



S.C.O.R.E. – Handlungssteuerung analysieren und verändern

1. Das Handlungsmodell

Mit SCORE beziehen wir uns auf ein Vorgehensmodell („Tool“) von Robert Dilts u.a.¹ Wie viele NLP-Tools modelliert es beispielhafte Vorgehensweisen von erfolgreichen Beratungs- und Therapieprozessen. Im Unterschied zu vielen NLP Darstellungen verstehen wir NLP Modelle durchaus nicht mit der Metapher einer „festen Programmierung“ (NeuroLinguistisches Programmieren), sondern als Systematisierung durchaus veränderlicher subjektiver Handlungsvorstellungen. Das SCORE Modell systematisiert bzw. konstruiert Elemente für Zielfindung und Veränderung. Aus der von uns eingenommenen systemischen Perspektive formuliert der Coach damit ein Angebot an seine Klientin, ihre Handlungssteuerung zu überprüfen und gegebenenfalls auch zu verändern.

SCORE (engl. Wert) steht für:

Symptoms - Symptome

Causes - Ursachen

Outcomes – Ziele, erwünschte Resultate

Ressources – Hilfsmittel, erwünschte Resultate zu erzielen

Effects - Wirkungen

1. **Symptome** sind die am deutlichsten sichtbaren und die bewusstesten Aspekte einer problematisch erlebten Situation, Unklarheiten, Konflikte, Unzufriedenheit, Erschöpfung ...
2. **Ursachen** (Causes) sind die subjektiven Vorstellungen von Ursachen, die zur Entstehung der Symptome geführt haben und die deren Aufrechterhaltung bewirken: dysfunktionale Vorannahmen, einengende Überzeugungen, Fehleinschätzungen ...
3. **Ziele** (Outcomes) sind die speziellen Zielsetzungen oder erwünschten Zustände, die an die Stelle der Symptome treten würden / sollen (Zieldefinition).
4. **Ressourcen** sind Elemente, mit deren Hilfe man die Ursachen der Symptome beseitigen und bewirken kann, dass das erwünschte Ergebnis erreicht werden kann: neue Fähigkeiten und Sichtweisen, unterstützende Personen, materielle Mittel ...
5. **Wirkungen** (Effects) sind die langfristigen Konsequenzen, die aus dem Erreichen eines Ergebnisses resultieren. Bestimmte Ergebnisse sind gewöhnlich Markierungen auf dem Weg zu langfristigen Auswirkungen.
 - a. Positive Wirkungen sind oft der Grund oder die Motivation dafür, dass man überhaupt ein bestimmtes Ergebnis anstrebt.
 - b. Negative Wirkungen können Widerstand oder ökologische Probleme erzeugen.

S.C.O.R.E.:	S ymptom	C ause	O utcome	R esource	E ffect
--------------------	-----------------	---------------	-----------------	------------------	----------------

¹ Vergleiche z.B. Robert B. Dilts und Gino Bonissone (1999): Zukunftstechniken zur Leistungssteigerung und für das Management von Veränderungen. Paderborn. S. 196 ff.



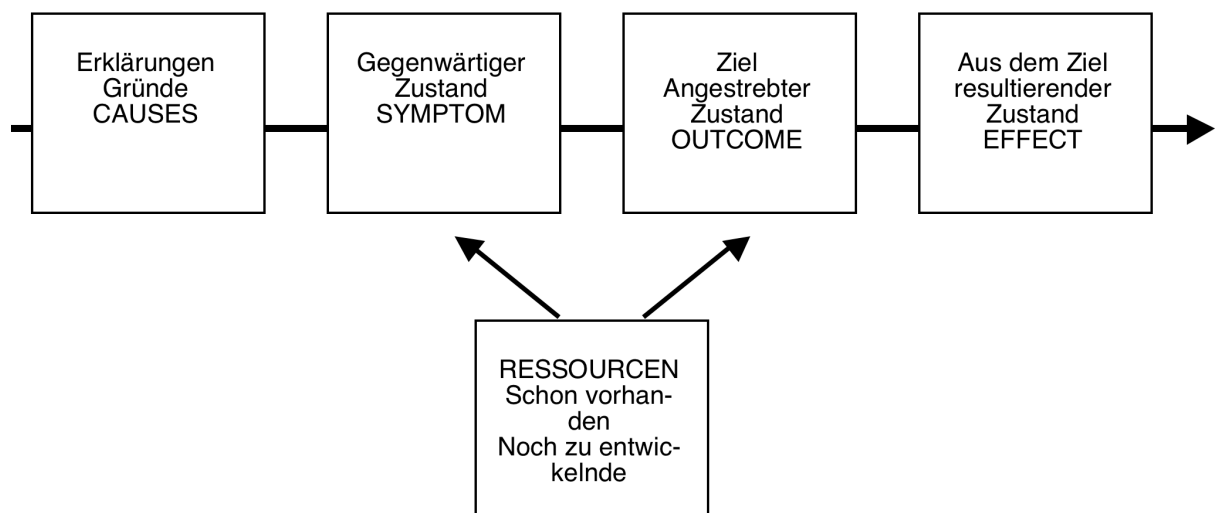
Beschreibung:	Istzustand (Gegenwart)	Ursache (Vergangenheit)	Ziel (Zukunft)	Ressourcen (von S nach O)	Vision/MetaZiel (Zukunft)
Aussage:	Jetzt...	...weil...	...wollen...	...mit...	...um...
Frage:	Wie geht es dir? Wo stehst du heute?	Was ist der Grund?	Was möchtest du? Was ist dein Ziel?	Was brauchst du dafür? Welche Unterstützung hättest du gern?	Wie wird es sein, wenn du dein Ziel erreicht hast?

... Aus <http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/SCORE>

Die Arbeit mit SCORE reflektiert unsere subjektive Handlungsvorstellung *anhand einer zeitlichen Ordnung von C=Vergangenheit, S=Gegenwart, O+E=Zukunft*. Die Perspektive der Ressourcen steht quer dazu.

2. Aufstellung mit SCORE

Wie viele Handlungsmodelle eignet sich das SCORE Modell gut für eine Aufstellungsarbeit (abstrakte oder symbolische Aufstellung) im Raum mit Bodenkern. Das Ausagieren im Raum intensiviert und vertieft das Erleben des Klienten. Gut eignet sich das SCORE Modell auch für eine Kombination mit dem Werkzeug der „Logischen Ebenen“, wenn es darum geht, die Handlungsperspektiven zu differenzieren.



Es unterstützt die Klärung von problematisch erlebten Situationen, ausgehend von den wahrgenommenen Symptomen. Eine wirksame Anwendung ist die Fallanalyse in der Supervision und Intervision. Nützlich ist es auch bei der Planung von Vorhaben ausgehend von der Outcome-Position alle anderen Positionen damit in Beziehung zu setzen und die „handlungs-logische“ Passung zu untersuchen.

1. Bitte Deinen Coachee sich auf den *Gegenwartspunkt S* zu stellen. Befrage Wahrnehmungen, Gefühle und Gedanken an diesem Punkt.



2. Gehe weiter zum Ziel. Was ist der *erstrebte Zielzustand*, vor dessen Hintergrund die Situation in der Gegenwart als problematisch erlebt wird? Was soll anstelle der problematisch erlebten Symptome stehen?
3. Was soll mit der Erreichung des Ziels möglich werden? Welche *Wirkungen* will der Klient erreichen?
4. Gehe auf den *Standpunkt der Ursachen*: Welche Erklärungen hat die Klientin dafür, dass das Ziel nicht erreicht werden konnte? Welche Umstände können dafür ursächlich sein?
5. Welche *Ressourcen* können helfen, das angestrebte Ziel zu erreichen? Welche Ressourcen sollten dafür noch entwickelt werden?

Für eine nützliche Anwendung des SCORE Modells muss seine Handlungslogik beachtet und vom Klienten nachvollzogen werden. Also: gut erklären! Bei mehrmaligem Durchlauf dürfen sich die ersten Wahrnehmungen durchaus ändern. Nützlich kann dabei die explizite Einführung einer Metaposition sein, von der aus der Klient allfällige neue Handlungspläne und Verbesserungsideen formulieren kann: Fasse zusammen, welche neuen Ideen und Handlungsansätze Du gewonnen hast. Formuliere konkrete Umsetzungsschritte.

Für die Steuerung Deiner Coachingintervention mit SCORE dürfen dir noch folgende Fragen nützlich sein:

- Wofür braucht die Klientin am meisten Zeit und Aufmerksamkeit? Aus welcher Position schöpft sie am meisten Energie und Ideen für nächste Umsetzungsschritte? -> Mehr davon.
- Von welchen Deiner Fragen profitiert die Klientin am meisten für die Klärung der jeweiligen Position? -> Zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Fragen zu den Logischen Ebenen.
- Welche Logischen Ebenen sind in den von der Klientin formulierten Umsetzungsschritten adressiert? – Veränderung von Umwelt, Verhalten, Fähigkeiten, Werten und Einstellungen, Selbstkonzept und Identität, Vision und Lebenssinn.
- Wie kannst Du die Umsetzung der Klientin im wirklichen Leben noch fördern? – Das SCORE Modell dient nicht in erster Linie der Analyse, sondern der Erfindung von neuen Handlungsmöglichkeiten.

3. Supervision/Intervision und Gegen-Übertragungsanalyse mit SCORE

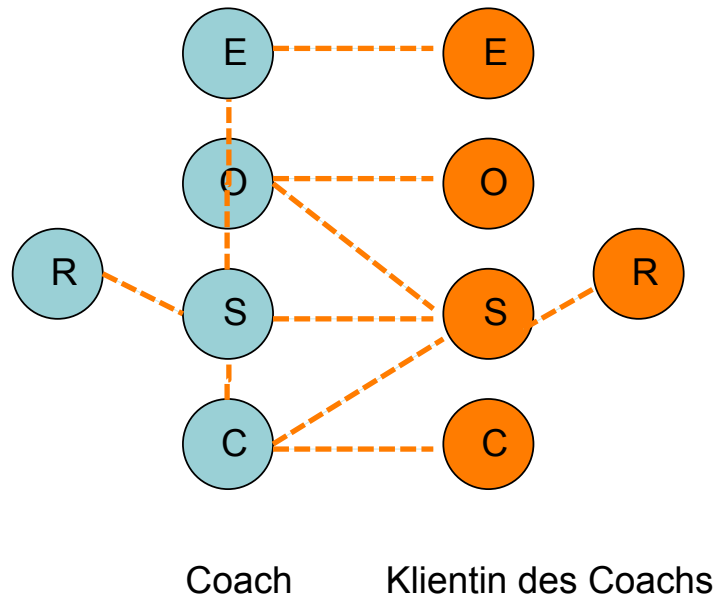
Bin ich als Coach wirklich beim Vorhaben und Handeln meiner Klientin oder meines Klienten? Oder versuche ich ihr oder ihm meine eigenen Vorstellungen „nahe“ zu bringen? – Inwiefern sind meine Coaching Interventionen wirklich geeignet dafür, Klienten in ihren spezifischen Anliegen zu klären und voranzubringen?

Wenn meine (meist unbewusste) Gegenübertragung das Steuer eines Coaching Prozesses übernimmt habe ich die Wahrnehmungen: Ich komme nicht an meinen Klienten ran. Meine Interventionen sind nicht wirksam. Vielleicht habe ich sogar den Gedanken, ich habe recht, ich muss meinen Klienten überzeugen, auf einen anderen Weg bringen, davon abhalten, auf diesem Wege weiterzugehen ...



Darin unterstützt die Arbeit mit zwei Reihen SCORE die Beraterin in der Analyse und bei der Interventionsgestaltung möglicher Verstrickungen mit Klienten.

Legen Sie zwei Reihen SCORE als Bodenanker aus, einmal für die Fallgeberin und parallel daneben für ihre Klientin.



Oft ist es hilfreich aus der Sicht S des Coachs auszugehen und von dort auf die parallele Linie zu wechseln: Welche Unterschiede gibt es in der Wahrnehmung? Wie würde die Klientin selbst ihre Situation beschreiben? Wie auf einer Leiter kann die Fallgeber über die zwei Linien geführt werden. Ziel ist es, für den Fallgeber das „eigentliche“ oder „wirkliche“ Anliegen seiner Klientin herauszuschälen, bzw. natürlich „Hypothesen“ darüber zu bilden, welche nützlichen Interventionen der Coach anbieten könnte, seine Klientin in der Wahrnehmung und Aktivierung ihrer Ressourcen noch besser zu unterstützen. – Als Interventionsmethode lässt sich SCORE gut mit Werkzeugen wie „Reflecting Team“ und „Meta Mirror“ verbinden.