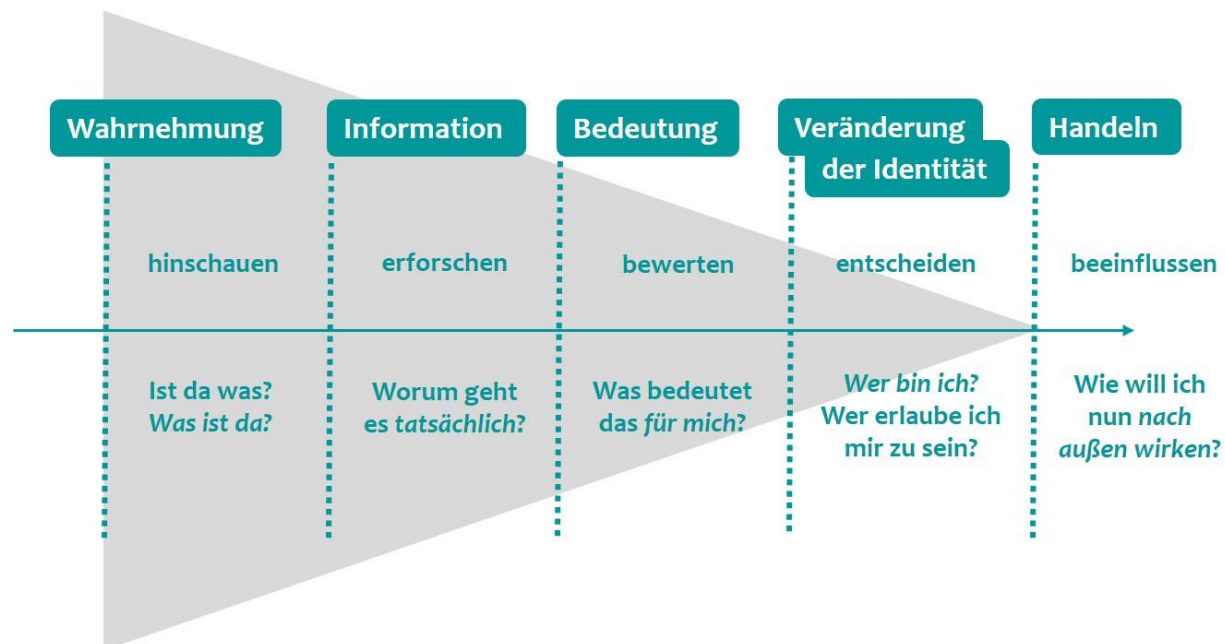


Das 5-Grenzen-Prozessmodell

Das **5-Grenzen-Prozessmodell** von **Rainer Molzahn** und **Elke Schlehuber** ist eine der zentralen Grundlagen meiner Arbeit im Coaching. Das Modell beschreibt den Weg, den Personen – aber auch Gruppen und Organisationen durchlaufen – wenn es darum geht, **auf eine Herausforderung** aus dem Außen **eine schöpferische Antwort** zu **geben**. Schöpferisch muss die Antwort dann sein, wenn es keine Vorbilder, keine Modelle und keine vorgefertigten Lösungen für diese Antwort gibt – wenn also die alten Rezepte nicht mehr funktionieren.

Das 5-Grenzen-Prozessmodell besagt, dass jeder Mensch (und jede Organisation) **fünf Grenzen überwinden** muss, um eine Veränderung erfolgreich zu durchlaufen. Jede dieser Grenzen hat es auf ihre Art in sich. Der Coach begleitet den Coachee (oder das Unternehmen) dabei, **an den** jeweiligen **Grenzen** zu **verweilen**, sich **ihrer vollen Bedeutung bewusst** zu werden, **Ressourcen aufzubauen** und die **Grenze zur richtigen Zeit** zu **durchschreiten**.



angelehnt an: Schlehuber & Molzahn: Die heiligen Kühe und die Wölfe des Wandels, S. 308

Das 5-Grenzen-Prozessmodell

<p>1. Grenze</p>	<p>Grenze gegen die Wahrnehmung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ Veränderungssignale werden im täglichen routinierten Handeln übersehen und nach hinten gedrängt. Wir tun so als sei nichts und gucken nicht so genau hin, was da an unsere Pforte zur Veränderung klopft. Unsere Wahrnehmungsschwelle erhöht sich, sodass es schwerer wird, die Veränderungssignale wahrzunehmen. Dies gilt für Menschen, genauso wie für Unternehmen. ⊙ Dieser Mechanismus hilft uns, unsere Absichten und Ziele weiter zu verfolgen und im Alltag weiter zu funktionieren. ⊙ Häufig entwickeln Menschen nach einiger Zeit Krisenanzeichen, wenn die Veränderungssignale für lange Zeit ignoriert werden (z.B. Krankheiten). ⊙ Der erste Schritt ist also immer die Veränderungssignale anzuerkennen und bewusst wahrzunehmen. Erst dann ist diese erste Grenze überwunden.
<p>2. Grenze</p>	<p>Grenze gegen die Information</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ An dieser Grenze geht es um die Benennung der Veränderungssignale. Worum geht es tatsächlich bei der Veränderung? ⊙ Das Wort <i>tatsächlich</i> ist an dieser Stelle sehr wichtig. Denn häufig trifft die erste Benennung des Problems noch nicht den eigentlichen Kern. Coachee und Coach müssen die Störung daher zunächst weiter beforschen, um wirklich alle ihre Aspekte kennenzulernen. ⊙ Der Akt der Benennung ist zentral, denn der Name, den man der Störung gibt, entscheidet über „ihr weiteres Schicksal“ – und über das weitere Vorgehen im Coaching. ⊙ Ziel an dieser Grenze ist also das Verweilen und Erforschen der Störungssignale. Die Grenze kann erst durchschritten werden, wenn der Coachee das Gefühl hat, dass nun wirklich der Kern seiner aktuellen Veränderung benannt ist.

<p>3. Grenze</p>	<p>Grenze gegen die Bedeutung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ An dieser Grenze geht es darum, welche Bedeutung die zuvor benannte Information für den Coachee hat. Von der jeweiligen Bedeutung hängt es ab, welche Handlung erfolgen wird. ⦿ Die Bedeutung der Information wird von den Stimmen und Persönlichkeitsaspekten ausgehandelt, die wir in unserem Inneren versammeln (Inneres Team). Es können aber auch die Stimmen gehört werden, die im öffentlichen Raum Einfluss haben. ⦿ Wichtig an dieser Stelle ist, alle bedeutsamen Stimmen zu hören – auch die Leisen und die „Kellerkinder“. Nur wenn der Auseinandersetzungsprozess offen und ehrlich geführt wird, Beziehungen reflektiert und Konflikte geklärt werden, kann eine geeignete Handlung gefunden werden. ⦿ Diese Grenze kann dementsprechend durchschritten werden, wenn die Bedeutung der Information mit allen ihren Aspekten, Hintergründen und Verstrickungen ehrlich erfasst wurde.
<p>4. Grenze</p>	<p>Grenze gegen die Veränderung der Identität</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ Die Grenze gegen die Veränderung der Identität ist die am tiefsten gehende und daher auch die schwerste Grenze, die durchschritten wird. Nicht bei allen Coaching-Themen muss man durch diese Grenze gehen. ⦿ An dieser Grenze ist der Kern dessen herausgefordert, mit dem das System sich identifiziert. Da wir Menschen nicht ständig unsere Identität umschmeißen, kann es sein, dass für das jeweilige Coaching-Thema diese Grenze nicht im Vordergrund steht. Befindet man sich jedoch in einer transformatorischen Krise geht es genau in diese Grenze hinein. ⦿ Hier trifft man sozusagen den Endgegner – die starken inneren Widerstandskräfte, die am bisher Bewährten festhalten wollen und zu verhindern versuchen, dass wir jemand anderes werden, als wir sind. ⦿ Diese Kräfte schützen uns vor schmerzhaften Erinnerungen und Gefühlen – hier wirkt die Angst. In transformatorischen Krisen kommen wir jedoch nicht darum herum, uns diesen Kräften zu stellen. ⦿ Transformatives Lernen kann an dieser Grenze auf zwei Wegen geschehen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Durch die Rückbindung an die Anfänge. Wir unternehmen aus heutiger Perspektive eine Reise in die Vergangenheit, um nachvollziehen zu können, wie alles begann, um zu werden, wie es ist.

Das 5-Grenzen-Prozessmodell

		<p>2. Durch die Auseinandersetzung mit dem inneren Kritiker. Hier geht es darum, sich mit dem inneren Beobachter auseinander zu setzen, der unsere Ahnen (Eltern und andere Autoritäten) verkörpert und der alle die Gefühle, Impulse und Gedanken unterdrückt, die deren Wertvorstellungen in Frage stellen. Indem wir uns von diesem inneren Kritiker scheiden, uns ihm stellen und mit ihm auseinandersetzen, transformiert sich diese Figur und mit ihr unser Bedeutungsraum.</p>
5. Grenze	Grenze gegen die Veränderung des Handelns	<ul style="list-style-type: none"> ☉ Wenn man an der Grenze gegen die Veränderung des Handelns angekommen ist, hat man bereits viel geschafft. Die Reise ist jedoch noch nicht zu Ende – es wartet noch eine letzte Route, die es in sich hat. Hier geht es darum, jetzt auch tatsächlich in der richtigen Welt nach den neuen Erkenntnissen zu handeln. ☉ Diese Grenze ist zum einen anspruchsvoll, weil unsere Umgebung in der Regel wenig begeistert ist, dass wir uns auf einmal anders verhalten. Veränderung konfrontiert andere Menschen, irritiert und verunsichert sie und fordert sie gegebenenfalls heraus, sich ebenfalls zu verändern. ☉ Diese Grenze ist ebenfalls anspruchsvoll, weil wir kritisiert werden werden. Auch im Außen ist der Kritiker präsent und kann durch viele verschiedene Menschen unseres Systems sprechen. ☉ Diese Grenze ist zuletzt anspruchsvoll, weil wir uns durch unsere Veränderung aus der Gemeinschaftstrance lösen und vielleicht als Repräsentant des Fremden ausgemacht werden. Damit riskieren wir unsere Zugehörigkeit zur Gruppe. ☉ Diese Grenze können wir durchschreiten, wenn wir uns ganz klar geworden sind, wie wir nun nach außen wirken wollen – mit allen Konsequenzen.

Quelle:

Elke Schlehuber und Rainer Molzahn: Die heiligen Kühe und die Wölfe des Wandels. Warum wir ohne kulturelle Kompetenz nicht mit Veränderungen klarkommen (Gabal), 2007