

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach

bei der Inkonstellation GmbH, Köln



Thema

Die Nutzung der „Pyramide von Dilts“ im Coaching
(Kategorie: Methoden)

vorgelegt von Gabriele Randel

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Aufbau der Pyramide von Dilts	3
3. Arbeiten mit der Pyramide von Dilts im Coaching.....	4
4.1. Arbeiten auf den einzelnen Ebenen	4
4.1.1. Einstieg auf der untersten Ebene (Umgebung)	4
4.1.2. Arbeit auf der Verhaltensebene	4
4.1.3. Arbeit auf der Fähigkeiten-Ebene	5
4.1.4. Arbeit an Glaubenssätzen und Werten	5
4.1.5. Arbeit auf der Identitätsebene	5
4.1.6. Arbeit auf der Sinnebene oder übergeordneten Ebene	6
4.2. Bottom-up-Arbeiten entlang den Ebenen der Pyramide.....	6
4.3. Top-down-Arbeiten entlang den Ebenen der Pyramide	7
4.4. Veränderung durch Arbeit auf der nächsthöheren Ebene der Pyramide.....	8
4.5. Arbeiten auf den drei unterbewussteren Ebenen der Pyramide von Dilts	9
4.5.1. Wertearbeit im Reiss Motivation Profile® RMP	9
4.5.2. Bearbeitung hinderlicher Glaubenssätze mit „The Work“ von Byron Katie	9
4.5.3. Identitätsbasierte Veränderung in der „1%-Methode“ von James Clear	10
4.5.4. Veränderung über den „Sinn im Leben“ nach Viktor E. Frankl	10
4. Schlussbetrachtung.....	10
5. Literatur	11

1. Einleitung

Im Coachingprozess begegnen wir mit den unterschiedlichsten Herausforderungen. Manchmal betreffen sie äußere Umstände, manchmal das eigene Verhalten oder tief verankerte Überzeugungen und Werte. Manche Coachees kommen mit sehr konkreten Anliegen z.B. zu ihrer Arbeit oder zu einer Entscheidung, die ansteht. Andere spüren eher ein diffuses Unbehagen oder eine innere Unruhe, können aber noch nicht benennen, woran es eigentlich liegt. In allen Fällen geht es darum, Orientierung zu finden – und dafür ist es hilfreich, ein Modell zur Hand zu haben, das Struktur gibt und an dem Coach und Coachee gemeinsam arbeiten können.

Die Pyramide der logischen Ebenen von Robert B. Dilts ist ein solches Modell. Sie wurde in den 1980er-Jahren entwickelt, basierend auf den systemischen Überlegungen von Gregory Bateson. Dilts ordnete menschliche Entwicklung und Veränderung in sechs Ebenen ein: von der Umgebung, dem Verhalten und den Fähigkeiten über Werte und Glaubenssätze bis hin zur Identität und der Ebene des Sinns oder der Zugehörigkeit. In der Pyramidenform wird diese Hierarchie anschaulich – unten breit, oben schmal – und zeigt: Die oberen Ebenen bauen auf den unteren auf, und gleichzeitig sind die oberen den unteren Ebenen übergeordnet, üben Einfluss aus.

Im Coaching kann die Pyramide auf verschiedene Weise genutzt werden: als Diagnosewerkzeug, um ein Anliegen zu klären, als Leitfaden durch den Prozess oder als Karte, um sich nicht zu verlieren, wenn die Gespräche komplexer werden. Sie hilft dabei, zu erkennen, auf welcher Ebene ein Thema gerade anzusiedeln ist und auf welcher Ebene vielleicht die eigentliche Veränderung stattfinden müsste.

Diese Hausarbeit stellt das Modell von Dilts in seinem Aufbau und seiner Herkunft vor und zeigt auf, wie es im Coaching praktisch eingesetzt werden kann. Dafür wurden Fragen zusammengetragen, die das Arbeiten mit dem Modell erleichtern können, sowie beispielhafte Coaching-Anliegen zur Verdeutlichung der Einsatzmöglichkeiten.

2. Aufbau der Pyramide von Dilts

Die Pyramide von Dilts besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Ebenen (siehe Abb.1).

1. **Umgebung:** Auf dieser Ebene geht es um das System, in dem sich jemand befindet, also die äußeren Gegebenheiten, das Umfeld, die Mitmenschen, auch die Zeit.
2. **Verhalten:** Hier geht es um konkrete Handlungen und Verhaltensweisen. Was tut der Coachee? Was sind die konkreten Schritte, die er oder sie unternimmt?
3. **Fähigkeiten:** Diese Ebene betrifft die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen, die der Coachee besitzt. Welche Kompetenzen braucht der Coachee, um seine Ziele zu erreichen?
4. **Glaubenssätze und Werte:** Auf dieser Ebene spielen die Überzeugungen, Glaubenssätze und Werte des Coachees eine Rolle. Welche Überzeugungen limitieren oder unterstützen den Coachee in seinem Handeln?
5. **Identität:** Hier geht es um das Selbstbild und die Identität des Coachees. Wer ist der Coachee? Wie sieht er sich selbst, und wie beeinflusst das seine Ziele und Handlungen?
6. **Spirituelle Ebene:** Diese Ebene, die auch mit „Vision“, „Zugehörigkeit“ oder „Sinn“ bezeichnet wird, bezieht sich auf die Frage nach dem größeren Kontext oder der Bedeutung, in dem der Coachee agiert. Es geht um Werte, die über das Individuum hinausgehen, z.B. das Bedürfnis nach Erfüllung oder einem höheren Ziel/Zweck.



Abb. 1 Pyramide nach Robert Dilts

3. Arbeiten mit der Pyramide von Dilts im Coaching

Mit der Pyramide nutzen Coach und Coachee eine gemeinsame Kommunikationsgrundlage und finden Orientierung. Entwicklungsthemen können gezielter angegangen und herausgearbeitet werden, auf welcher Ebene der Coachee momentan überhaupt Unterstützung braucht. Dabei kann der Coach entweder entlang der Pyramide arbeiten oder flexibel die Ebenen ansteuern, die im Gespräch sichtbar werden. Ein mögliches Vorgehen wäre, zunächst Fragen zur aktuellen Umgebung zu stellen und dann, je nach Antworten und Gesprächsverlauf, höher in Richtung Werte oder Identität zu gehen, um nachhaltige Veränderungen vorzubereiten.

4.1. Arbeiten auf den einzelnen Ebenen

4.1.1. Einstieg auf der untersten Ebene (Umgebung)

Der Coach kann hier nach den äußeren Faktoren, dem Umfeld und den Bezugspersonen fragen, und somit gemeinsam mit dem Coachee dessen System erkunden. Wenn der Coachee z.B. in einem stressigen oder wenig unterstützenden Umfeld lebt und arbeitet, könnte es hilfreich sein, ggf. Änderungen im Umfeld oder der Umgebung zu betrachten (z.B. Arbeitsplatz, Teamdynamik) und die Beziehungen zu seinen Mitmenschen zu erkunden.

Beispiele für hilfreiche Fragen:

- Wie sieht deine aktuelle Umgebung aus (z.B. Arbeitsplatz, Zuhause)?
- Wer oder was in deinem Umfeld unterstützt dich bei der Erreichung deines Ziels?
- Wer oder was in deiner Umgebung hindert dich daran, dein Ziel zu erreichen?
- Gibt es Aspekte deiner Umgebung, die du ändern könntest, um deine Situation zu verbessern?
- Wie könntest du deine Umgebung so gestalten, dass sie deine gewünschten Veränderungen fördert?
- Welche Ressourcen in deinem Umfeld könntest du noch nutzen?

4.1.2. Arbeit auf der Verhaltensebene

Hier geht es darum, konkrete Handlungen und deren Auswirkungen zu reflektieren. Welche Verhaltensweisen führen zu Erfolg oder Misserfolg? Der Coach kann Unterstützung bei der Entwicklung neuer oder

der Modifikation bestehender Verhaltensmuster bieten. Es können konkrete Schritte erarbeitet werden, um das Ziel zu erreichen, und mögliche Hindernisse identifiziert werden, die das Erreichen verhindern.

Hilfreiche Fragen zur Verhaltensebene:

- Was tust du derzeit, um dein Ziel zu erreichen?
- Welche Verhaltensweisen haben in der Vergangenheit zu deinem Erfolg beigetragen?
- Gibt es Verhaltensweisen, die dich vom Erreichen deines Ziels abhalten?
- Welche neuen Verhaltensweisen könntest du ausprobieren, um deinem Ziel näher zu kommen?
- Welche konkreten Schritte unternimmst du?
- Wie konsequent bist du in deinen Handlungen?
- Was könntest du tun, um mehr Motivation für dein Verhalten zu entwickeln?
- Wie reagierst du, wenn du mit Hindernissen konfrontiert wirst?

4.1.3. Arbeit auf der Fähigkeiten-Ebene

Eine der wichtigsten Aufgaben auf dieser Ebene ist es, den Coachee dabei zu unterstützen, eigene Ressourcen und Stärken zu erkennen und zu nutzen. Es kann erarbeitet werden, welche Kompetenzen der Coachee bereits für das Erreichen seines Ziels hat und welche er möglicherweise noch entwickeln muss, um dieses zu erreichen. Dafür können Strategien oder Trainings-pläne aufgestellt werden, die dem Erlernen neuer Fähigkeiten dienen.

Fragen zur Erkundung der Fähigkeiten:

- Welche Fähigkeiten benötigst du, um dein Ziel zu erreichen?
- Welche dieser Fähigkeiten hast du bereits, und welche musst du noch entwickeln?
- Welche Stärken kannst du nutzen, um dein Ziel zu erreichen?
- Welche Ressourcen stehen dir zur Verfügung, um deine Fähigkeiten zu erweitern?
- Welches Wissen oder welche Fertigkeiten fehlen dir noch, um den nächsten Schritt zu gehen?
- Wie kannst du dich weiterhin weiterbilden, um deine Fähigkeiten zu verbessern?

4.1.4. Arbeit an Glaubenssätzen und Werten

Auf dieser Ebene geht es darum, die tieferliegenden Überzeugungen und Werte des Coachees zu erkunden, die das Verhalten und die Entscheidungen beeinflussen. Oftmals sind dem Coachee die ihn prägenden Werte und die daraus resultierenden Bedürfnisse nicht bewusst. Diese zu kennen, ermöglicht es ihm, sein Handeln neu auszurichten. Auch kann es hilfreich sein, den Coachee dabei zu unterstützen, alte Glaubenssätze, die ihn blockieren, zu überwinden und sie durch neue, stärkende Überzeugungen zu ersetzen.

Beispiele für Fragen:

- Was glaubst du über dich selbst in Bezug auf dein Ziel?
- Welche Werte sind dir in dieser Situation wichtig?
- Was sind deine wichtigsten Werte, die dich motivieren?
- Welche Glaubenssätze unterstützen dich bei deinem Vorhaben?
- Gibt es Glaubenssätze, die du in der Vergangenheit angenommen hast, die dich jetzt blockieren?
- Welche Überzeugungen hindern dich vielleicht daran, dein Ziel zu erreichen?
- Wie würde sich dein Verhalten ändern, wenn du an eine andere, stärkende Überzeugung glauben würdest?

4.1.5. Arbeit auf der Identitätsebene

Diese Ebene bezieht sich auf das Selbstbild des Coachees, wie er sich selbst wahrnimmt. Das Bewusstsein der eigenen Identität ist entscheidend, um langfristige Veränderungen herbeizuführen. Der Coach könnte den Coachee dazu anregen, über die eigene Identität nachzudenken und zu definieren, wie er

sich selbst in Bezug auf seine Ziele oder Herausforderungen sieht. Wenn der Coachee das Gefühl hat, dass er nicht „der Typ Mensch“ ist, der ein bestimmtes Ziel erreichen kann, könnte der Coach helfen, diese Selbstwahrnehmung zu verändern und eine stärkende Identität zu entwickeln.

Fragen zur Identitätsebene

- Wer bist du in Bezug auf dieses Ziel?
- Wie siehst du dich selbst in der aktuellen Situation?
- Wie möchtest du dich in Zukunft sehen?
- Wie spiegelt sich deine Identität in den Handlungen, die du unternimmst, wider?
- Was bedeutet es für dich, dieses Ziel zu erreichen?
- Wie passt dieses Ziel zu deinem Selbstbild?
- Wie könntest du deine Identität so ändern, dass sie dich bei der Zielerreichung unterstützt?

4.1.6. Arbeit auf der Sinnebene oder übergeordneten Ebene

Der Coach kann den Coachee dazu anregen, zu reflektieren, wie seine Ziele im Einklang mit seinen Lebensvisionen und seinen übergeordneten Werten stehen. Welche tiefere Bedeutung hat das Ziel für den Coachee? Wie trägt es zu einem größeren Lebenssinn oder zu einer übergeordneten Vision bei? Dies kann zu einer stärkeren Motivation, wenn der Coachee sein Ziel mit einem größeren Zweck verbindet.

Fragen für diese Ebene:

- Welchen Sinn, tiefere Bedeutung hat dieses Ziel für dich?
- Gibt es etwas Höheres oder Größeres, das dich motiviert, dieses Ziel zu erreichen?
- Wie trägt dieses Ziel zu deinem Lebenszweck oder zu deinen langfristigen Zielen bei?
- Was ist die größere Vision, die du verfolgst?
- Wie passt dieses Ziel zu deinen ethischen oder spirituellen Überzeugungen?
- Wie könnte dieses Ziel anderen Menschen oder der Gesellschaft insgesamt zugutekommen?

4.2. Bottom-up-Arbeiten entlang den Ebenen der Pyramide

Im Coachingprozess bietet die Pyramide von Dilts eine hilfreiche Struktur, um direkt entlang der Ebenen linear **von unten nach oben (Bottom-up)** zu arbeiten – ausgehend von der Ebene der Umwelt/dem System, über die Ressourcen, bis hin zu tieferliegenden Themen wie den Werten & Bedürfnissen, zu Identität und Sinn.

Dieser Weg bietet sich an, wenn bspw. konkrete Schwierigkeiten oder äußere Veränderungen im Umfeld (z.B. am Arbeitsplatz, in Beziehung und Familie) Anlass für das Coaching sind. Diese Anliegen starten dann mit einem Veränderungswunsch im Alltag, und im Coachingprozess zeigt sich dann, dass das Thema in Wahrheit tiefer greift, z.B. in der Frage nach Zugehörigkeit, Sinn, Rollenbildern oder Selbstwert. Das schrittweise „Hinaufsteigen“ in der Pyramide ermöglicht es, an diese Ebenen zu kommen. Tab.1 zeigt eine Liste möglicher Anliegen eines Coachees, die man Bottom-up entlang der Dilts-Pyramide bearbeiten kann.

Tab.1: Beispiele für Coaching-Anliegen für Pyramidenarbeit Bottom-up

Coaching-Anliegen	Problematische Situation	Ziel des Coachings
Schwierige Arbeitssituation klären	„Ich fühle mich in meinem Team nicht wohl – ständig Konflikte und Missverständnisse.“	• Beziehungen verstehen, • Verhalten anpassen, • tieferliegende Rollen- oder Wertefragen erkennen
Umgang mit Stress oder Überforderung verbessern	„Ich bin ständig unter Druck, komme kaum zur Ruhe.“	• Ursachen erkennen, • Entlastungsstrategien entwickeln, • Bedürfnisse erkennen
Entscheidung in einer konkreten Situation treffen	„Ich stecke in einem Dilemma – ich weiß nicht, welche Entscheidung die richtige ist.“	• Optionen reflektieren, • Motive klären, • Entscheidung mit Identität verbinden
Schwierige Feedback-Situation vorbereiten	„Ich muss jemandem ein schwieriges Feedback geben, habe aber Angst vor der Reaktion.“	• Kommunikationsstrategie entwickeln, • Haltung klären, • Wertekonflikte erkennen
Umgehen mit innerer Kündigung	„Ich mache nur noch Dienst nach Vorschrift – innerlich bin ich längst weg.“	• Ursachen erkennen, • Energiequellen aktivieren, • berufliche Orientierung neu aufbauen

4.3. Top-down-Arbeiten entlang den Ebenen der Pyramide

Ebenso ist es auch möglich, den im Coachingprozess mit der Pyramide von Dilts linear entlang der Ebenen **von oben nach unten (Top-down)** zu arbeiten – ausgehend von einer Vision, der Identität, über die Werte, die Fähigkeiten, dem konkreten Handeln zur Gestaltung des Umfeldes. Diese Vorgehensweise eignet sich besonders, wenn es um die Entwicklung von Projekten oder unternehmerischen Vorhaben geht. Ausgehend von der Vision und Identität entsteht meist eine stärkere Klarheit und Umsetzungsenergie, insbesondere wenn andere Menschen motiviert werden sollen. Tab.2 zeigt eine Liste möglicher Anliegen eines Coachees, die man **Top-down** entlang der Dilts-Pyramide bearbeiten kann.

Tab.2: Beispiele für Coaching-Anliegen für Pyramidenarbeit **Top-Down**

Coaching-Anliegen	Ziel des Coachings
Entwicklung einer Projektidee	• Eine sinnstiftende Vision erarbeiten → Rollen klären → Werte und Kompetenzen benennen → Umsetzungsplan erstellen
Gründung eines Unternehmens	• Unternehmerisches Leitbild/Vision entwickeln → Werte für Marke und Kultur definieren → Geschäftsmodell ableiten
Neuaufbau eines Teams oder einer Abteilung	• Klärung der Teamvision → Rollen und Werte definieren → Fähigkeiten der Teammitglieder zusammentragen → Aufgaben benennen und entsprechend den Ressourcen zuteilen
Entwicklung einer persönlichen Marke (Personal Branding)	• Wer bin ich und wofür stehe ich? → Wertebasiertes Profil erstellen → Fähigkeiten/Stärken benennen → Umfeld gestalten
Lebensplanung mit sinnerfülltem Fokus	• Vision für das eigene Leben entwerfen → Werte und Lebensziele formulieren → Handlungen ausrichten

4.4. Veränderung durch Arbeit auf der nächsthöheren Ebene der Pyramide

Jede Ebene der Dilts-Pyramide hat die Aufgabe, die darunterliegende Ebene zu strukturieren und zu beeinflussen. Wenn sich etwas auf einer höheren Ebene verändert, wirkt sich das automatisch auch auf die darunterliegenden Ebenen aus – Schritt für Schritt nach unten. Das nennt man einen **Kaskadeneffekt**.

Robert Dilts selbst betont, dass **eine Veränderung auf einer höheren logischen Ebene stärkere und umfassendere Wirkung auf die darunterliegenden Ebenen entfalten kann**. So hat beispielsweise eine Neuausrichtung auf der Werte- oder Identitätsebene oft direkte Auswirkungen auf Verhalten, Fähigkeiten und sogar auf die Gestaltung des Umfelds. Dieser Gedanke folgt dem Prinzip, dass jede Ebene der Pyramide die darunterliegenden organisiert und beeinflusst.

Die in der folgenden Tab.3 dargestellten Beispiele zeigen typische Coachinganliegen, wie sie auf den verschiedenen Ebenen der logischen Ebenen nach Dilts formuliert werden können. Zu jeder Aussage sind jeweils eine passende Coachingfrage auf derselben Ebene sowie eine Frage aufgeführt, die auf die nächsthöhere Ebene verweist.

Tab.3: Beispiele für Coaching-Anliegen für Pyramidenarbeit **auf der nächsthöheren Ebene**

Ebene	Beispielhaftes Anliegen	Coachingfrage auf derselben Ebene	Coachingfrage zur nächsthöheren Ebene
Umgebung	Ich kann mich im Großraumbüro nicht konzentrieren.“	Was genau in deiner Umgebung lenkt dich ab oder erschwert die Konzentration?	Was könntest du an deinem Verhalten ändern, um besser mit dieser Situation umzugehen?
Verhalten	„Ich möchte regelmäßig Sport machen.“	Was brauchst du, um das gut und mit Freude umzusetzen?	Wie hast du in der Vergangenheit neue Routinen erfolgreich aufgebaut?
Fähigkeiten	„Ich tue mich schwer damit, konstruktiv Feedback zu geben.“	Was fällt dir dabei konkret schwer?	Warum ist es dir wichtig, diese Fähigkeit zu entwickeln?
Werte	„Ich glaube, ich darf keine Schwäche zeigen – sonst verliere ich Respekt.“	Was steckt hinter dieser Überzeugung?	Was sagt dieser Glaubenssatz über dein Selbstbild aus?
Identität	„Ich bin einfach kein kreativer Mensch.“	Woher kommt dieses Selbstbild – und wann hast du es dir zum ersten Mal gesagt?	Was ist dir wichtig daran, dich als kreativen Menschen zu erleben?
Vision / Sinn / Zugehörigkeit	„Ich möchte mit meinem Beruf etwas bewirken, das anderen hilft.“	Was bedeutet ‚anderen helfen‘ für dich ganz konkret?	Was kannst du heute tun, um dieser Vision einen ersten Ausdruck zu geben?

Die unteren drei Ebenen der Dilts-Pyramide – **Umwelt, Verhalten** und **Fähigkeiten** – sind überwiegend kognitiv erfassbar und bewusst zugänglich. Dafür lassen sich mit dem Coachee gemeinsam konkrete Handlungsalternativen, Maßnahmen und kleine erste Schritte herausarbeiten. Die oberen drei Ebenen – **Werte und Glaubenssätze, Identität** sowie **Sinn/Zugehörigkeit** – sind dagegen stärker im Unbewussten verankert und daher schwerer zugänglich sind. Für den Zugang zu den höheren Ebenen bedarf es daher intensivere Reflexion und Arbeit. Dafür werden im folgenden Kapitel 4.5 Methoden und Ansätze von Autoren vorgestellt, mit denen auf diesen drei Ebenen intensiver gearbeitet werden kann.

4.5. Arbeiten auf den drei unterbewussteren Ebenen der Pyramide von Dilts

4.5.1. Wertearbeit im Reiss Motivation Profile® RMP

„Menschen verändern ihr Verhalten nicht einfach, weil sie es sollen, sondern wenn sie verstehen, wie es mit ihren innersten Motiven und Lebenszielen zusammenhängt.“ (Steven Reiss, 2000)

Reiss sieht Werte als Ausdruck individueller, psychologisch verankerter **Lebensmotive**. Diese bilden nach seiner Theorie die Grundlage für nahezu alle menschlichen Entscheidungen und Handlungen. Mit dem von ihm entwickelten **Reiss Motivation Profile®** lassen sich 16 grundlegende Lebensmotive identifizieren, die bei jedem Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Verhaltensänderung gelingt laut Reiss am besten dann, wenn Menschen erkennen, welches Motiv wirklich hinter einem bestimmten Wunsch oder Konflikt steht, und wenn sie ihre Ziele und ihr Verhalten in Einklang mit diesen Motiven bringen. Denn ein Verhalten, das gegen ein stark ausgeprägtes Motiv gerichtet ist, erzeugt inneren Widerstand oder langfristige Unzufriedenheit. Umgekehrt kann Verhalten, das ein dominantes Lebensmotiv erfüllt, als sinnvoll und motivierend erlebt werden.

Durch die Wertearbeit mit dem RMP kann daher mehr Klarheit darüber entstehen, wie ein Coachee sein Verhalten gestalten kann, dass es besser zu seinen individuellen Bedürfnissen passt. Das Ziel ist nicht Anpassung an äußere Normen, sondern innere Stimmigkeit.

4.5.2. Bearbeitung hinderlicher Glaubenssätze mit „The Work“ von Byron Katie

Hinderliche Glaubenssätze beeinflussen das Denken, Fühlen und Handeln oft auf eine Weise, die gewünschte Veränderungen blockiert. Sie entstehen meist früh im Leben durch Erfahrungen, Erziehung oder gesellschaftliche Prägung und wirken im Alltag oft unbewusst. Byron Katie beschreibt mit „The Work“ eine Methode, mit der hinderliche Überzeugungen hinterfragt und umgekehrt, also nachhaltig verändert werden können.

„The Work“ besteht dabei aus vier Fragen und den sogenannten Umkehrungen. Zunächst wird ein belastender Gedanke formuliert, z.B. „Ich bin nicht gut genug.“, und wird dann mithilfe der folgenden vier Fragen untersucht:

1. **Ist das wahr?** – Mit dieser Frage wird geprüft, ob der Gedanke überhaupt prüfbar real ist.
2. **Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?** – Damit wird nochmal hinterfragt und reflektiert, da viele Gedanken eher Interpretationen als Tatsachen sind.
3. **Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?** - Hier wird untersucht, welche Gefühle und Verhaltensweisen der Gedanke auslöst.
4. **Wer wärst du ohne diesen Gedanken?** - Diese Frage öffnet Raum für neue Perspektiven. Sie macht erfahrbar, wie sich das Selbstbild und die innere Haltung verändern könnten, wenn der Glaubenssatz nicht mehr geglaubt würde.

Nach der Beantwortung dieser Fragen folgen **Umkehrungen** des Glaubenssatzes. Der Gedanke „Ich bin nicht gut genug“ wird in „Ich bin gut genug“ umgewandelt werden. Weitere Umkehrungen könnten lauten: „Andere sind nicht gut genug (für mich).“ oder „Andere sind gut genug (für mich).“ Jede Umkehrung wird auf ihre mögliche Wahrheit hin geprüft, unterstützt durch konkrete Beispiele aus dem eigenen Leben.

Durch diesen Arbeitsprozess entsteht häufig eine spürbare Distanz zum ursprünglich geglaubten Gedanken. Die Methode verlangt keine Affirmationen oder positiven Ersatzgedanken, sondern lädt dazu ein, mit offenem Geist die eigene Wahrnehmung zu erforschen. Wenn ein Gedanke nicht mehr als unumstößlich „wahr“ erlebt wird, verliert er an Einfluss. Dadurch werden neue Räume geschaffen für dann doch vorstellbare Verhaltensänderungen.

4.5.3. Identitätsbasierte Veränderung in der „1%-Methode“ von James Clear

„Die effektivste Weise, Verhalten dauerhaft zu ändern, besteht darin, es mit der eigenen Identität zu verknüpfen.“ (James Clear)

James Clear schreibt in seiner „1%-Methode“ (oder „Atomic Habits“) die effektivste Weise, sein Verhalten dauerhaft zu ändern, bestünde darin, es mit der eigenen Identität zu verknüpfen. Damit meint er, es reiche nicht, sich neue Ziele zu setzen oder Gewohnheiten zu verändern – wenn das **Selbstbild, also die Identität** gleichbliebe, würde sich nicht viel tun. Wer dagegen beginnt, sich selbst anders zu sehen („Ich bin jemand, der gut für sich sorgt“), verändert automatisch auch sein Verhalten („Ich esse gesünder“), entwickelt passende Fähigkeiten (z. B. Kochen, Achtsamkeit) und gestaltet sein Umfeld entsprechend (z. B. Vorräte, Einkaufslisten, Zeitplanung).

Ein anderes Beispiel: Der Coachee hat zum Ziel, mit dem Rauchen aufzuhören. Dafür wäre es nach Clear wesentlich, die neue Identität „Ich bin Nichtraucher“ zu definieren. Wann immer der Coachee dann doch raucht, würde sein Verhalten nicht mehr zu seiner neu-definierten Identität passen und er müsste sein Verhalten wieder ändern. Eine neu definierte Identität kann also dafür verwendet werden, alltäglich sein Verhalten zu hinterfragen und dahingehend zu prüfen, ob es denn noch zur neuen Identität passt.

4.5.4. Veränderung über den „Sinn im Leben“ nach Viktor E. Frankl

Wenn wir die Spitze der Dilts-Pyramide betrachten, also den **Sinn**, dann steckt darin die größte handlungsleitende Kraft im Leben eines Menschen. In Anlehnung an Nietzsches „Willen zur Macht“ formuliert Frankl den „Willen zum Sinn“ als das, wonach jeder Mensch im Leben sucht und strebt.

Dieser **Lebenssinn** lässt sich finden in der Arbeit und im Erschaffen von Werten, im Erleben von (Liebes-) Beziehungen sowie in der Ausrichtung zu einer Religion oder in gesellschaftlichen Normen und Regeln. Diese Sinnfindung gibt dem Leben Richtung und Struktur und wirkt sich auf die darunterliegenden Ebenen der Pyramide von Dilts aus. Wenn jemand beispielsweise einen tiefen Sinn in seiner Arbeit sieht, wird dies seine Identität als engagierter Mitarbeiter stärken, seine Werte und Überzeugungen prägen, seine Fähigkeiten fördern und sein Verhalten beeinflussen. Ein klarer Lebenssinn kann laut Frankl auch dazu beitragen, innere Konflikte zu lösen, Motivation zu steigern und Resilienz zu fördern. Umgekehrt, wenn der Sinn fehlt oder verloren geht, können die darunterliegenden Ebenen destabilisiert werden, was zu Orientierungslosigkeit und psychischen Problemen führen kann.

Im Coaching mit der Pyramide von Dilts kann die **Arbeit an der Sinnfrage** dazu beitragen, Top-down Impulse für die Erfüllung der darunterliegenden Ebenen zu erhalten.

4. Schlussbetrachtung

Ziel dieser Arbeit war es, die Pyramide der logischen Ebenen nach Robert Dilts so aufzubereiten, dass sie für angehende Coaches verständlich und direkt anwendbar wird. Im Coachingalltag braucht es nicht nur theoretisches Wissen, sondern vor allem Modelle, die Struktur geben und zugleich Raum lassen für die individuelle Dynamik eines Prozesses. Die Pyramide bietet genau das.

Ein zentrales Anliegen war es, nicht nur die sechs Ebenen der Pyramide zu beschreiben, sondern konkrete Fragen zu formulieren, die auf jeder Ebene gestellt werden können. Diese Fragen sollen Coaches helfen, gezielt mit ihren Coachees zu arbeiten; sei es auf der Verhaltensebene oder in tieferliegenden Themen wie Identität oder Sinn. Ergänzt wurde dies durch Fallbeispiele, die typische Coachinganliegen zeigen und die Anwendung der Pyramide nachvollziehbar machen.

Die Arbeit zeigt, dass die Pyramide von Dilts ein hilfreiches Coachingwerkzeug darstellt, mit dem der Coach von der ersten Klärung eines Anliegens bis zur Entwicklung nachhaltiger Veränderungsschritte strukturiert durch den Prozess führen kann.

5. Literatur

Clear, James. (2020). *Die 1%-Methode – Minimale Veränderung, maximale Wirkung.* Goldmann Verlag.

Diehl, Andreas (2019) „*Dilts Pyramide: Modell zur Persönlichkeitsentwicklung.*“ in digitale Neuordnung. <https://digitaleneuordnung.de/blog/dilts-pyramide>

Frankl, Viktor E. (2021). „*Über den Sinn des Lebens*“ Beltz Verlag.

Janse, Ben (2024), „*Logical Levels of Change (Bateson and Dilts)*“ Toolshero <https://www.toolshero.com/communication-methods/logical-levels/>

Katie, Byron. & Mitchell, Stephen. (2002). „*Lieben was ist: Wie vier Fragen Ihr Leben verändern können.*“ Arkana Verlag.

Kuhnke, Thorsten (2023) „*Die Geheimnisse der Dilts-Pyramide.*“ in Paracelsus Magazin Ausgabe 4. <https://www.paracelsus.de/magazin/ausgabe/202304/die-geheimnisse-der-dilts-pyramide#:~:text=Die%20Dilts,wird%20es%20im%20Folgenden%20gehen>

Reiss, S., & Havercamp, S. M. (1998). „*Toward a comprehensive assessment of fundamental motivation: Factor structure of the Reiss Profiles.*“ Psychological Assessment, 10(2), 97–106.

Rosenblatt, Christian (2024), „*Logische Ebenen nutzen: So gelingt die Auftragsklärung im Coaching.*“ In ABB Seminare (2024). <https://www.abb-seminare.de/blog/logische-ebenen>

Unbekannt „*Dilts Pyramide – Die neurologischen Ebenen.*“ in Landsiedel NLP-Bibliothek (o.J.). <https://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/nlp-master/m-04-00-neuro-logische-ebenen.html#fragen-und-beispiele>

Unbekannt (2022), „*Dilts Pyramide zur agilen Neuausrichtung nutzen.*“ in Hymer Acceleration. <https://hymer-acceleration.de/dilts-pyramide/>

Unbekannt (o. J.). „*Alignment – NLP-Lexikon.*“ NLP Hessen. <https://www.nlp-hessen.de/nlp-lexikon/alignment>

Unbekannt (o. J.). „*Dilts Pyramide – Ein Modell zur Entwicklung von Veränderungskompetenz.*“ synapsenstau.de. (o. J.). <https://synapsenstau.de/dilts-pyramide/>