

## Michael Habecker, Integrales Forum (2012)

### Jenseits eines „Aktiven Zuhörens“: Die Vorteile eines entwicklungsorientierten Zuhörens, welches sich auf dem Constructive Development Framework (CDF) von Otto Laske gründet.

#### Einführung

Es gibt viele Möglichkeiten des Zuhörens und des Verfolgens der Äußerungen eines anderen Menschen. *Aktives Zuhören*, speziell im Coaching, wird als eine neutrale Haltung verstanden, aus der heraus jemand auf den Inhalt der Äußerungen eines anderen Menschen achtet, in dem Versuch so „objektiv“ und gleichzeitig emotional „engagiert“ wie möglich zu sein. Diese Art des Zuhörens schließt jedoch das Achten auf Muster oder Strukturen weitgehend aus, doch es ist ein guter Beginn für ein entwicklungsorientiertes Zuhören. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Entwicklungswissenschaften ist jedoch ein aktives Zuhören zu wenig um einem Klienten wirklich zu helfen.

Was kennzeichnet entwicklungsorientiertes Zuhören, und was kann es zu einem Coaching über ein aktives Zuhören hinaus beitragen? Es ist – in Kurzform – eine Form von strukturiertem Zuhören, als ein methodisch und pädagogisch definierter und erlernbarer **amental** Prozess, der sein Hauptaugenmerk auf die Struktur des Denkens und der Bedeutungsfindung des Klienten richtet. Da diese Struktur die Grundlage für das Verhalten und die Handlungen des Klienten darstellt, ist ihre Erkennung im Rahmen eines jeden Coaching und für das Coaching insgesamt von enormer Bedeutung.

#### Entwicklungsorientiertes Zuhören und existierende Modelle von Erwachsenenentwicklung

Beginnen wir diese kurze Abhandlung über entwicklungsorientiertes Zuhören mit Hinweisen auf einige Aspekte auf das Zuhören, und die **Fähigkeiten** die erlangt werden müssen um ein *entwicklungsorientierter Zuhörer* zu sein.

Ich möchte dies an folgendem Diagramm erläutern:

#### Wichtige Modelle der Erwachsenenentwicklung

[Abbildung]

Seit etwa 1975 wurden in den Vereinigten Staaten verschiedene Modelle der Erwachsenenentwicklung vorgestellt, speziell an der Kohlberg Schule der Havard Universität. Einige dieser Modelle basieren auf halb-strukturierten Interviewformen (bezugnehmend auf ein Interviewprotokoll das auf unterschiedliche Klienten und Situationen angepasst werden kann), und erfordern daher ein genaues Zuhören.

Zwei der sieben aufgeführten Modelle benötigen eine Validierung der empirischen Ergebnisse in Form einer Evaluierung der Struktur der individuellen Interviews, was wiederum eine entsprechende Kompetenz des Interviewers voraussetzt. Ohne eine ausreichende Interviewkompetenz diesbezüglich wird der Interviewer keine entwicklungsrelevanten Daten

aus dem Interview erhalten. Die zwei Modelle die für ihre Anwendung ein entwicklungsorientiertes Zuhören (und ein entsprechendes Verständnis beim Interviewer) voraussetzen sind:

- a) M. Basseches' Modell der kognitiven Entwicklung (1984)
- b) R. Kegan' Modell der sozial-emotionalen Entwicklung (1982; 1988).

Ohne die Anwendung eines entwicklungsorientierten Zuhörens bleiben diese Modelle reine Ideologien und abstrakte Theorien, und unterscheiden sich dabei nicht mehr von den übrigen fünf Entwicklungsmodellen in dem Diagramm.

### **CDF basiert auf einem entwicklungsorientierten Zuhören**

Otto Laskes *Constructive Development Framework* beruht wesentlich auf dem Verständnis, dass diese zwei Modelle – das von Basseches und Kegan – wesentlich miteinander verbunden sind. Ebenso wesentlich für das CDF ist die Hinzufügung einer psychologisch (verhaltensorientierten) Dimension in Form einer psychodynamischen Befragung, abgeleitet aus der Arbeit von H. Murray.

Dies ist entstanden aus der Herausforderung an den Coach, in seiner Arbeit und in seinem Denken die „vertikale“ Dimension der Entwicklung mit der „horizontalen“ Dimension des Verhaltens zu verbinden. **Wenn lediglich eine oder zwei Dimensionen des CDF zum Einsatz kommen und seine Dreifach-Natur unberücksichtigt bleibt, fällt man zurück auf die konventionellen Entwicklungsmodelle bei Erwachsenen die im Diagramm aufgeführt sind.** Dies bedeutet praktisch, dass wenn immer eine oder mehrere Dimensionen des CDF vom Anwender bei seiner Untersuchung ausgelassen werden, dies sowohl dem Untersuchenden wie auch dem Klienten schadet (dessen Stellung in der Welt fehlinterpretiert wird). Daher wird sich ein CDF Anwender als ein Experte mit nicht weniger als der Meisterung aller drei CDF Dimensionen zufrieden geben. Um ein kompetenter CDF Anwender zu werden, muss er oder sie **zwei ganz unterschiedliche Fähigkeiten des Zuhörens** erlernen, die den beiden oben aufgeführten Modellen zugrunde liegen:

- a) Sozial-emotionales Zuhören
- b) Kognitives Zuhören

Ein entwicklungsorientiertes Zuhören wird zu Beginn in einstündigen und halb-strukturierten Interviews geübt, und wenn es erlernt wurde kann es in allen Situationen angewandt werden, bei denen das Verstehen des anderen eine hohe Priorität hat. Während beim sozial-emotionalen Zuhören sich der Interviewer/Zuhörer darauf konzentriert wie der Klient Bedeutung im Leben und in der Arbeit findet, ist die Aufmerksamkeit beim kognitiven Zuhören darauf gerichtet wie der Klient konzeptuell seine oder ihre „Welt“ und sein soziales Umfeld, und speziell das Arbeitsumfeld, konstruiert (beim CDF sprechen wir vom „internen Arbeitsplatz“ des Klienten).

Bei beiden Arten des entwicklungsorientierten Zuhörens geht es um das „Lesen der Struktur“ des Klienten, sowohl seines emotionalen wie auch intellektuellen Seins (und Lebens). Dabei

wird die eigene Fähigkeit eingesetzt, die Entwicklungsebene zu „lesen“ auf welcher der Klient emotionale lebt und kognitiv „denkt“, speziell wenn es darum geht Coachingpläne und Coachinginterventionen zu entwickeln, die auf die speziellen Bedürfnisse des Klienten zugeschnitten sind.

Beim CDF geht es nicht darum, vor-definierte oder „konservierte“ Coachingmodelle (wie bei den meisten gebräuchlichen Coachings) zusammenzubasteln, sondern um die Entwicklung eines individuellen „Coachingmodells“, basierend auf den Daten die aus den Interviews mit dem Klienten entstanden sind, unter Hinzufügung von Daten hinsichtlich des psychologischen Profils des Klienten die außerhalb der Modelle von Erwachsenenentwicklung liegen. Ein CDF basiertes Coaching führt daher zu einem neuen Coachingparadigma und nicht nur zu einer Bereicherung existierender Coachingmodelle. Betrachten wir nun die spezifischen Herausforderungen, die jede der Arten von entwicklungsorientierten Zuhören mit sich bringt.

### **Was ist kognitives Zuhören?**

In Begriffen des Coaching dreht sich das Denken eines Individuums um die Beantwortung der Frage „was kann ich tun und was sind meine Wahlmöglichkeiten?“ Denkt man über diese Frage weiter nach, wird deutlich dass sie aus den KONZEPTEN heraus beantwortet wird, die ein Mensch bei der Konstruktion der speziellen Welt in der er lebt verwendet. Keine zwei Individuen sind gleich, was bedeutet, dass um einen individuellen Klienten zu verstehen, man seine Weise verstehen muss, in der er oder sie „seine Welt“ auf eine einzigartige Weise konstruiert, im Hinblick auf zu einem bestimmten Lebenszeitpunkt bestehende Konzepte .

Dies genau ist das Ziel das durch ein kognitives CDF Interview angestrebt wird. Der Interviewer hat eine Theorie des Denkens erlernt, nach der Erwachsene logische Formen des Denkens durch eine höhere, „dialektische“ (oder „transformatorische“) Form des Denkens transzendieren. Dies beinhaltet „die vier Augenblicke der Dialektik“, über die man Zugang erhält zu der Weise wie ein Klient seine Welt konzeptuell konstruiert:

1. *C: Context* (die Welt wird als eine Ansammlung stabiler Kontexte gesehen)
2. *P: Prozess* (die Welt wird in ständiger Bewegung gesehen)
3. *R: Relationship* (die Welt wird gesehen als zusammengesetzt aus aufeinander bezogenen Elementen)
4. *T: Transformation* (die Welt wie sie ontologisch ist, einschließlich Kontext, Prozess und Beziehung [relationship] wird als in ununterbrochener Transformation gesehen).

In der CDF wird jeder dieser vier Aspekte der Welt durch eine Reihe individueller GEDANKENFORMEN (sieben für jeden Aspekt) erfasst, und jeder von ihnen befasst sich mit einem speziellen dialektischen Augenblick. Der Coach hat diese Gedankenformen gelernt und sich die Fähigkeit angeeignet, das Denken des Klienten in Richtung jeder dieser vier Augenblicke zu lenken.

Weil das Eingehen einer konventionellen Konversation allein nicht ausreicht, wird durch den Einsatz eines halb-strukturierten Protokolls der Interviewer in die Lage versetzt einen Zugang

zu der gegenwärtigen Denkstruktur des Klienten zu erhalten. Auf der Basis eines einstündigen Interviews, bei dem die Aufmerksamkeit auf die Verwendung des Klienten von Konzepten gerichtet ist, kann der Coach nach einer Interviewauswertung dem Klienten auf mindestens drei Weisen ein Feedback geben:

- Der gegenwärtige Denkfluss des Klienten (im Gebrauch von Konzepten)
- Die Ausgewogenheit oder Unausgewogenheit zwischen den oben genannten vier Aspekten (C, P, R, T) im gegenwärtigen Denken des Klienten
- Der Unterschied oder die Diskrepanz zwischen dem kritischen und dem konstruktiven Denken des Klienten, wobei ersterer auf Gedankenformen von Prozess und Beziehung (P, R) und Letzterer auf Gedankenformen von Context und Transformation basiert (C, T).

Als ein Experte in CDF kann der Coach dem Klienten ein überzeugendes gesprochenes oder geschriebenes Feedback über diese Punkte geben. Dies hat sowohl einen allgemeinen wie auch einen praktischen Nutzen. Generell hilft es dem Coach, zu verstehen in welcher *Phase kognitiver Entwicklung* der Klient sich gegenwärtig befindet. Mit „Phase“ ist hier die Fähigkeit einer Person gemeint, eine Wirklichkeit nahe an dem was „wirklich ist“ und so objektiv wie möglich zu konstruieren, im Gegensatz zu einer ego-zentrierten verzerrten Wirklichkeitskonstruktion. Bei der „Phase“ kognitiver Entwicklung dreht es sich darum, inwieweit eine Person in der Lage ist formal logisches Denken zu transzendieren, und wie weit bereits ein Verständnis der tieferen Komplexität der Wirklichkeit vorhanden ist. Praktisch kann der Coach dem Klienten beim Verständnis der „dialektischen Form“ seiner Probleme helfen, was einen Unterschied bedeutet zu der formal-logischen Form der Probleme.

Praktisch bedeutet das kognitive Interview für den Interviewer/Zuhörer ein „Lesen der Struktur der gegenwärtigen Denkens des Klienten“. Das Zuhören das dafür erforderlich ist, ist ein Zuhören welches sich auf die Konzepte konzentriert die ein Klient in Bezug zu unterschiedlichen Bereichen („Häusern“) verwendet: die Aufgaben die er oder sie erledigt, die organisatorische Arbeitsumgebung, und die professionelle Leitlinie der er oder sie in ihrer Arbeit und beruflichen Entwicklung folgt.

Mit der Zeit wird das auf die Konzepte und ihre Beziehungen konzentrierte Zuhören spontan und sogar intuitiv. In der Entwicklung eines kognitiven Zuhörens beim CDF ist der Coach nicht mehr nur ein „aktiver Zuhörer“. Er oder sie ist zu einem „strukturellen“ oder „dialektischen“ Zuhörer geworden, und wird bei seiner oder ihrer Arbeit geleitet durch das Wissen über konzeptuelle Strukturen und wie diese sich in Gedankenformen ausdrücken, was zu einem Verständnis darüber führt „wie der Klient denkt“ (oder wie der „Geist“ [mind] des Klienten arbeitet).

### **Was ist sozial-emotionales Zuhören?**

In Begriffen des Coaching dreht sich eine sozial-emotionale Bedeutungsfindung um die Frage „was sollte ich tun und für wen?“ Die Antworten auf diese Frage entspringen dem

gegenwärtigen Wertesystem eines Menschen. Dieses System wurde internalisiert, entsprechend den Gemeinschaften in denen ein Mensch lebt, und die sich dieser so „zu eigen“ gemacht hat. Im Verlaufe des Lebens jedoch können Menschen ihre eigenen Wertesysteme entwickeln, welche die Wertesysteme der Gemeinschaften in denen diese Menschen Mitglieder sind transzendieren können. Sozial-emotionale Autonomie wird gemessen zwischen einerseits den kulturellen Konventionen die jemand in sich aufgenommen hat und mit denen er identifiziert ist, und der persönlichen Integrität andererseits. Letzteres kann im Gegensatz zu Ersterem stehen, was dazu führen kann dass der oder die Betroffene Schwierigkeiten bekommen kann, bis hin zur Lebensgefahr.

Praktisch geht es bei der sozial-emotionalen Bedeutungsfindung um die Frage wo ein Mensch die Unterscheidungslinie zieht zwischen ICH und NICHT-ICH. NICHT-ICH umfasst dabei alles was eine Person als fremd erlebt. Im Verlauf des Lebens bewegt sich diese Linie von der Konzentration auf die eigenen Überlebensbedürfnisse und Interessen über die Einbeziehung der eigenen kulturellen Welt bis hin zur gesamten Menschheit, unabhängig von Rasse und Herkunft. Am Ende dieser Entwicklung steht ein „du bist ich“ oder „nichts Menschliches ist mir fremd“ als Ergebnis, bei dem das „ich“ zu einem kleinen Fleck in einem Universum geworden ist, das auch ohne „mich“ seinen Weg geht.

Die Linie zwischen ICH und NICHT-ICH kann man sich am besten vorstellen als eine Oszillation zwischen zwei Extremen. Wenn wir diese Oszillation einfrieren sprechen wir von „Entwicklungsstufen“. Viel wichtiger als die „Stufe“ ist die Oszillation aus der die Stufe entsteht, und daher der Übergang zwischen den Stufen und auch das Spektrum der Stufen bezogen auf einen bestimmten Menschen. Die sozial-emotionale Bandbreite einer Person sagt viel über seine und ihre Entwicklungsrisiken und Entwicklungspotenziale aus, sowie auch über die Ausprägtheit der „Komfortzone und den „Bewusstseinschwerpunkt“ zu einer gegebenen Zeit.

Um zu erfassen wo genau ein Mensch in der Gegenwart die Unterscheidung zwischen ICH und NICHT-ICH trifft ist ein tiefes Zuhören erforderlich. Das sozial-emotionale Interview stellt hierfür zwei wichtige Werkzeuge bereit:

1. Eine Reihe verbaler „Angebote“ aus denen der Klient eine Auswahl trifft, die so zu einem Aufmerksamkeitsfokus für beide Interviewpartner im Interview werden (z. B. „Kontrolle“, „wichtig für mich“, usw.)
2. Ein Vorgang einer „Hypothesenformulierung“ beim Coach, mit dem wichtigen Bestandteil eines *advocatus diaboli* der jede formulierte Hypothese genau prüft.

Man kann sich vorstellen, dass das sozial-emotionale Zuhören, wie auch das kognitive Zuhören, ein hochkomplex strukturierter mentaler Vorgang ist, der nur wenig mit einem einfachen „Hören“ zu tun hat, und der „aktives Zuhören“ um ein Vielfaches verstärkt. Es ist ein interpretierender Prozess der geübt werden muss, und der eine hervorragende Denkfähigkeit voraussetzt.

Während ein verbales Angebot [prompt] ein Thema oder einen Austauschbereich definiert der zeitlich auf 10 bis 12 Minuten genau begrenzt ist (es werden in einem Interview kaum mehr

als 5 dieser Aussagen verwendet), ist eine Hypothese eine Formulierung im Geist des Coach/Zuhörers darüber, aus welcher sozial-emotionalen Entwicklungsstufe heraus ein Klient eine Reihe von Sätzen formuliert. Einfach ausgedrückt geht es beim sozial-emotionalen Zuhören um das Aufstellen von Hypothesen und deren Überprüfung hinsichtlich der *Erzeugung von Bedeutung* wie sie sich in den Sätzen des Klienten ausdrückt. (Diese Generierung korrespondiert mit der Sinnfindung bzw. dem *Konzeptkoordinator* im kognitiven Interview). Der Coach muss in der Lage sein, eine Anzahl verbaler Aussagen und die dazugehörigen Hypothesen hinsichtlich der Entwicklungsstufe des Klienten im Verlauf einer Stunde herzustellen. Am Ende ist die Durchführung eines sozial-emotionalen Interviews auch ein Test für *die eigene* sozial-emotionale Hypothese im Hinblick auf die Entwicklung eines Klienten im Kontext dessen was dieser sagt.

In beiden Interviews ist der entscheidende Unterschied der zwischen (sozialem oder psychologischen) Inhalt und der (Entwicklungs-) Struktur. Um es klar zu sagen: Jeder Inhalt kann von jeder sozial-emotionalen Entwicklungsstufe aus formuliert werden. Es geht also nicht um den Inhalt. Worum es geht und worauf es ankommt ist, wie der Inhalt und das was gesagt wird *vor dem Hintergrund des Selbstbildes und des Selbstkonzeptes einer Person* artikuliert wird. Dies hat mit Struktur und nicht mit Inhalten zu tun, d. h. es geht um die Struktur einer sozial-emotionalen Entwicklung.

Sozial-emotionales Zuhören konzentriert sich auf verschiedene Themen die emotionales Gewicht haben [prompts], und diese Themen werden durch den Coach/Zuhörer untersucht, in der Betrachtung dessen was die Diskussion über die Bedeutungsbildung des Klienten hervorbringt.

### **Schwierigkeiten des entwicklungsorientierten Zuhörens**

Es gibt viele Möglichkeiten wie ein entwicklungsorientiertes Zuhören versagen kann in dem Sinn, dass es ungültige Aussagen hervorbringt hinsichtlich des Denkens oder der Bedeutungsbildung eines Klienten. Die Gründe für dieses Versagen sind vielfältig. Es kann sein dass ein Coach mit der Theorie nicht gut genug vertraut ist; er oder sie kann unfähig sein die Theorie in der Interviewpraxis umzusetzen, und das kann wiederum mit der gegenwärtigen Entwicklungsstufe des Coaches oder seinem psychologischen Profil zu tun haben, oder beidem. Entwicklungsorientiertes Zuhören kann auch aufgrund mangelnder Praxis und Übung versagen. Es ist die Aufgabe eines guten Mentors diese Faktoren im Kontakt mit den Lernenden anzusprechen. Dies ist auch eine zentrale Aufgabe beim Lehren von CDF in den unterschiedlichen Sprachen.

Es dürfte auch klar geworden sein, dass ein kognitiver Standpunkt in einem sozial-emotionalen Interview oder ein sozial-emotionaler Standpunkt in einem kognitiven Interview zu falschen Ergebnissen führt. Diese zwei Interviewtypen sind sehr unterschiedlich, und viele Coaches haben nicht gelernt sie voneinander zu unterscheiden. Demgegenüber gibt es viele hervorragende Coaches die zwischen beiden Interviewtypen in einer Coachingsitzung hin und herwechseln (aber nicht beim Interview), und dabei eine gute Intuition entwickelt haben, welche Intervention zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Arbeit mit dem Klienten erforderlich ist.

## **Zusammenfassung**

**Man kann die Frage stellen, warum jemand sich überhaupt solch einem intensiven Lernen unterziehen sollte, wie es das entwicklungsorientierte Lernen erfordert.**

Meine Antwort darauf wäre, dass das entwicklungsorientierte Lernen weit über das Coaching hinaus ein sehr mächtiges Werkzeug in der Kommunikation mit Menschen ist.

Entwicklungsorientiertes Zuhören hat damit zu tun „in die Haut eines anderen“ schlüpfen zu können, emotional oder kognitiv, und dabei die eigenen Interessen, Vorstellungen und Pläne zu vergessen, zumindest für die Dauer eines Entwicklungsinterviews. Ein Zuhören dieser Art transformiert den Coach in einen Beobachter der erkennt, wie andere Menschen die Welt in der sie leben konstruieren, was wiederum viel Klärung schafft im Hinblick auf die Probleme die ein Mensch im Leben und bei der Arbeit hat. Diese „Probleme“ haben viel damit zu tun wie der Betroffene seine oder ihre Welt konstruiert, und nur sehr wenig damit was das Problem „wirklich“ ist. (Die meisten Menschen erlangen diese Einsicht durch Leiden auf die harte Tour).

Entwicklungsorientiertes Zuhören kann nicht aus einem sachlichen oder philosophischen Standpunkt heraus fruchtbar werden. Es geht dabei auch nicht um Psychologie. Es ist eine erlernte „epistemologische“ Begabung, die sich darauf konzentriert wie MENSCHEN DIE WELT VERSTEHEN (auf kognitive und sozial-emotionale Weise). Das Weltverständnis eines Menschen wiederum bestimmt wie er oder sie im Leben und in der Welt zurechtkommt, weil es sich um eine selbst konstruierte Welt handelt.

Für einen Coach der in der Lage ist, durch entwicklungsorientiertes Zuhören in die Welt eines anderen einzutreten und mit ihm *das Menschsein* zu teilen, ist das ein großes Geschenk. Wir alle kennen zumindest zeitweise die Schwierigkeit herauszufinden wer wir sind, und zu verstehen was uns widerfährt und was wir tun können.

### **Wie wird man ein entwicklungsorientierter Zuhörer?**

Ich möchte die Antwort auf diese Frage wie folgt zusammenfassen:

1. Denken Sie nicht dass sie verstehen was Menschen „meinen“ durch das was sie sagen.
2. Denken Sie nicht dass Ihr Denken lebendig ist so lange Sie keine Anstrengungen unternehmen die Strukturen des Denkens anderer zu analysieren.
3. Denken Sie nicht dass Sprache ein Medium ist zur Beschreibung existierender oder zukünftiger Dinge, Sprache ist ein Medium zur Erschaffung der Welt vor den Augen und Ohren anderer.
4. Gehen Sie davon aus, dass, um ein „aktiver Zuhörer“ im Sinne von Entwicklung zu sein, Sie in der Lage sein müssen Muster und Strukturen zu entschlüsseln, die das Verhalten einschließlich des Sprechverhaltens Ihres Klienten und sein Menschsein insgesamt festlegen.

5. Gehen Sie davon aus, dass der Sprechfluss des Klienten durch einen inneren kognitiven oder sozial-emotionalen „Generator“ erzeugt wird, den Sie durch die Auswertung transkribierter Interviews entschlüsseln müssen.
6. Gehen Sie davon aus, dass „Gegenwärtigkeit“ [presence] im Sinne von Entwicklung ein Ausdruck Ihres Entwicklungswissens ist, sowohl theoretisch wie auch verfahrensorientiert, verkörpert auf der Grundlage von Erfahrung.
7. Gehen Sie davon aus, dass Sie beim Interviewen dem Klienten das Geschenk machen, auf eine Weise wie nie zuvor „fühlen“ und „denken“ zu können.
8. Gehen Sie davon aus, dass Sie den Klienten „zum Leuchten“ bringen können, in dem Sie ihm helfen seine oder ihre Aufmerksamkeit auf das innere Selbst und dessen Oszillationen um das soziale-emotionale und/oder das kognitive Bewusstseinschwerpunkt herum zu konzentrieren.
9. Gehen Sie davon aus, dass Sie durch die Praxis des entwicklungsorientierten Interviewens die soziale Welt als eine Schöpfung menschlicher Sprache auf eine viel transparentere Weise erleben werden.
10. Gehen Sie davon aus, dass Sie schon als Anfänger eines entwicklungsorientierten Zuhörens all die Ressourcen zur Verfügung haben die Sie später zur vollen Reife bringen können.

#### Zusatz von Laske

Beim Lesen dieser Rezension sollte der Leser nicht vergessen, dass der hier besprochene Band nur eine der drei Dimensionen von CDF, naemlich die sozial-emotionale, behandelt, die auf Kegan's Werk der achtziger Jahren zurueckgeht. Es ist aber anzumerken, dass wenn man einmal Bedeutungsfindung von **\*Denken\*** abtrennt, wie es Laske tut (darum der zweite Band), man zum ersten Mal die Moeglichkeit schafft, die Frage zu stellen: "Wie denn Bedeutungsfindung und Denken miteinander verbunden seien?" Ferner sollte der Leser auch bedenken, dass ebenfalls eine enge Verbindung zwischen dem sozial-emotionalen und psychologischen Bereich besteht, die innerhalb von CDF durch einen psychoanalytischen Fragebogen erforscht wird. In der Tat liegt der in CDF erzielte Fortschritt ueber die orthodoxen Reifemodelle der 80iger und 90iger Jahre hinaus, auf die sich Wilber stuetzt, effektiv in der VERBINDUNG der drei Dimensionen innerhalb CDF. Diese drei Dimensionen werden bis heute nirgendwo wirklich synthetisiert. Insofern stellt CDF einen Schritt nicht nur ueber Wilber hinaus dar, sondern ueber Kegan und Basseches gleichermassen.

Die drei CDF Dimensionen sind nicht nur miteinander verbunden, sondern sind auch *in einer bestimmten Weise* verbunden, die man in Hinsicht darauf, was diese Dimensionen konret ueber ein Individuum (etwa als Kunden) aussagen, wie folgt sich vorstellen kann:

1. Die sozial-emotionale Dimension (auf die sich diese Rezension bezieht) sagt sehr wenig ueber das empirisch festzustellende Verhalten einer Person aus, und verfehlt auch deren Einzigartigkeit, und ist insofern die ausdruckschwachste der drei Dimensionen, -- infolgedessen in ihrer Bedeutung sehr ueberschaetzt. Man kann durch Stufen nicht die Einzigartigkeit einer Person beschreiben.

2. Die kognitive Dimension (die in der Buchbesprechung ausgelassen wurde) ist dem empirisch festzustellenden Verhalten einer Person schon naeher insofern Handeln dem Denken folgt, und Einsicht in das Denken einer Person also ein Licht auf deren Handeln wirft.
3. Die aussagenreichste der drei CDF Dimensionen ist die psychologische, die in CDF aufgrund der Persoenlichkeitstheorie von Henry Murray erforscht wird.
4. Es ist also die Aufgabe eines CDF Experten, ob nun Coach oder Berater oder auch Psychologe und Paedagoge, diese drei CDF Dimensionen fuer jeden individuellen Fall (Kundlen)  
ZUSAMMENZUDENKEN.
5. Daher verkuendet CDF das Ende des Zusammenbastelns verschiedener Coachingmodelle, insofern der CDF Coach sich sein eigenes Kundenmodell durch Assessment selbst zu schaffen hat.

Dies sollte beim Lesen der Rezension nicht vergessen werden.