsequenzen bewusst wird, die die Erreichung des Zieles haben wird.*

Beispiel: Ein Klient möchte eine bessere Stellung im Unternehmen einnehmen und mehr verdienen. In diesem Unternehmen gehört aber mehr zeitlicher Einsatz zu einer gehobenen Position. Ist sich der Klient im Klaren darüber, wie viel Zeit er für dieses Ziel einsetzen möchte? Wenn ja, ist es durchaus sinnvoll, diesen Aspekt mit aufzunehmen. Daraus ergeben sich dann auch wieder weitere Konsequenzen, wie regelmäßiger Sport oder Meditation, der für einen inneren Ausgleich zur Mehrarbeit steht. All das könnte, wenn es um ein wohlgeformtes Ziel geht, wichtig für die Formulierung sein.

Außerdem wird bei gut formulierten Zielen der Ökologie-Check eine weitere Hebelwirkung bringen. Und zwar dadurch, dass der Coach erkennt, wer außer dem Klienten sonst noch von diesem Ziel profitieren wird. Weitere Ausführliche Ökologiefragen gibt es im Karteikasten zum Prozessorientierten Coaching.

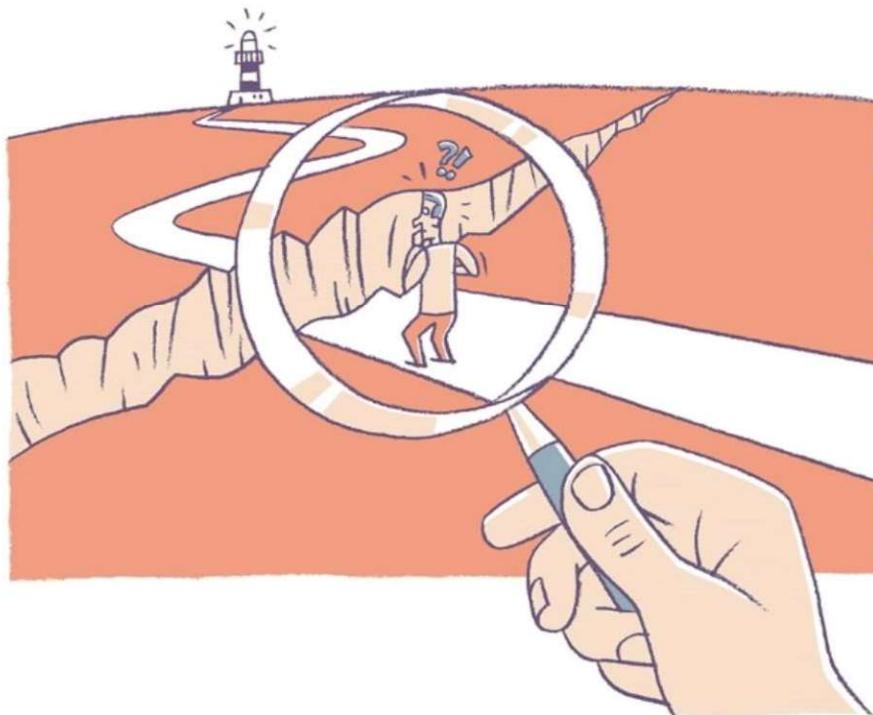
6. *Future Pace*: Wenn Du dieses Ziel erreicht hättest, wie würde sich Dein Leben verändern? Führe den Klienten 3 - 5 x in die Zukunft assoziiert in die Zukunft finde Situationen, in denen er sein Ziel lebt. Was verändert sich bei Ihm – in der Wahrnehmung und später auch im Verhalten. Wie wirkt es sich auf sein Umfeld aus und welche Aspekte sind noch wichtig.

Stolperstein

Mit dem Klienten ein geeignetes Ziel erarbeitet zu haben kann manchmal schon das Ergebnis eines Coachings sein. Doch noch interessanter wird es, wenn Sie mit dem Klienten versuchen die Tiefe zu erkunden. Dafür ist die erste und wichtigste Frage an den Klienten:

Was hindert Dich daran, Dein Ziel zu erreichen?

Bei einer guten Ziel-Evaluation können bereits einige Aspekte aufgetaucht sein, doch nur der genaue Detektiv-Prozess, der jetzt stattfindet, bietet genügend



Informationen, um Entscheidungen für geeignete Lösungswege zu fällen. Dieser Teil ist auch in unseren Ausbildungen ein wesentlicher Bestandteil. Wenn Sie es als Coach schaffen, den inneren Schalter so umzulegen, dass Sie, nachdem Sie Zuhörer und Informationsjunkte waren, nun zum Fährtenleser werden, können Sie sich auf einen spannenden Prozess freuen. Denn der Coach geht während der Stolpersteinsuche in den „Neugier State“ eines Sherlock Holmes. Denn die wahren

Lösungen sind oft gut im Menschen versteckt und mit anderen Schichten der Verschleierung verdeckt. Diese Schichten können Ebenen von Emotionen oder logische Muster sein. Der Klient ist sich dieser Aspekte seines Denkens nicht bewusst. Er kennt seine Schwierigkeiten, aber nicht die Handlungen und Denkmuster, welche diese erschaffen. Die Frage „Was hindert Sie daran, Ihr Ziel zu erreichen“ sollte daher nur eine Prozessfrage sein, die das Gespräch in eine neue Richtung bewegt. Jetzt gibt es verschiedene Reaktionen:

Roter Hering: Der Klient wirft dem Coach schnell eine plausibel klingende Lösung vor die Füße. Zum Beispiel: *„Ich bin halt so, weil mein Vater auch nicht mit Geld umgehen konnte.“*

Widerstand: Der Klient sträubt sich dagegen in die Tiefe zu gehen. *„Das ist doch unwichtig und trägt nicht zur Lösung bei.“*

Der Klient schiebt Halbwahrheiten vor, die anscheinend gegen das Thema sprechen: *„Es geht doch nicht, dass man sich einfach umdreht und geht?“*

Projektion: Der Klient schiebt die Verantwortung auf andere. *„Das konnte doch nichts werden, weil mein Chef ja auch keine Ahnung davon hat.“*

Suchprozess: Der Klient geht in eine Suchschleife nach eigenen Anteilen. Sichtbar an Augenbewegungen (Suchmuster) und vorsichtigen Aussagen zum Thema. Hier sind wir jetzt auf dem richtigen. Ihre Aufgabe als Coach ist es jetzt die richtige innere Repräsentation des Stolpersteins zu finden. Aber dazu später mehr.

Der rote Heringe und Ablenkungen vom eigentlichen Thema

Um vom Prozess abzulenken, wird man am Anfang gerne mal vom Klienten mit „roten Heringen“ gefüttert. Robert Dilts erwähnte dies in diesem Zusammenhang: Ein Klient, schafft es in diesem Moment, sich selbst und den Coach mit roten Heringen in die falsche Richtung zu führen. Für den Coach erscheint bei der Stolpersteinsuche meist sehr schnell eine Emotion in Verbindung mit Kindheitserlebnissen, die quasi zum Hinschauen animiert. Oder würden Sie einen roten Hering vor Ihnen auf dem Boden nicht auch näher betrachten? Diese Ablenkungen sind ein Schutz für den Klienten, um nicht das anzugehen, was nicht betrachtet werden möchte. Und der Geist der Klienten ist intelligent und nutzt unbewusst, während eines Coaching Gesprächs, alle machbaren Möglichkeiten des Ablenkens. Ein Coach, der in dem Glauben daherkommt, er habe einen Klienten vor sich sitzen, der voller Zielstrebigkeit ist das Thema jetzt sofort anzugehen, irrt leider. Denn Ihr Klient hat immer mehrere innere Anteile. Es gibt Teile, die zur Lösung hinstreben, aber auch welche, die eine Lösung in bestimmte Richtungen nicht so

gerne sehen. Und die übernehmen manchmal die Führung, lenken ab oder werfen quasi Lösungen in den Raum. Es gibt jedoch ein klares Kriterium, ob man dem Stolperstein auf der Spur ist. Es ist vor allem ein deutlicher Bruch in der Selbstverantwortung. Fragen Sie sich also als Coach in dieser Phase immer:

Verlässt der Klient jetzt gerade die Selbstverantwortung und manipuliert sich oder andere mit Schwäche? Was genau müsste getan werden, wenn es für die Person selbstverantwortlich perfekt wäre?

Dieser Gedanke an die Verantwortung ist ein guter Fokus für den Coach, um einer Spur zu folgen. Wann verlässt ein Klient seine Verantwortlichkeit oder wann übernimmt er zu viel davon? Beides wird sich als Problematik im Leben in verschiedenen Bereichen widerspiegeln. Finden Sie diese Bereiche und Sie sind der eigentlichen Lösung auf der Spur. Ein anderer Ansatz, den ich in diesem Zusammenhang gerne verfolge ist die Frage nach der inneren Wahrheit: „Ist es wirklich hundertprozentig wahr?“ Welche Annahmen macht der Klient noch, um sich selbst daran zu hindern, seinen neuen Weg zu gehen. Und wenn es tatsächlich halb wahre Gedankenmuster sind, dann zeigen diese sich in einer Art „verquerten Logik“. Diese sollten der Coach und hoffentlich auch der Klient auch im folgenden Gespräch erkennen. Allgemein gilt: Hat man den Stolperstein gefunden, dann ist es wie, als würden plötzlich alle Instrumente eines Orchesters wirklich im selben Takt spielen und die Dissonanzen verschwinden. Es gibt hier nicht viel zu schreiben. Unser Gehirn baut auf Kausalitäten und Logik auf. Wenn man die Logik des Klienten verstanden hat, dann wird sich auch die innere Logik des Stolpersteins mit der Akribie eines Detektivs aufdecken lassen.

Vorsicht Falle: Nicht Sie als Coach müssen den Stolperstein alleine verstehen. Vor allem Ihr Klient muss diesen klarsehen und erkennen.

Die Suche nach dem Stolperstein

Für Anfänger in diesem Bereich empfehle ich auf der Suche nach dem richtigen Stolperstein, mit dem Fokus auf die verlorene Selbstverantwortung, wie folgt vorzugehen: (Siehe hierzu auch Kapitel: *Die magischen Faktoren*)

1. Die Frage: Was hindert Sie daran Ihr Ziel zu erreichen?
2. Detailfragen des Metamodells
3. Spezielle Fragenmodelle, die das schützende Glaubenssystem durchbrechen. (OBSCURE, Provokatives Coaching, The Work, usw.)
4. Sobald Ideen (rote Fäden) auftauchen, folgt man den Fragen des inneren Bereichs des Coaching Circles. Passen Sie den Coaching Stil an das Thema des Klienten an und kommen damit immer weiter in die Tiefe des Themas.
5. Dem Unbewussten Raum geben – Hypnose oder Aufstellungsarbeit.

Im prozessorientierten Coaching ist dieser Bereich der wesentliche Weg. Das bedeutet, Sie bauen mit Fragen einen Prozess auf, der den Klienten zum eigenen Verständnis bringt. Er erkennt seine Anteile. Öffnet sich seinen Ängsten und nutzt dann erst die Mittel der Interventionsformate zum Lösen der Themen. Der Stolperstein ist der Eintritt in diesen Prozess. Wie ein Tunnel, der schneller zum Ziel führt. In der Physik gibt es den Tunneleffekt auch, bei dem Teilchen eine Energiebarriere, die sie klassisch nicht überwinden können, in einer Art Tunnel trotzdem durchqueren. Prozessorientiertes Coaching ist ähnlich. Es versetzt den Klienten in einen Zustand, in dem er seine Barriere erkennt und neu bewertet und dadurch hinter dieser Barriere seinem Ziel einen Schritt näherkommt.

Interventions- und Lösungsformate

Jetzt gibt es je nach Modell und Vorgehensweise viele verschiedene Wege um Veränderungsarbeit zu verfestigen. Der innere Kreis, wie im nachfolgenden Abschnitt beschrieben bietet Ihnen einen Entscheidungsweg, was als nächstes geschehen kann. Für den Weg der Lösung dahin gibt ganz unterschiedliche Formate, um zu einer Lösung zu kommen. Und in diesem Aspekt steckt schon wieder ein Hindernis. Denn die Lösung, wie wir sie für ein komplexes Gehirn wünschen, kann noch immer nur Teile des Ganzen beinhalten. Und so sind auch die meisten Formate spezifisch für bestimmte Aspekte des Denkens ausgelegt:

- Formate, die für eine Zielerarbeitung hilfreich sind.
- Lösungen für Arbeiten mit inneren Bedürfnisanteilen
- Glaubenssystem Lösungen
- Lösungen bei emotionalen Blockaden
- Unterstützungsformate, um benötigte Ressourcen für ein Verhalten zu integrieren
- Kurzzeitformate und schnelle Selbsthilfeformate.

Die Liste könnte noch eine ganze Zeit so weitergehen. Und jeder Art von Format hat seinen eigenen Ansatz und seinen eigenen Anspruch auf Vollständigkeit für einen kompletten Coaching Prozess. Es funktioniert auch wunderbar an manchen Coaching Sitzungen tatsächlich nur ein einzelnes Format durchzuführen. Manche Formate sind so lang, das dem Coach zu nichts weiter mehr Zeit bleibt. Dass Interventionen trotzdem erst an dieser Stelle im Coaching Circle sind, bedeutet nur, dass es hilfreich ist über die vorhergehenden Aspekte Bescheid zu wissen bevor man sich an einen Lösungsweg begibt. Es bedeutet nicht, dass es nur so und prinzipiell nicht anders geht. Coaching ist ein fließender Prozess und jeder Coach weiß, dass Lösungswege manchmal ihren eigenen Regeln folgen. Es geht jedoch darum, eine Struktur zu haben, der man folgen kann, gerade dann, wenn man als Anfänger im Coaching noch das Gefühl hat, die richtigen Schritte zu vermissen, die getan werden sollten.

Die meisten Ausbildungen definieren in der Regel die Lösungsformate als Teil der wichtigsten Prozesse im Coaching. Doch im prozessorientierten Vorgehen gilt:

Prozess vor Lösungsformat!

Das ist der Aspekt, der prozessorientiertes Coaching von anderen Coaching Techniken unterscheidet. Erlernen Sie den Weg der Coachinganalyse, um den Klienten in die heilende Energie zu bringen. Aus Sicht der Neurologie der Veränderung wird Ihnen das helfen mit ihren Klienten schnell effektiv andere Lösungen und Lösungswege zu erschaffen, die nachhaltig sind. Sie kommen genau an dem Punkt, der den Klienten helfen kann, seinem gesetzten Ziel näher zu kommen. Für die Lösungsformate gibt es eine Schatztruhe voller Veränderungsarbeit und jeder Coach wird seinen Weg finden und seine Techniken, mit denen er am liebsten arbeitet. Die besten Formate, welche ich gerne einsetze biete ich in einem Karteisystem für den schnellen Einsatz in der täglichen Arbeit an. Sehr zu empfehlen sind auch weitere Sammlungen von Kollegen, wie im Anhang angegeben.¹⁹

Abschluss, Integration, Hausaufgaben

Gerade bei der Arbeit mit Teilen sollte eine Integration zur Ganzheit einer Person stattfinden. Wer gerne multiple Persönlichkeiten erzeugt, sollte einmal „*Ich und die Anderen*“²⁰ lesen. Ebenso sollten mögliche Hausaufgaben besprochen werden und auch die Auftrags-Nachbesprechung sollte hier jetzt stattfinden. Gut geeignet ist hier Skala Arbeit. „Wie geht es Ihnen jetzt in Bezug zum Beginn? Wo waren Sie am

Anfang und wo sind Sie jetzt auf einer Skala von 1 - 10, 10 ist sehr gut und 1 ganz schlecht.“

Skalen

Skalenarbeit ist ein wichtiger Aspekt des Coachings und sollte regelmäßig genutzt werden. Denn es hilft dem Klienten eine rationale Definition für etwas zu finden, was im Coaching meist nur subjektiv beschrieben werden kann. Lassen Sie Ihren Klienten die Befindlichkeit auf einer Skala am Anfang und am Ende eines Coachings oder zu Beginn und nach einem Format festlegen und zeigen Sie dem ihm damit, wie sich eine Veränderung eingestellt hat.

Verankern mit Future Pace

Ein wichtiger Bereich im Abschluss ist der Future Pace. Also das Integrieren der Lösungen in die Zukunft. Hiermit wird die Nutzung der Lösung überprüft. Ist der Klient bereit, seinen Teil zu übernehmen und umzusetzen? Gleichzeitig hilft dies dem Unbewussten in der Zukunft Anker zu setzen und schwierige Situationen vorweg zu nehmen und den neuen Weg bereits einmal als Lösungsweg durchzuspielen. Damit ist die Aktivierung der neuen Lösungen in dieser zukünftigen Rolle einfacher. Also das Gehirn erinnert sich quasi dann, wenn eine Situation eintritt, die der alten Situation gleich, an die neue Lösung. Die Tür für neues Verhalten steht damit offen.

Und ebenso gilt hier das T.O.T.E. Prinzip – *Test - Operate - Test - Exit*. Wenn etwas nicht funktioniert hat, dann mache etwas Anderes. Dieser Satz ist wichtig für den Coach, damit er seine eigenen Handlungsweisen immer wieder überprüft. Verhindert wird manchmal die Anwendung dieser überaus wichtigen Regel durch die dem Coach eigenen Glaubensmuster. Darf ich denn versagen? Ich muss Leistung bringen, usw. Dies könnte einem möglichen veränderten Lösungsansatz, der jetzt noch angehängt werden kann, im Wege stehen. Das bedeutet, dass Sie ganz objektiv bleiben und davon ausgehen, dass Coaching keine Zauberei ist, sondern auch einmal nicht so funktioniert, wie Sie das erwarten. Hilfreich ist das, was funktioniert. Aber wenn etwas nicht funktioniert, dann mache etwas Anderes.

*Nicht der Coach, sondern seine Erwartungen verhindern freie
Lösungen!*
