

## META-PERSON (C)

Deine Aufgabe ist zu beobachten (genau hinschauen und hinhören) was in der Übung vorgeht und welche Reaktionen von A (Coachee) und B (Coach) aufeinander auftreten. Dein Hauptfokus liegt auf dem Prozess und nicht auf dem Inhalt! Dokumentiere – am besten schriftlich – alles Relevante mit, um später genaues Feedback geben zu können.

**Achtet auf:**

- Zeitrahmen und Gruppenarchitektur
- halte Dich aus dem „Kraft- und Rapportfeld“ von A und B heraus
- Inwieweit ist genug Zeit für Rapport und Kontext investiert worden?
- Inwieweit ist das, was geschieht, relevant für die Übung?
- Inwieweit sind A und B im Ressource-Zustand?
- Was ist der Unterschied, der hier den Unterschied ausmacht?

**Hilft B, wenn erforderlich, durch:**

- Physiologie und nonverbale Signale (vorher mit B vereinbaren)!
- Positives, sinnesspezifisches Feedback!
- Präzise, offene Fragen an B!

**Bleibt neugierig:**

- Was kann ich hier beim Zusehen lernen?
- Wie kann das für mich funktionieren?
- Wie kann ich das auch schaffen?

**Feedback geben:** unmittelbar, konstruktiv, beschreibend, ausführlich und konkret, subjektiv, positives und verbesserungswürdiges, wertschätzend

- Es geht um den Coaching Prozess und nicht um den Inhalt!
- Bereitschaft des Empfängers prüfen!
- Abwägen was vor A gesagt wird und was nicht!
- Beschreibe konkrete Beobachtungen.
- Formuliere das Feedback in der ICH-Form.
- Information darüber, was konkret gut gemacht wurde!
- Biete realistische, ehrliche und brauchbare Verbesserungsvorschläge bzw. Motivation, was verstärkt werden bzw. was noch getan werden könnte.
- Pflege im Feedback einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.
- Konkret die Probleme oder positiven Dinge ansprechen!
- Persönlich für das Feedback einstehen!
- Überprüfen, ob das Feedback angekommen ist!

Nach dem Feedback ist das Thema erledigt!!

(Verschwiegenheit außerhalb der Kleingruppe!)

Ron Windauer, MSc • [ron@windauer.at](mailto:ron@windauer.at) • 0676 77 434 55 • Unternehmensberater  
Trainer • Coach • Zivilrechts-Mediator • Psychologischer Berater • Supervisor

## **GOLDENE REGELN FÜR DIE KLEINGRUPPEN**

**Klare Rollen:** Wenn jeder weiß, was seine Rolle ist, dann läuft's für alle besser:

- Einer ist Coachee A und kümmert sich in dieser Rolle am besten um sich und um sein Thema – und kümmert sich nur ganz wenig um das Format und um den Coach. Der beste Coachee ist der, der aus der Kleingruppen wirklich etwas mitnehmen will! Und der allerbeste Coachee ist der, der dafür auch alle seine Ressourcen einsetzt.
- Einer ist Coach B und kümmert sich in dieser Rolle um den Coachee A und um dessen Thema.
- Und einer ist Beobachter C und kümmert sich um den Coach B und um das Format! Der Beobachter ist die Ressourceperson für den Coach und kümmert sich normalerweise nicht um den Coachee A. Der Beobachter hat am besten das Skript in der Hand, einen Überblick über die Schritte des Formats (so dass der Coach, wenn er eine Frage hat, sich einfach an den Beobachter wendet und nicht groß im Skript herumsuchen muss), ein Auge auf die Zeit und das Rahmenmodell im Hinterkopf! Beobachter ist eine anspruchsvolle Rolle!
- Die Kleingruppen wird geführt vom Coach B und dieser ist zuständig für den Coachee A! Deswegen sollte sich der Beobachter nicht direkt an den Coachee wenden (und schon gar nicht das Coaching übernehmen) – und wenn, dann nur mit dem OK des Coaches!

Ein ziemlich sicherer Weg in eine missglückte Kleingruppe ist es, wenn mehrere ›Coaches‹ an einem Coachee herumcoachen und eigentlich keiner so recht weiß, wer jetzt eigentlich der Coach ist!

### **Bewegung ist besser als keine Bewegung**

NLP ist Körperarbeit ohne anfassen. Bewegung im Körper schafft Bewegung im Geist. Haltungswechsel ist Themenwechsel. Der Stuckstate kommt meistens regungslos.

### **Vom Coachee reden ist besser als vom Coach reden**

In einem guten Gespräch haben beide das gleiche Thema. In einem guten Coaching-Gespräch ist das normalerweise der Coachee. Manchmal kann der Coach von seinen eigenen Erfahrungen reden (Vorbild, Modell, Metapher). Doch normalerweise geht es in einer guten Kleingruppe um den Coachee.

### **Beschreiben ist besser als bewerten**

Gerade wenn man einem helfen will, dann wird man schnell persönlich. Doch auch eine gut gemeinte und wohlwollende Bewertung ist eine Bewertung – und oft der erste Schritt zum grenzüberschreitenden zu-sehr-Einmischen. Die persönliche Meinung zu äußern, ist etwas für Profis! Es hat einen guten Grund, dass das klassische NLP sich auf sinnlich-spezifische Beschreibungen beschränkt.

### **Prozess ist besser als Inhalt**

NLP bietet die wunderbare Möglichkeit, auf der Prozessebene zu arbeiten. Das ist oft schneller, sicherer und angenehmer – und wird erstaunlich selten genutzt!

Ron Windauer, MSc • [ron@windauer.at](mailto:ron@windauer.at) • 0676 77 434 55 • Unternehmensberater  
Trainer • Coach • Zivilrechts-Mediator • Psychologischer Berater • Supervisor