

Neue Horizonte im Blick– die Arbeit mit den logischen Ebenen

Von Sonja Kupferschmid Boxler

Veränderungen gehören zum Leben dazu. Sie sind unvermeidlich, ermöglichen uns aber, Entwicklung und Wachstum zu erfahren. Was es braucht, ist ein Veränderungswunsch und die Überzeugung, sich den dazu nötigen Schritten hinzugeben. Denn eine Veränderung gelingt nicht von heute auf morgen. Vielmehr handelt es sich um einen Prozess, der durch Begleitungspersonen mit passenden Tools unterstützt werden kann..

Im Coaching und Mentoring unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden bei Veränderungs- und Entwicklungsprozessen und begleiten sie auf neuen Lebensabschnitten oder in einer beruflichen Neuorientierung. Oftmals ist dabei die Ausgangslage klar: es braucht Veränderung. Bei der Frage wie dies zu gewerkstelligen ist, tun sich viele Menschen schwer. Sie verlieren sich zwischen Veränderungsdrang und Unsicherheit, zwischen Wünschen, Zielen und Visionen. In der Begleitungsarbeit brauchen wir also Instrumente, die solch komplexen Situationen gerecht werden. Die Arbeit mit dem Modell der logischen Ebenen nach Dilts (1998) befähigt Begleitungspersonen und deren Kundinnen und Kunden zur ganzheitlichen Orientierungshilfe sowie zur Identifikation von Ansatzpunkten, um Veränderungen kompetent einzuleiten und umzusetzen.

Veränderungen – Herausforderung und Chance

«Veränderungen, die uns von aussen überraschen, bringen häufig eine Viel-

zahl an Unsicherheiten mit sich. Gerade im Umgang mit Situationen, in denen die Zukunft ungewiss und die Konsequenzen für uns persönlich unklar sind, tun wir uns schwer. Der Mensch bevorzugt Fakten und Tatsachen, auf die er sich verlassen kann. Auch Veränderungen, die wir selbst angehen können, fallen uns nicht immer einfach. Obschon wir uns nach etwas Neuem sehnen und insgeheim wissen, dass uns z.B. eine berufliche Neuorientierung guttun würde, zögern wir davor, es wirklich zu tun. Denn das, was der Mensch kennt, gibt ihm ein Gefühl von Vertrautheit und Sicherheit – weshalb (innerer) Widerstand oft die Folge ist. Gleichzeitig gehen Veränderungen aber auch mit Chancen einher, die man verpasst, wenn sie nicht wahrgenommen werden.

Eine Veränderung ermöglicht uns, (Weiter-)Entwicklung und Wachstum zu erfahren. Wir lassen Dinge los, lernen Neues kennen und machen Erfahrungen, die uns weiterbringen. Etwas zu verändern bedeutet, die Zukunft in die eigene

Hand zu nehmen und sie eigenständig zu gestalten. Gehen wir also den Schritt und folgen dem Wunsch nach einem Neuanfang, so öffnen wir uns selbst neue Wege.

Logische Ebenen erschaffen Möglichkeiten

Damit ein Veränderungsprozess eingeleitet und so neue Möglichkeiten eröffnet werden, brauchen wir Struktur und Orientierung. Als Begleitungspersonen helfen wir Menschen zu genau diesen Grundvoraussetzungen, in dem wir sie kompetent beraten und mit Modellen, Übungen sowie Strategien unterstützen. Das Modell der logischen Ebenen nach Dilts (1998) dient sowohl als Diagnoseinstrument, Orientierungshilfe als auch als effektives Tool für Veränderungen.

Die logischen Ebenen stellen sechs verschiedene Ebenen dar, auf denen Veränderungen angegangen und erzielt werden:



Die einzelnen Ebenen koordinieren und organisieren jeweils die Informationen der darunterliegenden Ebene. In Bezug auf unsere Kundinnen und Kunden bedeutet dies:

Ihr Verhalten (Ebene 2) hat Auswirkungen auf ihre Umgebung (Ebene 1), ihre Fähigkeiten und Kompetenzen (Ebene 3) beeinflussen ihr Tun und Handeln (Ebene 2), ihre Werte und Überzeugungen (Ebene 4) bestimmen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und genutzt werden (Ebene 3), ihr Rollenverständnis (Ebene 5) kennzeichnet die für sie relevanten Werte und Überzeugungen (Ebene 4) und ihre Vision oder auch ihr Spirit (Ebene 6), welche/r als verbindendes Element die Ebenen abrundet, prägt im Besonderen das Rollen- und Funktionsverständnis



(Ebene 5) und soll sich – damit Kongruenz erlebt wird – auf allen Ebenen wiederfinden.

Logische Ebenen als Diagnoseinstrument: Gemeinsam mit unserem Gegenüber können wir herausfinden, wo er/sie eine Veränderung braucht bzw. möchte. Im Dialog können wir beispielsweise während seinen/ihren Erzählungen mit Hilfe der logischen Ebenen herausfinden, auf welcher Ebene die Veränderung für ihn/sie als erstes spürbar ist. Folgerichtig ist das dann die Ebene, auf der eine Veränderung ersehnt wird.

Logische Ebenen als Orientierungshilfe: Diese Funktion ist ein Meta-Instrument, es dient vor allem uns als Begleitungspersonen, um das Anliegen des Gegenübers während des Begleitungsprozesses einzuordnen, um gute Fragen zu stellen und um die Gesamtsituation umfassend wahrnehmen zu können. Dazu fragen wir zum Beispiel die weiteren Ebenen ab, so entsteht ein umfangreiches Abbild der Gesamtsituation.

Logische Ebenen als effektives Tool: Die dritte Funktion begünstigt die Identifikation von Ansatzpunkten, um Veränderung umzusetzen. Hier wird die Rolle des Gegenübers geklärt, Standorte bestimmt und Entscheidungen getroffen. Dazu legen wir beispielsweise die Ebenen auf den Boden (Bodenarbeit) und der Kunde / die Kundin steht hinein, um herauszufinden, welches Rollenverständnis in der geschilderten Situation vorherrscht. So setzen wir die logischen Ebenen als effektives Tool ein.

Veränderungsprozesse als Coaches und betriebliche Mentor/-innen begleiten

Mit unserer Expertise als Coach oder betriebliche/-r Mentor/-in begleiten wir Einzelpersonen, Teams und Organisationen in Lern- und Entwicklungsprozessen und bieten bei persönlichen und/oder beruflichen Veränderungen Unterstützung. Wir verfügen über die Kompetenz, positive Veränderungsprozesse anzustoßen, neue Perspektiven zu schaffen und helfen dabei,

veränderte Denk- und Handlungsrouniten im Alltag zu verankern. Dabei ist die die Arbeit mit den sechs logischen Ebenen ein ganzheitliches Modell für Struktur und Orientierung. Indem wir gemeinsam mit dem Gegenüber herausfinden, auf welcher Ebene sich die Veränderung abspielt, so die Situation einordnen sowie die Rolle der betreffenden Person und ihre Standorte bestimmen, bietet dieses Tool ein nützliches Segel auf dem Weg zu neuen Horizonten.

Literaturverzeichnis

Dilts, R. B. (1998). Von der Vision zur Aktion: Visionäre Führungskunst. Die Erschaffung einer Welt, der die Menschen zugehören wollen. Angewandtes NLP. Paderborn: Junfermann.

Die Autorin

Sonja Kupferschmied Boxler



Ist beim Coachingzentrum Olten – dem Kompetenzzentrum für Coaching, betriebliches Mentoring, Supervision und Resilienztraining – in der Geschäftsführung tätig und hat sich beim Auf- und Ausbau des Weiterbildungsangebotes vertieft mit dem Thema Rollenvielfalt und Rollenwechsel auseinandergesetzt.

Coachingzentrum Olten – seit 20 Jahren erfolgreich am Markt



Möchten Sie Menschen in Veränderungsprozessen begleiten? Bilden Sie sich zum Coach und betriebl. MentorIn weiter und lernen Sie im Lehrgang Coaching Mentoring beim Coachingzentrum Olten wirkungsvolle Impulse zur Weiterentwicklung kennen.



CZO Coachingzentrum Olten GmbH
Konradstrasse 30 | 4600 Olten
www.coachingzentrum.ch