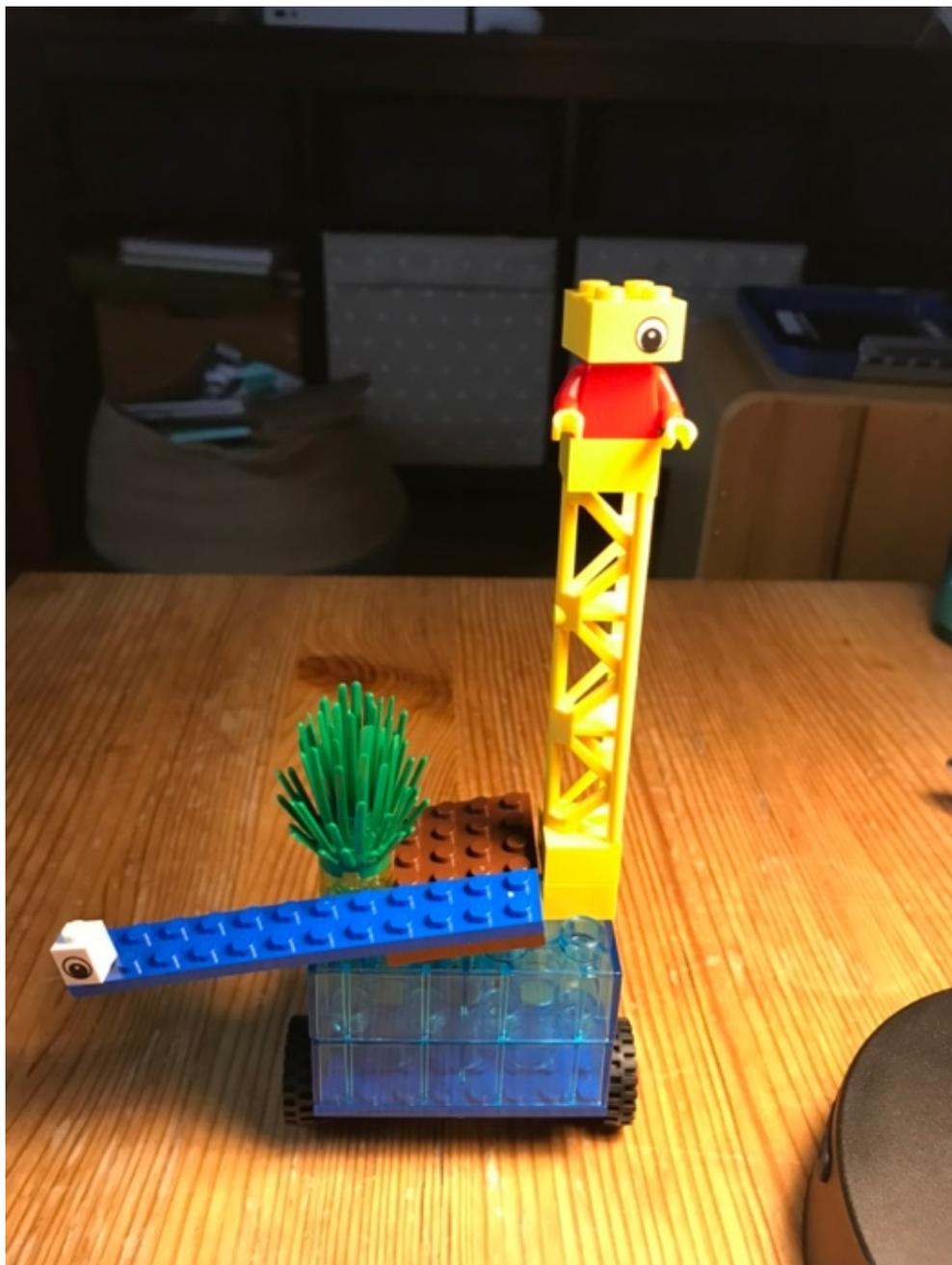


Externalisierung im Coaching mit Lego Serious Play



Inhaltsverzeichnis

<u>EINFÜHRUNG</u>	<u>3</u>
<u>EXTERNALISIERUNG</u>	<u>3</u>
FORMEN DER EXTERNALISIERUNG	4
PHASEN DER EXTERNALISIERUNG IM COACHING	4
<u>LEGO SERIOUS PLAY (LSP)</u>	<u>5</u>
GESCHICHTE	5
VORTEILE VON LEGO SERIOUS PLAY.....	5
AUSSTATTUNG – PAKETE UND SORTIERUNG.....	6
<u>EXTERNALISIERUNG IM COACHING MIT LEGO SERIOUS PLAY - PRAXISBEISPIEL</u>	<u>6</u>
AUSGANGSSITUATION	6
EXTERNALISIERUNGSPHASEN.....	6
<u>FAZIT</u>	<u>10</u>

Einführung

Die systemische Theorie orientiert sich an dem Grundgedanken des Konstruktivismus. Demnach konstruiert jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit aufgrund seiner subjektiven Wahrnehmungen. Eine objektive Wirklichkeit gibt es im Konstruktivismus nicht. Jeder Mensch schafft sich seine subjektive Realität, in dem er seinen Wahrnehmungen eine Bedeutung gibt. Diese Zuschreibungen/Interpretationen sind abhängig von der individuellen Prägung. Die Prägung erfolgt im Laufe unserer Lebensgeschichte. Einfluss auf unsere Prägung haben unsere Eltern, Freunde und Familie, die Werte und Normen der Gesellschaft in der wir aufwachsen und vieles mehr.

Erleben findet also immer in systemischen Kontexten statt, in denen wir als eigenständiges System mit anderen beteiligten Systemen in Wechselwirkung treten. Möchten wir Erleben verändern ist es wichtig, den systemischen Kontext zu berücksichtigen, in dem dieses Erleben stattfindet.

Wir bilden mit dem Coachee auch ein (soziales) System und haben gerade dadurch überhaupt erst die Möglichkeit auf ihn einzuwirken.

Der Konstruktivismus impliziert, dass wir als Konstrukteure unserer Wirklichkeit diese dann natürlich auch jederzeit verändern, also neu konstruieren können.

In unserer Rolle als Coach unterstützen wir unsere Coachees bei dieser Neukonstruktion. Wir helfen ihnen neue Wege zu finden bzw. neue Möglichkeitsräume zu öffnen, da die bekannten und bereits ausgetretenen Pfade keine neuen Erkenntnisse und Veränderungen versprechen.

Bei der Konstruktion unserer Realität macht unser Gehirn keinen Unterschied zwischen der von uns erlebten Wirklichkeit und Imaginationen. Aus diesem Grund kann eine Coachee durch Imagination die Art und Weise wie sie ihre Wirklichkeit konstruiert verändern.

Diesen Umstand nutzen wir im Coaching auch bei der Methode der Externalisierung.

Externalisierung

Externalisierung bedeutet nach außen verlagern. Bei der Externalisierung trennen wir das Problem von der Coachee, die dieses Problem hat. Es findet eine Dissoziation statt, d.h. eine Abtrennung vom Erleben. Dies kann gerade bei schwierigen Situationen Handlungsräume bei der Coachee öffnen. Die Coachee schaut dann von außen auf ihr Problem, nimmt also einen Perspektivwechsel vor und es entsteht eine Distanz zum Problem.

Entwickelt wurde die Methode der Externalisierung vom australischen Sozialarbeiter und Familientherapeuten Michael White und seinem neuseeländischen Kollegen David Epston.

Die Methode der Externalisierung nimmt zunächst einmal Sprache als Mittel, um eine Trennung des Problems von der persönlichen Identität der Coachee zu erreichen. Es ist wichtig, auf die Formulierung zu achten: Wenn die Coachee sich zum Beispiel in einer bestimmten Situation unsicher fühlt, dann bedeutet das nicht, dass sie „die Unsichere“ ist.

Stattdessen wird das Problem Unsicherheit als etwas Eigenständiges angesehen, was mal mehr, mal weniger vorhanden ist. Es liegt im Außen, leistet ab und zu Gesellschaft und kann aktiv verändert werden. Somit ist nicht die Coachee das Problem, das Problem ist das Problem. Die sprachliche Trennung hilft der Coachee dabei, dass sie sich nicht mehr von dem Problem beherrscht fühlt und ein Stück weit loslassen kann.

Formen der Externalisierung

Es gibt verschiedene Wege eine Externalisierung durchzuführen:

- Auf rein narrativer Ebene werden sprachliche Formulierungen gesucht, die es der Coachee erleichtern, sich vom Problem zu lösen.
- Die Coachee schreibt Briefe oder Geschichten z.B. ein Brief an ihr Problem.
- Aufstellungen: Die Coachee stellt die relevanten Systeme zum behandelten Thema visuell im Raum auf z.B. mit Metaplankarten, Stühlen.
- Verwendung von Symbolen wie Figuren oder Gegenständen. In diese Kategorie fällt auch die Arbeit mit Lego Serious Play.

Phasen der Externalisierung im Coaching

Phase 1	Das Problem beschreiben lassen. Dabei nutzen wir eine Sprache, die die Trennung von Person und Problem unterstützt (z.B. ein Teil von Dir fühlt sich dann..., Substantivierungen verwenden)	Person und Problem sind eins
Phase 2	Dem Problem einen Namen geben und so von der Person trennen (z.B. einen Vornamen oder Phantasienamen, oder die substantivierte Form des Gefühls)	Die Person ist die Person Das Problem ist das Problem.
Phase 3	Ein Symbol oder Gegenstand für das Problem finden um es damit aus der Person herauszulösen.	Das Problem kann verändert werden und verliert seinen Schrecken
Phase 4	Den Einfluss explorieren und gestalten	Der Einfluss des Problems wird weniger und die Beziehung wird gestaltet
Phase 5	Doppelte Externalisierung mit Problem und Lösung	Die Person wird wieder zielgerichtet handelnder Akteur

Jaakko Johanssen (2015): Phasen bei der Externalisierung

LEGO Serious Play (LSP)

Geschichte

LEGO Serious Play hat seine Ursprünge in den 1990er Jahren. Johan Roos und Bart Victor, beide damals Professoren am International Institute for Management Development in Lausanne, entwickelten das Real-Time-Strategy-Konzept (RTS). Ein Bestandteil dieses Konzeptes war das Arbeiten mit Metaphern, Symbolen und Storytelling. Das Konzept sollte mit spielerischen Methoden anwendbar sein.

1996 erhielten Roos und Victor den Auftrag ein Strategieprogramm für das Topmanagement von LEGO zu entwickeln. Gemeinsam mit dem damaligen CEO von LEGO, Kjeld Kirk Kristiansen, entwickelten sie LEGO Serious Play als Prozess zur Identifikation, Kommunikation und Umsetzung einer neuen LEGO - Unternehmensstrategie.

LSP basiert auf der grundlegenden Idee, dass jeder Gedanke, jedes Erlebnis oder Vorhaben in Form von dreidimensionalen Legomodellen visualisiert werden kann. Die Legobausteine dienen dabei als Symbole, d.h. der Anwender schreibt einzelnen Steinen und den gebauten Modellen bestimmte Sachverhalte zu.

Im Juni 2010 wurde LEGO Serious Play unter einer Creative Commons License veröffentlicht. Damit gab LEGO die offizielle Nutzung von LEGO Serious Play frei. Seitdem wurde die LSP-Methode ständig weiterentwickelt und die Einsatzzwecke haben sich deutlich vergrößert.

Obwohl LEGO Serious Play ursprünglich für die Strategieentwicklung und das Arbeiten in Gruppen entwickelt wurde, eignet es sich auch sehr gut zum Einsatz im systemischem Einzelcoaching als Form der Externalisierung und Visualisierung.

Mit LEGO Serious Play nutzen wir die stark ausgeprägte Hand-Gehirn-Verbindung. Forschungen haben ergeben, dass Denken in Verbindung mit Bewegungen und Empfindungen, insbesondere mit den Händen, zu einem tieferen Verständnis von Themen führt. Die Themen werden visualisiert und durch das Bauen von symbolischen Modellen „begreifbar“ gemacht. Einsicht, Inspiration und Vorstellungskraft werden dadurch gefördert. Mit LEGO Serious Play nutzen wir die Konzepte des Spiels, des Konstruktivismus und der Imagination.

Vorteile von LEGO Serious Play

- LEGO und das Bauen damit ist vielen aus der Kindheit bekannt. Somit kann der Einsatz niederschwellig und emotional positiv besetzt sein.
- Es gibt eine enorm große Zahl von Möglichkeiten Themen zu symbolisieren. So lassen sich zum Beispiel sechs gleichfarbige 2x4 Steine auf 915.103.765 verschiedenen Wegen zusammensetzen
- Komplexe Sachverhalte können vereinfacht dargestellt werden
- Verbindungen zwischen Systemen können visualisiert werden
- Die Modelle können auch zur Aufstellung genutzt werden
- Die Coachees können bei Bedarf das Modell behalten und bei neuen Erkenntnissen verändern und erweitern und Änderungen bildlich dokumentieren

Meine Erfahrung ist, dass Lego bei meinen Klienten positive Assoziationen weckt. Die Legobox steht sichtbar in meinem Coachingraum und bisher hat ausnahmslos jeder Coachee mit Neugier und Freude gefragt, was man damit wohl im Coaching anstellen kann. Ein Gruppenleiter beispielsweise, der mir die Heterogenität seines Teams darstellen wollte, griff spontan beherzt in die Box und nutzte die Legosteine als Symbol für seine Mitarbeitenden. Da er Kenntnisse der Farbtypen aus der Insights MDI Analyse besitzt, wählte er die Steinefarben nach den vermuteten dominanten Farbtypen seiner Mitarbeitenden aus und bildete die Beziehungen im Team auch räumlich durch die Anordnung der Steine ab.

Ausstattung – Pakete und Sortierung

Wer mit Lego Serious Play arbeiten möchte kann dazu im Handel fertig konfektionierte Pakete mit unterschiedlichem Umfang und Inhalt erwerben. Ich besitze ein Starter Set mit 234 Steinen, das für Einzelcoachings in jedem Fall ausreicht. Das kleinste erhältliche Paket ist das „Window Exploration Pack“ mit 51 Steinen. Erhältlich ist dieses bei Lego nur im 100er Pack, kann jedoch bei Händlern auch in kleineren Mengen erworben werden. Grundsätzlich kann sich natürlich jeder auch seine eigene Sammlung zusammenstellen oder gekaufte Pakete erweitern z.B. mit Legosteinen aus dem Kinderzimmer. Eine überschaubare Steineauswahl kann von Vorteil sein. Die begrenzte Auswahl an Steinen und die begrenzte Zeit in der Coachingsitzung kann die Coachees dabei unterstützen, den Fokus auf das Wesentliche zu lenken.

Externalisierung im Coaching mit Lego Serious Play - Praxisbeispiel

Ausgangssituation

Die Coachee ist seit einigen Jahren selbständig als Therapeutin in Teilzeit beschäftigt und war während dieser Zeit auch angestellt in verschiedenen therapeutischen Einrichtungen tätig. Da ihre befristete Stelle demnächst ausläuft, beschäftigt sie sich aktuell mit der Gestaltung ihrer weiteren beruflichen Laufbahn.

Externalisierungsphasen

Phase 1: Problemschilderung der Coachee

Ins Coaching kam sie mit der Fragestellung, ob sie zukünftig weiterhin beruflich zweigleisig fährt oder sich ausschließlich auf den Ausbau ihrer Selbständigkeit fokussiert. Ihr Herz schlägt für die Selbstständigkeit. Der Gedanke an eine Vollzeitselbständigkeit löst jedoch bei ihr große Unsicherheit aus. Diesem Gefühl der Unsicherheit begegnet sie dann mit einer Suchbewegung nach offenen Stellen. Da sie diese Situation als belastend empfindet und den Eindruck hat, dass die Unsicherheit einem klaren Blick auf die richtige Entscheidung im Weg steht, wollte sie sich im Coaching die Unsicherheit näher anschauen.

Phase 2: Namen für das Problem finden

Als Namen verwendeten wir einfach „die Unsicherheit“ und nicht „deine Unsicherheit“, um eine kleine sprachliche Distanzierung einzuführen. Die Suche nach einem anderen Namen zur Dissoziation (z.B. Vornamen oder Phantasienamen etc.) ist hier nicht notwendig, da die Dissoziation durch den Bau des Modells stattfindet, dem natürlich auch, nach Fertigstellung, ein anderer Name gegeben werden kann.

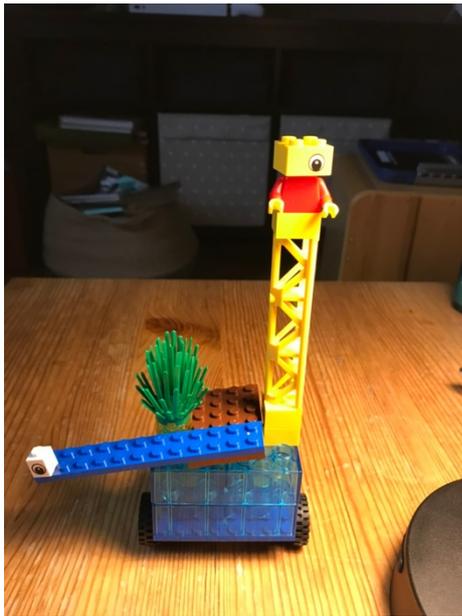
Phase 3: Symbolisierung einführen

Die Symbolisierung sollte bei der Externalisierung grundsätzlich von der Coachee gefunden werden. Es gibt viele Varianten sie dabei zu unterstützen. Wir können beispielsweise an Eigenschaften anknüpfen, die die Coachee bei der Problembeschreibung genannt hat oder auch direkte Vorschläge machen. Dabei sollten wir die Sprache der Coachee aufgreifen und uns in ihren bevorzugten Wahrnehmungskanälen bewegen (VAKOG). Im konkreten Fall hatte die Coachee die Legobox im Raum schon zu Beginn des Coachings mit einem freudigen: „Das ist aber süß“ kommentiert und daher machte ich ihr direkt das Angebot an dieser Stelle damit zu arbeiten: „Ich hatte vorhin den Eindruck, dass sie offen dafür sind, dass wir die Legosteine im Coaching verwenden. Dafür wäre jetzt ein guter Zeitpunkt. Möchten sie sich auf dieses Vorgehen einlassen“. Nach Bestätigung durch die Coachee: „Wenn die Unsicherheit als Legomodell vor ihnen stehen würde. Wie würde die Unsicherheit aussehen? Welche Eigenschaften hätte Sie? Nehmen sie sich einfach die für sie passenden Steine und stellen sie die Unsicherheit dar“.

Es ist wichtig, dass wir der Coachee bei der Einführung der Symbolisierung ausreichend Zeit geben. Der Coachee kann es nicht ganz leicht fallen einen Einstieg zu finden. Das Problem muss sich erst einmal Schritt für Schritt materialisieren. Es kann auch eine Hemmschwelle geben, die eigenen Assoziationen nach außen sichtbar zu machen, weil die Coachee diese für zu verrückt, unpassend oder noch nicht ausgereift genug hält. Sollte dies der Fall sein, unterstützen wir sie in diesem Prozess mit Aussagen wie z.B.: „Ich sehe sie zögern. Möchten sie mir den Grund dafür nennen?“; „Welche Gedanken und Bilder gehen ihnen gerade durch den Kopf?“; „Nach meiner Erfahrung ist es gut, mit der ersten spontanen Idee loszulegen. Sie können das Modell noch jederzeit verändern“.

Zusammengefasst können folgende Punkte beachten werden:

- In der Anmoderation der Methode sollte der Coach Prozesshinweise geben:
 - Nehmen sie sich die Zeit, die sie für die Darstellung brauchen
 - Jeder Stein kann einen Sachverhalt repräsentieren, den sie ihm zuweisen
 - Sie können ganz still bauen oder, wenn sie mögen, während des Bauens ihre Gedanken laut aussprechen
 - Ihr Modell wird von mir nicht bewertet
 - Wenn sie noch etwas unsicher sind wie das Modell aussehen wird, folgen sie gerne ihrem ersten Impuls und bauen los.
 - Sie können jederzeit Veränderungen an ihrem Modell vornehmen
- Der Coachee ausreichend Raum geben, Gedanken zu entwickeln und diese darzustellen. Meiner Erfahrung nach ist Zurückhaltung des Coaches sehr wichtig, damit die Coachee sich in den Prozess einfinden und darin aufgehen kann.
- Die Coachee sollte das Modell grundsätzlich bevor wir damit arbeiten erst einmal zu Ende bauen. Natürlich kann situativ der Prozess auch anders verlaufen.



Im vorliegenden Fall baute die Coachee im ersten Schritt dieses „Gefährt“.

Bild 1

Phase 4: Arbeit mit dem Problem als externer Gegenstand

Die Arbeit mit dem Problem kann mit einer Frage nach dem Unterschied eingeleitet werden: „Wie hat sich ihr Befinden verändert, wo jetzt das Problem vor ihnen steht?“

In unserem konkreten Coachingfall hatte während des Bauens schon eine Transformation des Problems stattgefunden. Die Coachee sah in dem Modell nun nicht mehr ein Problem, sondern für sie wichtige Eigenschaften/Werte und Möglichkeiten. Diese erforschten wir gemeinsam näher, in dem wir die Bestandteile des Modells durchgingen.

Unterstützen können wir die Coachee dabei mit Fragen nach Bedeutungen, Möglichkeiten und dem Herausarbeiten und der sprachlichen Verstärkung von Ressourcen. Wir können auch eigene Interpretationen anbieten und damit weitere Räume öffnen. Beim Anbieten von Deutungen sollten wir jedoch vorsichtig vorgehen („Wenn ich die Räder an ihrem Modell sehe kommt mir der Gedanke, dass die Unsicherheit auch etwas Mobiles in sich trägt“.)

In dem hier gebauten Modell zeigten sich für die Coachee folgende Bedeutungen, Ressourcen und Möglichkeiten:

Eigenschaften	Bedeutungen	Ressourcen	Möglichkeiten/Nutzen
Räder	Repräsentieren Instabilität und rastloses umherfahren	Mobilität, Beweglichkeit	Aufsuchen neuer Beschäftigungsfelder zur Sammlung von Erfahrung und Wissen
Pflanze	Steht für Lebendigkeit, Natürlichkeit (wichtige Werte der Coachee); In der Lebendigkeit liegt auch Unsicherheit, Unwägbarkeit, Risiko	Wachstum Lebendigkeit	Inneres Wachstum erlaubt der Coachee beständige Weiterentwicklung und Anpassung an die Umwelt. Wichtig zur

			Entwicklung ihrer Selbständigkeit.
Auge	Wachsamer Blick nach allen Seiten zur Erkennung von Gefahren und Chancen	Aufmerksamkeit Neugier	Die Coachee kann Gefahren frühzeitig erkennen und sich schützen. Neugier erleichtert ihr das Lernen und Anpassung an geänderte Bedingungen.
Mast mit Figur	Die Figur ist die Coachee, die erhöhte Position erlaubt es ihr noch besser in die Ferne zu sehen, zu sehen was auf sie zukommt, auf die Dinge von oben zu schauen	Weitsicht Umsicht	Rechtzeitig vor Gefahren schützen und somit Sicherheit schaffen; Chancen rechtzeitig erkennen
transparente Steine	Authentischer und offener Auftritt; dadurch auch verletzlich	Authentizität Offenheit Ehrlichkeit Empathie	Wichtige Eigenschaften in ihrer Rolle als empathische Therapeutin; auch ein Kern ihrer Marke

Durch die Arbeit mit dem Modell hatte die Coachee nun eine andere Wahrnehmung und konnte in/neben der Unsicherheit ihre Ressourcen und Möglichkeiten sehen. Die Unsicherheit hatte für sie keinen störenden Charakter mehr, der ihrer Selbständigkeit im Weg steht. Vielmehr erschien ihr jetzt die Unsicherheit wie ein guter Verbündeter auf ihrem Weg. Ich fragte die Coachee, ob der Name Unsicherheit für das Modell noch stimmig ist. Sie verneinte dies und gab dem Modell ihren eigenen Vornamen Britt. Sie sah im Modell sich selber mit all ihren Unsicherheiten, Stärken, Ressourcen und Möglichkeiten repräsentiert.

Phase 5: Externalisierung mit Problem und Lösung

In der weiteren Arbeit nahmen wir die Arbeitsverhältnisse der Coachee mit in die Betrachtung auf. Diese sind in Bild 2 als Steine und Steinbauten neben dem Modell sichtbar. Mir fiel sofort auf, dass im Gegensatz zur bunten Britt die Arbeitsstellen in „tristen“ Farben und einfachen Formen dargestellt sind. Dies hatte für die Coachee jedoch keine Bedeutung. Vielmehr wurde ihr ihre bisherige berufliche Strategie klarer: Ihre Mobilität und Neugier hatte es ihr möglich gemacht, verschiedene berufliche Stationen „anzufahren“, dort Kontakte zu knüpfen und neues Wissen „aufzuladen“ (dargestellt in Bild 3 durch die bunten Steine auf dem Modell). Durch das Aufladen des Wissens wurde das Modell auch gleich stabiler. Durch ihre bisherige Vorgehensweise hatte sich die Coachee nicht nur existenziell wichtige Einnahmen ermöglicht, sie hatte auch wichtiges Wissen für ihre Selbständigkeit gesammelt und potentielle Kundenkontakte geknüpft.

Ich fragte die Coachee, was sich für sie durch diese Klarheit verändert hat. Sie blickte nun viel positiver auf ihren beruflichen Weg und ihr wurde klar, dass ein Angestelltenverhältnis auch in der nahen Zukunft noch wichtig sein würde zur Erreichung des Ziels einer Vollzeit Selbständigkeit. Im neuen Arbeitsverhältnis soll es die Möglichkeit geben, eine Ausbildung zur

Supervisorin zu machen. Danach kann sie sich eine Vollzeitselfständigkeit als Supervisorin vorstellen. Somit war auch der Fokus der weiteren Stellensuche gelegt.



Bild 2



Bild 3

Fazit

Zur zielorientierten Neukonstruktion unserer Wirklichkeit kann es, insbesondere bei emotional besetzten Themen, sehr wirksam sein, eine Externalisierung vorzunehmen um eine Trennung von Problem und Person vorzunehmen. Durch die Abspaltung des Problems und seiner Verlagerung nach außen, wird der Coachee idealerweise das Loslassen des Problems möglich und sie empfindet sich wieder als handelnde Akteurin.

Lego Serious Play bietet uns eine gute Möglichkeit, das Problem im außen sichtbar zu machen. Die Nutzung der Gehirn-Hand-Verbindung aktiviert dabei die Areale im Gehirn, die ein tieferes Verständnis des Themas und unsere Kreativität fördern. Sowohl die visuelle als auch die kinästhetische Wahrnehmung werden angesprochen. Das Bild des Modells erleichtert die spätere Erinnerung an die Inhalte und Emotionen im Coaching. Das Modell kann auch aufbewahrt und nachträglich verändert werden. Eine anschauliche Entwicklungsdokumentation ist somit ebenfalls möglich.