

PRAXIS KOMMUNIKATION

4
2015

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

ZARTBESAITET

Hochsensibilität und Hochbegabung

+

Der intuitive Beschluss //////////////

Von Top-Entscheidern lernen

Ass im Ärmel //////////////////////////////////////

In eigener Sache verhandeln

Coachen mit Pucelik //////////////

Future Tools 2015

Verlag

Junfermann



wingwave®

Erfolge bewegen.
Blockaden lösen.
Spitzenleistung erzielen.

DAS KURZZEIT-COACHING FÜR
MANAGER, SPORTLER, KÜNSTLER UND
ALLE PRÜFUNGSKANDIDATEN



Coach finden oder Coach werden:
www.wingwave.com

Weltweit
mehr als
4.500
Coaches

- Internationaler Coach-Finder
- Deutschsprachige und internationale Trainings
- Alle Infos zur Methode
- **Internationale Jahrestagung** vom 7.-9. November 2015 zum Thema: „**ABRA PALABRA – Sprache wirkt Wunder!**“

Aktuelle
Ausbildungs-
Termine
auf
Seite 61

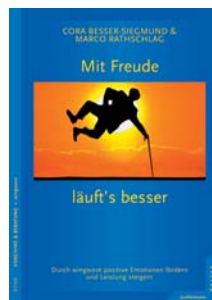
Für Interessierte: alle Veröffentlichungen zum Thema im Junfermann Verlag



€ 24,90
ISBN 978-3-87387-758-0



€ 19,90
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 16,90
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 22,90
ISBN 978-3-87387-683-5



€ 45,90
ISBN 978-3-87387-759-7

Die wingwave-Coaching-Methode wurde vom Besser-Siegmund-Institut entwickelt.

○○○ BESSER
○○○ SIEGMUND
○○○ INSTITUT

info@besser-siegmund.de
www.besser-siegmund.de
www.wingwave.com



Das Besser-Siegmund-Institut ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001 für den Geltungsbereich: Durchführung und Konzeptionierung von Aus- und Fortbildungen und Individualcoaching

HOCHSENSIBEL

Foto: Kairospress/Thomas Kretschel



„John Franklin war schon zehn Jahre alt und noch immer so langsam, dass er keinen Ball fangen konnte. Er hielt für die anderen die Schnur.“ So beginnt Sten Nadolnys Bestseller über den Polarforscher John Franklin (1786–1847)¹. Und während der Knabe die Schnur so ausdauernd wie zuverlässig hielt, sann er darüber nach, wie die Hühner auf dem Platz um sie herum wohl die Welt wahrnahmen, wo ihre Augen doch so eigensinnig angeordnet schienen: eines blickte nach rechts, das andere nach links.

Dass der Junge so völlig anders war als andere, provozierte so manche Gewalt gegen ihn. „Im Bett sortierte er die Schmerzen des Tages“, heißt es bei Nadolny. Später, als Admiral, bekommt der Romanheld Gelegenheit, Schiffe und Mannschaften auf sicheren Kurs zu führen und aus der Gefahr zu retten. Und zwar dank seiner Langsamkeit und der damit verbundenen Gabe, sich kleinste Einzelheiten scharf einzuprägen und selbst in der gleichförmigen Weite des Ozeans Veränderungen und Muster zu erkennen.

Franklins Langsamkeit ist nicht authentisch, Nadolny hat die historische

Figur stark verfremdet. Die Lektüre damals erschloss mir vermeintlich altmodische Werte und Eigenheiten als großen Schatz: Beharrlichkeit zum Beispiel. Und eine präzise Wahrnehmung der Welt. Wer sich den Bestseller aus den achtziger Jahren heute nochmal vornimmt, mag in seinem Helden einen Menschen mit Hochsensibilität erkennen. Dabei ist das Buch viel älter als der Begriff.

Seit 1997 spricht die Forschung von Hochsensibilität, sie bezeichnet damit ein Phänomen, bei dem Betroffene Reize viel eingehender wahrnehmen und gründlicher verarbeiten als andere. „Johns Augen und Ohren“, attestierte ein Arzt im Roman, „halten jeden Eindruck eigentümlich lang fest ...“ Und er erkannte darin „nichts anderes als eine übergroße Sorgfalt des Gehirns gegenüber Einzelheiten aller Art“.

Schätzungen besagen, dass jeder fünfte Mensch eine Hochsensibilität aufweisen könnte. Langsam beginnt die Weiterbildungs- und Beratungsbranche sich auf diese Klientel einzustellen. Der Roman über John Franklin gibt uns die Chance, einem seltsam retardierten Menschen mit einem hochkomplexen inneren Universum zu begegnen. Mag diese Ausgabe unseres Magazins dazu beitragen, uns den Franklins im wirklichen Leben zu öffnen.

Ich wünsche Ihnen Erkenntnis und Freude bei der Lektüre.

Regine Radow

¹ „Die Entdeckung der Langsamkeit“, Piper 1983

www.dvnlp.de

Hier finden Sie Ausbildungen, Coaches, Therapeuten und vieles mehr



IN DIESEM HEFT

04 | 2015

TITEL

- 10 Irgendwie anders**
Es gibt hochsensible und hochbegabte Menschen.
Was eint sie – und was trennt sie? VON ULRIKE HENSEL
- 16 Sich selbst im Wege**
Hochbegabung = Bilderbuch-Karriere?
Nicht unbedingt ... VON ANDREA SCHWIEBERT
- 20 Nutzen statt pathologisieren**
Das Potenzial von Autisten. VON FRIEDERIKE J. HOPPE
- 24 Die Welt im Kaleidoskop**
Erfahrungen in der Arbeit mit hochbegabten
Kindern. VON MELANIE LIESE-EVERS
- 27 Vor dem Unterricht**
Christofer ist feinfühlig, hochsensibel und dennoch
integriert. Eine Utopie. VON ANDREA MÜNSTERBERG

MARKT UND MENSCHEN

- 28 West-östliches Feeling**
Trainer-Training in angewandter Positiver
Psychologie in Tokio. VON DANIELA BLICKHAN
- 32 Jetzt kannst du drüber lachen**
Future Tools 2015 mit Frank Pucelik und die Arbeit
mit Persönlichkeitsanteilen. VON LUDGER BRÜNING
- 34 Trainieren vom Schreibtisch aus**
Webinare und Nachhaltigkeit. Fünf Glaubenssätze
von Skeptikern. VON ELISABETH UND RENÉ PENSELIN
- 38 Ass im Ärmel**
Tipps für Selbstständige im Verhandlungspoker.
VON SANDRA SCHUBERT UND TANJA PETERS
- 42 Wachablösung**
Coaching von Digital Natives. VON MONIKA KOLLER
SCHINCA, ARPITO STORMS UND ANDY HABERMACHER
- 46 Jenseits aller Worte**
Vom Malen und vom respektvollen Umgang
miteinander. VON FRAUKE RATZKE
- 50 Fortschritt und GrenzgängerInnen**
Tagung des Fachverbandes GFK. VON CLAUDIA CHRIST



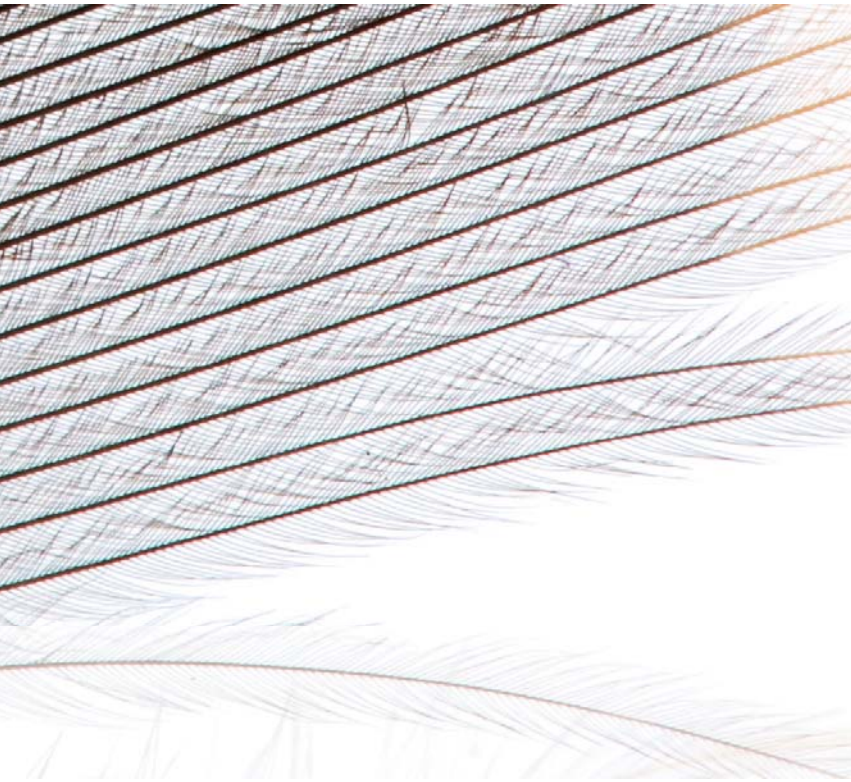
10 Irgendwie anders



16 Sich selbst im Wege



46 Jenseits aller Worte



28 West-östliches Feeling



66 Was ist in Zukunft möglich?

THEMEN UND PRAXIS

- 52 Abkürzung auf der Lernkurve**
Was man von Top-Entscheidern lernen kann.
VON BENEDIKT AHLFELD
- 56 Leicht wie ein Luftballon**
Tipps für geplagte Schultern, Nacken, Augen.
VON JUDITH BOLZ
- 58 Die Wahrheit meiner selbst**
Persönlichkeitsmuster und Selbsterkenntnis.
VON MIRA MÜHLENHOF
- 62 Im Lösungsfeld**
Kollegiale Beratung mit Aufstellungsarbeit:
der Competence-Circle. VON RAINER HERLT
- 66 Was ist in Zukunft möglich?**
Kreativraum für neue Lösungen. VON BERND BUCK
- 69 Unter Gleichgesinnten**
Bericht vom Landsiedel-Kongress 2015.
VON SUSANNE NEIDHARDT
- 70 Jeden Tag in Bestform?**
Das geht. Fünf grundlegende Kompetenzen dafür.
VON SHELLE ROSE CHARVET

TIPPS UND TRICKS

- 72 Mit Power und Eleganz**
NLP-Schule: Trainerin mit Leib und Seele.
VON PETRA UND RALF DANNEMEYER
- 74 Na, Sie haben ja einiges hinter sich ...**
Impro & NLP: Sprachmuster und Impro-Formate.
VON EVI ANDERSON-KRUG
- 76 Ich bin nun mal so!**
Alles Neuro? Charakter und Schicksal: Wert der
Persönlichkeitsentwicklung. VON FRANZ K. HÜTTER
- 78 Abrüstung der Sternenkrieger**
Mit Laptop und Beamer körpersprachlich in
Führung gehen. VON GERT SCHILLING

SERVICE

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 03 Editorial | 84 Trainerportraits |
| 06 Whiteboard | 86 Seminarkalender |
| 07 Nachgefragt ... | 90 Vorschau |
| 08 News | 90 Impressum |
| 82 Bücher | |

ERHASCHT



Foto:Bigbug21

„Wenn einige von denen unter dem Teppich durchlaufen, gibt es nicht mal eine Beule.“

Ex-Bahnchef Hartmut Mehdorn (72) über die neue Manager-Generation. DER SPIEGEL vom 27. Juni 2015



„Wenn ich das #-Zeichen eintippe, wird mir als erstes #gntm vorgeschlagen. Finde den Fehler.“

Sandra, @Buechernische



„Project Semicolon. Menschen tätowieren sich ein Semikolon, um mitzuteilen, dass sie an einem Punkt waren, ihr Leben zu beenden – und sich dagegen entschieden. Ist das mutig – oder Koketterie mit einem vermeintlich hippen Schicksal?“

Tobi Katze, <http://blogs.stern.de/dasgegenteilvontraurig/>



Foto: Stefan Strumbel

„Man sollte die Beschäftigung mit dem Altern und dem Tod nicht übertreiben. Warum soll ich mir darüber graue Haare wachsen lassen?“

Karl Lagerfeld, Mode-Ikone, 81 Jahre alt, auf die Frage, ob er sich mit der eigenen Endlichkeit befasse. DER SPIEGEL vom 30. Mai 2015.

NOTIERT



Ortstermin

DVNLP-Kongress in Stuttgart
Positive Psychologie

Um das Verhältnis zwischen NLP und Positiver Psychologie (PP) wird es auf dem Kongress des DVNLP gehen, und zwar vom 30. Oktober bis 1. November in Stuttgart. Referenten befassen sich mit Methodik, humanistischem Menschenbild und mit der Frage, was NLP und PP voneinander lernen können.

<http://www.dvnlp.de/nlp-kongress/anmeldung/>



Ortstermin

Positive Psychology Coaching
Workshop mit Biswas-Diener

Wie gut sich die Positive Psychologie vor allem im Coaching – unabhängig von einer Schule oder Methode – eignet, vermittelt der US-amerikanische Psychologe Robert Biswas-Diener mit einem „Intensiv-Workshop“ in Rosenheim vom 12. bis 15. September. Es geht u.a. um Stärken und Resilienz sowie um die persönliche Entwicklung zum authentischen Coach.

<https://www.inntal-institut.de/seminar/positive-psychology-coaching-intensivworkshop>

GELESEN



Das liebe Geld

„Das Geld bezeichnet etwas, ohne es je zu sein.“ – In diesem fiskalpolitisch so schicksalhaften Sommer leuchtet der Satz irgendwie ein. Er steht im klugen Vorwort eines Bandes über die Tagung „Die phantastische Macht des Geldes“ (2013 in Hannover). Zum Gegenstand äußern sich Psychoanalytiker, Philosophen, Kulturwissenschaftler und Soziologen. Und wir beginnen beim Lesen zu ahnen, dass weder Schuldenschnitt noch Sparprogramm einen quasi-bankrotten Staat oder eine Währung retten können. Es geht gar nicht um Geld, sondern um etwas, was fern der rationalen Welt der Zahlen liegt: Anerkennung, Selbstwert, Hingebung. Es geht um Vertrauen, um Sinn. Wenn Geld an keinen Realwert mehr gekoppelt ist, wird dessen Schuld untillgbar. Marx nannte Geld eine „gesellschaftliche Hieroglyphe“ – der Deutung unterworfen. Genau. Kein Wunder, dass sich der Streit ums Geld hartnäckig einer Lösung nach Maß und Zahl entzieht.

Regine Rachow ◀

► I. Focke, M. Kayser, U. Scheferling (Hrsg.): Die phantastische Macht des Geldes. Klett-Cotta 2013 | 38,95 €

GESEHEN



Kommunikation rund um das Feuer

Die Welt wandelt sich – die gute Nachricht ist, dass neue Methoden diesen Wandel unterstützen können. Eine davon ist Visualisierung. Sie wirkt im Zusammenspiel mit der Begleitung (Facilitation) von Veränderungsprozessen z. B. in Organisationen. Es geht im weitesten Sinne um das Geschicht-

erzählen – wie am Lagerfeuer, nur eben: visualisierte Geschichten. Sie wirken immer auch auf tieferen Ebenen, ob in Beratung, Projekt, Training oder bei Events. Wichtige Methoden zeigt das nebenstehende Bild. Diese visuellen Tools unterstützen das Erschließen von Wissen und Erfahrung in Gruppenprozessen. Wir entdecken gerade erst, welche Rolle kollektive Intelligenz und „Cokreation“ für neue Lösungen und den Umgang mit Komplexität spielen. Wie Visualisierung dabei unterstützt, das beschreibt das Buch.

► Mathias Weitbrecht: Co-Create! Das Visualisierungs-Buch. Wiley 2015 | 29,99 € (www.das-visualisierungs-buch.de)

EIGENES FLIPCHART AN DIE REDAKTION SCHICKEN?

Einfach melden unter: 0 38 60–50 28 66

NACHGEFRAGT



Ulrike
Hensel
Aidlingen

Wann ist Ihnen das erste Mal der Begriff Hochsensibilität begegnet?

Vor circa zehn Jahren entdeckte ich den Buchtitel „Zart besaitet“, fühlte mich sofort angesprochen. Ich las das Buch und gleich darauf „Sind Sie hochsensibel?“ von Elaine Aron. Und mir war klar: Ja, das bin ich!

Welche Bedeutung hatte diese Begegnung für Sie?

Das war endlich die passende Erklärung für so vieles, das bis dahin unerklärlich war. Eine Erleichterung, auch Rehabilitation. Und der Anfang einer Entwicklung, in der ich mit meinem Sosein Frieden geschlossen habe.

Wie gut können Hochsensible und ganz „normal“ sensible Menschen miteinander auskommen?

So gut wie beide Seiten über eine Haltung der Achtsamkeit, der Akzeptanz und Wertschätzung verfügen, den jeweils anderen so sein lassen können, wie er oder sie nun mal ist, und das als gegenseitige Bereicherung ansehen.

Manche Leute sagen, Hochsensibilität sei ein Modephänomen, wie ADHS oder Burn-out. Was entgegnen Sie denen?

Das Konzept der Hochsensibilität erweist sich jedenfalls als eine enorme Hilfe für diejenigen, die sich darin finden, um sich besser zu verstehen und einen adäquaten Umgang mit ihrer Wesensart zu finden.

PERSÖNLICHKEITSTESTS IN UNTERNEHMEN ///

Beliebt, aber meist fragwürdig

Die von großen deutschen Unternehmen für die Personalauswahl herangezogenen Persönlichkeitstests sind zugleich die aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdigsten. Das ergab eine Umfrage unter 120 Unternehmen, durchgeführt von Psychologen der Ruhr-Universität Bochum. Zwei Drittel der befragten Personalverantwortlichen setzen Persönlichkeitstests ein. Die zwei meistverbreiteten Verfahren, sogenannte typenbildende Verfahren, sind aus „wissenschaftlicher Perspektive“ fragwürdig: 1) der Myers-Briggs-Typenindikator auf Platz eins, gefolgt vom 2) Persolog-Persönlichkeits-Profil. Am häufigsten werden Führungskräfte untersucht, doch auch Trainees und Auszubildende. RED ◀

► R. Hossiep, J. Shecke, S. Weiß (2015): Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen. *Psychologische Rundschau*, 66 (2), 127-129.

METASTUDIE ZUR ETHISCHEN FÜHRUNG //

Ernst nehmen statt motivieren

Ethische Führung übertrifft gängige Ansätze wie Führung durch Motivation oder Belohnung. Das ergab eine Metaanalyse von Studien mit fast 30.000 Teilnehmern. Je gerechter Chefs führen, desto zufriedener sind ihre Mitarbeiter und desto mehr leisten sie. Vertrauen in die Führungskraft war der entscheidende Wirkfaktor. Im *Journal of Applied Psychology* definieren die Autoren Thomas Ng und Daniel Feldman „ethische Führung“ als „angemessenes Verhalten durch eigene Handlungen, zwischenmenschliche Beziehungen und die Förderung solchen Verhaltens bei den Mitarbeitern“. In Fragebögen sollten die Mitarbeiter z.B. einschätzen, ob ihre Führungskraft „darauf hört, was die Mitarbeiter zu sagen haben“ oder „ein Beispiel dafür ist, wie man ethisch korrekt handelt“. RED ◀

► T. W.H. Ng, D. C. Feldman: Ethical Leadership: Meta-Analytic Evidence of Criterion-Related and Incremental Validity. *Journal of Applied Psychology*, 100 (3), 948-965.

**Lächle die Welt an,
und sie lächelt zurück**

Ein internationales Forscherteam der City University London hat herausgefunden, dass unser Gehirn die Emotionen von Anderen ganz anders verarbeitet, wenn wir lächeln. Sie konnten erstmals nachweisen, dass die primäre neuronale Verarbeitung der Gesichtszüge unserer Mitmenschen von unseren eigenen Gesichtsausdrücken abhängt. Veröffentlicht sind die Befunde in der Zeitschrift *Social Cognitive and Affective Neuroscience*.

Das Team hat mittels Elektroenzephalographie (EEG) die Veränderungen der Gehirnaktivität von 25 Probanden gemessen, während diese beim Anblick von Fotografien mit lächelnden oder neutral blickenden Gesichtern entweder fröhliche oder neutrale Gesichtsausdrücke annehmen sollten. Die Analyse konzentrierte sich auf zwei elektrophysiologische Spannungsspitzen, die in der Gesichtsverarbeitung etwa 150 bis 170 Millisekunden nach der Wahrnehmung eines Gesichtsausdrucks auftreten. Dabei stellte das Team fest, dass neutrale Gesichter ähnlich verarbeitet werden wie fröhliche Gesichter, wenn man selbst einen fröhlichen Gesichtsausdruck annimmt.

Dieser Effekt mache deutlich, wie eng der Körper mit der Seele verbunden ist, teilen die Forscher mit: Vom Körper ausgehende Informationen können unsere Wahrnehmung beeinflussen. Dirk Hermanns ◀



STUDIE ZUM STRESSHORMON CORTISOL //

Furchteinflößende Erinnerungen

Cortisol verstärkt Erinnerungen an furchteinflößende Erlebnisse. Das berichten Psychologen der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Erinnerungen an emotionalen Stress verblasen normalerweise mit der Zeit. Menschen mit Angststörungen oder Posttraumatischer Belastungsstörung hingegen werden immer wieder von solchen Erinnerungen eingeholt. Bekannt war, dass Cortisol die Konsolidierung der Erinnerungen direkt nach dem Erlebnis beeinflusst. Die Forscher zeigten nun, dass das Stresshormon auch dann wirkt, wenn Menschen die Erinnerungen abrufen und dabei erneut festigen. Das könnte erklären, warum bestimmte unerwünschte Erinnerungen, etwa bei Angststörungen, bestehen bleiben. Julia Weiler, RUB ◀

► S.M. Drexler, C.J. Merz, T.C. Hamacher-Dang, M. Tegenthoff, O.T. Wolf (2015): Effects of cortisol on reconsolidation of reactivated fear memories, *Neuropsychopharmacology*, DOI: 10.1038/npp.2015. 160

FOODREPORT //

Lebensmittel als Pop

Halal, kosher oder vegan? Was wir wann essen und wo wir was essen, sagt mehr über uns aus als die Kleider, die wir tragen, heißt es im aktuellen Foodreport des Zukunftsinstituts. Drei Trends gibt es zu betrachten. Erstens: Gegessen wird rund um die Uhr und immer mehr an Orten, die bisher andere Zwecke erfüllten. Zweitens: Essen wird zur Religion. Drittens: Fast Food muss nicht mehr nur schnell, sondern vor allem gut sein. Die Trends spiegeln den kulturellen Wertewandel wider. Food, sagt der Report, erhebt sich vom Lebensmittel zum Stilmittel. Es wird Ausdruck einer Ideenfindung über sich selbst. Es wird zum neuen Pop. **RED ◀**

STUDIE ZUM ARBEITSMARKT ///

Bezahlung nach Nase

Gutes Aussehen erhöht die Chancen für Job und Einkommen. Dies veröffentlicht das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) nach einem Vergleich internationaler Studien. Deutschland steht an der Spitze. Gutausssehende Frauen verdienen hierzulande 20 Prozent mehr als der Durchschnitt, attraktive Männer 14 Prozent. Sie alle gelten gemeinhin als vertrauenswürdiger, kompetenter und produktiver. Außerdem treten attraktive Menschen meist selbstbewusster auf und bewerben sich häufiger für besser bezahlte Jobs. Um die Benachteiligungen anderer abzumildern, plädiert die Autorin für anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Mark Fallak, IZA ◀

► E. Sierminska: Does it pay to be beautiful?
<http://wol.iza.org/articles/does-it-pay-to-be-beautiful> DOI: 10.15185/izawol.161

Selber krank

Nach vier Semestern Medizinstudium ist die Zahl der leicht depressiven Studierenden fast doppelt so hoch wie bei Studienanfängern. Auch Symptome von Angststörungen und Burn-out nehmen unter angehenden Medizinern deutlich zu, heißt es in einer Studie der Uni Nürnberg-Erlangen. Die Autoren plädieren für die Aufnahme von Stressbewältigungsprogrammen in das Curriculum.



71 %

der Sechs- bis Achtjährigen hierzulande gehen am liebsten „mit Freunden“ oder „draußen“ spielen. „Fernsehen“ liegt gleichauf. Und nur 34 Prozent greifen in der Freizeit zu allererst zur Spielkonsole. Noch also ist der Nachwuchs nicht im Cyberspace verschwunden.

Quelle: „Kinder in der digitalen Welt“, Bundesfamilienministerium

ZARTBESAITET

IRGENDWIE ANDERS

Beide sind zuweilen unverstanden und verkannt: Menschen mit Hochsensibilität und Menschen mit Hochbegabung. Viel mehr Gemeinsamkeiten gibt es nicht.

VON **ULRIKE HENSEL**

Hochbegabung und Hochsensibilität weisen in einigen Punkten Ähnlichkeiten auf, etwa ein übergreifendes, vernetztes Denken. Beides kann durchaus auch gemeinsam vorkommen. Und doch sind es – nach allem, was ich weiß – zwei einzelne, voneinander unabhängige Phänomene. Mit dieser Annahme stehe ich nicht allein.

Die Frage nach dem Verhältnis von Hochsensibilität zu Hochbegabung ist ein klassisches Diskussionsthema in der „Hochsensiblen-Szene“. Darauf verweist zum Beispiel der Präsident des *Informations- und Forschungsverbundes Hochsensibilität e.V.* (IFHS), Michael Jack. Im Dezember 2014 schreibt er im Mitglieder magazin „Intensity“¹: „Der IFHS vermutet nun ganz offiziell, dass zwischen Hochsensibilität und Hochbegabung – im Sinne eines IQ größer/gleich 130 – keine besondere Korrelation besteht. Beschlossen und verkündet.“

„Der Beginn der Weisheit ist die Definition der Begriffe“, lautet ein Zitat von Sokrates (470–399 v. Chr.). Damit bin ich völlig einig.

Was also ist Hochsensibilität?

Hochsensibilität bezeichnet eine im Vergleich zur Mehrheit der Menschen höhere Empfänglichkeit und Empfindlichkeit gegenüber äußeren und inneren Reizen, und zwar aufgrund einer veranlagungsbedingten besonderen Konstitution der Reize verarbeitenden neuronalen Systeme. Hochsensibilität

gilt als ein beständiges Persönlichkeitsmerkmal von 15 bis 20 Prozent der Menschen, Männern wie Frauen. Kennzeichnend sind:

- umfangreiche, nuancenreiche und subtile Wahrnehmung
- tiefgehende, komplexe und differenzierte gedankliche Verarbeitung von Informationen
- hohe Gefühlsintensität und emotionale Reaktivität
- generelle leichte Übererregbarkeit
- langes Nachhallen der Eindrücke

Elaine Aron, US-amerikanische Psychologin und Psychotherapeutin und Begründerin des Konzepts Hochsensibilität, nennt in ihren neueren Veröffentlichungen vier wesentliche Indikatoren für das Erkennen von Hochsensibilität: Verarbeitungstiefe (Depth of Processing), Übererregbarkeit (Overarousability), Emotionale Intensität (Emotional Intensity) und Sinnessensibilität (Sensory Sensitivity).

An erster Stelle nennt Aron interessanterweise nicht die Sinnessensibilität, auf die Hochsensibilität in den Medien bisweilen reduziert wird (total überforderte Menschen im Innenstadt-Getümmel!), sondern die Verarbeitungstiefe. Die gründliche Verarbeitung von Informationen sei eine ganz grundlegende Eigenschaft von hochsensiblen Personen, in der Fachliteratur oft abgekürzt: HSP.

Ein aufmerksames, detailliertes Beobachten und ein vertieftes Nachdenken gehen bei diesen Menschen dem Sprechen und Handeln voran. Was immer hochsensible Menschen bemerken, ▶

¹ Quelle: Intensity 7/2014, S. 45ff., <http://www.hochsensibel.org/startseite/infobroschuere-intensity-a-co.html>

Was ist der IQ?

Eine Aussage über die relative Intelligenz eines Menschen.

das verknüpfen und vergleichen sie mit ähnlichen Dingen oder Geschehnissen aus ihrem Erfahrungsschatz. Treffen sie Entscheidungen, werten sie verfügbare Informationen sorgfältig aus und durchdenken Optionen gründlich. Hochsensible Menschen haben eine gute Auffassungsgabe, sie verarbeiten Gedanken und Gefühle intensiver und vernetzter als Nicht-HSP. Studien zufolge lösen sie komplexe Wahrnehmungsaufgaben leichter.

Und auf dieser übergreifenden, vernetzten, vorausschauenden Art zu denken sowie auf der Fähigkeit zu Abstraktion und Analogienbildung gründet die Annahme, hochsensible Menschen seien zugleich auch hochbegabt.

Was ist Hochbegabung?

Hochbegabung ist ein Terminus aus dem Wissenschaftsgebiet der Intelligenzforschung. Bei Wikipedia steht: „Als hochbegabt bezeichnet man Menschen, deren Testergebnis in einem standardisierten Intelligenztest mindestens zwei Standardabweichungen über dem Mittelwert aller Getesteten liegt ...“² Diese Menschen zeigten, wie es weiter heißt, im Ergebnis eines standardisierten Intelligenztests einen IQ, der von höchstens 2,2 Prozent ihrer Mitmenschen erreicht oder übertroffen werde. „Auf der in Deutschland verwendeten Skala entspricht dieser Grenzwert einem IQ-Wert von 130.“

Die Frage „Was ist der IQ?“ beantwortet *Mensa*, ein weltweiter Verein

für hochbegabte Menschen, auf seiner Website: „Der Intelligenzquotient wurde von Wissenschaftlern definiert, um Aussagen über die relative Intelligenz von Menschen machen zu können.“³ Eine eindeutige, allgemein anerkannte Definition gebe es nicht. Und weiter verweist die Website darauf, dass ein Test nur bestimmte Fähigkeiten untersuchen kann, etwa logisches Denken oder räumliches Vorstellungsvermögen. Andere Aspekte der geistigen Leistungsfähigkeit hingegen blieben dabei unberücksichtigt. Dennoch seien IQ-Tests „das beste Untersuchungsinstrument für die Intelligenz“, das zur Verfügung steht.

Spannend finde ich die Theorie der multiplen Intelligenzen, die der Erziehungswissenschaftler Howard E. Gardner (*1943) in den 80er-Jahren entwickelte. Gardner kritisiert die Zuspitzung von Intelligenz auf abstrakt-kognitive Leistungen. Nach seiner Überzeugung reichen die klassischen Intelligenztests nicht aus, um Fähigkeiten zu erkennen und in den Schulen zu fördern, die über den Erfolg im Leben entscheiden⁴.

Was ist mit der emotionalen Intelligenz?

Für Howard Gardner umfasst Intelligenz eine Reihe von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind, Schwierigkeiten zu überwinden und Probleme zu lösen. Das sind zunächst die *logisch-mathematische Intelligenz*, die *bildlich-räumliche Intel-*

ligenz, die *sprachlich-linguistische Intelligenz*. Auf diesen drei basieren, neben der Gedächtnisleistung, übliche Intelligenztests. Des Weiteren führt Gardner auf: die *körperlich-kinästhetische Intelligenz*, die *musikalisch-rhythmische Intelligenz*, die *interpersonale Intelligenz* (auch „soziale Intelligenz“), schließlich noch die *intrapersonelle Intelligenz*, welche die Fähigkeit zu Selbsteinschätzung und Selbstregulation bezeichnet. Die interpersonale und die intrapersonale Intelligenz sind die Grundbausteine der Theorie der „Emotionalen Intelligenz“, wie sie später von Daniel Goleman populär gemacht wurde.

Trotz aller begründeten Kritik am gängigen Intelligenzbegriff, der sich nur auf das abstrakt-logische Denkvermögen bezieht, und an der im Grunde willkürlichen Festlegung von Hochbegabung (warum gerade 2,2 Prozent der Bevölkerung?) halte ich es für sinnvoll, die Begriffe „Hochbegabung“ und „hochbegabt“ (zusammengeschrieben) nur im etablierten, engen Sinn (IQ-Wert ab 130) zu verwenden und nicht beliebig umzudeuten, um Missverständnisse zu vermeiden.

Wenn wir also davon ausgehen, dass unter hundert Frauen und Männern 15 bis 20 Personen hochsensibel und nur zwei Personen hochbegabt sind, können schon rein rechnerisch nicht alle Hochsensiblen zugleich hochbegabt sein. Und es ist wohl auch andersherum eine irriige Annahme, dass alle Hochbegabten zugleich hochsensibel seien.

² <https://de.wikipedia.org/wiki/Hochbegabung>, aufgerufen am 01.05.2015

³ MinD, Mensa in Deutschland e.V., <https://www.mensa.de/ueber-den-iq/>, aufgerufen am 07.03.2015

⁴ Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Theorie_der_multiplen_Intelligenzen, aufgerufen im Mai 2015

Logische Zusammenhänge und Sinneseindrücke

Hochsensiblen Menschen wird zu Recht eine außerordentliche Wahrnehmungsbegabung zugesprochen. Das bedeutet nicht, dass sie in derselben Weise Informationen aufnehmen und verarbeiten, wie dies für Hochbegabte kennzeichnend ist. Während sich die Wahrnehmung bei Hochbegabten schwerpunktmäßig auf eine Fülle von Sachinformationen und logische Zusammenhänge bezieht, achten HSP sehr stark auf Sinneseindrücke und Emotionen bei sich selbst und anderen. Hohe Empathiefähigkeit, emotionale Irritierbarkeit und Verletzlichkeit, typische Merkmale für HSP, sind keine Kennzeichen von reiner Hochbegabung.

Menschen mit Hochsensibilität sind zumeist stark im assoziativen Denken, im Herstellen von Querverbindungen, im bildhaften Erinnern und in der Intuition. Sie sind vielseitig interessiert, machen sich viele Gedanken, können recht komplex, analysierend, differenziert und abstrahierend denken. Dennoch ist das alles nicht vergleichbar mit der geistigen Wachheit, der Fähigkeit zur Komplexitätsbewältigung, dem gedanklichen Vernetzungsgrad, der Denkgeschwindigkeit, dem Maß an Denkaktivität, der Gedächtnisleistung und der Abstraktionsfähigkeit von Hochbegabten.



Michaela⁵ (48), eine hochsensible Coachee, berichtete mir: „Ich habe noch keinen IQ-Test gemacht. Das bei mir ist sicher keine Hochbegabung. Mein verstorbener Bruder war hochbegabt (nicht hochsensibel). Ich bin damit aufgewachsen und wusste immer, dass er es war und ich nicht. Meine Tochter ist hochbegabt. ... Was mich klar unterscheidet, ist die

Auffassungsgabe und die Geschwindigkeit. Ich kann nur bestimmte Informationen schnell, gut und komplex aufnehmen und verarbeiten. Wenn Infos eine bestimmte Größe überschreiten und dann auch noch zu schnell auf mich einwirken, spüre ich sofort die Reizüberflutung und mache dicht. Das kenne ich von den Hochbegabten um mich herum nicht. Im Gegenteil, sie laufen dann zur Hochform auf. Ab da wird es für sie erst spannend.“

Jürgen vom Scheidt, Autor des Buches „Das Drama der Hochbegabten“, spricht vom labyrinthisch-vernetzten Denken. Und er schreibt: „Hochbe-

gabe sind Vernetzer. Und das mit unglaublich hohem Tempo. Vernetzung und Geschwindigkeit – das ist die eigentliche Zauberformel, die hinter den Aussagen eines IQ von 130 aufwärts steckt.“

Dem Büchlein „25 beliebte Mythen zum Thema Hochbegabung ... und die nackte Wahrheit“ des Bremer Hochbegabten-Coachs Detlef Scheer habe ich einige bezeichnende Aussagen über Hochbegabte entnommen. Meines Erachtens zeigen sie einerseits Ähnlichkeiten zwischen Hochbegabten und Hochsensiblen auf, andererseits verdeutlichen sie die Unterschiede:

- „Hochbegabte begreifen oft schnell und scheinbar ohne jede Anstrengung.“ – eine gewisse Ähnlichkeit
- Hochbegabte springen oft von einem Thema zum anderen – und das mitten im Gespräch.“ – Ähnlichkeit
- „Hochbegabte können problemlos 5–7 Gedankengänge im Kopf parallel managen, ohne aus der Ruhe zu kommen.“ – Unterschied!

- „Viele Hochbegabte berichten, dass sie ständig mehrere Themen gleichzeitig bearbeiten.“ – eher Unterschied!
- „Hochbegabte sind überhaupt nur glücklich, wenn sie etwas lernen können, und das muss neu sein, herausfordernd, irgendwie schwierig. [...] Hochbegabte sind oft regelrechte Informationsverarbeitungsmaschinen, die bei Stillstand in einen Zustand der Unruhe fallen, bis sie wieder etwas gefunden haben, was neu und interessant ist.“ – Unterschied; wobei es HSP auch schnell langweilig wird!
- „Nichts tun, das geht gar nicht. Damit tun sich die meisten Hoch-

Hochbegabte: Nichts tun, das geht gar nicht.

begabten außerordentlich schwer!“ – Ähnlichkeit

- „Hochbegabte neigen manchmal dazu, Interessen nachzugehen, die keinen Bezug zu anderen gerade anwesenden Menschen haben.“ – Unterschied!

Hochbegabten kann es zum Beispiel ohne Weiteres gelingen, sich ganz in ihrem eigenen Kosmos zu bewegen und ihre Mitmenschen gedanklich beiseite zu lassen, während Hochsensible ihre Mitmenschen auf irgendeine Weise immer im Blick sowie im Denken und Fühlen haben. Die Erwartungen anderer zu erfüllen und Harmonie zu schaffen bzw. zu erhalten, steht bei den Hochbegabten nicht im Vordergrund. Daher sind sie meist weniger abhängig vom Urteil anderer und scheuen sich weniger, gegen Autoritäten aufzubegehren, wenn sie auf (vermeintliche) Inkompetenz stoßen. Hochbegabte, die nicht zufällig zugleich hochsensibel sind, sind ▶

⁵ Name geändert

Hochsensible haben das Fühlen des Anderen immer im Blick.

nicht intensiv emotional, nicht so sehr darauf ausgerichtet, gefühlsmäßige Signale von anderen aufzufangen. Und sie verfügen auch nicht über ein ausgeprägtes Einfühlungsvermögen. Mitunter liegt hier bei ihnen sogar ein Schwachpunkt. Ihre Welt ist vornehmlich die der Zahlen, Daten, Fakten und der Logik, ihre Problemlösungsstrategien liegen im sachlich-logisch-argumentativen Bereich. Ihr Interesse an anderen Menschen bezieht sich vorrangig auf deren Gedanken, weniger auf deren Gefühle, Stimmungen und Befindlichkeiten. Der spannende und befruchtende intellektuelle Austausch ist für sie der bevorzugte Weg, Verbindung herzustellen.

Phänomene auseinanderhalten

Beide Gruppen, Hochsensible wie Hochbegabte, sind Minderheiten – mit allen damit verbundenen Herausforderungen. Bevor sie auf die Begriffe stoßen, haben sie zunächst keine wirkliche Erklärung für das, was sie bei sich im Unterschied zur Mehrheit anderer Menschen beobachten. Sie wissen nicht, was mit ihnen ist, fühlen sich vielfach unverstanden und verkannt, fühlen sich nicht richtig zugehörig.

Nicht erkannte Hochbegabung kann wie nicht erkannte Hochsensibilität zu Verunsicherung und Selbstzweifeln führen. Sowohl hochsensible als auch hochbegabte Menschen tun sich vielfach schwer damit, befriedigende Kontakte und eine passende Kommunikationsebene mit Nicht-Hochsensiblen bzw. Nicht-Hochbegabten zu finden. Denn es fehlt die Übereinstimmung in der Art zu fühlen und zu denken.

Manche der für Hochbegabte typischen Schwierigkeiten beginnen auch nicht erst bei einem IQ von 130. Sie treffen in ähnlicher Weise auch schon auf Menschen mit einem niedrigeren, doch eben überdurchschnittlichen IQ zu. Auch sie empfinden sich selbst nicht so wie die Mehrheit.

Den Begriff Hochbegabung weit auszulegen und die hohe Wahrnehmungsbegabung Hochsensibler einfach als „Hochbegabung“ zu deklarieren, ist meiner Meinung nach der Identitätsfindung und der Selbstentfaltung von HSP nicht dienlich. HSP, die nicht hochbegabt im Sinne sehr hoher allgemeiner Intelligenz sind, könnten erneut an sich zweifeln, wenn sie letztlich in verschiedenen Situationen feststellen, dass sie mit tatsächlich Hochbegabten in der kognitiven Leistung nicht mithalten können. Und das könnte erneut an ihrem Selbstwertgefühl nagen, das sich nach dem Erkennen ihrer Hochsensibilität vielleicht gerade stabilisiert.

Für wesentlich zweckmäßiger halte ich es, ihnen die mit der Hochsensibilität einhergehenden Stärken und Befähigungen – auch in der Art zu denken – besser bewusst zu machen. Grund genug, sich selbst wertzuschätzen und etwas aus seinen Stärken zu machen! Eine hochsensible Frau, 53 Jahre alt, schrieb in einem Kommentar zu meinem Blog-Artikel über Unterscheidung von Hochsensibilität und Hochbegabung: „... Aus meinen Erfahrungen kann ich nur bestätigen, dass es ein gewisses Maß an Überschneidungen, aber auch wirklich große Unterschiede gibt. Ich habe einen Freund, der höchstbegabt ist (IQ 145). Er denkt viel komplexer als ich und ist mir

natürlich haushoch überlegen. Aber er macht auf der anderen Seite immer wieder Erfahrungen, von denen ich vorher schon intuitiv weiß, wie sie ausgehen ... Einem hochsensiblen Menschen kann das schaden, wenn er in dem Glauben lebt, hochbegabt zu sein. Darum habe ich mich testen lassen. Mit einem IQ von 109 lebt es sich auch sehr gut, und ich kann jetzt meine natürliche Begabung nutzen, weil ich den Unterschied kenne und fühle, ohne an meinem Selbstwert zu zweifeln.“

Schließlich ist mir noch wichtig zu betonen, dass niemand, egal ob hochsensibel oder hochbegabt, auf ein Persönlichkeitsmerkmal, und sei es ein derart grundlegendes, reduziert werden sollte – auch nicht durch sich selbst. Vielmehr gilt es, die Mannigfaltigkeit der Persönlichkeitsfacetten, die Individualität und die Einzigartigkeit zu sehen und zu würdigen. ◀◀



Zur Autorin

Ulrike Hensel

Freie Lektorin und Coach für Hochsensible in Aidlingen bei Böblingen und Buchautorin, selbst hochsensibel.

www.coaching-fuer-hochsensible.de

Im Herbst erscheint bei Junfermann ihr neues Buch „Hochsensible Menschen im Coaching“.

DÜNNHÄUTIGKEIT

belastet. Zu viele Reize, zu viel Gefühl.

Doch Sensibilität ist kein Makel. Sie

IST EINE CHANCE.



AUCH ALS APP

DAS BEWEGT MICH!

PSYCHOLOGIE
HEUTE

WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE



SICH SELBST IM WEGE

Ist Hochbegabung eine gute Voraussetzung für eine Bilderbuchkarriere? Oft ist das Gegenteil der Fall. Fünf Stolpersteine auf dem Berufsweg.

VON ANDREA SCHWIEBERT

Wer sucht, der findet? Für manche Menschen scheint das nicht zu gelten. Mona war 43 Jahre alt, als sie zum ersten Mal zur Berufsberatung kam, und sie fasste ihr Dilemma so zusammen: *„Ist das nicht verrückt? Jetzt bin ich längst erwachsen, aber ich weiß immer noch nicht, was ich mal werden will, wenn ich ‚groß‘ bin.“*

Lang schon auf der Suche, wünschte sie sich sehnlichst, anzukommen, ihren Platz zu finden – beruflich wie privat. Dabei glich ihr Lebenslauf einer Flucht nach vorn: Im Studienfach, in der Weiterbildung, im Job langweilte sie sich schnell, eckte an mit kritischen Fragen und Vorschlägen und fand meist schon nach kurzer Zeit, dass das Gras anderswo verlockend grüner erschien. So verlief ihr Ausbildungs- und Berufsweg bisher im Zickzack, mit manchen Brüchen.

Mona sagte Sätze wie: „Ich bin geradezu allergisch gegen Dienstanweisungen und autoritäres Gehabe. Richtig arbeiten kann ich nur, wenn ich eine Aufgabe aus eigenem Antrieb übernehme.“ Oder: „Ich verurteile mich ungnädig für jeden noch so kleinen Fehler. Wenn mir wiederum etwas mit Leichtigkeit gelingt, kann ich mich gar nicht richtig darüber freuen.“ Oder: „Meine Arbeit kommt mir oft zu bedeutungslos vor. Ich fühle mich ungeduldig und unerfüllt, würde am liebsten im Alleingang die Welt verbessern. Es frustriert mich, dass das nicht geht.“

Wo bleibt die Erfolgsstory?

Mona hielt sich für einen „Freak“, irgendetwas nicht in diese Welt passend,

und oft kreierte sie sich an, dumm und unfähig zu sein. Dabei wirkte sie auf mich blitzgescheit, wortgewandt, selbstironisch, vorausschauend. Assoziationen und Ideen sprudelten nur so aus ihr heraus. Als ich sie fragte, ob ihr schon einmal jemand gesagt habe, dass sie wahrscheinlich hochbegabt sei, schaute sie mich erschrocken und verwirrt an. Hochbegabt zu sein war so ungefähr das Letzte, was ihr in den Sinn gekommen wäre. Wenn sie hochbegabt wäre, müsste ihr Leben dann nicht eine einzige Erfolgsstory sein?

Eine intellektuelle Hochbegabung und herausragende Talente werden oft als Garant für eine Bilderbuchkarriere betrachtet. Natürlich gibt es Hochbegabte, die dieser Erwartung entsprechen. Zielstrebig stürzen sie sich auf Arbeitsbereiche, die sie brennend interessieren, verfolgen hohe berufliche Ziele und erreichen diese dank ihres besonderen Potenzials und ihrer ehrgeizigen Herangehensweise.

Weniger bekannt ist, dass viele Hochbegabte sich schwertun, beruflich ihr Glück zu finden. Meine Erfahrung als Berufsberaterin ist: Manchmal sind eine latente Unzufriedenheit, wiederholte Konflikte mit Vorgesetzten, wiederkehrende Selbstzweifel und eine immer wieder neue Suche nach Erfüllung im Job geradezu Indizien für eine unentdeckte Hochbegabung! Denn erstens ist ein gewöhnlicher Berufsweg für außergewöhnliche Menschen nicht immer passend.

Und zweitens tendieren Hochbegabte mit ihren vielen und vielschichtigen Gedanken, ihrer Sensibilität und ihrem Perfektionismus oft dazu, bei der Verwirklichung ihrer Berufsträume sich selbst im Wege zu stehen. ▶

Inzwischen habe ich einige typische Hindernisse identifiziert, über die Hochbegabte auf ihrem Bildungs- und Berufsweg häufig straucheln, und sie zu fünf Stolpersteinen zusammengefasst. Oft stolpern die Betroffenen über mehrere dieser Steine oder sogar über alle.

Die Stolpersteine

Stolperstein 1 – Hohe Ansprüche an den Job: „Kein Job passt zu mir!“ Hochbegabte sehen ihren Job meist nicht einfach als Einkommensquelle, sondern wünschen sich, frei und selbstmotiviert an Aufgaben zu arbeiten, die sie als wesentlich und sinnvoll empfinden. Sie möchten immer wieder Neues lernen, Dinge selbst erfahren, weiterentwickeln und auf ihre eigene Art lösen, statt auszuführen, was sich andere ausgedacht haben. Routine, mühsame Kleinarbeit, Zwang und Hierarchien widerstreben ihnen.

Da es nicht leicht ist, die hohen Ansprüche im Beruf erfüllt zu finden, kann dies immer wieder zu Unzufriedenheit und stetiger Suche führen. Manche Hochbegabte bleiben über Jahre in einem ungeliebten Job, machen vielleicht sogar Karriere, stecken aber voll verzweifelter Sehnsucht nach ungelebten Träumen. Und jene, die eine erfüllende Aufgabe gefunden haben, neigen in ihrem Idealismus nicht selten dazu, sich selbst bei schlechter Bezahlung völlig zu verausgaben.

Stolperstein 2 – Perfektionismus und Selbstwertschwankungen: „Ich bin nicht gut genug!“ Für Hochbegabte, denen das Lernen immer leicht fiel, ist es ungewohnt, mit Misserfolgen umzugehen. Sie meiden Herausforderungen, bei denen sie versagen könnten. Manchmal trauen sie sich große Dinge zu und sind sehr von sich und ihrem Können überzeugt – dann wieder, nach den geringsten Anlaufschwierigkeiten oder der geringsten Kritik, kehrt sich diese Überzeugung in ihr Gegenteil um und sie glauben, dass alle anderen besser sind als sie selbst. Hochbegabte sind meist perfektionistisch, würdigen kaum das, was ihnen mit Leichtigkeit gelingt, sondern se-

hen vor allem das, was sie *nicht* können und noch *nicht* wissen. Gleichzeitig erhalten sie für ihre Leistung oft viel Anerkennung und haben so erst recht Angst vor Fehlschlägen und dem Verlust dieser Anerkennung. Die Mischung aus Perfektionismus und starken Selbstwertschwankungen kann es Hochbegabten sehr schwer machen, sich an das heranzuwagen, was sie von Herzen gern tun würden.

Stolperstein 3 – Erwartungskonflikte und Entmutigung: „Mein Traum ist sowieso unrealistisch!“ Hochbegabte sind als Kinder von ihren Eltern oder Lehrpersonen oft missverstanden und entweder über- oder unterschätzt worden. Vielleicht wollten die Eltern, dass ihr Sprössling eine herausragende akademische Karriere macht oder ihr Kind (das betraf früher besonders die Töchter!) sollte eben gerade *nicht* nach Höherem streben. Vielleicht wollten sie dem Heranwachsenden vor allem Disziplin, Leistungsdenken, Sicherheit oder auch Bescheidenheit als zentrale Werte mit auf den Weg geben. Oft zeigt sich, dass Hochbegabte früher bestimmte Berufsträume hatten, die nicht zu diesen Werten passten. Oder ihr Umfeld traute ihnen die Verwirklichung dieser Träume nicht zu oder gönnte sie ihnen nicht.

Viele Hochbegabte haben die alten Erwartungen anderer so sehr verinnerlicht, dass sie einen lähmenden inneren Konflikt verspüren: Darf ich meinem Herzen folgen und tun, was ich wirklich will? Oder ist das nicht toll genug, zu einfach, zu riskant, zu hoch gegriffen?

Stolperstein 4 – Die Qual der Wahl: „Ich kann mich nicht entscheiden!“ Oft sind die Talente und Interessen besonders begabter Menschen sehr vielseitig. Gerade deshalb tun sie sich so schwer damit, sich für eine Aufgabe zu entscheiden. Wenn sie ihre Karriere oder ihre Freizeit einem bestimmten Bereich widmen, was wird dann aus all den anderen Möglichkeiten? Manchmal führt die Qual der Wahl bei vielseitig Begabten dazu, dass sie sich lieber für gar nichts als für das Falsche entscheiden oder begeistert

ein Projekt nach dem andern beginnen und dann doch frühzeitig abbrechen. Andere Menschen, die sich dagegen schon lange auf ein Gebiet konzentriert haben, sind nun als erfolgreiche und mit ihrem Job zufriedene Experten und Expertinnen an ihnen vorbeigezogen – während sie sich selbst dafür verurteilen, alles ein bisschen, aber nichts so richtig zu können.

Stolperstein 5 – Sensibilität und Belastbarkeit: „Ich halte nicht aus, was andere locker wegstecken!“ Wer mehr als andere wahrnimmt, mehr denkt und mehr fühlt, braucht auch öfter Pausen, Ruhe, Erholung. Viele Hochbegabte sind nicht nur besonders intelligent, sondern auch hochsensibel. Sie nehmen Lärm, Gerüche und Stimmungen intensiv und manchmal als belastend wahr und fühlen sich durch eine hohe Arbeitsdichte und unvorhergesehene Herausforderungen schnell gestresst. Über Vieles denken sie intensiv nach, und wenn der Stress zu groß wird und echte Erholung fehlt, reagieren sie mit psychosomatischen Symptomen.

Umgekehrt sind sie auch körperlich oft sehr sensibel und leiden auffällig häufig unter Unverträglichkeiten, Allergien und Autoimmunerkrankungen, die wiederum ihre psychische Verfassung und Stresstoleranz beeinträchtigen können. Es verunsichert sie, offenbar weniger belastbar zu sein als andere, und sie trauen sich deshalb keine großen Karrieresprünge zu.

Erkenntnis mit Aha-Effekt

Hochbegabung erfuhr in Deutschland erst in den letzten zwanzig Jahren zunehmend Beachtung in Forschung und Pädagogik. Wer heute als Betroffener 30 oder 40 Jahre alt und älter ist, ist sich seiner Hochbegabung selten bewusst. Diese Hochbegabten halten ihr Abweichen von der Norm vor allem für ein Defizit. Sie finden sich „zu kompliziert“ und „inkompetent“, kreiden es sich selbst an, wenn sie mit gängigen Lebensentwürfen Schwierigkeiten haben.

Umso erstaunlicher und befreiender sind häufig der Aha-Effekt und der

Prozess, den Hochbegabte durchlaufen, wenn sie sich als Erwachsene ihrer besonderen Begabung bewusst werden! Und auch jene, die bereits von ihrer Hochbegabung wissen, erleben das Wissen über die Stolpersteine als erhellend und entlastend: sie erkennen, dass es sich bei manchen Schwierigkeiten nicht um persönliches Versagen, sondern um Herausforderungen handelt, mit denen viele außergewöhnlich begabte und kreative Menschen kämpfen.

Oft lassen sich aus Stolpersteinen sogar Grundsteine machen: Mit einem neuen Vertrauen in das eigene Potenzial können Menschen ihre Visionen und Fähigkeiten weiterentwickeln – für einen Berufsweg, der zu ihnen passt.

In der Berufsberatung wie im Coaching gilt generell: Wenn eine aufmerksame Beraterin oder ein einfühlsamer Coach im Klienten vor sich einen Hochbegabten vermutet, kann es wichtig und gewinnbringend sein, dieses Thema anzusprechen. Das ermöglicht dem Gegenüber ein positives Reframing, einen neuen, freundlicheren Blick auf sich selbst und somit einen Befreiungsprozess. Die späte Erkenntnis der eigenen Hochbegabung kann freilich auch vorübergehend verunsichern. Neben der Freude am neuen Selbstverständnis spüren spät erkannte Hochbegabte oft Trauer um verpasste Chancen und Jahre des Unverstanden-Seins. Beidem sollte Coaching Raum bieten – wie auch der Einsicht, dass ein hohes Potenzial zwar viele Gestaltungsmöglichkeiten mit sich bringt, aber keine Verpflichtung zu Glanzleistungen bedeutet.

Auf Augenhöhe mit dem Coach

Es kann den Beratungserfolg gefährden, wenn der Coach eine Hochbegabung übersieht bzw. die besonders intensive Wahrnehmung und Denkweise Hochbegabter ignoriert. Oft berichten mir hochbegabte Klienten enttäuscht von ihren bisherigen Beratungs- und Therapieerfahrungen: „*Ich habe den Coach nur an die Wand geredet. Er hat mir nichts Neues gesagt.*“ Oder:

„Ich habe mich dort überhaupt nicht gesehen gefühlt mit meiner Wahrnehmung. Die Therapeutin hat einfach nicht verstanden, warum ich überhaupt unglücklich bin.“ Das sind Sätze, die ich so oder ähnlich höre. Hochbegabte Klienten wissen meist schon sehr viel über sich selbst, können unterschiedlichste Perspektiven einnehmen, versuchen sich in einer Vielzahl von Lösungsansätzen und setzen sich hohe Ziele. Standardrezepte, z. B. aus dem Repertoire der Verhaltenstherapie, die bei anderen Klienten greifen mögen, sind bei hochbegabten Klienten und Klientinnen oft nutzlos oder kontraproduktiv.

Mona fand im Coachingprozess eigene Lösungen. Sie hat mit zwei Partnerinnen ein Institut für interkulturelle Kommunikation gegründet und arbeitet nun als selbstständige Supervisorin und Dozentin. Sie erlebte es als befreiend zu verstehen, dass sie so sein durfte, wie sie war! Denn sie hatte ja, wie sie sagt, „ständig“ gegen ihr Naturell „angekämpft“.

Sie hatte zum Beispiel schon immer mit einer Selbstständigkeit geliebäugelt, dachte aber, sie brauche ein sicheres Angestelltenverhältnis, weil ihr die Freiberuflichkeit niemand zutrauen schien. Ihre jetzige Tätigkeit empfindet sie als ideal: „*Ich habe das Gefühl, etwas Wesentliches und Hilfreiches beizutragen, und bin dabei mein eigener Boss. Eigentlich mangelte es mir noch nie an Ideen und Möglichkeiten, nur an Selbstvertrauen und Entschlusskraft. Im Coaching habe ich die Ermutigung gefunden, loszugehen und darauf zu vertrauen, dass sich manche Fragen unterwegs klären werden.*“ Und Mona hat, wie sie sagt, gelernt, sich Anfängerfehler zuzugestehen – und sich umso mehr zu freuen, wenn sie einen Berg erklommen hat!

Lebensthemen Hochbegabter

In der Berufsberatung von Hochbegabten begegnen mir u. a. diese Themen:

- Freiheit und Selbstbestimmung. Viele Hochbegabte wählen früher oder später eine Selbstständigkeit.
- Erkennen der inneren Motivation – Begeisterung und Lust als Orientierungshilfe.
- Wahrnehmung von Stärken und Akzeptanz von Schwächen – erkennen, wann etwas gut genug ist, und sich Lernprozesse erlauben.
- Entscheidungshilfen und Lösungen für vielseitig Interessierte. Manch-

Ihr Lebenslauf glich einer Flucht nach vorn.

mal ist alle paar Jahre ein Wechsel „dran“, manchmal gibt es Jobs mit spannenden Kombinationsmöglichkeiten mehrerer Interessen.

- Balance von Aktivität und erholsamen bzw. kreativen Pausen. Hochbegabte sind oft sehr produktiv, brauchen aber auch Rückzugs- und Mußephasen, um nicht im Burnout zu landen.

Gerade für hochbegabte Klienten und Klientinnen gilt: Sie brauchen keine Ratschläge, sondern die Ermutigung, eigene Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. ◀◀



Zur Autorin

Andrea Schwiebert

Systemische Beraterin & Sozialtherapeutin.

www.die-berufungsberatung.de

Ihr Buch „Kluge Köpfe, krumme Wege? Wie Hochbegabte den passenden Berufsweg finden“ erscheint im Herbst bei Junfermann.



NUTZEN STATT PATHOLOGISIEREN

Das autistische Potenzial der Gesellschaft.

VON FRIEDERIKE J. HOPPE

Lennard¹ ist ein schulmüder Zehntklässler. Als draußen auf dem Schulhof eine Amsel herumhüpft, beginnt der Junge laut zu denken: „Wenn man nur hören könnte und sonst keine Sinne hätte, dann wüsste man dank der Vögel dennoch immer wie spät es ist und welche Jahreszeit wir gerade haben.“ Ich horche auf und frage nach. Ich arbeite in einem Integrationsfachdienst, berate Menschen, die beein-

trächtigt oder behindert sind, rund um das Thema Arbeit. Unter meinen Klienten befinden sich auch Menschen mit Autismus. Lennard zum Beispiel. Nun erklärt er mir, dass Amseln etwa 60 Minuten vor dem Sonnenaufgang ein bestimmtes Lied singen, 55 Minuten vor Sonnenaufgang haben Mönchsgrasmücke und Zaunkönig ihren Einsatz. Am Ende unseres Termins bin ich gut informiert über das Konzept der Vogeluhr, das darauf aufbaut, dass verschiedene Vogelarten

zu unterschiedlichen Zeitpunkten am Morgen singen.

Bei der Frage, ob Autismus Krankheit oder Charakterzug ist, sind Autismusforscher schon lange nicht mehr einer Meinung. Unabhängig davon haben Betroffene oft größte Schwierigkeiten sich in einer nicht-autistischen Welt zurechtzufinden und ihren Platz im Leben einzunehmen. Dabei können sie gerade aufgrund ihres Andersseins einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung unserer Gesellschaft leisten.

¹ Name geändert

„Es scheint uns, als wäre für gewisse wissenschaftliche oder künstlerische Höchstleistungen ein Schuss ‚Autismus‘ geradezu notwendig.“ Dieses Zitat stammt von Hans Asperger (1968), dem österreichischen Heilpädagogen und Kinderarzt, der als Erster eine Form von Autismus beschrieb, die später nach ihm benannt wurde: das Asperger-Syndrom.

Konträr zu diesem Standpunkt fällt in der gängigen Fach- und Ratgeberliteratur zu dem Thema ein überwiegend an den Defiziten orientierter Umgang mit dem Phänomen Autismus auf. Die Diagnoseklassifikationssysteme ICD-10 (Weltgesundheitsorganisation) und DSM-5 (American Psychiatric Association) bezeichnen beide Autismus als tiefgreifende Entwicklungsstörung mit Auswirkungen in drei Bereichen:

- in der qualitativen Beeinträchtigung der wechselseitigen sozialen Interaktion,
- in der qualitativen Beeinträchtigung der Kommunikation und
- in einem stereotypen Repertoire von Interessen und Aktivitäten.

Jede dieser drei Oberkategorien listet Defizite der sprachlichen, kognitiven, motorischen, emotionalen, adaptiven und interaktionalen Fähigkeiten auf. Theunissen (2014, S. 14) bemerkt dazu: „Solche Defizitkataloge sowie entsprechende Informationen, die gegenwärtig nicht selten als ‚Rüstzeug‘

im Rahmen zur Vorbereitung als Schulbegleiter(inne)n für autistische Kinder und Jugendliche oder gar zur Qualifikation und Professionalisierung heilpädagogischer und psychologischer Fachkräfte dienen, zeichnen unzweifelhaft ein sehr einseitiges Bild über Personen, die als autistisch gelten.“ Mit diesem



einseitigen Bild ist die Darstellung des Verhaltens und Erlebens autistischer Menschen als gestört und krankhaft gemeint und die pauschale Vorstellung von Autismus als großem, lebenslangem Leiden.

Meine autistischen Klienten, allesamt Schüler an Regelschulen, die ich dabei unterstütze, sich beruflich zu orientieren, entsprechen diesem Autismusbild nicht. Sie haben zwar ebenfalls Probleme, jedoch unterscheiden die sich, zumindest auf den ersten Blick, nicht von denen nicht-autistischer Teenager: schlechte Noten, zu wenig Freizeit, nervige Lehrer, Streit mit Eltern oder Freunden, Schulfrust, leider auch

Mobbing. Gleichzeitig ist mir jedoch klar, dass mit dem Erwachsenwerden zunehmende Probleme auf sie zukommen können, die aus einem unebenen Kompetenzprofil entstehen: gute bis herausragende intellektuelle Fähigkeiten, aber zum Teil große Probleme in der sozialen Interaktion und Kommunikation mit Nicht-Autisten und Schwierigkeiten bei dem, was gemeinhin als lebenspraktische Fähigkeiten bezeichnet wird.

Ungeachtet dessen verlaufen Termine mit meinen autistischen Klienten stets anders als die mit ‚normalen‘ Klienten: nämlich sehr viel spannender. Die Schüler überraschen mich mit ihren charakterlichen Eigenarten, ungewöhnlichen Perspektiven, mit ihrem besonderen, eben autistischen Kommunikationsstil, bei dem das Gesagte und das Gemeinte immer deckungsgleich sind. Mir begegnen außergewöhnliche Interessen, Begabungen und Leistungen. Heute weiß man, dass nahezu alle Autisten – man geht

von etwa neunzig Prozent aus – spezielle Interessen verfolgen. Diesen Spezialinteressen widmen sie einen großen Teil des Tages und eignen sich so mit der Zeit ein umfassendes Wissen über das betreffende Themengebiet an.

Bei der beruflichen Orientierung lege ich darauf einen Schwerpunkt: herauszufinden, welche Spezialinteressen bestehen und wie der Schüler die Auseinandersetzung mit diesen genau gestaltet. Meine autistischen Klienten erstaunen mich wiederkehrend mit Fähigkeiten und Herangehensweisen, die mir bei neurotypischen² Gleichaltrigen bisher nicht begegnet sind. Sie können die Dialoge und Szenen

Behinderung oder Begabung?

Ich denke: beides.

kompletter Filme auswendig, zählen fast lückenlos alle Städte auf, die man mit dem Auto auf dem Weg von Hamburg nach Istanbul durchquert und sie setzen sich sehr ernst und tiefgründig mit unterschiedlichsten Themen aus Politik, Wissenschaft und Kultur auseinander.

Karl³, ein Schüler der neunten Klasse, hatte begonnen sich für psychologische Zusammenhänge zu interessieren: „Ich verstehe das mit dem Unterbewussten nicht. Wie kann man denn Gedanken haben, von denen man gar nicht weiß, dass man sie hat? Ich kenne alle meine Gedanken, aber mir ist aufgefallen, dass Gedanken sehr schnell sein können. Es gibt Gedanken mit unterschiedlicher Geschwindigkeit, aber ich hab noch nicht herausgefunden, warum welcher Gedanke schnell oder langsam ist. Kennen Sie sich da aus? Wie ist das denn mit der Gedankengeschwindigkeit?“

Es ist ein weitverbreiteter Mythos, dass Autismus und Hochbegabung ▶

² Neurotypisch (NT) ist eine von Autisten geprägte Begrifflichkeit zur Bezeichnung von Nicht-Autisten. Ausgedrückt wird damit, dass Nicht-Autisten eine neurotypische Entwicklung genommen haben und über sprachliche und soziale Kompetenzen verfügen, die gemeinhin als normal gelten.

³ Name geändert

Schon ihre andere Perspektive auf die Welt ist wertvoll.

Hand in Hand gehen. Vielmehr handelt es sich um bemerkenswerte Einzelbegabungen, häufig in Verbindung mit den Spezialinteressen. Bei autistischen Jugendlichen gilt bei der Berufswahl das gleiche Credo wie bei neurotypischen Teenagern: Mach, was dir Spaß macht. So lassen sich zum Beispiel den Spezialinteressen vegane Küche, Filmgeschichte, Landmaschinen, Vogelstimmen oder Küstenschutz mit Leichtigkeit jeweils mehr als ein entsprechendes Berufsbild zuordnen. Es geht um die Frage, wie solche Interessen und autodidaktisch erworbenen Kompetenzen konkret beruflich zum Tragen kommen können. Darauf habe ich nicht immer eine Antwort, denn der Arbeitsmarkt hat sich auf Autisten noch nicht eingestellt. Es gibt keine offiziellen Zahlen, zu vermuten ist jedoch, dass die Arbeitslosigkeit selbst unter gut ausgebildeten Autisten hoch ist, da sie den hohen sozialen Anforderungen der neurotypischen Arbeitswelt nicht gewachsen sind. Oftmals scheitern sie schon am Vorstellungsgespräch. Sie benötigen aufgrund ihres Andersseins auch meist eine andere Arbeitsumgebung, um die Leistungen zeigen zu können, zu denen sie fähig sind.

So eine Umgebung sollte – vereinfacht ausgedrückt – geprägt sein von einem hohen Maß an Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen, an verlässlichen Routinen, klar formulierten Anweisungen und Erwartungen, an Arbeit ohne Zeitdruck. Wichtig ist ein Ansprechpartner oder Begleiter, der in kritischen Situationen unterstützend eingreift. Einige wenige Unternehmen haben diesen Weg bereits eingeschla-

gen: Der Software-Konzern SAP beschäftigt seit 2011 autistische Menschen im Bereich Software-Testung und Programmierung und baut die Anzahl dieser Arbeitsplätze kontinuierlich aus. Das Unternehmen auticon (Berlin) und die dänische Firma Specialisterne, die mittlerweile in zahlreichen Ländern Dependants unterhält, wurden sogar explizit mit dem Ziel gegründet Autisten einzustellen und deren besondere Fähigkeiten als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Diese Beispiele beschränken sich auf die IT-Branche.

Autismus schränkt die Betroffenen in vielem ein und bedeutet eben häufig dauerhafte und schwere Beeinträchtigung an gesellschaftlicher und auch wirtschaftlicher Teilhabe. Autisten haben schlichtweg eine andere Wahrnehmung und Informationsverarbeitung. Sie haben sehr oft Schwierigkeiten ihr Gegenüber anhand des Gesichtes wiederzuerkennen sowie non-verbale Kommunikation wahrzunehmen bzw. richtig zu deuten. Sie erkennen nur schwer subtile Botschaften in Gesprächssituationen. Sie nutzen Sprache nur zum Informationsaustausch und nicht ebenso zum Abstecken sozialer Beziehungen und Ordnungen (Seng 2013, S. 39).

Autisten müssen sich das Erfassen dieser wichtigen Informationen intellektuell erschließen, so wie man eine Fremdsprache erlernt. Etwa 80 Prozent der autistischen Menschen sind im sozialen Umgang und

in ihrer Kommunikation so stark eingeschränkt, dass sie auch als Erwachsene auf ihre Eltern oder Betreuungspersonen angewiesen sind. Manche können sogar überhaupt nicht sprechen. Dies betrifft auch Autisten mit durchschnittlichen und überdurchschnittlichen intellektuellen Fähigkeiten, die also nicht geistig behindert sind (Theunissen 2014, S. 23; Seng 2013, S. 51f.).

Ich bin mir nicht mehr sicher, was Autismus ist – Behinderung oder Begabung? Ich denke, es ist beides. Der Fokus sollte meiner Meinung nach dort liegen, wo Menschen nach neuen Antworten, Lösungen und Möglichkeiten im Umgang miteinander suchen. Wie fördern wir Verständnis und Akzeptanz neurotypischer Menschen gegenüber autistischen Menschen? Über die Stärken von Menschen mit Autismus haben wir nur spärliche Informationen.

Hier folgt meine nicht abschließende Liste positiv konnotierter Beschreibungen autistischer Denk- und Arbeitsweisen: sehr gute Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung (unter geeigneten Bedingungen), hohe intrinsische

Motivation, ausdauerndes Arbeiten auch bei gleichbleibenden Tätigkeiten, gewissenhafte und leistungsbereite Arbeitsweise, erhöhte Aufmerksamkeit für Details und Stärken in der Mustererkennung, Sachorientierung, geringe Fehlerwahrscheinlichkeit, Neigung



TRAINER KONGRESS - GEWALTFREIE KOMMUNIKATION

GFK KOMPETENZ FÜR
TRAINER, COACHES & BERATER

21. & 22.
NOV. 2015

Bereits zum zweiten Mal bietet der Trainerrinnen- und Trainer-Kongress Gewaltfreie Kommunikation ein Entwicklungs- und Vernetzungsforum für GFK-Trainerinnen und Trainern sowie Weiterbildner (Coaches, Berater, Mediatoren, Personal).

Dieses Jahr befasst sich der Kongress mit der Frage nach dem persönlichen Trainingsstil: Wie werden Sie in ihrer besonderen Qualität erkennbar und sichtbar? Wie finden Sie ihre Nische? Wie können Sie sich mit Ihren besonderen Kompetenzen am Markt positionieren? Dazu gibt es inspirierende Beiträge u.a. von Bridget Belgrave (UK) – Entwicklerin der GFK-Tanz-Parkette -, sowie Stefan Dietrich – Verlagsleiter bei Junfermann.

Die Podiumsdiskussion am Samstag befasst sich mit dem Thema: "Wie kann die GFK noch mehr in Gesellschaft und Unternehmen ankommen?" Stephan Dietrich (Junfermann), Katrin Fehlau (Profilberaterin), Gabriela Krie-

ger (Aqise Expertin) und Monika Oboth (Leiterin Business Mediation Center) diskutieren über weitere Möglichkeiten Menschen mit gewaltfreier Kommunikation zu erreichen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Workshops zur Erweiterung Ihres Methoden - Repertoires. Erfahrene GFK-Trainer wie Klaus Karstädt, Gerhard Rothaupt und Sylvie Hörning geben einen Einblick in ihre Arbeitsweise. Al Weckert, Monika Oboth und andere zeigen, wie bereichernd es sein kann, andere Richtungen wie Mimikresonanz, Voice Dialogue und Espere mit der GFK zu verbinden.

Das ausführliche Programm sowie die Anmeldung finden Sie unter:

www.trainer-kongress-gfk.de



**KLAUS KARSTÄDT
BRIDGET BELGRAVE
GERHARD ROTHaupt
AL WECKERT u.v.m.**



www.gewaltfrei.de

zum logischen Denken, Unabhängigkeit im Denken und geringe Beeinflussbarkeit, hohe Fachlichkeit und Spezialisierung im ausgeübten Tätigkeitsbereich, vielfach autodidaktische Aneignung von Wissen, ungewöhnliches Problemlöseverhalten und kreative Lösungen.

Und was mich immer wieder fasziniert, ist die andere Perspektive auf die Welt, die schon alleine deswegen wertvoll ist, weil sie anders ist.

Wie wird es mit Lennard weitergehen? Ich weiß es nicht, wir werden es sehen. Wie sich herausstellt, kann er eine Vielzahl von Vogelstimmen erkennen und zum Teil nachahmen, kennt sich vorzüglich aus mit Brutzeiten, Flugrouten und Federmustern. Er hat eine

Vogelkarte seiner Heimatstadt angelegt, die über die anzutreffenden Vogelarten informiert. Die Karte existiert bisher nur in Papierform, aber Lennard lässt sich schnell für die Idee einer digitalen Version begeistern, an der online auch andere Vogelbegeisterte mitarbeiten könnten. ◀◀



Zur Autorin

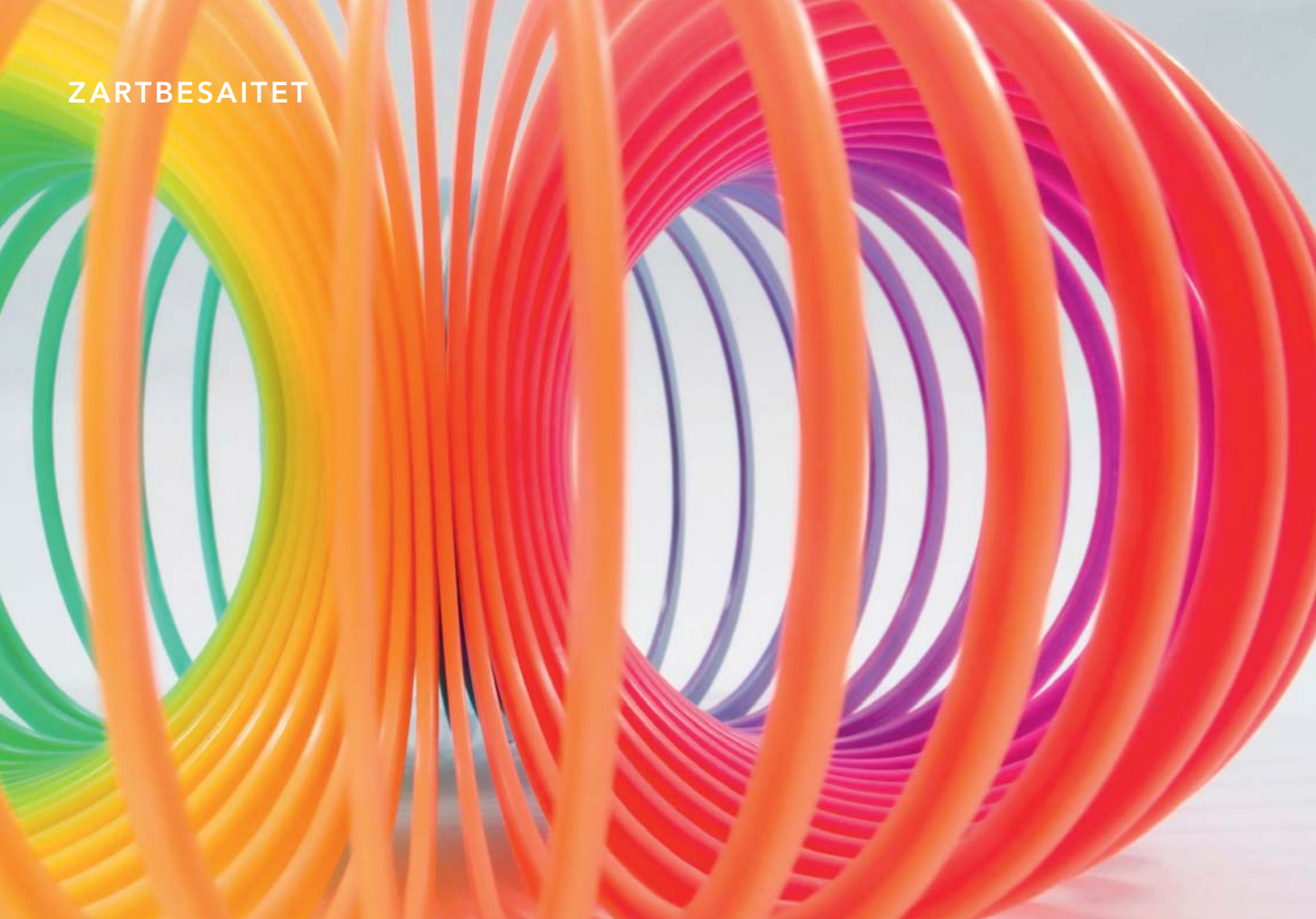
Friederike J. Hoppe

Politologin M.A.,
systemische Beraterin,
arbeitet in einem
Integrationsfachdienst
in Schleswig-Holstein.

LITERATUR

Seng, Hajo (2013): Wundersame Fähigkeiten. Über die Potenziale autistischer Menschen. 2. Auflage, Hamburg.

Theunissen, Georg (2014): Menschen im Autismus-Spektrum: Verstehen, annehmen, unterstützen. Kohlhammer, Stuttgart.



DIE WELT IM KALEIDOSKOP

Vom Umgang mit hochbegabten Kindern.

VON MELANIE LIESE-EVERS

„Was für ein saublöder Spruch!“
 Verwundert schaue ich meinen 13jährigen Sohn an, als ich mit ihm die Stadtbücherei besuche. Objekt seines Zorns ist ein Plakat zum „Sommerleseclub“ für Schüler in unserer Stadt, und darauf steht: „Läuft bei dir.“ „Gefällt dir der Werbespruch nicht?“, frage ich. „Mama, der ist total unlogisch! Wenn etwas läuft, dann heißt das, es geht bergab. Etwas kann von alleine nur fortlaufen, wenn es abschüssig ist. Aufwärts geht das nicht.

Damit sagen die auf ihrem Plakat doch nichts anderes, als dass es mit dem Lesen bergab geht, nicht vorwärts oder bergauf.“

Ich kenne mein Kind und kann sofort verstehen, was es meint. Andere wären über dieses Querdenken vielleicht verwundert. Mir ist es bekannt, es umgibt mich. Ich kenne es nicht nur bei meinem Kind, sondern auch bei vielen Kindern und Jugendlichen, mit denen ich arbeite. Seit vier Jahren biete ich Kurse im kreativen Schreiben für hochbegabte Kinder und Jugendliche an. Ich ahnte damals noch nicht im Ansatz, in wie vielen Facetten sich

mir Hochbegabung zeigen würde. Und dass sie nicht nur ein Segen ist. Kaum jemand vermag sich vorzustellen, dass Hochbegabung sich genauso schwierig im Schul- und Lebensalltag gestalten kann, wie Lernhandicaps. Kinder, die über die Eigenschaft der Hochbegabung verfügen, passen ebenso wenig in die Norm unseres Lebensalltags wie Kinder mit ADHS, LRS oder Dyskalkulie. Studien zum Thema sind selten und leider ungenau. Hochbegabte machen nur etwa zwei bis drei Prozent der Gesamtbevölkerung in Deutschland aus. Wir meinen damit Menschen, deren IQ auf der in

Deutschland verwendeten Skala den Wert von 130 überschreitet. Doch eine Hochbegabung zu verstehen, erfordert es mehr zu betrachten als nur den reinen IQ-Wert.

Vermutlich wäre es den meisten absolut egal, wie der Werbespruch auf dem Plakat vom Sommerleseclub beim Publikum ankommt. In meinem Sohn verletzt der Spruch seinen stark ausgeprägten Gerechtigkeitssinn. Hochbegabte denken nicht einen Schritt oder zwei Schritte, sondern zehn Schritte und mehr voraus. Wir fühlen uns von einem schlechten Werbeplakat eben einfach nicht angesprochen und beachten die Aktion nicht weiter. Ich verrate Ihnen nun die Gedankengänge eines Menschen, der nicht einen, sondern mindestens zehn Schritte weiterdenkt:

Wenn also das besagte Plakat des „Sommerleseclubs“ schlecht ist, so werden manche der Kinder und Jugendlichen, an die es adressiert ist, nicht darauf reagieren. Dadurch werden sie unter Umständen in den Ferien weniger lesen, sie werden keinen Zeugnisvermerk über die Teilnahme an dieser Aktion bekommen, dadurch könnte es passieren, dass die Lehrer sie für faul halten, dass sie ihnen vielleicht schlechtere Deutsch-Noten geben, dass die Lehrer diese Schüler das gesamte neue Schuljahr mit dieser Brille betrachten: „Schüler liest nicht“ und deshalb vielleicht voreingenommen sind. Das wiederum könnte dazu führen, dass die betroffenen Kinder und Jugendlichen das Lesen immer mehr als negativ werten und als eine Tätigkeit, mit der es eh bergab geht und und und ...

Ihnen schwirrt es nun im Kopf? Das ist alltägliches Denken für Menschen mit Hochbegabung: Ihnen bietet sich nicht nur ein Eindruck, den sie zu verarbeiten haben, sondern beliebig viele. Und jeder einzelne Eindruck in einer beliebigen Situation kann in der gedanklichen Verarbeitung unendliche Tiefe erlangen. Es ist für Hochbegabte oft so, als betrachte man die Welt

durch ein Kaleidoskop. Man sieht von nur einem Bild hundert Facetten, die verarbeitet werden wollen.

Wer von einem Bild mit einem Blick hundert Facetten erfasst, kann sich leicht in dem Bild verlieren. Und wo wir „Duchschnittsmenschen“ uns schon zum nächsten Ereignis oder Thema begeben, kann sich ein Hochbegabter lange an einer Facette des Themas aufhalten. Ebenso wie Menschen, die zum Verstehen etwas mehr Zeit als andere benötigen, verweilen Hochbegabte in dem Thema oder in dem Ereignis, sie wollen es in seiner Tiefe ergründen. Auch die Bereiche,

reagiert, weil man alles so intensiv um sich herum wahrnimmt. Veränderungen machen mehr zu schaffen. Ich habe es erlebt, dass ein Kind Räume nicht einfach nur sieht, sondern „erspürt“, bis ins Detail scannt. Der Besuch eines ganz normalen Kirmesfests mit all dem Gewimmel, mit seinen Gerüchen und Geräuschen, kann zu einer echten Herausforderung werden.

Häufig ist das Thema Hochbegabung gar nicht im Bewusstsein, wenn Eltern mit Kinderärzten, Lehrern oder Erziehern über bestimmte Problematiken ihres Kindes sprechen. Das führt zu Mutmaßungen und leider auch falschen Diagnosen. Eltern sind meist

Hochbegabung ist nicht nur ein Segen.

die dahinter liegen. Dafür ist in unserem Lernalltag häufig kein Platz.

In meinen Kursen fällt mir auf, dass manche Mädchen extrem schüchtern, manche Jungs albern, zuweilen auch aggressiv, überheblich oder unkonzentriert sind. Eines haben in der Regel alle Kinder gemeinsam – sie sind vorsichtig. Das Vertrauen in ihre zunächst noch unbekanntem Kursteilnehmer und auch in die Kursleiterin wächst nur langsam und braucht viel Feingefühl. Einen eigenen Text vorlesen? Für viele Kinder am Anfang des Kurses unvorstellbar. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass sie Außenseiter sind. Dass ihre Mitschüler ihre Gedanken oft nicht verstehen. Und von Eltern, Erziehern oder Lehrern haben sie zu oft den Satz gehört: „Das ist noch nichts für dich.“ Es kann passieren, dass diese Kinder, weil sie „anders“ sind, nicht geschätzt, sondern ausgelacht werden.

Aus Elternperspektive kann ich sagen, dass die besondere Art der Wahrnehmung, gerade auch für Jungen, besonders schwer werden kann. Wenn man als Junge z. B. nicht cool und gelassen, sondern hochofsensibel, empfindsam

unsicher, wenn sie das erste Mal mit der Vermutung konfrontiert werden, dass ihr Kind hochbegabt sein könnte. Viele verbieten sich den Gedanken und scheuen davor zurück, ihn im Umfeld der Familie und in der Schule der Kinder öffentlich zu machen. Mit Recht. Denn immer wieder berichten mir Eltern von negativen Reaktionen. Unglaube ist da bei weitem nicht die schlimmste. Sie hören den Vorwurf, eingebildet zu sein, sich selbst etwas vorzumachen, das Kind zu ungewöhnlichen Leistungen anzutreiben und in der Erziehung jämmerlich versagt zu haben.

Viele Eltern, nicht nur von hochbegabten Kindern, hegen den Wunsch, ihre Kinder mit einem exklusiven Veranstaltungsprogramm in den unterschiedlichsten Bereichen zu fördern. Dabei brauchen gerade kreative Prozesse und die Art, wie ihre Kinder die Welt erforschen, Zeit. Zeit und Ruhe. Jemandem, der ständig beschäftigt wird, kann es wie in einem Hamsterrad ergehen, und wenn das stillsteht, weiß er mit sich selbst nichts anzufangen. Es geht nicht um ein Beschäftigungsprogramm, das die Kinder „auslastet“.

Es geht nicht um ein Beschäftigungsprogramm, das die Kinder „auslastet“.



In meinen Kursen geht es darum, diesen Heranwachsenden Vertrauen in sich selbst und ihre Fähigkeiten zu vermitteln. Ich nehme in den Kursen den Leistungsdruck raus und gebe meinen jungen Teilnehmern die Erlaubnis, sich auszuprobieren. Sie lernen bei mir, die innere Zensur auszuschalten, die schon Grundschüler entwickeln: die Fragen nach der korrekten Rechtschreibung, nach dem „richtigen“ Thema, all das dürfen die Kursteilnehmer beiseite räumen. Sie selbst mit ihren eigenen Gedanken sind gefragt: „Ich darf über alles schreiben, was ich will.“ Und ich beziehe die Eltern mit ein. So vermeide ich zum Beispiel, dass sie ihr Kind vergleichen und etwa sagen: „Warum hast du denn heute keine richtige, schöne Geschichte geschrieben wie die anderen.“ Wie ich es anfangs erlebte.

Jeden meiner Kurse beginne ich mit dem Satz. „Ihr könnt vorlesen, müsst aber nicht.“ Oft höre ich dann erleichterte Seufzer. Bei jedem Treffen erneure ich dieses Angebot. Vielen fällt es leichter sich zu öffnen, wenn ich als Dozentin ihren Text vorlese. Mich sozusagen schützend zwischen sie und die anderen stelle. Mich berührt es immer wieder zu erleben, wie ernst sich die Kursteilnehmer gegenseitig nehmen und wie ernsthaft sie mit den Geschichten der anderen umgehen. Einmal machte sich ein siebenjähriger Junge, nachdem ich einen Text über die Stadt Venedig vorgelesen hatte, so sehr Sorgen über die Bauwerke dort und die Menschen, die darin leben, dass er zu weinen anfang. Niemand lachte ihn aus. Es war überhaupt nicht nötig, dass sich dieses Kind erklärte. Die ganze Gruppe tröstete ihn. Alle konnten ihn verstehen.

Natürlich besprechen wir in den Kursen die Texte. Und die Kinder lernen Kritik anzunehmen und umzusetzen. Damit sich niemand davor ängstigt, haben wir uns Regeln für die Austauschrunden erarbeitet und schriftlich festgelegt, jeder unterschreibt das. Die Kinder erinnern sich gegenseitig daran und machen sich auch schonmal auf abweichendes Verhalten aufmerksam.

Nach meiner Erfahrung ist es hilfreicher für hochbegabte Kinder und Jugendliche, in einer konstanten, zeitlich nicht befristeten Gruppe aktiv zu sein, wo sie Impulse und Freiraum zum eigenen Experimentieren erhalten. Interessieren sich Kinder für ein Thema, und das gilt für alle, egal ob hochbegabt oder nicht, lernen sie von allein, spielerisch, wenn sie Zugang zu dem nötigen Wissen haben. ◀◀



Zur Autorin

Melanie Liese-Evers

Literaturwissenschaftlerin, sie entwickelte u. a. mit der Deutschen Gesellschaft für das hochbegabte Kind (DGhK) ein Konzept für kreatives Schreiben.

VOR DEM UNTERRICHT

Christofer ist feinfühlig, hochsensibel und dennoch integriert. Eine Utopie.

VON ANDREA MÜNSTERBERG

Christofer geht gemeinsam mit seiner Schwester Anna zur Schule. Er ist hochsensibel, seine Schwester nicht. Am Schultor lässt Anna ihren Bruder allein und stürzt sich mitten ins Getümmel. Sie ist glücklich, wenn sie ihre Freundinnen hat, und fühlt sich wohl dort an der Schule. Sie genießt die Geräuschkulisse, die Menschen um sie herum, die Vielfalt. All das vermittelt ihr ein Gefühl von Geborgenheit und Sicherheit.

Für Christofer sieht das ganz anders aus. Als Hochsensibler ist sein gesamter Körper darauf ausgelegt, mehr wahrzunehmen, als die meisten Kinder um ihn herum. Er hört das Lärmen auf dem Schulhof – ein Angriff auf seine Ohren. Sein Körper verspannt sich. In seine Nase steigt eine Mischung aus verschiedensten Gerüchen: muffige Kleidung, Waschmittel, Staub und der Duft frisch gemähten Rasens, vermischt mit dem Benzingeruch des Rasenmähers, der noch am Wegrand steht.

Mit einem Blick nimmt er die vielen Gruppen von Kindern auf, nimmt wahr, wer heute mit wem zusammen steht, erspürt deren innere Haltung, automatisch macht er einen Bogen um bestimmte Gruppen. Er sieht den Kies auf dem Weg, jeden einzelnen Stein, spürt wie sie unter seinen Füßen knirschen. Sein Blick fällt auf die Jungs aus der Vierten, die gerade dabei sind, Jan aus der Ersten zu ärgern. Er spürt ihre Wut, ihre Aggressivität und sie macht ihm Angst. Er spürt die Angst von Jan, die ihm die Kehle eng werden lässt. Sein Körper verkrampft sich. Alles prägt sich eindrücklich in seine Sinne,

die Gesichtsausdrücke, die Schreie, das Gefühl der Angst. Es fühlt sich an, als würden die aus der Vierten ihn selbst verprügeln. Er fühlt sich ohnmächtig, seine Gedanken rasen, suchen nach Lösungen für diese Situation. Seine ganze Aufmerksamkeit wird von dieser Szenerie beansprucht, er steht dort wie angewurzelt.

Eine plötzliche Berührung an seinem Arm lässt ihn zusammenfahren. Es fällt ihm schwer, seinen Blick von der Szene abzuwenden, die ihm solche Angst bereitet. Maria steht mit einem ganz lieben, freundlichen Ausdruck vor ihm und möchte ihn zu ihrem Geburtstag einladen. Sie mag ihn, denn er ist nicht so grob wie die anderen Jungs und er weiß immer genau, was sie gerne mag, als könne er in sie reinschauen. Sie liebt es mit ihm zu malen und er kann so wundervoll singen. Ihm kann sie sich anvertrauen, denn er hat Verständnis für sie und kann sich so gut in sie einfühlen. Sie mag es, wenn er sofort weiß, was andere Menschen brauchen, und er weiß so viel.

Heute wirkt Christofer irgendwie abwesend, in sich versteckt. Maria nimmt ihn an die Hand und geht mit ihm ins Schulgebäude, denn sie weiß, was mit Christofer los ist. Es ist mal wieder zu viel für ihn, die Eindrücke haben ihn überfordert. Sie sucht ein ruhiges Plätzchen, hält seine Hand und ist ganz still. Sie weiß, dass genau das Christofer hilft.

Dann bringt sie ihn zu seiner Klassenlehrerin Frau Schulz. Die kennt sich aus mit Hochsensibilität und gewährt Christofer einen Moment Ruhe in einem speziell für ihn und andere Hochsensiblen eingerichteten Raum. Dieser ist frei von äußeren Reizen und gewährt

ihm die Ruhe, die er benötigt, um in solchen Momenten all das Erlebte zu verarbeiten. Frau Schulz weiß, dass Christofer danach wieder umso leistungsfähiger ist.

Christofers Schule hat sich auf hochsensible Kinder eingestellt. Hier lernen die Kinder in Lerngruppen zu bestimmten Themen, sie können auch für sich allein lernen, ganz wie es ihnen entspricht. Sie wissen, welche Aufgaben sie in einem bestimmten Zeitrahmen bewältigen müssen und sie schaffen die auch. Die Schulumgebung ist ruhig gestaltet, mit vielen grünen Plätzen und Rückzugsmöglichkeiten. Erwachsene halten den Rahmen so ruhig, entspannt und freundlich, wie möglich. An dieser Schule unterrichten Lehrer, deren großer Wunsch es ist, jedes Kind in seiner Individualität zu verstehen.

Mit den Kindern wurde ausführlich über verschiedene Charaktere und deren Vor- und Nachteile gesprochen. An dieser Schule wird ein besonderer Fokus darauf gerichtet, dass jedes Kind verschieden ist und genau das auch erwünscht ist. Kinder, denen es einmal schwerfällt sich einzuordnen, werden nicht aufgrund ihrer Defizite betrachtet, sondern in ihrer Individualität gefördert und unterstützt: Es wird geschaut, was sie benötigen, um sich selbst wertzuschätzen, sich im sozialen Raum wohlfühlen und auf das Wesentliche im Schulalltag konzentrieren zu können.

Könnte so eine „Schule der Zukunft“ aussehen, in der hochsensible Kinder ihr Potential entfalten können?



Zur Autorin

Andrea Münsterberg

Werlaburgdorf,

Fachdozentin für

Hochsensibilität in

Niedersachsen, Trainerin,

Coach, Mediatorin.

[www.sensibel-](http://www.sensibel-gluecklich.de)

[gluecklich.de](http://www.sensibel-gluecklich.de)

WEST- ÖSTLICHES FEELING

Das erste Trainer-Training in angewandter Positiver Psychologie in Tokio. Ein Erfahrungsbericht.

VON DANIELA BLICKHAN

„Ich möchte als Trainerin so arbeiten wie du.“ Diesem Wunsch mehrerer Teilnehmer meiner Seminare in Tokio verdanke ich den Auftrag für das erste Trainer-Training in angewandter Positiver Psychologie in Japan. Die künftigen japanischen Trainer wünschten sich vertiefte Kenntnisse über diesen neuen Ansatz und gleichzeitig über den Einsatz interaktiver westlicher Methoden im Training. Wie lässt sich das in die Tat umsetzen?

Seit 2006 verbinden mich Kontakte zum *NLP Institut Japan* in Tokio, dem ältesten NLP-Institut Japans. Wie in Asien üblich brauchte es einige Zeit, um Gemeinsamkeiten auszuloten und Ziele zu setzen. Nach drei Jahren folgten regelmäßige Besuche in Tokio¹ und eine Hospitation von Yukari Horiguchi, der Leiterin des japanischen NLP-Instituts, bei einer unserer Trainer-Ausbildungen. Damals gab es in Japan zwar bereits Practitioner- und Master-Ausbildungen, doch noch keine NLP-Trainerkurse; die Situation war vergleichbar mit Deutschland Anfang der 90er-Jahre, als Robert Dilts den ersten deutschen Trainerkurs in Hamburg angeboten hatte.

2009 hielt ich mein erstes Seminar in Japan: zum *Sozialen Panorama* und *NLP für Lehrer und Eltern*. Mit der Verlagerung meines Trainingsschwerpunktes in Richtung Positiver Psycho-

¹ Daniela Blickhan: (2008): Aus einer anderen Welt. Neurolinguistisches Programmieren auf Japanisch. Kommunikation & Seminar 2008, Heft 4

logie boten sich auch dafür mehr und mehr Ansatzpunkte, denn auch in Japan treten Burnout und Depression immer häufiger auf, ganz zu schweigen von „Karoshi“, dem Tod durch Überarbeitung, der mittlerweile in Japan als Berufskrankheit anerkannt ist und den Hinterbliebenen Rentenansprüche ermöglicht. Seit 2013 biete ich in Japan Seminare für Positive Psychologie an.

Fortbildung findet in Japan prinzipiell in der Freizeit, d.h. an Wochenenden statt. Theoretisch gilt zwar in Japan die 40-Stunden-Woche; praktisch arbeiten die meisten Angestellten aber sechs Tage die Woche von 9 bis 22 Uhr. Die Teilnehmer meiner Trainings ließen sich dennoch voller Engagement auf die Inhalte der Positiven Psychologie und auch auf die interaktiven Methoden ein, die in Japan nach wie vor sehr ungewöhnlich sind.

Es half meinen Teilnehmern, dass sie überwiegend NLP-Erfahrung besaßen und daher schnell dazu bereit waren, auch selbst aktiv Fragen zu stellen und von ihren Erfahrungen in den Übungen zu erzählen. Anders als in Deutschland geschieht dieses „Sharing“ der eigenen Erfahrungen recht detailliert. Ein Teilnehmer steht dazu auf und berichtet ausführlich und persönlich. Ich lernte schnell, dass es in Japan wenig bringt, kurze Kommentare einzuflechten, wie ich das in deutschen Trainings mache. Umso entscheidender ist es, als Trainer am Ende des Beitrags eines Teilnehmers dann sehr beziehungs- und lösungsorientiert zu antworten, um so die ganze Gruppe wieder einzubeziehen und den Prozess zu steuern. In ihren Rückmeldungen betonten meine Teil-

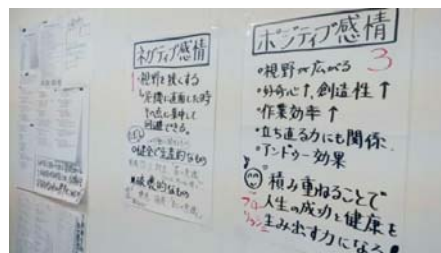
nehmer immer wieder, wie sehr sie diese Vernetzung und den interaktiven Trainingsstil schätzen.

Zentrales Ziel in diesem ersten Trainer-Training war es, den Teilnehmern einen interaktiven, teilnehmerorientierten Trainingsstil, also westliche Didaktik, nahezubringen. Das Seminar umfasste zwei Module, insgesamt

lichen Hintergrund und seine Ziele sprach. Die Nervosität bei diesem ersten „Live-Auftritt“ war durchaus vergleichbar mit deutschen Gruppen. Und genauso hilfreich war danach die Erkenntnis, dass sie damit das Schwierigste bereits hinter sich hatten, nämlich eine spontane, nicht vorbereitete Präsentation.

Interaktive Methoden sind in Japan ungewöhnlich.

fünf Tage. Ich kannte alle Teilnehmer aus früheren Seminaren in Japan. Sie waren zwischen 40 und 45 Jahre alt und kamen aus dem Business, aus dem therapeutischen und medizinischen Bereich, oder waren Lehrer und Erzieher. Die Gruppengröße hatte ich auf 16 limitiert – üblich sind in Japan 40 Teilnehmer oder mehr, wo es natürlich leichter fällt, sich „unsichtbar“ zu machen.



Ich begann die japanische Trainerausbildung wie auch in Deutschland so, dass sich jeder Teilnehmer in einer kurzen Präsentation der Gruppe vorstellte und über seinen persön-

Es ging am ersten Tag um das persönliche Ziel in diesem Trainerkurs, um das Aktivieren von Ressourcen als gute Grundlage für die eigene Trainerrolle und natürlich um zentrale Inhalte wie Auftragsklärung, Vertragsverhandlung, Kursdesign und Ablaufplanung. Am Abend waren die Teilnehmer geschafft, schienen aber sehr zufrieden mit dem umfangreichen Stoffpensum. Und sie erlebten es als ungewöhnlich, dass ich als Trainerin von ihnen wissen wollte, inwieweit sich ihre Erwartungen erfüllt hatten und welche Wünsche sie für den nächsten Tag hegten.

Im weiteren Verlauf des Seminars lernten sie, wie sie als Trainer die Gruppe aktivieren und interaktiv einbeziehen. Es geht darum, von Beginn an konsequent verschiedene Trainerrollen zu nutzen und diese sowohl inhaltlich (Thema), verbal (Sprachstil) als auch nonverbal (Haltung, Stimme, Gestik und Position im Raum) zu trennen bzw. zu ankern. Hilfreich sind dafür u. a. Michael Grinders Rollen des ▶



Unsere Autorin während des Vortrags mit Übersetzerin.

Präsentators und *Moderators*. Ein *Präsentator* vermittelt Struktur und Sicherheit und sorgt für den Aufbau von Wissen und das Verständnis von Zusammenhängen. In seiner zweiten Rolle ist der Trainer Gesprächspartner, Grinder nennt es *Moderator*. Er interessiert sich für die Meinung, Erfahrung und Wünsche der Teilnehmer, er holt ihre Beiträge ab und verbindet sie mit dem Trainingsziel. Nach meiner Erfahrung kommen in Europa (und wahrscheinlich mehr noch in Amerika) angehende Trainer eher von der „Moderatorseite“: Im Kontakt mit der Gruppe handeln sie meist entspannt und wirken locker. Im Präsentieren wirken sie dagegen zuweilen steif, fast „pastoral“. In Japan scheint es genau andersherum zu sein: Das Präsentieren mit festem Stand fällt

den Teilnehmern leicht, die Gruppe direkt und persönlich anzusprechen deutlich schwerer. Noch heute gilt in Asien direkter, intensiver Blickkontakt als unhöflich. Dennoch stürzten sich die Teilnehmer begeistert in die Themen: ziel- und lösungsorientierte Sprache, Reframing negativer Beiträge, aktives Zuhören

halte in einem Training einfach und teilnehmerorientiert zu strukturieren. Den letzten Nachmittag unseres ersten Kursblocks nutzten wir für einen Workshop zur Positiven Psychologie. Die Teilnehmer fanden sich in Gruppen zusammen, um Fragen zu klären und die Antworten dem Plenum später zu präsentieren: Wie können uns

Ansätze der Positiven Psychologie glücklich machen? Was nützt Positive Psychologie im Business? Was sind Stärken und wie tragen sie zum Wohlbefinden bei?

Das Zeitmanagement in Japan ist exzellent.

und aktiv-konstruktives Antworten (eine Kommunikationsstrategie aus der Positiven Psychologie) sowie das Anbieten von Optionen, um Gruppenentscheidungen und Selbstverantwortlichkeit zu unterstützen. Am dritten Trainingstag lernten sie ein Modell, das dabei hilft, komplexe In-

Was ich in Japan als besonders erlebte: wie leicht und konfliktfrei sich die Teilnehmer immer wieder neu zu Kleingruppen zusammenfinden. Vorlieben für bestimmte persönliche Konstellationen wie in Deutschland habe ich in Japan nie beobachtet. Dort ist es einfach selbstverständlich,

dass jeder mit jedem übt, unabhängig von Vorkenntnissen oder beruflichem bzw. sozialem Status. Das Zeitmanagement ist exzellent, die japanische Pünktlichkeit ist der deutschen noch weit überlegen. Und es fällt auf, wie gut die Gruppen – auch dies im Unterschied zu Deutschland – unauffällig darauf achten, dass jedes Gruppenmitglied zu seinem Recht kommt.

Für das zweite Wochenende des Trainer-Trainings bat ich die Teilnehmer auf Basis wissenschaftlicher Quellen eigene Präsentationen zur Positiven Psychologie vorzubereiten, die sie möglichst interaktiv gestalten und dann vor der Gruppe halten sollten. In diesem zweiten Kursblock war der Schwerpunkt des Trainings, den neu erlernten lösungsorientierten, interaktiven Trainingsstil zu unterstützen. Es galt dabei die Trainerrollen zu üben, die die Teilnehmer im ersten Kursteil kennengelernt hatten.

Für die Inhalte, die ich in Japan in fünf Tagen vermittelte, nehmen wir

Faszinierend, wie sich hier der asiatisch-höfliche Stil mit dem westlich-direkten verbinden konnte.

Neu für die Teilnehmer war, dass in einer Kleingruppe jeder individuelle Feedbackaufgaben bekam und diese schriftlich auf einem entsprechenden Bogen notierte. Diese Form strukturiert das Feedback und erhöht die Effizienz enorm. Die Teilnehmer nahmen es begeistert auf.

Als Abschluss bat ich jeden Teilnehmer noch einmal vor die Gruppe für ein persönliches Statement: „Ich bin Trainer der Positiven Psychologie, weil...“. Alle Teilnehmer wirkten dabei sehr sicher, souverän, überzeugend und hatten ihren individuellen Stil erweitert und bereichert. Auch was sie sagten, war bewegend. Das Vorurteil, wonach Japaner keine Gefühle zeigen, kann ich in keiner Weise bestätigen. Es gab in dieser Runde etliche Tränen, auch von Männern, vor allem aber auch viel gemeinsames Lachen.



Geschafft! Die glücklichen Absolventen mit ihrer Trainerin.

uns in Deutschland doppelt so viel Zeit. Umso beeindruckender war es für mich, welche Fortschritte ich bei jedem Einzelnen der japanischen Teilnehmer sah. Vor allem die Präsentationen am letzten Tag zeigten, wie viel an Wissen die Teilnehmer in der kurzen Zeit aufgenommen hatten und bereits sicher umsetzen konnten. Nichts wirkte aufgesetzt oder „zu westlich“.

Der Veranstalter dieses Trainings, Katsura Sugihara, Kinderarzt und Lehrbeauftragter der Universität Tokio, nannte diesen Kurs in seinem Schlusswort den Beginn einer neuen Epoche in Japan, in der die Ansätze der Positiven Psychologie dorthin gebracht werden, wo sie benötigt werden: in die Firmen, in Schulen und Familien, zu Klienten und Patienten. ‹‹



Zur Autorin

Daniela Blickhan ist Lehrtrainerin für Positive Psychologie (DACH-PP) und NLP (DVNLP), Lehrcoach (DCV und DVNLP) und leitet seit 1991 das Inntal Institut. Sie ist Gründungsmitglied und erste Vorsitzende des DACH-PP. Kontakt: daniela.blickhan@inntal-institut.de



JETZT KANNST DU DRÜBER LACHEN

Future Tools 2015: Frank Pucelik und die Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen.

VON LUDGER BRÜNING

Frank Pucelik, der lange vergessene Mit-Begründer des NLP, gab im Rahmen der Future Tools des DVNLP vom 26. bis 27. Mai in Göttingen sein erstes Seminar in Deutschland. Hier präsentierte er seine in Mitteleuropa kaum bekannte Methode zur Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen, DST – Dissociated State Therapy, und begeisterte die gut 80 Teilnehmer. Frank Pucelik hatte Anfang der

1970er-Jahre in Santa Cruz (Kalifornien) mit Richard Bandler schon Gestalt-Workshops veranstaltet, noch bevor John Grinder hinzukam, mit dem er bis heute befreundet ist und 2013 ein Buch über die Anfänge des NLP herausgab.¹ Ende der 1980er-Jahre siedelte er in die sich auflösende Sowjetunion um, sein Consulting- und Training-Unternehmen sitzt in Odessa (Ukraine). Er arbeitet an einer weltweiten Plattform von NLP-Anwendern und Verbänden, die u. a.

sozialen, pädagogischen und karitativen Projekten dienen soll. Unterstützt wird sein Vorhaben inzwischen von der britischen ANLP und von INLPTA, mit denen er die Homepage meta-international.com betreibt, auf der sich interessierte Personen kostenfrei eintragen können. Die Seite soll bald auch auf Deutsch zugänglich sein.²

Die Umsiedlung nach Osteuropa brachte mit sich, dass Frank Pucelik im Westen weitgehend vergessen wur-

¹ Grinder, John u. Frank Pucelik (Hrsg.): The Origins of Neuro Linguistic Programming. Prologue and Epilogue by Carmen Bostic St. Clair. Crown House Publishing 2013.

² Vgl. <http://meta-international.com/en/>

de.³ Stärker ins Bewusstsein rückte er erst wieder, nachdem er 2010 auf einer Londoner Konferenz die Keynote-Rede hielt⁴ und 2013 am Sommercamp von Metaforum in Abano (Italien) teilnahm.⁵

In Göttingen hatte Pucelik am Vortrag des Seminars auf einer Sitzung der europäischen Dachorganisation für NLP-Verbände, der European Association of NLP (EANLP), unterstrichen, was für ihn NLP wesentlich kennzeichnet: „NLP wurde von einer Reihe sehr begabter Leute in ihren fortgeschrittenen Studien entwickelt. Es ist etwas, was man zusätzlich erwirbt. Es ist keine Primärqualifikation. Man wendet es zusätzlich zu seinen Fachkenntnissen an.“ Niemand solle ihn falsch verstehen. Er habe einen großen Respekt vor Kfz-Mechanikern. Aber er bekäme ein ungutes Gefühl, wenn ein Kfz-Mechaniker Fast Phobia anwenden würde. „NLP kann man nicht machen. Man kann auch Sprache nicht machen. NLP ist ein Metamodell. Es hilft dir andere Modelle, wie zum Beispiel Gestalt, besser zu verstehen und besser anzuwenden, als es vielleicht einige Gestalt-Therapeuten tun.“

Ähnlich verhält es sich mit DST, das im engeren Sinn als ein spezifischer Metamodell-Ansatz von Frank Pucelik verstanden werden kann, zu dem er 18-tägige Ausbildungen anbietet.⁶ Entwickelt wurde er zusammen mit Leslie Cameron, Ken Block, Michael Plato u. a. Sie hatten dabei unterschiedliche Formen von Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen analysiert,⁷ um sich flexibel auf Klienten einstellen zu können, statt sie an die jeweilige Therapie anzupassen oder zu behaupten, der Klient oder die Klientin seien im Widerstand.⁸

Für Pucelik sind Persönlichkeitsanteile Konstrukte, die die Verständigung erleichtern. Die Schlüsselfrage

ist zunächst: Was liegt überhaupt vor und wie zeigt es sich (Schritt 1). Hat der Coach das Anliegen verstanden? Kann er es in drei oder maximal fünf einfachen Sätzen wiedergeben? Und wie zeigt es sich genau? Welche Metamodell-Verletzungen zeigen sich? In welchen Repräsentationssystemen zeigt es sich? Welche Verneinungen nimmt der Klient wie häufig vor und welche Haupt-Glaubenssätze äußert er? Welche Physiologien zeigt er dabei? Auf welcher Ebene genau findet der Konflikt statt – auf einer kognitiven Ebene oder auf Wahrnehmungs- und Empfindungsebenen? Dem Auffinden und Sortieren gemäß diesen Fragen kommt eine Schlüsselrolle zu, von der abhängt, ob anschließend sauber und ohne Vermischungen gearbeitet werden kann (Schritt 2).

Sind die Teile, die miteinander in Konflikt sind, sauber herausgearbeitet, wird der Kontakt zwischen ihnen hergestellt, was dann zur Katharsis führt. Die Katharsis selbst ist nicht das Ziel der Arbeit, sondern nur ein Zwischenschritt. Wichtig ist, dass anschließend ein Vertrag zwischen den betroffenen Teilen geschlossen wird (Schritt 3). Die Integration aller Teile umfasst drei Unterschritte: die Integration der streitenden Teile, die Integration der anderen und die Integration des Unbewussten. Für Letztere bietet sich ein Ritual an, etwa das Verbrennen von Zetteln, auf denen man das Problem notiert hat (Schritt 4). Damit ist es allerdings noch immer nicht aus der Welt. Denn der Klient wird wieder belastende Situationen erleben. Pucelik empfiehlt deshalb zu sagen: Es wird ganz bestimmt wieder auftreten, aber jetzt kannst du darüber lachen, weil du weißt, wie du damit umgehen kannst. Und jedes Mal, wenn es wieder auftaucht, hat es weniger Macht über dich (Schritt 5 – abschließender Future Pace).

Einige Bezeichnungen und Unterscheidungen, die Pucelik benutzte, erschienen ungewohnt. „Physiologien“ bezeichnete er als „Kalibrierungen“ und VAKOG als analoge Repräsentationssysteme. Von diesen unterschied er ein rein kognitives, nicht-sinnliches, das er „digital“ nannte. Pucelik hielt seinen Workshop mit großer sprachlicher, gestischer und mimischer Dynamik und zahlreichen Beispielen zu Einzelpersonen und Paaren, was er geradezu schauspielerisch inszenierte. Er demonstrierte dabei auch sehr anschaulich, wie Klienten fast allein durch nuancierte Mimik und Gestik geführt werden können. Martina Schmidt-Tanger, langjähriges Mitglied der Aus- und Fortbildungskommission des DVNLP, sagte zum ersten Tag: „Das war was für Advanced Master.“ Am zweiten Tag thematisierte Pucelik grundlegende Fähigkeiten und Fertigkeiten, die diese Arbeit voraussetzt und die weitgehend mit denen des NLP übereinstimmen. Er warnte unter anderem vor Auslegungen der Zugangshinweise, die in der vereinfachenden Form, in der sie häufig publiziert werden, nicht gemeint waren. Jens Tomas, der als Gastgeber und 1. Vorsitzender des DVNLP die Schlussworte sprach, unterstrich den Wunsch vieler, dass Pucelik bald wieder nach Deutschland kommen möge: „Das was er heute gemacht hat, war ja nicht wirklich neu für uns. Aber er versteht es überall noch ein Detail hinzuzufügen.“ ◀◀



Zum Autor

Dr. Ludger Brüning

Trainer und Coach und Mitglied im Beirat von DVNLP und ECA. Er vertritt mit Sönke Tegtmeier den DVNLP in der EANLP. www.bruening-training.de

3 Siehe auch Brüning, Ludger: „Methode und Mission“, Interview mit Frank Pucelik, in „Kommunikation & Seminar“, Heft 5/2013, S. 40 ff.

4 Vgl. Coote, Andy: ‚Thirty Years of Third Man out.‘ Frank Pucelik & NLP. In: INzicht. Jahrgang 13/4, S. 24 (http://www.z-factory.nl/uploads/2/1/8/5/21854280/inzicht_nr_13-4_officile_verse.pdf).

5 Vgl. Brüning, Ludger: Methode und Mission, in „Kommunikation & Seminar“, Heft 5/2013, S. 40.

6 Vgl. Pucelik, Frank: Dissociated State Therapies (<http://frankpucelik.com.ua/eng/?pages=34&action=3>).

7 Vgl. Pucelik, Frank: Conversational Therapy DST (http://frankpucelik.com.ua/eng/?id_trening=75).

8 Zusammen mit John McBee schrieb Frank Pucelik hierzu das Buch „Reality Wars (Dissociated States Therapy)“, das vor allem auch von ursprünglichen NLP-Annahmen ausgeht. Eine englische Version ist zurzeit nur als E-Book erhältlich und kann von Nicht-Seminarteilnehmern kostenpflichtig bei Puceliks Büro bestellt werden (office@frankpucelik.com).



TRAINIEREN VOM SCHREIBTISCH AUS

Webinare sollen Zeit sparen und bequem sein. Und wie nachhaltig sind sie? Fünf Glaubenssätze von Skeptikern, widerlegt von zwei begeisterten Praktikern.

VON ELISABETH UND RENÉ PENSELIN

Es ist Samstag, 9:20 Uhr. Wir sitzen als Trainerpaar mit Headset vor den Monitoren, jeder an seinem Schreibtisch. Der virtuelle Seminarraum ist eröffnet. Die Webcam ist aktiviert. Wir begrüßen die hereinkommenden Teilnehmer. In unserem Webinarraum kann sich jeder einen Platz um die Präsentation herum aussuchen, dort erscheint er mit Bild – für alle Teilnehmer sichtbar. Und wenn er spricht, schaltet sich seine Webcam dazu. Das schafft eine gute Lernatmo-

sphäre. Es ist der zweite Tag unserer Online-Ausbildung. Pünktlich um 9:30 Uhr sind alle 12 Teilnehmer anwesend.

Wir beginnen mit einem morgendlichen Bilderblitzlicht und der Frage: „Wie geht es dir?“. Je nach Stimmung wählt sich jeder ein Bild aus unserer PowerPoint-Folie aus. Nun geht das Mikrofon herum. Nach der Eröffnungsrunde stellen wir die Tagesagenda vor und beginnen das Online-Training.

Als wir vor Jahren mit eigenen Webinaren (also Live-Präsentationen über das Internet) begannen, steckte

E-Learning hierzulande noch in den Kinderschuhen. Mittlerweile haben sich Technik und Nachfrage stark entwickelt. Und noch immer stoßen wir auf Skepsis, wenn wir mit Kollegen über Webinare als Trainingsmittel sprechen. Dann begegnen uns zuweilen Glaubenssätze, die wir hier widerlegen wollen.

Mein Thema geht nicht online.

Natürlich gibt es online Grenzen. Doch ebenso viele kreative und interaktive Gestaltungsmöglichkeiten.

Die heutigen Webinar-Plattformen laufen sehr stabil.

Beim Webinar beschränken wir uns also nicht nur auf PowerPoint. Denn wir wollen ja NLP-Formate, Kommunikationstechniken, Verkaufsstrategien und andere weiche Themen vermitteln. Wir nutzen dazu Bilderblitzlicht, Kartenabfrage, Videosequenzen, den Dialog, Quiz-Elemente ...

Es ist 13:30 Uhr. Die Teilnehmer melden sich aus der einstündigen Mittagspause zurück. Es ist uns auch online sehr wichtig, unseren Teilnehmern Zeit für Erholung, Abschalten und eine Hör-Pause zu gönnen. Bevor wir thematisch einsteigen, aktivieren wir die Teilnehmer in einer kurzen Übung. Einer von uns stellt sich vor seine Kamera und leitet die Gruppe zur „Daumenübung“ an. Die bringt die Konzentration zurück, stellt Energie bereit und lockert die Stimmung auf.

Die Übung leitet wunderbar über zum Thema, das jetzt ansteht: „Verkauf und Marketing beginnt im Kopf“. Denn in der Daumenübung erfahren die Teilnehmer in der Regel: Alles, was wir erschaffen, entsteht zuerst in unseren Gedanken. Um die vielen Gedanken und Ideen festzuhalten, nutzen wir eine klassische Moderationsmethode, die Kartenabfrage. Dafür gibt es in manchen Webinar-Plattformen spezielle Tools.

Wir verteilen virtuelle Karten an die Teilnehmer, die diese persönlich beschreiben. Wenn der Webinarraum diese Möglichkeit nicht bietet, lässt sich improvisieren: z.B. mit einer PowerPoint-Folie mit farbig hinterlegten, leeren Textkästen. Von den Teilnehmern lassen sich die wichtigsten Aspekte einsammeln und in die Textfelder schreiben. Und die Kästen auf der Folie lassen sich auch gemeinsam verschieben und nach Gruppen zuordnen.

Mittlerweile ist es 14:10 Uhr. Wir möchten das Thema in Partnerarbeit vertiefen. Unser Lernziel: Die Teilnehmer setzen sich mit dem größten Glaubenssatz auseinander, der sie an der erfolgreichen Selbstvermarktung hindert. Dazu haben wir ein Handout vorbereitet, das wir in den virtuellen Raum stellen: eine Übungsanleitung zur Arbeit mit hinderlichen

Glaubenssätzen. Vorab richteten wir sechs Gruppenräume ein, in denen die Partner nun 45 Minuten in Paaren miteinander arbeiten. Auch die Paare ermitteln wir virtuell, und zwar mit Rommé-Spielkarten. Diese sind verdeckt auf einer PowerPoint-Folie dargestellt. Jeder Teilnehmer nennt nun eine Karte. Der Trainer deckt die entsprechende Karte auf. Gemäß der Kartenummer und Farbe ergeben sich die Paare. Die Gruppenräume sind nummeriert, sodass jedes Team automatisch einem Raum zugeordnet wird. Bei Fragen kann jedes Paar jederzeit in den Hauptraum zurückkommen. Um 14:55 Uhr lassen wir den Gong durch alle Räume schallen. Die Teilnehmer finden sich wieder im Hauptraum ein. Zeit für die Kaffeepause.

Ich habe Bedenken, mich mit der Technik nicht zurechtzufinden.

Klar, es braucht Einarbeitung in die Webinar-Technik. Fertige Webinar-Software-Lösungen sind heute als Online-Programme leicht verständlich und gut handhabbar. Als Plattformen bieten sich zum Beispiel *edudip*, *gotowebinar*, *spreed* und *sabameeting* an. Hier erhalten die Interessenten einen fertigen Online-Seminarraum mit Präsentationsfläche, Chatfunktion, Umfragetools etc. Je nach Bedarf gibt es unterschiedliche Preis-Leistungs-Modelle und Test-Zugänge. Für ein einfaches Webinar benötigen wir neben einer Webinar-Plattform lediglich ein Headset.

Größer noch als die Sorge vor der Technik für den Einstieg ist die Angst vor technischen Problemen bei der Durchführung, etwa vor Mikrofon-Ausfällen. Nach unserer Erfahrung laufen die heutigen Webinar-Plattformen sehr stabil. Außerdem lassen

sich Webinare und Technik vorab in Probedurchläufen testen. Das gibt Sicherheit.

Unternehmen drücken damit die Honorare.

Viele Kollegen scheuen den E-Learning-Markt, weil sie darin einen Trainings-Discounter-Markt vermuten. Sie glauben, dass sie online weniger Geld bekommen. Unsere Erfahrung ist eine andere. Wir fordern das gleiche Honorar und bekommen es auch – egal ob Präsenz oder online. Wer seine Seminare gezielt mit Online-Einheiten ergänzt, bietet Unternehmen einen Mehrwert. Mit Gesamt-Paketen generieren wir also mehr Umsatz als mit einem reinen Tages-Honorar. Skeptikern geben wir gern folgendes Beispiel: Sie bieten eine Woche vor Ihrer zweitägigen Kommunikations-schulung ein zweistündiges Online-Seminar an, in dem die Teilnehmer Sie kennenlernen und ihre Erwartungen äußern können. Das ist sinnvoller als zu Beginn der Veranstaltung, erleichtert den Einstieg im Präsenzseminar und spart Zeit. Gleichzeitig können Sie ein erstes Basismodell der Kommunikation schulen, zum Beispiel das Vier-Ohren-Modell, sodass alle Teilnehmer mit dem gleichen Vorwissen starten. Das schafft Raum für mehr Praxisübungen.

Im Anschluss an das Präsenztraining bieten Sie einen zweistündigen Transfernachmittag online an, etwa zwei Monate später. Dort können Teilnehmer Fragen anbringen, die ihnen bei der Umsetzung des Gelernten in der Praxis gekommen sind. Und Sie können als Trainer den Transfer sichern. Eine solche Kombination von Präsenztraining und Online-Lernen nennt sich „Blended Learning“. Es generiert mit einem Auftrag erfahrungs- ▶

Die Nachfrage nach Online-Trainern steigt, doch der Markt ist kaum besetzt.

gemäß mehr Honorar als die reinen Tagessätze. Die Nachfrage nach Online-Trainern steigt, der Markt aber ist kaum besetzt. Mit solchem Zusatzservice grenzt sich jeder von den Mittberatern ab.

Unternehmen achten zunehmend darauf, dass sich der Aufwand für Meetings oder Weiterbildungen in Grenzen hält, die Mitarbeiter nicht so lange dem Arbeitsplatz fernbleiben und die Tagungskosten das Budget nicht unnötig belasten. Und es erleichtert auch den Traineralltag. Viele unserer Kunden, die mittlerweile Online-Einheiten anbieten, genießen es, weniger reisen zu müssen. Und die Firmen müssen ihre Außendienstler nicht quer durch Deutschland schicken.

Gratis-Webinare überschwemmen den Markt, wer bucht dann noch?

Viele unserer Webinare sind keine E-Learning-Angebote. Wir setzen kostenfreie Kennenlern-Webinare gezielt zur Akquise von Neukunden ein. So gewannen wir inzwischen 80 Prozent unserer Kunden. Wir wissen, dass viele Kollegen das Thema „kostenfrei“ kritisch sehen. Wir können diese kritische Sicht nicht bestätigen.

Wie gehen wir vor? Wir bieten beispielsweise eine sechstägige Online-Trainerausbildung an. Um hierfür Teilnehmer zu gewinnen, sind einstündige Gratiswebinare ideal. Sie ersetzen kostenfreie Infoabende, wie es bei vielen Ausbildungsinstituten üblich ist. Dadurch können wir mehr Termine anbieten, und Interessenten müssen nicht extra anreisen, um sich ein Bild von unserer Ausbildung zu machen.

Drei Tipps dafür:

1. Bieten Sie einen guten Mix aus Selbstvorstellung, praktischem Mehrwert und Vorstellung Ihrer Dienstleistung.
2. Die Verkaufsquoten werden umso besser, je konkreter Ihr Angebot ist. Offene Angebote wie „Rufen Sie mich an, dann vereinbaren wir alles individuell“ funktionieren deutlich schlechter, weil zu wenig Handlungsdruck entsteht. Konkrete Termine, Preise oder Pakete dagegen sind ideal.
3. Bieten Sie ein Gratis-Webinar für ein Thema bzw. Angebot, sonst streut die Aufmerksamkeit und sinkt die Abschlussquote.

Es ist 16:40 Uhr. Wir beenden das Online-Training mit einer Feedbackrunde. Drei Fragen an die Teilnehmer und ein Mikrofon, das noch einmal reihum geht. Anschließend laden wir zum ergänzenden Supervisionsabend in zwei Wochen ein. Natürlich online. Als Trainer-Duo schließen wir den Webinarraum und speichern den Mitschnitt des Tages ab, den wir später online als Video zur Verfügung stellen. Wir fahren unseren PC herunter und schließen unser Büro ab. Um 18:00 Uhr sind wir zu Hause – ohne Heimreisestress. ◀◀



Zu den Autoren

Elisabeth und René Penselin

Trainer und Berater der WiPeC-Online-Akademie für Unternehmer und Selbstständige.

www.kundengewinnung-im-internet.com

Was, glauben Sie, unterscheidet die ausgebuchten Coaches und Trainer von denen, die um jeden Kunden kämpfen? Ist es Glück? Jahrelange Erfahrung? Die Anzahl an Zertifikaten, die Mitgliedschaft in den „richtigen“ Verbänden? Vitamin B?

Wir kennen den Unterschied. Seit über zehn Jahren setzen wir alles daran, Ihre Terminpläne mit genau den richtigen Kunden zu füllen. Nicht einfach nur mit mehr Kunden – das kann jeder Vertriebler. Sondern mit mehr von genau den Kunden, die zu Ihrem Business und Ihnen selbst passen. **Mit mehr besseren Kunden.**

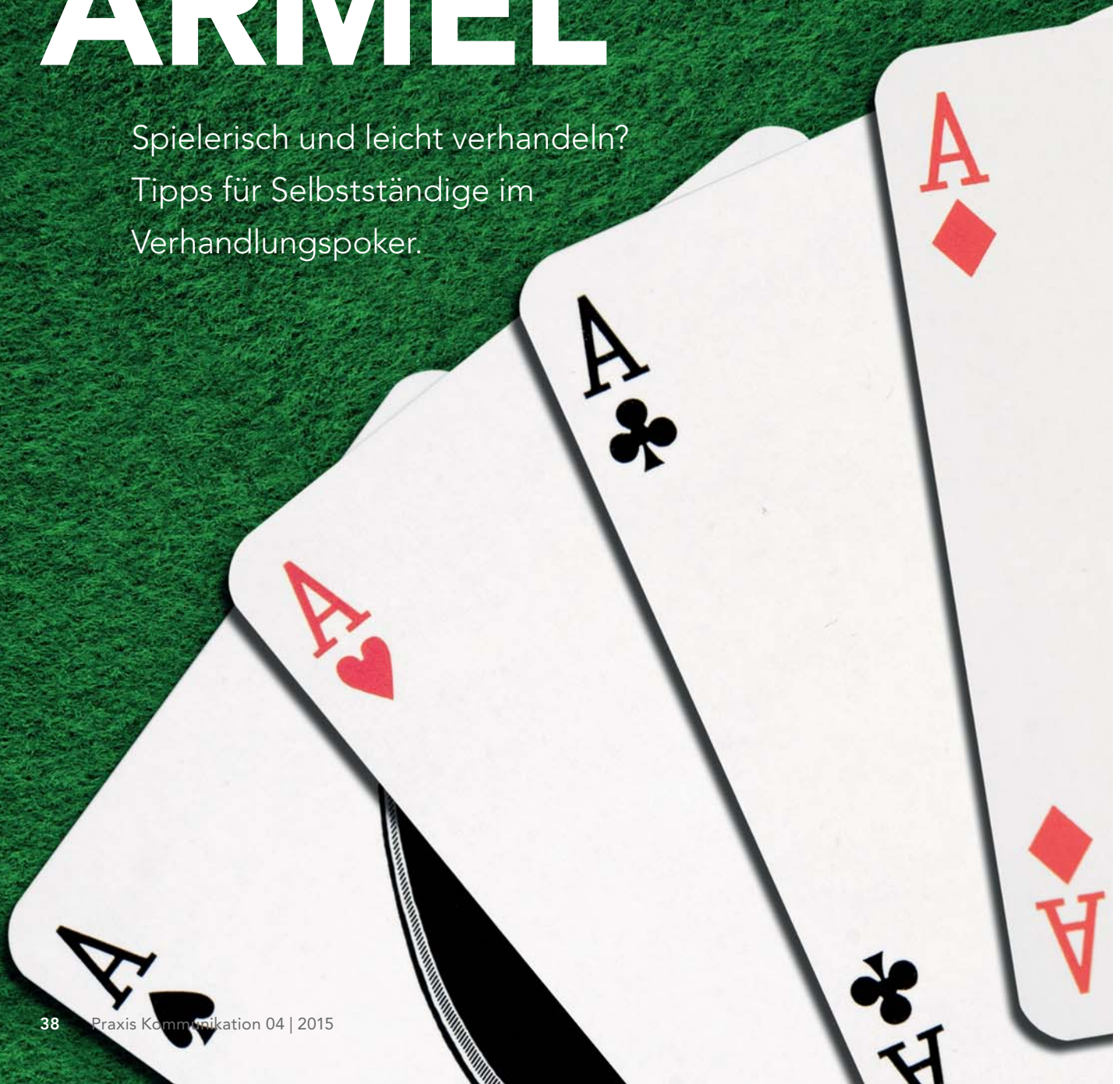
- + **Ideale Positionierung**
- + **Effektives Marketing**
- + **Dynamischer Vertrieb**



MAULCO.DE / MEHR

ASS IM ÄRMEL

Spielerisch und leicht verhandeln?
Tipps für Selbstständige im
Verhandlungspoker.



VON SANDRA SCHUBERT
UND TANJA PETERS

Spielerisch und leicht verhandeln? Warum fällt das ausgerechnet vielen Trainern, Beratern und Coaches so schwer? Wenn wir uns ein neues Auto kaufen, dann verhandeln wir meist gut und erfolgreich. Wenn wir in eine neue Büroausstattung investieren oder uns eine neue Couch fürs Wohnzimmer leisten wollen, dann lassen wir im Preisgespräch so schnell nicht locker. Und wie verhalten wir uns, wenn wir unsere eigene Dienstleistung verhandeln?

Nach unserer Erfahrung schrecken Trainer- und Beraterkollegen etwa bei einer Rabattforderung durch die Fachabteilung oder den Einkauf regelrecht zurück. Wir stellen fest, dass sie sich persönlich angegriffen, unwohl und ungerecht behandelt fühlen. Es geht ja immerhin um die eigene Leistung, und das setzen viele gleich mit dem eigenen Wert. Wer will darauf einen Rabatt geben? Das ist menschlich, doch nicht zielführend. Mehr noch, es behindert und sabotiert uns. Hier hilft eine bewusste Differenzierung zwischen mir als Person und meiner Leistung.

Als Expertinnen haben wir einen klaren Leitsatz entwickelt: „Ich habe ein attraktives Angebot zu fairen Konditionen. Der Kunde darf selbst entscheiden, wann er es annehmen will.“ Dieser Glaubenssatz stärkt den Rücken. Und er vermittelt den Gedanken: „Früher oder später bekomme ich dich ja doch, lieber Kunde!“ Warum also gleich zu Beginn einer Zusammenarbeit Dumpingpreise machen und sich selbst jahrelang um die eigene Rendite betrügen? Gerade für Berater, Coaches und Trainer beginnt das Problem viel weiter vorne in der Gedankenkette. Ver-

kaufen und Akquise zählen nicht zu ihren favorisierten Rollen, von denen sie etliche ausfüllen. Viele von uns sind „Solopreneure“: kreative, engagierte Unternehmer, die oft auf sich allein gestellt sind. Nehmen wir einen Business-Coach. Er oder sie bietet Persönlichkeitsentwicklung im Business-Bereich an. In der untenstehenden Abbildung sehen wir, welche Rollen dieser Coach (m/w) zu erfüllen hat.

Was immer wieder erstaunt: wie wenig Zeit die „eigentliche“ Leistung beansprucht und wie viel Zeit tatsächlich notwendig ist, um neue Kunden zu gewinnen und Selbstmarketing zu betreiben. In diesem Kuchendiagramm addieren sich die Rollen Akquise und Marketing zusammen auf 40 Prozent der Arbeitszeit. Handelt es sich um einen gut ausgelasteten Coach, dann braucht er ein Drittel der Zeit für eben diese Tätigkeit, und was auf der Strecke bleibt sind Akquise und Marketing für die aktive Kundengewinnung. Das mag kurzfristig nicht schlimm sein, langfristig aber kann es gefährlich werden, wenn die Auftragslage zurückgeht, Coachingaufträge auslaufen oder Firmenkunden wegbrechen. Zu wenig aktiver Verkauf bedeutet zu wenig neue Kunden in der Sales-Pipeline. Dies wiederum bedeutet, dass ich meinen Verhandlungspartner und damit Neukunden unbedingt gewinnen will. Vielleicht auch um jeden Preis?

Was also auf jeden Fall für das nötige Rückgrat in Verhandlungen sorgt: seine Preise genau zu kennen. Der Coach aus unserem Beispiel sollte genügend Zeit für alle seine Unternehmerrollen berücksichtigen und danach seinen Stundensatz kalkulieren. Bei 200 verfügbaren Arbeitsstunden pro Monat (50 Stunden pro Woche!), sind 30 Prozent gerade einmal 60 Coaching-

Stunden. Wenn der Zielumsatz des Coaches bei 10.000 Euro pro Monat liegt, dann darf er nicht weniger als 165,00 Euro pro Stunde kalkulieren. Das hat nichts mit Zeitmanagement zu tun, sondern etwas mit Marketing und Strategie. Außerdem macht es nicht glücklich, neue Kunden zu akquirieren, diese zu coachen und am Ende des Monats festzustellen, dass zu wenig übrig bleibt!

Für Preis- und Honorarverhandlungen gibt es ein paar Tools in Beratungen, Trainings und Coachings, die wir gern weitergeben:

Sehen Sie die Verhandlung als Spiel

Diese Vorstellung nimmt den ernsten Charakter und sorgt für eine spielerische Haltung. Mit dieser Einstellung fällt es Ihnen garantiert leichter, kreative Lösungen zu entwickeln und die taktischen Spielzüge gut durchzuhalten. Stellen Sie sich die Argumente als Karten vor und seien Sie gespannt, wer welchen Spielzug vornimmt. Wenn wir etwas mit Freude und Leidenschaft tun, geht es uns nicht nur leichter von der Hand, wir sind ▶

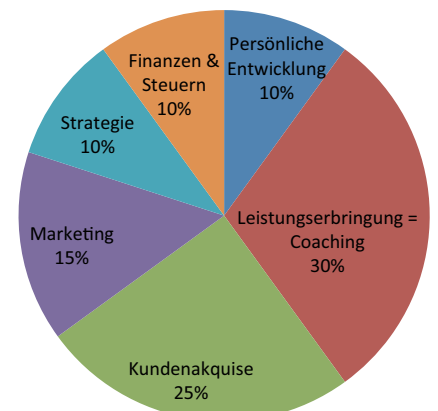


Abb. Kuchendiagramm

Wer gibt auf eigene Leistung schon gern Rabatt?

auch erfolgreicher damit. Haben Sie Spaß bei der Verhandlung und trauen Sie sich auch mutige oder freche Spielzüge auszuprobieren. Denn für den Verhandlungspoker gilt: „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!“

Strategie ist Trumpf

Bis jetzt haben Sie in Ihren Verhandlungen eher Argumente für die Qualität Ihrer Leistung angesprochen sowie den Zusatznutzen und besondere Alleinstellungsmerkmale? Dann ändern Sie Ihre Strategie und überlegen Sie für die nächste Verhandlung dies: Warum ist Ihnen die Zusammenarbeit mit Ihrem Gegenüber so wichtig? Was könnten die beiderseitigen Vorteile für eine strategische oder langfristige Partnerschaft sein? Welcher Profit könnte darüber hinaus für Sie und Ihr Gegenüber entstehen? Wenn Sie den Verhandlungspartner auf einer „höheren“ Ebene von der Zusammenarbeit und dem Nutzen daraus überzeugen, fallen höhere Honorare nicht mehr so ins Gewicht, denn auf einmal geht es um einen gemeinsamen Weg.

Seien Sie selbst Ihr stärkster Spielpartner!

Stellen Sie Ihre innerliche Bewertung auf den Prüfstand: Wie sehen Sie selbst Ihre Dienstleistung oder Ihr Produkt? Sind Sie selbst von der Qualität Ihres Produkts überzeugt? Oder denken Sie, der Wettbewerber bringt eine ähnlich gute Leistung? Und was denken Sie von Ihrem Gegenüber? Respektieren Sie Ihren Gesprächspartner oder werten Sie ihn innerlich ab? In unsere Kommunikation fließen unsere inneren Überzeugungen und Bewertungen mit ein, und sie erreichen auch unser Gegenüber. Es gilt also vor

einer Verhandlung noch einmal genau zu prüfen, welche Gedanken und Bewertungen uns zum Erfolg führen und welche wir lieber durch positivere Sätze überschreiben sollten.

Schweigen als Strategie

Schweigen ist ein großer Verhandlungshebel. Menschen ertragen es nur schwer, wenn in Gesprächssituationen geschwiegen wird. Das kann man zu seinem Verhandlungsvorteil nutzen. Wird die Spannung vom Gegenüber nicht ausgehalten, wird die Stille schnell mit dem nächsten möglichen Angebot bzw. Preisschritt gefüllt. Nachdem also der Preis oder das Angebot benannt ist, schweigen Sie, lehnen sich innerlich zurück und warten einfach ab. Je länger Sie diese Spannung aushalten, umso mehr gerät Ihr Gegenüber in Zugzwang.

Wer fragt, der führt

Was wir aus der Kommunikation kennen, gilt für Verhandlungen umso mehr: trainieren und kultivieren Sie es, Fragen zu stellen. Oft stellen wir geschlossene Fragen oder wir begnügen uns mit oberflächlichen Antworten und haken nicht so genau nach. Seien Sie einmal richtig neugierig auf die Motive und Beweggründe Ihres Gegenübers. Denn wenn Menschen gefragt werden und ihnen jemand wirklich zuhört, Interesse zeigt und dranbleibt, dann offenbaren sie meist mehr von sich, als sie möchten: Sie lassen sich in die Karten schauen, verraten ihre Motive und Strategien. All das sind hilfreiche Informationen für die Verhandlung. Je besser wir unser Gegenüber einschätzen können, umso mehr können wir unsere Strategie und Argumente anpassen. Darüber hin-

aus können Sie das Gespräch lenken, Schwerpunkte setzen oder auch Themen umschiffen, die für Sie nicht von Vorteil sind. So übernehmen Sie noch ganz nebenbei die Verhandlungsführung und stärken damit Ihre Gesprächsposition.

Immer noch ein Ass im Ärmel haben!

Sie haben das Gefühl, eine längere Verhandlung steht einer schnellen Auftrags Erfüllung im Weg? Achtung: Die schnelle Lösung zu wollen, kostet oft Geld. Verschießen Sie also Ihr Pulver nicht vorschnell, sondern bleiben Sie gelassen und ausdauernd. Wenn Sie in der Verhandlungsvorbereitung genug Argumente gesammelt haben, dann wissen Sie, dass Sie immer noch ein Ass im Ärmel haben. Ziehen Sie dies erst, wenn der Spielzug Ihnen sinnvoll erscheint. Hier heißt es Pokerface aufsetzen, gelassen bleiben und taktisch vorgehen. Dann ist Ihnen der nächste Verhandlungserfolg sicher! ◀◀



Zu den Autorinnen

Sandra Schubert

Rosenheim, Expertin für Verkauf und Positive Psychologie. Ihr Buch „Happy Sales“ ist im Wiley Verlag erschienen. www.schubs.com



Tanja Peters

Verhandlungsexpertin, systemische Beraterin und Trainerin mit mehr als 20 Jahren Erfahrung im Einkauf und in der Beschaffung. www.diemutberaterin-business.de

TRAINER | KONGRESS | BERLIN

Der Ideenmarkt für - Trainer - Coaches - Weiterbildner

50 Workshopthemen
40 Aussteller
800 Teilnehmende

www.trainer-kongress-berlin.de

Freitag 04. März 2016
und/oder
Samstag 05. März 2016

Anmeldung / Infos für Aussteller:
mail@trainer-kongress-berlin.de



BRAIN-HR ●●●●●
SCIENCE FOR HUMAN PROFESSIONALS

Neuroleadership Seminare mit Franz Hütter

Führung auf Basis aktueller Befunde der Hirnforschung
Seminare an der Frankfurt School of Finance & Management

Zielgruppe: **erfahrene Führungskräfte / Senior Manager**
Nächster Termin: **05. - 06.11.2015 in Frankfurt am Main**

Informationen auf www.brain-hr.com



WACH- ABLÖSUNG

Plädoyer für Generationen-Vielfalt im Unternehmen –
ein Leitfaden für Coaches und Führungskräfte.

VON MONIKA KOLLER SCHINCA,
ARPITO STORMS UND
ANDY HABERMACHER

Menschen, die heute ins Berufsleben eintreten, sind meist in einem digitalen Umfeld aufgewachsen. Diese „Digital Natives“, die nach 1985 geboren wurden, wollen auf andere Weise ins Arbeitsleben eingebunden werden als die Generationen vor ihnen. Sie ziehen erfahrungsgemäß rasch weiter, wenn sie sich nicht verstanden fühlen. Allerdings gehört in vielen Unternehmen die Mehrheit der Mitarbeitenden den älteren Generationen an, wir nennen sie Predigitals, die traditionelle Strukturen und Führungsformen gewohnt sind. Beide Gruppen sind für Unternehmen unentbehrlich.

Digitalisierung der Welt

In Unternehmen entstehen die Schwierigkeiten zwischen den Generationen dort, wo ältere und jüngere Generationen mit unterschiedlichen Wertehaltungen aufeinandertreffen. Digital Natives können ihr Wissen im Internet abholen und sind weniger als die Generationen vor ihnen auf die „Überlieferung“ des Wissens durch die Älteren angewiesen. Sie wachsen dadurch unabhängiger und selbstbewusster auf. Und sie können sogar den Älteren Wissen vermitteln. Führungskräfte, die gewohnt sind, ihr Wissen weiterzugeben, sehen sich mehr und mehr jungen Menschen gegenüber, die sich nichts sagen lassen wollen.

Auch hat der Arbeitsplatz für junge

Menschen heute nicht mehr die gleiche Bedeutung wie noch für die Generationen vor ihnen. An die Stelle von Sicherheit und Anerkennung in der Gesellschaft treten bei jungen Menschen im Arbeitsprozess heute Selbstverwirklichung, Sinn und auch Spaß. Die Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Interessen ist sekundär. Digital Natives leben ihre Loyalität gegenüber spannenden Aufgaben und Teams, weniger aber gegenüber der übergeordneten Hierarchie.

Für ein Unternehmen sind beide Gruppen wichtig: Predigitals haben wichtiges Knowhow, Digital Natives sind innovativ und kritisch. Zu einer guten Zusammenarbeit der beiden können nach unserer Erfahrung Trainer und Coaches einiges beitragen. Diese können z. B. sicherstellen, dass die beiden Gruppen mehr Verständnis für die Andersartigkeit der anderen haben, sich über ihre eigenen Vorteile im Klaren sind und diese in den Geschäfts-Alltag einbringen.

Eine Ebene für diese Arbeit des gegenseitigen Verständnisses kann die der Grundbedürfnisse sein. Die Grundbedürfnisse sind intensiv erforscht worden, etwa durch Maslow, dessen Bedürfnispyramide ein Klassiker wurde. Epstein und später Grawe haben die folgenden Grundbedürfnisse formuliert, die im Unterschied zu Maslow keine hierarchische Gliederung haben: Selbstwert, Kontrolle, Orientierung, Bindung, Lustgewinn. Wir teilen die Überzeugung, dass die Grundbedürfnisse für jeden Menschen, unabhängig von seiner Generation, gleich sind. Unterschiedlich

ist nur die Art und Weise, wie sie erfüllt, bewertet, gelebt werden. Wir betrachten diese Grundbedürfnisse als höheren gemeinsamen Nenner einer gemischten Belegschaft.

Menschen fühlen es, ob ihre Bedürfnisse erfüllt sind oder nicht. Wenn sie erfüllt sind, sind Menschen lern- und leistungsfähig und motiviert. Wir stellen im Folgenden die fünf Grundbedürfnisse nach dem sogenannten SCOAP-Modell vor. Es steht für Self-esteem, Control, Orientation, Attachment und Pleasure und wurde 2012 erstmals von Andy Habermacher, Argang Ghadiri und Theo Peters beschrieben. Bei jedem Grundbedürfnis finden sich wertvolle Impulse für Führungskräfte.

Selbstwert und die Steigerung der Leistungsfähigkeit

Der Selbstwert ist ein spezifischer menschlicher Wert, der vor allem durch Respekt, Anerkennung und die Zuteilung interessanter Aufgaben erhöht wird. Wenn es eine Führungsperson schafft, den Selbstwert ihrer Mitarbeitenden zu stärken, wird das ganze Unternehmen davon profitieren. Die Leistungsfähigkeit von Einzelnen und Teams steigt.

Digital Natives und Predigitals haben ihren Selbstwert unterschiedlich verankert. Wer das als Führungskraft berücksichtigen möchte, braucht eine offene Haltung. Nachfolgender Vergleich zeigt, wie sich das Denken von früher bis heute veränderte. Es handelt sich dabei um verallgemeinernde Tendenzen, die individuell immer abweichen können. ▶

Predigital	Digital Native
Erhöht seinen Selbstwert, wenn er eine interessante Aufgabe erfüllen kann.	Will gehört werden und sich einbringen können.
Kann seine Aufgabe gut erfüllen, wenn er konkrete Vorgaben und wenig Entscheidungsspielraum hat. Wichtig ist für ihn die Anerkennung durch seinen Chef.	Er erfüllt eine Aufgabe besser, wenn er selbst entscheiden kann, wie er diese Aufgabe angeht.

Impulse für die Führung:

- Mitarbeitende ermutigen, neue Herausforderungen anzugehen und sich dabei weiterzuentwickeln.
- Den Mitarbeitenden etwas zutrauen und sie wertschätzen. Gute Arbeit loben.
- Das Bewusstsein schaffen, dass eine horizontale Karriere der vertikalen ebenbürtig ist.
- Die Babyboomer durch Anpassungen des Arbeitsgebietes daran hindern, in die vorzeitige Pensionierung zu flüchten.
- Auf Digital Natives hören. Auch schonungslose Rückmeldungen können für das Unternehmen wertvoll sein.
- Eine positive Haltung vorleben. Die positive Stimmung in einem Unternehmen kommt von oben.

Kontrolle und Orientierung

Es ist eine Gratwanderung für das Management. Mitarbeitende brauchen für die Erfüllung einer Aufgabe klar formulierte Ziele und ausreichende Informationen. Zugleich brauchen sie Freiheit sich bei der Erfüllung so einbringen zu können, dass es für sie stimmt. Zu wenig Orientierung kann Unsicherheit und Stress erzeugen, was sich negativ auf den Arbeitsprozess auswirkt. Nachfolgende Übersicht zeigt, welche organisatorischen Veränderungen die Generation der Digital Natives bewirkte. In vielen Unternehmen wandeln sich die Bedingungen zugunsten der Digital Natives.



Predigital	Digital Native
Sitzordnung mit Chef in vorderer, gut überschaubarer Position oder in einem abgetrennten Büro.	Chef (Teamleader) sitzt mitten im Team, ein Primus inter pares mit ein paar zusätzlichen Aufgaben.
Arbeitszeiten sind fix oder gleitend. Vollzeit ist Standard.	Die Arbeitszeiten sind mit Vorliebe flexibel. Teilzeit ist gefragt.
Arbeiten am Arbeitsort ist die Norm.	Arbeiten von zu Hause ist Wunsch-Option.
Erfüllt eine Aufgabe mit klaren Zielvorgaben, weil sie ihm aufgetragen wurde und ohne groß zu hinterfragen.	Muss den Sinn der Aufgabe verstehen. Will viel Freiheit bei der Erfüllung, braucht aber auch regelmäßiges Feedback.
Arbeit gegen Lohn. Lohn ist entscheidend.	Ethik und Ökologie eines Unternehmens sind häufig ebenso wichtig wie der Lohn.

Impulse für die Führung:

- Den Digital Natives jederzeit den Zugang gewährleisten zu den Systemen, zum Vorgesetzten, zu Infor-

mationen und zum Austausch mit anderen.

- Den Mitarbeitenden die Verantwortung und die Freiheit übergeben, ihre Aufgaben auf ihre Art zu meistern. Den Fokus dabei auf Resultate und Qualität setzen. Bei Fragen zur Verfügung stehen.
- Qualifikationsgespräche durch regelmäßige Feedbacks und Standortbestimmungen ersetzen.
- Regelmäßig überprüfen, ob Teilzeitarbeitsmodelle möglich wären. Diese werden sowohl von Digital Natives als auch von Predigitals zunehmend begrüßt. Das Gleiche gilt für das Arbeiten von zu Hause aus.

Bindung als formelle oder informelle Beziehungskultur

Jeder Mensch braucht sowohl im Privaten als auch im Arbeitsumfeld Menschen, zu denen er eine Beziehung aufbauen kann. In einem neuen, unbekanntem Umfeld fühlen sich Menschen tendenziell unsicher und reagieren mit Stress. Damit in einer Firma Teamgeist entstehen kann, ist es sinnvoll,

freiwillige Teamveranstaltungen oder Firmenausflüge zu organisieren.

Predigital	Digital Native
Beziehungen sind entscheidend. Er pflegt sie gerne persönlich und selektiv.	Braucht gut funktionierende Bindungen. Möchte auch während der Arbeitszeit seine sozialen Netze pflegen können.
Für ihn ist wichtig, dass er das Private und das Geschäftliche klar trennen kann.	Unterscheidet nur wenig zwischen privaten und geschäftlichen Beziehungen.
Sein Chef bleibt auch auf einem Fest sein Chef.	Kennt bezüglich Beziehungen keine Hierarchien. In seinen sozialen Netzen begegnen sich alle auf der gleichen Ebene.

Impulse für die Führung:

- Den Teamgeist durch freiwillige interne und externe Teamevents fördern und Erfolge feiern.
- Raum schaffen für informelle zwischenmenschliche Begegnungen.
- Regelmäßigen persönlichen Kontakt mit den Mitarbeitenden pflegen.

Lustgewinn

Arbeit darf auch Spaß machen. Ein Mensch strebt automatisch danach, seine Lust zu vergrößern und unangenehme, gefährliche Erfahrungen zu vermeiden. Wenn die anderen vier Werte stimmen, dann stellt sich der Lustgewinn meist automatisch ein.

Predigital	Digital Native
Er freut sich, wenn er gute Arbeit leisten kann und gut dabei verdient.	Will zwar gut verdienen und vorwärtskommen, die Freude an der Arbeit und der Sinn der Aufgaben freilich sind unverzichtbar.

Konsequenz für das Führungsverhalten: Der Lustgewinn stellt sich von

selbst ein. Er ist das Resultat, wenn die aufgeführten Impulse in passender Weise im Unternehmen umgesetzt werden.

Fazit

In Unternehmen „alter Schule“ entwickeln Digital Natives wenig Lust, sich an das alte System der Predigitalen anzupassen. Finden sie ein ihrer Meinung nach veraltetes, starres System vor, wechseln sie gern die Stelle und ziehen weiter. Ein Predigital ist eher fähig, sich anzupassen. Für das Management ist es eine Herausforderung, beide Generationen unter einen Hut zu bringen. Das Instrument dazu ist die Umsetzung der Impulse in diesem Artikel. Da eine Führungskraft oft in einem System gefangen ist, braucht sie zuweilen externen Rat. Ein Coach kann ein wichtiger Partner sein, die eigene Denk- und Handlungsweise zu hinterfragen.

Als Coaches betonen wir die Wichtigkeit, das Generationenthema auf die Tagesordnung zu setzen. Wenn es uns gelingt, dass Führungskräfte die Bedeutung der Grundbedürfnisse anerkennen, haben wir einen entscheidenden Punkt erreicht. Menschen, die sich verstanden und wohl fühlen, werden sich nicht so schnell nach einem neuen Job umsehen. <<



Zu den AutorInnen

Monika Koller Schinca

arbeitet in der Schweiz als Coach und Trainerin, u. a. mit NLP (Master/DVNLP) und Logosynthese.

www.pbe-coaching.com



Arpito Storms

arbeitet im ganzen deutschsprachigen Raum als NLP-Lehrtrainer (DVNLP/IANLP), Coach, Supervisor und Organisationsentwickler.

www.storms-kommunikation.ch



Andy Habermacher

ist international tätig als Coach und Referent. Er ist Master Coach (BCI) und Neurocoach (NGB), Spezialgebiet: Neurowissenschaft im Business.

www.andyhabermacher.com



JENSEITS ALLER WORTE

Vom Malen und vom respektvollen Umgang miteinander.
Erfahrungen mit dem Malort von Arno Stern.

VON FRAUKE RATZKE

Jenseits von Richtig und Falsch
gibt es einen Ort,
dort treffen wir uns.
Rumi

In einem Raum ohne Fenster, von Lampen erhellt, die Wände restlos bedeckt mit farbigen Spuren – dort fand ich vor zwei Jahren in Paris den Ort jenseits von Richtig und Falsch, wie er in Communities der Gewaltfreien Kommunikation zuweilen zi-

tiert wird. Er maß vielleicht 25 Quadratmeter und barg doch unendlich viel Platz für jeden, der ihn betrat. Ausreichend Platz, um kontinuierliches Wachsen und Entfalten zu erleben, ohne sich gegen andere behaupten, durchsetzen oder von anderen abgrenzen zu müssen. Ein Platz, an dem jeder für sich ist, doch nicht allein, sondern verbunden mit anderen. Und an dem ohne Verhaltensappelle eine respektvolle Gemeinschaft entsteht. Die einzige Betätigung in diesem Raum ist: Malen.

Gut gemeint ...

Seit 1992 arbeite ich freiberuflich als Bildhauerin, Zeichnerin und Museums-Pädagogin. 2006 befasste ich mich erstmals mit der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg, die mich bis heute intensiv beschäftigt. Vor einigen Jahren begann ich bewusst nach Verknüpfungspunkten der unterschiedlichen Bereiche Ausschau zu halten – zwischen der Kunst mit ihren Marktanforderungen, der museumspädagogischen

Arbeit mit ihrem kunstvermittelnden Anspruch und der empathischen Haltung der Gewaltfreien Kommunikation (GFK).

Ich begann, bei meiner Arbeit mit Kindern im Museum Lob zunächst durch beobachtende Beschreibungen zu ersetzen, bis ich später auch diese wegließ, um einfach präsent zu sein und ohne Kommentar, nicht einmal mit einem wohlwollenden „Oh!“ oder „Ah!“, die Kinder bei ihrem Tun zu begleiten. Ich hielt mich nah bei ihnen auf, schaute nur auf die Optimierung des Materials und dessen Handhabung. Und ich schirmte die Kinder vor der Kritik anderer ab.

Ich wusste durch meine künstlerische Praxis nur allzu gut, dass selbst ein gut gemeinter Kommentar („Das ist toll!“) bei der Arbeit genauso viel Verwirrung und Störung stiften kann wie ein negativer: „Das ist nicht gut (genug)!“. Im Rahmen meiner museumspädagogischen Arbeit hörte ich erstmals von Arno Sterns Malort und dessen schützenden Wänden. Da dürfen nur die Malenden rein, hieß es. Was ich darüber las, bestärkte meine Haltung den Kindern gegenüber. Dass sein Ansatz weit darüber hinausging, wurde mir erst später klar. Instinktiv wusste ich, dass ich hier etwas Wichtiges gefunden hatte. Gleichzeitig schien mir Sterns Sprache etwas altertümlich und so übernahm ich einige Dinge, die mir umsetzbar schienen und ließ die Sache dann erst einmal ruhen.

Spontaneität entfließt ununterbrochen.

Der Malort

Einem Förderer der museumspädagogischen Arbeit fiel bei seinem Besuch die Atmosphäre in meinen Gruppen auf. Was bis dahin ein stilles Experiment für mich war, fing an, nach außen zu wirken. In jener Zeit traf ich auch einen Kollegen wieder, der sich ebenfalls mit der Haltung Arno Sterns beschäftigte. Ich beschloss, bei Arno Stern in Paris die Ausbildung „Zur dienenden Rolle im Malspiel“ zu absolvieren und gemeinsam mit dem Kollegen und weiteren Förderern einen eigenen Malort zu gründen.

Am Malort, wie ihn Arno Stern versteht, finden Menschen jeden Alters zusammen, etwa zehn bis 15 Personen zur gleichen Zeit. In der Mitte steht ein Tisch mit Farben und Pinseln, an die Wände hat ein jeder sein Blatt gepinnt. Und es herrscht ein Kommen und Gehen zwischen Tisch und dem Blatt an der Wand, auf dem jeder so, wie es ihm gefällt, seine Spur hinterlässt. Dieses Tun nennt Stern Malspiel: „Denn was diese Spur auszeichnet, die im Malort entsteht, ist, dass sie kein Werk ist, sondern ein Spiel ...“ Eine Malstunde dauert 90 Minuten. Und

während dieser Zeit spielt das Kind oder der Erwachsene und genießt seine Spur, und zwar „absichtslos und ohne Spekulation auf eine Wirkung“, wie Arno Stern es formuliert.

Seit 60 Jahren führt er auf diese Weise in Paris inzwischen Generationen von Menschen zusammen. Nichts, was im Malort entsteht, wird bewertet. Aus der Beobachtung der natürlichen Spiel-Lust und Veranlagung des Kindes beim Malen entwickelte Stern die optimale Ausstattung des Raumes. Grundlage dafür ist seine Haltung des Vertrauens ins Kind. Und in das Kind in jedem von uns Erwachsenen. In unsere natürliche spontane Veranlagung.

Die Verbindung zur GFK

Die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation lauten:

- Beobachten statt Bewerten,
- Gefühle benennen,
- Bedürfnisse erkennen,
- eine Bitte ausdrücken.

Sie dienen im Grunde dazu, zu unserer verlorengegangenen Spontaneität zurückzukehren. Zurückzukehren zu dem, was in uns lebendig ist, zu wesentlichen Bedürfnissen und zu unserer Fähigkeit, uns ohne Umwege auszudrücken. Das Ungewohnte daran führt manchmal zunächst ins Gegenteil, zu einer Künstlichkeit beim Sprechen, die in der Regel durch Ausprobieren und Üben verschwindet. Und immer wieder funkt uns der Verstand dazwischen.

Was immer am Malort geschieht, es geschieht spielerisch. Und nicht über die Sprache. Die Menschen begegnen sich dort mit Achtsamkeit und Respekt. Spielregeln ermöglichen einen leichten Zugang zum Malen und laden direkt – und ohne Umweg über theoretische Erläuterungen – zum spontanen ▶





Alle Fotos (S. 47-49): Frauke Ratzke

Modell des klassischen Malortes.

Handeln ein. Zwischen den Anwesenden entsteht ohne Anstrengungen nach kurzer Zeit eine große Verbundenheit. Wo jeder auf dem Papier uneingeschränkt so sein darf, wie und was er ist, wächst die Wertschätzung auch des Anderen ganz von allein. Und es wächst Ehrfurcht vor dem, was durch die sichtbaren Spuren hindurch spürbar ist, etwas, das größer ist als wir. Und doch mit uns zu tun hat.

Zu den Spielregeln gehört, dass sich jeder und jede zunächst einen Kittel überzieht und sich ein Blatt Papier mit Reißzwecken an der Wand neben den Blättern anderer befestigen lässt. Der Palettentisch in der Mitte enthält 18 Farbtöpfchen. Drei Pinsel, ein dicker, zwei dünne, liegen griffbereit neben jedem Topf. Die Pinsel werden nur in die vorgesehenen Farben getunkt, damit sie sauber bleiben. Dann beginnt der Malende seine Spur. Jeder achtet auf das Verhältnis von Wasser und Farbe, nichts darf tropfen oder verschmieren. Die Pinselhaare dürfen

nicht verdrückt oder verbogen werden. Diese Sorgfalt erhöht nach und nach Genauigkeit, Präzision und Geschicklichkeit – statt Zufall – im Spiel aller Beteiligten.

Unvergleichbar inmitten anderer

Es geht nicht darum, besonders originell zu sein. Nichts soll den Malenden bei seinem spontanen Spiel und in seiner Konzentration auf sich selbst ablenken. Bei eingeübten Malspielenden geschieht jede Handlung in ruhiger Gewissheit, ohne Zögern oder Hast. Spontaneität ist nichts, was die Person plötzlich überfällt oder überkommt, sondern was ihr ununterbrochen entfließt. Die Spur, die der Malende zieht, entspringt so einer inneren Notwendigkeit.

Jeder malt auf seine Weise. Das Klima im Raum ermöglicht gegenseitige Anregung ohne Konkurrenz. Die begleitende Person bedient die Malenden und sorgt für einen reibungslosen Ab-

lauf. Die Malenden können sich ganz dem Genuss des Malens hingeben. Sie tauchen den Pinsel in die Farbe ihrer Wahl, probieren und spielen auf dem Blatt. Ganz nebenbei verfeinern sie so ihre Geschicklichkeit und erlangen technische Präzision. Sie begegnen einander, wechseln ein paar Worte oder genießen die entspannte Stille. Alle kommen regelmäßig, mindestens ein Jahr lang, in den Malort.

Meine dienende Rolle als „Pädagogin“ im Malort unterscheidet sich von erzieherischen Stilen. Als Dienende vermittele ich kein Wissen. Dies erfordert auch Bereitschaft, das Prinzip des Vertrauens und des Nicht-Einmischens dauerhaft für sich zu verwirklichen. Der Mensch, der den Malort betritt, wird nicht beurteilt und in keiner Weise eingestuft. Er wird weder nach Alter, nach Herkunft noch nach seinem Können definiert oder klassifiziert. Jeder erfährt hier, dass er unvergleichbar ist inmitten anderer, die ebenfalls unvergleichbar sind.

Universelle Formulierung

Niemals gab Arno Stern einem Kind oder einem erwachsenen Malspielenden eine Aufgabe oder ein Thema vor. Über die Jahre sammelte er alle Bilder, die in seinem Malort entstanden. Es sind inzwischen eine halbe Million Blätter und die Grundlage seiner Forschungstätigkeit. Stern fiel auf, dass in den Bildern der Kinder immer wieder dieselben Dinge vorkommen: Strahlenfiguren, Häuser, Vögel, Dreiecke, Bäume, Wimmel-Mengen, Menschen. Er beobachtete die natürliche Entwicklung der Malenden über Jahre hinweg und nannte sie Formulierung.

Jedes Kind im Malspiel durchläuft über kurz oder lang diese Formulierung. Reihenfolge, Schwerpunkte und Vorlieben sind ganz individuell und nicht vorhersagbar. Wiederholung ist notwendiger Bestandteil der Entwicklung. Stern sagt dazu: Wiederholen heißt: das Gekonnte lange genießen, das Erfolge ausreifen lassen. Das Erlebnis einer einzigen Farbe (Blau, Gelb oder Rot) kann für ein Kind lange Zeit eine wesentliche Erfahrung sein, während ein anderes wochenlang Autos malt.

Über die Jahre hat Arno Stern 70 Elemente gefunden, die nach seiner Auffassung wie ein genetisches Programm in jedem Menschen angelegt sind. Um die Allgemeingültigkeit dieser Entdeckung zu überprüfen, reiste er in Länder Afrikas und Südamerikas. Dort ließ er Kinder ohne jegliche Schulbildung oder sonstige Malerfahrung malen. Die Bilder, die Stern von diesen Reisen mitbrachte, zeigen dieselben Elemente wie die Blätter der Kinder aus dem Malort in Paris. Arno Stern fühlte sich darin bestätigt, dass Kinderbilder keinem Einfluss von außen unterliegen und nicht durch Aufgaben oder Ermutigung angeregt werden müssen. Es genügt, Bedingungen zu schaffen, in denen das Natürliche fließen kann.

Kommunikation jenseits von Worten

Über die Bilder im Malort wird nicht gesprochen. Dies mag uns befremdlich erscheinen. Wir gehen bisher davon aus, dass Kinderbilder wie die Kunst zur Kommunikation dienen, also für einen Empfänger oder Betrachter bestimmt sind. Arno Stern meint nach mehr als 60 Jahren Begleitung von Kindern beim Malen, dass dies nicht so ist. Die Bilder dienen allein dem Selbstaussdruck. Auch im Erwachsenen gibt es noch dieses Bedürfnis nach Selbstaussdruck. Die Malenden unterhalten sich miteinander, es wird geschertzt und gelacht. Es gibt außerdem ritualisierte Abläufe. Jeder im Malort wird zügig bedient, zum Beispiel beim Befestigen der Blätter und wenn Reißzwecken in den Ecken beim Malen stören. Auf diese Weise erfährt jedes Kind, dass es in seinem Spiel gesehen wird, und es muss nicht mehr rufen: „Guck mal, was ich gemalt habe!“

In den 70er-Jahren beobachtete Stern, wie die spontane Malfreude der Kinder nachließ. Wenn sie zum ersten Mal in den Malort kamen und den einladenden Palettentisch sahen, schienen sie oft ratlos, guckten sich fragend um oder baten um Erlaubnis, etwas Bestimmtes malen zu dürfen. Es dauerte länger als sonst, bis die sorglose und unbefangene Freude am Spielen auf dem Papier sich einstellte.

Es war die Zeit, in der die Kunsterziehung eingeführt wurde und mit ihr das Vorgeben von Themen und Aufgaben. Kinderbilder werden seither nach künstlerischen Kriterien beurteilt und im Klassenzimmer aufgehängt. Kinder werden ermutigt oder kritisiert. Das Malen ist kein Spiel mehr, sondern es wird auf ein Werk hin gearbeitet. Das Ergebnis hat Vorrang vor dem Erlebnis. Im Malort ist es genau andersherum. Die Bilder verbleiben dort am Malort. Sie können auch im Nachhinein nicht bewertet werden, weder durch andere, noch durch den Malenden selbst.



Malorte in Deutschland

Hierzulande gibt es inzwischen zahlreiche Malorte. Da der Begriff nicht geschützt ist, empfiehlt es sich genauer nachzuforschen, ob tatsächlich nach Arno Stern gearbeitet wird. Vor einigen Monaten habe ich eine virtuelle Gruppe auf Facebook gegründet.¹ Sie spiegelt das wachsende Interesse an der Entdeckung von Arno Stern: Sie umfasst bald 1000 Mitglieder. Sie steht allen Interessierten offen und unterstützt bei der Suche nach einem Malort in der Region. Wer sich selbst ausbilden lassen möchte, dem empfehle ich die Website www.arnostern.com. ◀◀



Zur Autorin

Frauke Ratzke,
Düsseldorf, Bildhauerin
und Zeichnerin, freie
Mitarbeiterin im Museum
Kunst Palast Düsseldorf,
GfK-Xing-Moderatorin.
www.malort-verein.de

LITERATUR

Arno Stern (2015): Das Malspiel und die Kunst des Dienens. Drachen Verlag, Klein Jasedow

Arno Stern, (2012): Wie man Kinderbilder nicht betrachten soll. Verlag Zabert Sandmann, München

1 <https://www.facebook.com/groups/275259932677681/>



Nach Jahrzehnten aktiver politischer Arbeit bekehrter
Schlichter in großen Konflikten: Heiner Geißler.

FORTSCHRITT UND GRENZ- GÄNGERINNEN

2. Tagung des Fachverbandes Gewaltfreie
Kommunikation e.V. in Stuttgart.

VON CLAUDIA CHRIST

Fast 130 Augenpaare folgen der zarten Luftballon-Giraffe, die sich auf ihren wackeligen Papierbeinchen, einfühlend von Susanne Carl gestützt, auf den Weg durch den Saal macht. Das Maskenspiel der Nürnberger Künstlerin ist das Finale der 2. Fachtagung des Fachverbandes Gewaltfreie Kommunikation e.V. Mitte Juni in Stuttgart. Es würdigt damit die altehrwürdige Grenzgängerin Isolde Teschner, Mitbegründerin der Gewaltfreien Kommunikation in Deutschland, und setzt gleichzeitig das Motto der Veranstaltung in Szene: „Fortschritt braucht GrenzgängerInnen“.

Stargast Heiner Geißler hatte mit seinen Erfahrungen aus fast 60 Jahren politischen Grenzgängertums die Fachtagung eröffnet. Er bot ZuhörerInnen wie mir, Ende der siebziger Jahre geboren, eine Zeitreise durch Themen, die auch meine Generation immer wieder an Grenzen bringt: die bedingungslose Achtung der Menschenwürde, die politische Wirkung von Sprache, den Umgang mit eigenen Ängsten oder die Notwendigkeit einer inneren Werteorientierung. Die Fachtagung bot ihren Teilnehmenden insgesamt 12 Workshops mit 16 ReferentInnen: Es ging um Erfahrungen mit der GFK, etwa in Schule, Forensik und Psychiatrie, in Ländern

wie Kenia, Israel und Nepal, um ihre Anwendung bei der Deeskalation von Konflikten und nicht zuletzt auch im ganz normalen Alltag voller Termine, Zwänge und Selbstzweifel. Auch ich hatte Gelegenheit, meine Erkenntnisse aus dem Bereich der Wildnispädagogik, verknüpft mit der GFK, vor meinem Publikum auszubreiten und darüber zu diskutieren, wie wir unser begrenztes „Wahrnehmungsuniversum“ ausweiten können.

Bei Stefan Becker ging es u. a. um den Umgang mit beschränkenden Mythen und Glaubenssätzen. Er hatte seine Ukulele dabei und beschloss seinen Vortrag in Liedermacher-Manier. „Das beeindruckt“, wie zwei Teilnehmende hinterher begeistert berichteten, bevor sie in den nächsten Workshop zu Ingrid Holler eilten, die sie bisher nur von ihren Büchern kannten. Für die Neueren in der Szene war die Fachtagung eine gute Gelegenheit, KollegInnen mit bekannten Namen näher kennenzulernen. Und die Erfahrenen erweiterten ihr Spektrum durch Expertenwissen.

Die Podiumsgäste von Gabriele Lindemann berichteten darüber, wie die einfühlsame Kommunikation sogar in internationalen Konzernen auf fruchtbaren Boden fällt, auch wenn deren Belegschaften fast nur aus Männern bestehen. Wir durften darüber staunen, wie die Entlassung eines halben Teams zu einer Win-win-Situation werden kann. Der „betriebliche Frieden“, so hatte Heiner Geißler bereits am Vormittag betont, sei genauso ein Produktionsfaktor wie Arbeit und Kapital.

Dass der Fachverband dazu bereits im fünften Jahr beiträgt, dies feierte die Mitgliederversammlung am Tag nach der Fachtagung. Der Verband vereinigt 134 Mitglieder und 29 anerkannte Trainerinnen und Trainer – und die Zahl der Interessierten steigt. Vor allem nach dem Tod Marshall Rosenbergs im Februar dieses Jahres steht die GFK-Gemeinschaft vor der Aufgabe, das zunehmende Interesse an dieser besonderen Form der Kommunikation zu bewältigen. Der Fach-



Plenum mit Vorstandsführung des Fachverbandes: Andi Schmidbauer, 1. Vorsitzender, und Gabriele Lindemann, 2. Vorsitzende.

verband bietet dazu klare Strukturen, eine Qualitätssicherung in der Weitergabe der GFK und fördert das Miteinander und Netzwerken. Wenn ich an den Plausch mit den Kollegen aus Österreich denke, an das Grußwort des Center for Nonviolent Communication oder an den Vortrag der Kolleginnen aus anderen regionalen Gemeinschaften wie D-A-CH und dem Netzwerk Darmstadt, dann

bin ich zuversichtlich: Es gibt aussichtsreiche Schritte zum Miteinander. ◀◀

Fotos: Uwe Lindemann



Zur Autorin

Claudia Christ

Diplom-Psychologin,
Mediatorin und Trainerin
Fachverband Gewaltfreie
Kommunikation.

<http://gfk-mediation-christ.de>

Generative Coaching Certification Germany® (GCCG) 2016/2017

Module I: 26.-29.05.2016
Module II: 13.-16.10.2016
Module III: 17.-20.11.2016
Module IV: 12.-15.01.2017

Location: Cologne

Sponsored by



Contact

info@eva-wieprecht.de



A man in a dark grey pinstriped suit and blue tie is captured in a dynamic, mid-air running pose on a dark, textured rock. The background is a clear, bright blue sky. The overall image conveys a sense of speed, determination, and overcoming challenges.

ABKÜRZUNG AUF DER LERNKURVE

Die Macht der Entscheidung:
Was man von Top-Entscheidern lernen kann.

VON BENEDIKT AHLFELD

Es gibt Menschen, die Entscheidungen sehr schnell treffen und dabei fast immer richtig liegen. Eine himmelschreiende Ungerechtigkeit! Zumindest für all jene, denen das Entscheiden deutlich schwerer fällt. Seien es die großen oder kleinen Themen – wir alle kennen es: das unangenehme Gefühl im Magen, die schwitzigen Hände und die hartnäckige Stimme im Kopf, die zu uns flüstert: „Tu es nicht!“ und damit im Grunde meint: „Ich weiß nicht, was ich jetzt tun soll.“

Wieso Top-Entscheider meist richtig liegen

Seit gut zehn Jahren habe ich das Vergnügen und die Ehre, Menschen trainieren und coachen zu dürfen, die zu den Top-Entscheidern in unterschiedlichsten Bereichen zählen. CEOs, Hirnchirurgen und Olympia-Sportler eint eine großartige Stärke: die Fähigkeit, Entscheidungen schnell und sicher zu treffen. Und dabei auch noch richtig zu liegen! Die Strategien, die mir bei all diesen Top-Entscheidern auffielen, lassen sich auf wesentliche Prinzipien herunterbrechen, die allen gemein sind. So kommen Top-Entscheider zu einem Ergebnis:

1. Sie sammeln Informationen von Experten.
2. Sie hinterfragen kontinuierlich:
 - a. die Informationen, auf deren Basis sie entscheiden, und
 - b. ihre eigenen Entscheidungsstrategien.
3. Sie treffen Entscheidungen auf Basis ihrer Intuition.

4. Sie kontrollieren, ob die Entscheidung richtig war.
 - a. Wenn ja, gewinnen sie dadurch an Sicherheit und entscheiden künftig mit noch mehr Vertrauen auf ihre Intuition.
 - b. Wenn nicht, beginnen sie wieder bei Punkt 1, bis sie ein zufriedenstellendes Ergebnis erreichen.

Das ist das große Geheimnis: Durch das Aneignen von Expertenwissen nehmen Top-Entscheider eine Abkürzung auf der Lernkurve. Das nimmt ihnen jedoch nur den rationalen Teil der Entscheidung ab. Die emotionale Sicherheit, die wir als „Bauchgefühl“ bezeichnen, entsteht erst über die Zeit. Durch wiederholt richtige Entscheidungen im gleichen Kontext entsteht eine Heuristik, also die Fähigkeit, mit begrenztem Wissen und wenig Zeit zu guten Lösungen zu kommen.

Was uns vom Entscheiden abhält

Als Kinder fürchteten wir uns vor der Dunkelheit oder vor einem Monster unter dem Bett. Als Erwachsene haben wir Angst vor anderen Dingen: vor tiefem Wasser, großen Höhen, schnellen Autos. Bis zu einem gewissen Grad sind diese Hemmschwellen normal und gesund. Unser Instinkt schützt uns vor einer Dummheit oder vor Gefahr. Bei manchen Menschen bleiben nicht nur die rationalen Ängste erhalten, sondern auch die irrationalen. Sie fürchten sich zwar nicht mehr vor dem Monster unter dem Bett, dafür vor Ablehnung, vor einer falschen Entscheidung oder ganz banal: davor, einen Fehler zu begehen.

Wir müssen erkennen, dass diese Befürchtungen unsere Handlungsalternativen einschränken und uns am Erfolg hindern.

Die meisten Fehlentscheidungen lassen sich auf fehlende Informationen zurückführen. All die falschen Entscheidungen werden Teil unserer Heuristik. Und damit stehen die Chancen nicht schlecht, dass künftig in einer ähnlichen Situation die Entscheidung erneut schwerfällt. Wir können diesen Teufelskreis durchbrechen, indem wir in Momenten der Entscheidungsunfreudigkeit weniger kognitiv als sonst vorgehen. Es braucht einen möglichst intuitiven Beschluss, wodurch die Entscheidungsfindung beschleunigt wird. Denn es gibt nur einen einzigen Fehler, wenn es ums Entscheiden geht: sich gar nicht zu entscheiden! Um Entscheidungsmühe zu schulden, nutze ich die folgenden drei Techniken.

Drei Blitz-Techniken für schnelles Entscheiden

– Lass uns eine Münze werfen.

Wenn es um eindeutige Entscheidungen mit Antworten wie „Ja“ oder „Nein“ geht, dann bitte ich mein Gegenüber sich klar vorzustellen, welche Seite der Münze für welche Option steht. Dann werfe ich die Münze, lasse meinen Klienten aber nicht auf das Ergebnis sehen! In dem Moment, in dem die Münze geworfen wird, spürt er bereits, welche Seite er lieber oben sehen würde. Indem ich frage, welche Seite dem Klienten jetzt lieber wäre, mache ich die Entscheidungstendenz bewusst und damit auch, welche Wahl zu treffen ist. ▶

Unser Instinkt schützt uns vor Dummheit und vor Gefahr.

- **Alles ist eine Entscheidung. Auch die Entscheidung, sich nicht entscheiden zu wollen.**

Besser, als sich gar nicht zu entscheiden, ist es, möglichst rasch eine Wahl zu treffen. Wenn meine Klienten vor komplexeren Entscheidungen stehen, schon über ausreichend Wissen verfügen und nur noch die emotionale Überwindung fehlt, gebe ich ihnen drei Minuten Zeit. Sie dürfen dann maximal sechs Möglichkeiten notieren: in beliebiger Reihenfolge, was ihnen spontan einfällt. Sind die drei Minuten um, müssen sie sich entscheiden – Punkt.

- **Vertrau auf deine Intuition.**

Wenn die Zeit keine Recherche mehr vor einer Entscheidung zulässt oder wenn es zu diesem Thema einfach noch keine Erfahrungen gibt – dann gehe ich wie folgt vor: Ich bitte den Klienten, Papier und Stift zur Hand zu nehmen und sich die Entscheidungsmöglichkeiten in Stichpunkten zu vergegenwärtigen. Dabei lege ich besonderen Wert auf den Öko-Check, d.h. der Klient muss die Frage beantworten, welche (positiven oder negativen) Konsequenzen sich durch diese Entscheidung ergeben würden.

Nun arbeitet der Klient die Liste durch und bewertet die Optionen nach den Gefühlen, die sie in ihm auslösen. Was fühlt sich lebendig, richtig, falsch, aufregend an? Und oftmals ist es der letzte Punkt auf dieser Liste, der den Klienten am meisten überzeugt. Denn die Vernunft lässt am Anfang alle gut überlegten Punkte aufführen. Und die Option, von der man aus dem tiefsten Inneren heraus überzeugt ist, das, was man wirklich will, kommt meist zum

Schluss und hilft dabei, die richtige Entscheidung zu treffen.

Strategie für schwierige Entscheidungen

Wenn es einmal wirklich knifflig wird, bediene ich mich ganz bewusst und Schritt für Schritt der Strategien der Top-Entscheider. Diesen Prozess können Sie ganz leicht modellieren. Machen wir das anhand eines Beispiels aus dem Alltag:

Sandra möchte endlich einen neuen TV-Gerät kaufen. Viele ihrer Bekannten haben einen Flatscreen, manche sogar eines dieser teuren Ultra-HD-Geräte, die so schön gebogen sind. Ihre Freunde sind sehr zufrieden damit und sagen, die doch sehr teure Investition habe sich gelohnt. Auch Sandra würde so einer gefallen, allerdings liest sie in einem aktuellen Fachmagazin, dass die Technologie noch nicht ausgereift ist. Nun ist sie hin- und hergerissen und kann sich nicht entscheiden. Was kann uns unterstützen eine Entscheidung zu treffen?

1. Machen Sie das Problem greifbar.

Geben Sie dem Problem eine Persönlichkeit und nennen es beim Namen. Machen Sie es greifbar und bringen Sie es zu Papier. Schreiben Sie einfach darauf los und alles auf, was Ihnen dazu einfällt. Im Falle von Sandra lautet der Name „Mein Traum-TV“ und sie schreibt nicht nur Daten und Fakten, sondern auch emotionale Werte auf: elegant, modern, technologisch ausgereift.

2. Sammeln Sie neue Informationen – aber nicht zu viele.

Begeben Sie sich auf die Suche nach Experten zu dem Bereich, in dem Sie

gerade das Entscheidungsproblem haben. Als Coach und Trainer leben Sie von genau diesem Punkt: Sie bieten Wissen und Know-how für ein Thema an, das anderen fehlt. Davon profitieren Ihre KlientInnen und TeilnehmerInnen und kommen schneller zu Erfolgen. Seien Sie nicht betriebsblind und tun Sie es Ihren Teilnehmern gleich! Oder glauben Sie wirklich, Sie wüssten schon alles? Sandra vertraut nicht allein dem Fachmagazin, sie fragt in einem Online-Forum nach und holt sich die neue Ausgabe von Stiftung Warentest, zufällig mit einem Schwerpunkt zu diesem Thema.

3. Erstellen Sie eine Entscheidungsmatrix.

Gewichten Sie Ihre Lösungsvorschläge nach Ihren Neigungen. Wollen Sie es lieber sachlich und nüchtern auf Fakten basierend, oder doch emotional und intuitiv mit Bauchgefühl? Machen Sie sich auch die Konsequenzen Ihrer Entscheidung bewusst. Es sollten maximal sechs Alternativen auf der Liste stehen. Fallen Ihnen mehr als sechs ein, dann setzen Sie Prioritäten und streichen alle überflüssigen Optionen. Sandra kennt sich nun auch schon besser aus: es wird ein Flatscreen werden, aber kein gebogener Ultra-HD. Ihr reicht ein Full-HD-TV. Hier gibt es Plasma- und LED-Technologie. Beide kommen infrage und im Rahmen ihrer Matrix entscheidet sie sich auf Basis der technischen Daten für einen LED-Fernseher.

4. Treffen Sie eine Entscheidung und besiegeln Sie diese.

Jetzt haben Sie genügend Zeit mit der Analyse verbracht und es wird Zeit,

Nägel mit Köpfen zu machen. Treffen Sie eine Entscheidung und setzen Sie sofort den ersten Schritt. Dieser ergibt sich immer direkt aus den Konsequenzen, die Sie vorher bedacht haben. Es muss nichts Großes sein, nur eine Handlung, die Ihrem Unterbewusstsein zeigt: „Ja, ich habe mich entschieden!“ Auch Rom wurde nicht an einem Tag erbaut. Setzen Sie danach weitere Schritte, die Sie immer näher an die Lösung bringen. Diese sollten Ihnen greifbar und nicht etwa unrealistisch erscheinen. Sandra ist klar: der Fernseher wird nun – in Abstimmung mit einem ansprechenden Design – in einem großen Elektronikfachmarkt ausgesucht und gekauft.

5. Kontrollieren Sie Ihren Fortschritt. Entscheidungen zu protokollieren und auf Erfolg zu prüfen ist sinnvoll. Noch besser ist jedoch eine Verpflichtung nach außen! Erzeugen Sie sozialen Druck und lassen Sie jemand Außenstehenden Ihren Fortschritt kontrollieren. Idealerweise betrifft dies eine Person, vor der es Ihnen äußerst unangenehm wäre, zu scheitern. So könnten Sie etwa Ihre Kinder bitten, Ihren Fortschritt beim Abnehmen einmal wöchentlich zu kontrollieren. Denn wer möchte schon als Vorbild vor dem eigenen Nachwuchs als Versager dastehen? Genau dieser soziale Druck erhöht dramatisch ihre Umsetzungskompetenz. Das milde Belächeln ihrer Freunde mit den tollen Ultra-HD-Fernsehern stört Sandra nicht, denn sie weiß, dass sie die für sich beste Entscheidung getroffen hat.

6. Es gibt keine Fehler, nur Lektionen.

Sollte am Weg zum Ziel eine Konsequenz auftreten, mit der Sie nicht gerechnet haben, oder ein triftiger Grund, der die Entscheidung als falsch entlarvt, dann gehen Sie nicht zu hart mit sich ins Gericht. Immerhin haben Sie eine Entscheidung getroffen! Irren ist menschlich. Diese Grundhaltung mag beim Kauf eines neuen TV nicht so ins Gewicht fallen, jedoch sehr wohl bei Entscheidungen im Berufsle-

ben. Exzellenz beweist sich erst darin, wie wir mit unseren Fehlern umgehen. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um wie ein echter Top-Entscheider Ihre Heuristik zu verbessern, und hinterfragen Sie ganz konkret, was Sie beim nächsten Mal besser machen können. Denken Sie daran, auch Experten zu befragen oder Fachwissen zu recherchieren, das Ihnen noch unbekannt ist. Damit haben Sie die beste Grundlage für eine gute Entscheidung.

Fazit

Unser Leben ist geprägt von Entscheidungen. 20.000 davon treffen wir jeden Tag. Abhängig von der Art der Entscheidung ist es hilfreich Blitzentscheidungen zu treffen oder eine schriftliche Matrix zu erstellen.



GRATIS-WEBINAR
Jetzt erfolgreicher Online-Trainer werden!

Wollen Sie als Trainer, Berater, Coach weniger reisen müssen? Ihr Angebot durch Online-Trainings & eLearnings sinnvoll ergänzen? Die Nachfrage dazu wächst enorm – bei Firmen & privat!

Wie Sie von Webinaren & Blended-Learning-Angeboten stark profitieren und Ihre Leistung attraktiver, nachhaltiger, umsatzträglicher machen, erfahren Sie in diesem Gratis-Webinar.

Wie Sie erfolgreicher Online-Trainer & Blended-Learning-Experte werden

René Penselin, Unternehmer, Trainer, NLP-Coach lädt Sie ein am:

- Mi, 02. Sept. 2015 um 10 Uhr oder 18 Uhr (ca. 1h)
- Do, 17. Sept. 2015 um 10 Uhr oder 18 Uhr (ca. 1h)

Melden Sie sich jetzt kostenlos & unverbindlich an:

infowebinar.wipec.de

WiPeC – Elisabeth & René Penselin | Tel.: +49 (0) 351. 843 58 41 | info@wipec.de

Die eine Fähigkeit, die Top-Entscheider gemeinsam haben, lautet: Entscheidungen bewusst zu treffen. Und zwar bei Themen, mit denen sie noch nicht vertraut sind. Bei allem Bekannten verlassen sie sich hingegen blind auf ihre Intuition. Wenn es Ihnen bisher schwergefallen ist, sich zu entscheiden, sei so viel gesagt: die Entscheidung für eine Entscheidung ist die einzig richtige Entscheidung. ◀◀



Zum Autor

Benedikt Ahlfeld

Trainer und Autor und coacht Menschen für selbstbestimmte Entscheidungen.

www.BenediktAhlfeld.com

LEICHT WIE EIN LUFT- BALLON

Entspannen, lösen, klären:
Tipps für geplagte Schultern,
Nacken und Augen.

VON JUDITH BOLZ

Das Büro von Trainern und Coaches läuft oft neben dem Tagesgeschäft. Nach Seminaren und Coachings wollen Rechnungen geschrieben, Konzepte entwickelt, Vorträge vorbereitet, Newsletter verwaltet und Angebote verschickt werden. Da sitzt so mancher bis in die Nacht und am Wochenende vor dem Bildschirm. Der Nacken schmerzt, die Schultern verspannen sich und die Buchstaben verschwimmen vor den Augen. Wir konzentrieren uns lange und ohne Pause, spannen zusätzlich die kleinen Gesichtsmuskeln an: runzeln die Stirn, kneifen die Augen zusammen und pressen den Kiefer aufeinander. Der Körper braucht längst eine Bewegungspause, und wir machen weiter ... Gleichzeitig bringt Selbstständigkeit auch einen Wechsel von dicht gedrängten Seminarzeiten und ruhigen Phasen mit sich. Stehen keine Aufträge im Kalender, sitzt schnell die Angst im Nacken: Wo kommen die nächsten Einkünfte her? Was ist jetzt zu tun oder wie kann ich etwas bewegen? Stille Zeiten werden dann oft nicht als Regeneration erlebt, da läuten eher die inneren Alarmglocken und treiben uns an etwas zu tun. Schulter-, Nacken-, und Augenverspannungen können eine Folge von Druck und Stress sein.

Wie Stressmuskeln reagieren

Stress lässt uns die Schultern hochziehen, die Zähne zusammenbeißen und unsere Augen erstarren. Wenn wir uns durchs Leben beißen und den Kiefer zusammenpressen, dann üben wir eine Kraft auf den Kiefermuskel aus, die bis 800 Newton/cm², das entspricht einer Gewichtskraft von 80 Kilogramm, betragen kann. Diese Kraft dringt bis zur Wirbelsäule und stört die Durchblutung der Augen. Das kann die Sicht erheblich beeinträchtigen und die Augen krank machen.

Im Yoga heißt es: „Der Mensch ist so alt wie seine Wirbelsäule.“ Halten wir die Wirbelsäule beweglich, dann profitieren auch die Gefäße, Organe und

das ganze Nervensystem davon. Und wir verlieren unsere Dynamik und Beweglichkeit, wenn unsere gewohnte Haltung Tag für Tag auf Anspannung basiert.

Eine gute Haltung ist bewegt, locker und bedarf keiner Anstrengung – sie ist sozusagen das Gegenteil von Festhalten. Auch gelingen die Dinge in einem dynamisch-entspannten und lockeren Zustand erfahrungsgemäß viel besser. Deshalb fallen uns die besten Ideen oft bei einem Spaziergang ein. Für die Mobilität von Wirbelsäule, Nacken und Augen brauchen wir Lockerheit, für die wir in kurzen Pausen immer wieder sorgen können.

Auch schauen die Augen besser, wenn Nacken und Kiefer entspannt sind. Versuchen Sie einmal Ober- und Unterkiefer zusammenzupressen und dabei Nacken und Augen zu bewegen. Es will nicht recht gelingen, und wenn, dann nur sehr eingeschränkt. Wenn Sie dagegen das Kiefergelenk locker lassen und Kopf und Augen bewegen, erleben Sie die Augenbewegungen leichter und geschmeidiger.

Viele Nackenprobleme finden ihren Ursprung in der oberen Halswirbelsäule. Die beiden oberen Halswirbel Atlas und Axis sind besonders wichtig für gutes Sehen und gesunde Augen. Am besten können Sie die Stelle der Wirbelsäule spüren, wenn Sie eine Nickbewegung machen und dabei die flachen Hände oben auf den Nacken legen. Auch wenn Sie nur die Augen bewegen, werden Sie vermutlich unter Ihren Händen im Nacken etwas spüren. Bei jeder Bewegung des Kopfes und bei jedem Blick wirken Augen und Nacken zusammen. Wenn die Augen starren, wird auch der Nacken steif, und wenn der Nacken steif ist, werden auch die Augen unbeweglich. Zum Glück können wir dieses Prinzip auch umkehren. Wenn wir Bewegungsübungen für die Augen machen, kann sich der Nacken lockern bzw. wenn wir den Nacken lockern, haben auch die Augen etwas davon. Mit kleinen Übungen und hilfreichen Imaginationen können wir Schultergürtel, Nacken und Kiefer locker hal-

Körperübung mit Imagination

Die folgende Imaginationsübung hilft dabei, den Nacken zu lockern und die Wirbelsäule zu strecken.

Stellen Sie sich beim Gehen vor, der Kopf ist ein Ballon, der soeben aufsteigt, und der Nacken ist die Schnur am Ballon. Die gesamte Wirbelsäule kann vom aufsteigenden Ballon lang ausgerichtet werden. Wenn Sie jetzt ein paar Schritte gehen, merken Sie, dass Sie in einen lockeren Schlendergang kommen. Die Arme baumeln entspannt, die Wirbelsäule schwingt in leichten Drehbewegungen und die Augen blicken frei umher. Lassen Sie also Ihren Kopf immer mal

wieder wie einen Ballon aufsteigen, während die Wirbelsäule lang aushängen kann. Nehmen Sie sich Pausen, in denen Sie bewusst atmen und Ihre Schultern gewissermaßen bis zu den Hüften sinken lassen. Gehen Sie während einer Pause mit lockeren Armen, die aus den Schultergelenken sozusagen aushängen können. Schwingen Sie die Arme beim Gehen und achten Sie darauf, wie die Schulterblätter mitbewegt werden.



ten. Auch im Bereich Atlas und Axis können Sie mit kleinen Übungen viel Beweglichkeit und Geschmeidigkeit zurückgewinnen. Der Kopf kann dann locker und beweglich auf der Wirbelsäule getragen werden. Augenbewegungsübungen helfen dabei, die muskulären Funktionen der Augen zu erleben und in Balance zu bringen.

Emotionen wirken auf Augen, Schultern und Nacken

Wenn wir viele Päckchen auf den Schultern tragen und zu wenig für emotionalen Ausgleich sorgen, können wir chronische Probleme mit Schultern, Nacken und Augen bekommen. Die Halswirbelsäule stellt eben auch eine Verbindung zwischen Hirn und Herz her. Der Hals ist die Gleichgewichtszone zwischen Bewusstem und Unbewusstem, zwischen Denken und Fühlen. Hier treffen sich Herzenswünsche und kognitive Fähigkeiten und wollen in Einklang gebracht werden.

Während ein steifer Hals meist für Widerstand und Kampf gegen einen Lebensumstand steht, passt sich ein anmutiger und beweglicher Hals flexibel den Lebensumständen an. Im buddhistischen Sinne entsteht Leiden

dann, wenn wir versuchen gegen die Lebensumstände anzukämpfen.

In meinen Seminaren und Coachings können die emotionalen Päckchen angeschaut und abgelegt werden. Die Teilnehmer stellen fest, dass mit Körperarbeit die Schultern locker werden, der Hals beweglicher und auch das Sehen klarer wird. Es wird als hilfreich und befreiend erlebt, das eine oder andere Problem einfach einmal auf den Tisch legen zu dürfen. Mittels Figuren oder Symbolen lässt sich ein Problem aufstellen und mögliche Veränderungen können so lange durchgespielt werden, bis die passende Lösung gefunden ist. Auch die Methode des Visualisierens anhand von Skizzen und Metaphern hilft im Coaching Probleme anzuschauen und Lösungsbilder zu entwerfen. Dann gibt es sogar für hartnäckige und scheinbar unlösbare Themen Lösungen. Eine Last kann von den Schultern abfallen. ◀◀



Zum Autor
Judith Bolz

Diplompädagogin, NLP-Master, arbeitet als Coach, Sehtrainerin und hypnosystemische Beraterin.

www.vivacreavista.de



DIE WAHRHEIT MEINER SELBST

Persönlichkeitsmuster und Selbsterkenntnis.

VON MIRA MÜHLENHOF

Im Jahr 2002 hatte ich meine erste berufliche Krise: Mein Traumjob war weg und ich am Boden zerstört. Zwölf Folgen lang hatte ich eine Interviewsendung im TV moderiert – und wurde plötzlich ausgetauscht. Einfach so. Ein Freund empfahl mir in dieser Zeit ein Buch, in dem es um Persönlichkeitsmuster ging. Ich war vom ersten Moment an infiziert. Schnell wurde mir klar: Dieses Wissen kann mir helfen, im nächsten Job wieder erfolgreich zu sein.

Ich begab mich auf die Suche nach weiterer Literatur zum Thema. Im ersten Stock einer großen Buchhandlung schmökerte ich los. Ich las und las, einen Klappentext hier, andere Sätze da oder gleich ganze Seiten. Es war vielleicht das fünfte Buch, das ich in der Abteilung „Psychologie und Ratgeber“ in die Hand nahm. Es unterschied sich weder äußerlich noch durch den Titel von den anderen. Ich schlug es auf, erwischte zufällig irgendeine Seite und erlebte – eine Offenbarung!¹ Und zwar durch einen einzigen Satz, der sich förmlich

aus dem Buch herauslöste und mich ansprach:

DU DARFST KEINE EIGENEN GEFÜHLE UND KEINEN EIGENEN WILLEN HABEN.

Mir wurde heiß und kalt zugleich, ich hatte regelrecht einen Schlag erhalten! Ich zitterte, mir brach der Schweiß aus. Alles geriet ins Wanken. Wenige Sekunden später fand ich mich auf dem Fußboden der Buchhandlung wieder, lachend und weinend zugleich. Ich haute mit beiden Fäusten auf den Teppich. Eine Buchhändlerin

1 Don Richard Riso (2000): Die Weisheit des Enneagramms. Goldmann EVT

beugte sich irritiert und besorgt über mich und fragte, ob sie mir irgendwie helfen könne. Ich konnte nur wüst mit dem Kopf schütteln. Und versuchte mich zu sammeln und zu sortieren. Nachzuvollziehen, was da gerade mit mir geschehen war.

Mein wahres Ich

Ich war auf eine tiefe Wahrheit meiner selbst gestoßen. Auf ein Gefühl, das ich aus meiner Kindheit gut kannte und das mir seither nicht mehr begegnet war. Mir sickerte die Erkenntnis ins Bewusstsein, dass ich dieses Gefühl in meinem Erwachsenenleben so gut wie möglich verdrängt hatte. Weil es sich ekelhaft anfühlt. Ich wusste, dass ich mit diesem Satz auf mein Lebensthema gestoßen bin. Auf meine tiefste innere Wahrheit. Ich erkannte, dass die Vermeidung *dieses* Gefühls der Grund für eine Menge Konflikte in meinem Leben ist. Und dass ich auf die Ursache für einen großen, dubiosen, immer wiederkehrenden Schmerz gestoßen bin.

Es ist das Gefühl, nicht so sein zu dürfen, wie ich *wirklich* bin. Als hätte ich permanent eine Maske auf. Das zu erkennen, war sehr befreiend und schmerzhaft zugleich. Denn mir wurde auch bewusst, dass ich noch immer unter diesem Gefühl litt.

In fast liebevoller Klarheit lag all das, was ich bisher in meinem Leben nicht verstanden hatte, was mir über mich und meine Beziehungen verborgen geblieben war, wie ein offenes Buch vor mir. Ich verstand plötzlich all mein Tun und Handeln aus dem Motiv heraus, den (vermeintlichen) Anforderungen der anderen zu genügen. Und ich verspürte ein großes Bedürfnis danach, endlich so sein zu dürfen, wie ich bin. Doch ich hatte ja offensichtlich *von mir selbst* überhaupt keine Ahnung! Was für ein Schock.

Beginn einer wunderbaren Reise

Die folgenden Wochen und Monate waren kein Spaziergang. Ich las viel über Menschentypen, las Beschreibungen meines Persönlichkeitsmus-

Hatte ich wirklich so ein schräges Bild von mir selbst?

ters, die so treffend waren, dass ich mir vorkam wie ein menschliches Abziehbild. Wie ein Roboter. Ich fühlte mich ertappt und fragte mich, was an mir denn überhaupt noch individuell sei. Dass die Beschreibungen meiner Persönlichkeit so treffend waren, wirkte zugleich abschreckend und faszinierend. Die kannten mich doch gar nicht, wie konnten sie so etwas über mich schreiben? Himmel! Hatte ich wirklich ein so schräges bzw. trügerisches Bild von mir selbst?

Viele Jahre später bin ich zutiefst dankbar für diese Erfahrung. Durch sie kam ich meinem unechten Selbstbild auf die Schliche und vermochte mich zu einer Reise zu mir selbst zu motivieren. Heute begleite ich Menschen in diesem persönlichen Prozess der Selbsterfahrung und bin immer wieder sehr berührt, wenn „der Vorhang fällt“.

Manchmal sind es Blitz-Erkenntnisse, wie in meinem Fall, manchmal schiebt sich der Vorhang eher Stück für Stück zur Seite: Das eingebildete Selbstbild (vergleichbar der „Persona“ nach C.G. Jung) weicht langsam dem wahren Kern und einer tiefen Wahrheit über das Ich. Die dazugehörige Erfahrung ist zweigeteilt: Sie umfasst Schmerz und eine große Befreiung gleichzeitig, weil, wie ein Coachee es einmal ausdrückte, „das Leben plötzlich rückwärts verstanden wird“. Manche Klienten beschreiben den Prozess der Selbsterkenntnis, als würden Türme aus Bauklötzen einstürzen. Der Blick wird frei auf das, was ich „wirklich bin.“ Dadurch klären sich auch viele Coaching-Fragen wie von selbst, wie im folgenden Beispiel.

Warum immer nur Komödien?

Eine meiner Klientinnen wollte im Coaching klären, warum sie von Re-

gisseuren immer nur in Komödien besetzt wird, beispielsweise als Puck im Sommernachtstraum. Ihr Traum sei es, einmal eine tiefgehende, dramatische Rolle in einer Tragödie zu ergattern, um zeigen zu können, welches Talent in ihr steckt. Wir begannen, mit meiner Key to see-Methode zu arbeiten (siehe Infokasten). Zum dritten Termin stürmte sie in die Lobby des Hotels, in dem wir uns verabredet hatten. Sie ließ die ganze Welt an ihrer Erkenntnis teilhaben, indem sie ausrief: „Mira, ich weiß es!“

Während unserer zweiten Coaching-Session hatten wir darüber gesprochen, dass jedem blinden Fleck der Persönlichkeit eine Leidenschaft zugeordnet ist, die nach dem Modell des Enneagramms auch eine der sogenannten Todsünden sein kann. Meine Klientin hatte keine Ahnung, in welchem Persönlichkeitsmuster sie sich wiederfinden sollte – und von welcher Leidenschaft oder Todsünde sie motiviert wird. Beim dritten Termin schilderte sie mir, wie sie mit ihrer Tochter beim Abendbrot saß und plötzlich über die Menge an Lebensmitteln auf ihrem Teller nachzudenken begann. Sie fragte ihre Tochter: „Sag mal, sieht mein Teller eigentlich immer so aus?“ Ihre Tochter, im Teenageralter, antwortete leicht genervt: „Ja, Mama, dein Teller sieht immer so aus. Du isst immer das Doppelte von dem, was andere essen.“

Meine Klientin begann darüber nachzudenken, wo in ihrem Leben sie noch mit *Völlerei* zu tun hat, und erlebte eine ähnliche Erfahrung wie ich in der Buchhandlung. „Es war so, als würden sich meine Gedanken plötzlich überschlagen. Mir fielen gleichzeitig unzählige Situationen ein, in denen ich *nie genug* bekommen kann. Im Sport, im Kino, auf Partys ... Stillstand ist für mich gleichbedeutend mit dem ▶

Um den eigenen „blinden Fleck“ aufzudecken, braucht es einen Spiegel.

Tod. Ich muss immer von allem genug da haben, immer versorgt sein. Wenn ich nicht weiß, wie ich an mein Essen komme, kriege ich Panik.“

Von der Komödie zur Tragödie

In den folgenden Coaching-Sitzungen haben wir ihre Erkenntnisse eingeordnet und vertieft. Meiner Klientin wurde bewusst, dass ihre Persönlichkeit dem Enneagramm-Muster 7 entspricht. Menschen mit dieser Persönlichkeitsstruktur sind in ihrem Handeln unbewusst auf *Spaß* fixiert. Sie sind fröhlich, positiv und optimistisch, machen sich die Welt, wie sie ihnen gefällt, sind kommunikativ, aktiv, gern mit vielen Menschen zusammen. Sie empfinden ihr Leben als großes Spiel und nehmen rauschhaft alles mit, was Spaß macht und Genuss verschafft. Was sie am meisten vermeiden, ist der Stillstand. Die Langeweile, ausgelöst durch einen Mangel an Nahrung, an Freude, an Aktivität. Meine Klientin konnte erkennen, wie sich dieser Antrieb in ihrem Leben

äußert: Sie fliegt durch ihr Leben wie ein Schmetterling von Blume zu Blume (nicht umsonst ihr Lieblingstier, sie trägt es als goldenen Anhänger um den Hals), wenig bereit, sich auf Dinge oder Menschen wirklich und dauerhaft einzulassen, denn dann droht ja wieder dieser unbehagliche Stillstand. Sie ist beweglich wie Knetgummi, trägt mit Vorliebe sehr viel Farbe und das, was sie am meisten in ihrem Leben meidet, sind Probleme. Sobald sie Schmerzen „riecht“, ist sie weg. Sind welche da, egal ob physisch oder psychisch, werden sie betäubt.

Der Satz, der sie erwachen ließ, lautete: **DU DARFST DICH NICHT AUF ANDERE VERLASSEN.** Darum sorgt sie immer selbst dafür, dass der Teller voll ist, dass genug Ablenkung zur Verfügung steht und sie nie über längere Phasen allein ist.

Nachdem sie diese Puzzleteile ihres Lebens sortiert hatte, wurde ihr auch klar, warum sie bisher nie in einer Tragödie besetzt wurde. Um eine tragische Rolle zu spielen, muss sich ein Schauspieler auf seinen eigenen

Schmerz einlassen. Mit ihm in Kontakt zu kommen, um ihm eine äußere Gestalt, eine Form zu geben – dazu war sie bisher nicht bereit. Und das spürten auch die Regisseure.

Dank ihrer neuen Erkenntnisse über sich selbst konnte sich meine Klientin step by step an ihren inneren Schmerz herantasten, ihn anschauen und fühlen. Sie erkannte, dass die Umkehr der Leidenschaft zum inneren Frieden führt. In ihrem Fall ist es der *Verzicht* – eben das, was sie am meisten scheut und was ihr am fernsten ist. Nachdem sie ausprobiert hatte, dass sie auch mit einem Weniger überleben kann, fand sie den Weg in ihre innere Tiefe. Und in der äußeren Welt auch zu tiefergehenden Rollen in Theaterstücken – jenseits aller Komödien. ◀◀

Die Key to see®-Methode

Altes Wissen in modernem Gewand: Mit der Key to see®-Methode interpretiere ich die Persönlichkeitstypologie des Enneagramms neu. Meine Kernbotschaft: Der Enneagramm-Typus und das dazugehörige Muster sind *unbewusst*. Darum arbeiten mein Team und ich mit Bildern, Fabeln, Filmsequenzen und anderen Metaphern, die einen Zugang zum Unbewussten erschließen.

Um den eigenen „blinden Fleck“ aufzudecken, braucht es einen Spiegel. Meine Methode wirkt im Prozess der Selbsterkenntnis wie ein Turbo: Man lernt den eigenen verborgenen Antrieb kennen, erfährt eine überwältigende innere Befreiung und eignet sich tiefgehende Menschenkenntnis an.



Zur Autorin

Mira Mühlenhof

Beraterin, Erkenntnis-Coach und Ausbilderin mit eigenem Unternehmen, der Key to see®-Akademie mit Standorten in Hannover und Berlin.

www.keytosee.de



Die Ausbildung zum wingwave-Coach 2015 / 2016

wingwave®-Trainings für Coaches, Lehrtrainer, Psychotherapeuten, Ärzte – BASISAUSBILDUNG –

Preis: 1.450,- Euro zzgl. MwSt. Im Preis enthalten sind bereits die Teilnahme am wingwave-Service für das laufende Kalenderjahr sowie ausführliche PowerPoint-Präsentationen.

Bad Staffelstein

Kommunikationstraining Simmerl GbR,
Vandaliestr. 7, D-96215 Lichtenfels,
Tel. +49 9571 4333, Fax: +49 9571 4303,
kommunikationstraining@simmerl.de
www.simmerl.de

Termine: 14.-17.12.2015 + 09.-12.05.2016,
12.-15.12.2016

Coaching-Praxistag zur Supervision:
10.10.2015

Lehrtrainer: Claudia Simmerl,
Werner Simmerl

Berlin

Coaching Akademie Berlin, Steinstr. 21,
D-10119 Berlin-Mitte, Tel. +49 30 30609790,
info@coachingakademie-berlin.de,
www.coachingakademie-berlin.de

Termine: 26.-29.10.2015

Lehrtrainer: Marcel Hübenthal

Berlin/Düsseldorf/ Schwerte/Wiesbaden

Eilert-Akademie,
Frieda-Arnheim-Promenade 14,
D-13585 Berlin, Tel. +49 30 36415580,
info@eilert-akademie.de,
www.eilert-akademie.de

Termine: Berlin: 08.-11.10.2015,
03.-06.12.2015 + 21.-24.01.2016,
18.-21.02.2016 + 14.-17. April 2016,
09.-12.06.2016 + 14.-17.07.2016,
18.-21.08.2016 + 13.-16.10.2016,
24.-27.11.2016 + 08.-11.12.2016

Düsseldorf: 10.-13.09.2015,
22.-25.09.2016

Schwerte: 29.10.-01.11.2015,
26.-29.05.2016

Wiesbaden: 29.10.-01.11.2015,
07.-10.04.2016

Lehrtrainer: Dirk W. Eilert

Braunschweig

Barbara Knuth & Team,
NLP-Coaching-Mediation,
Organisationsberatung,
Wolfenbütteler Str. 4, D-38102 Braunschweig,
Tel.: +49 49531 341020, info@knuth-team.de,
www.knuth-team.de

Termine: 12.-15.11.2015

Lehrtrainerin: Barbara Knuth

Bremen/Kassel/Essex

a.k.demie für Mediation und Training,
Nienburger Str. 3, D-28205 Bremen,
Tel.: +49 421 5578899, info@a-k-demie.de,
www.a-k-demie.de

Termine:

Essex: 29.10.-01.11.2015

Bremen: 2x2 Tage

20.-21.02.2016 + 16.-17.04.2016

Kassel: 02.-05.07.2015

Lehrtrainerin: Anja Kenzler

Bremen

sjb wingwave® Institut Bremen,
Violenstraße 39, D-28195 Bremen,
Tel.: +49 421 47 88 68 76, info@sjb-beratung.de,
www.wingwave-institut-bremen.de

Termine: 03.-06.09.2015 + 12.-15.10.2015,
12.-15.11.2015 + 17.-20.12.2015

Supervision für wingwave®-Coaches:
10.10.2015

Lehrtrainerin: Stefanie Jastram-Blume

Düsseldorf

Syntegron®, Schadowstr. 70, D-40212 Düsseldorf,
Tel. +49 211-5580535, info@syntegron.de

Termine: 22.-25.10.2015 + 26.-29.11.2015

Lehrtrainer: Robert Reschkowski

Piemont (Italien)

Gabriele Lönne, Mental Guard® Academy,
Thünerweg 11, D-26532 Großheide,
Ostfriesland, www.mentalguard-academy.com,
wingwave@loenne.info, Tel +49 (0)4936 8458

Termine: 01.-04.10.2015 + 17.-20.03.2016

Lehrtrainer: Gabriele Lönne

Hamburg

Besser-Siegmund-Institut,
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49 40 3252849-0, www.besser-siegmund.de,
info@besser-siegmund.de

Termine: 17.-20.09.2015 + 15.-18.10.2015,
10.-13.12.2015 + 25.02.-28.02.2016,
14.04.-17.04.2016 + 16.06.-19.06.2016,
15.09.-18.09.2016 + 13.10.-16.10.2016

01.12.-04.12.2016

wingwave®-Lehrtrainer-Ausbildung:

Hamburg: 28.09.-02.10.2015,
25.01.2016-29.01.2016

Lehrtrainer: Cora Besser-Siegmund,
Harry Siegmund, Lola Siegmund

Hannover

Wiezorrek Institut, Blumenhagenstr. 7,
D-30167 Hannover, Tel. +49 162 6193376,
elkeaw@t-online.de

Je 2x2 Tage Blockseminar:

29.-30.08.2015 Block 1,

05.-06.09.2015 Block 2,

17.-18.10.2015 Block 1,

24.-25.10.2015 Block 2,

28.-29.11.2015 Block 1,

05.-06.12.2015 Block 2,

Lehrtrainerin: Elke Aeffner-Wiezorrek

Mannheim

Roger Marquardt, St. Johans-Vorstadt 71,
CH-4056 Basel, Tel. +41 61 3614142,
info@coaching-basel.com,
www.coaching-basel.com

Termine: Mannheim: 19.-22.11.2015

Lehrtrainer: Roger Marquardt

München/Freiburg/Willich

Reinhard Wirtz, wingwave-zentrum münchen,
Kreuzstr. 8, D-80331 München, Tel. +49 89
25545705, www.wingwave-zentrum.com

Termine: München: 15.-18.10.2015

Willich: 17.-20.09.2015 + 10.-13.12.2015

Freiburg, Ravensburg, Konstanz:
auf Anfrage, Bundesweite Vorort-
Ausbildungen nach Vereinbarung

Lehrtrainer: Reinhard Wirtz

Basel/Schweiz

Roger Marquardt, St. Johans-Vorstadt 71,
CH-4056 Basel, Tel. +41 61 3614142,
info@coaching-basel.com,
www.coaching-basel.com

Termine: Basel: 03.-06.12.2015

Lehrtrainer: Roger Marquardt

Zürich/Schweiz

NLP-Akademie Schweiz, Buckstr. 13,
CH-8422 Pfungen, Tel. +41 52 3155252,
info@nlp.ch, www.nlp.ch

Termine: 03.-06.12.2015 + 17.-20.03.2016

wingwave®-Supervision:
07.12.2015 + 21.03.2016

Lehrtrainer: Arpito Storms

London

Besser-Siegmund-Institut,
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49 40 3252 849-0,
www.besser-siegmund.de,
info@besser-siegmund.de

Termin: London/Number 63:

22.-25.10.2015

Seminar in englischer Sprache

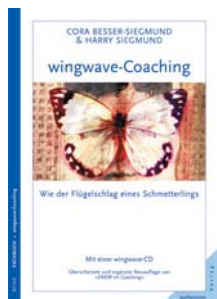
Lehrtrainer: Cora Besser-Siegmund,
Lola Siegmund

Vertiefungsseminare für wingwave-Coaches zu folgenden Themen:

- Imaginative Familienaufstellung
- Imaginationsverfahren
- Timeline-Coaching
- Organisations- und Themen-
aufstellung
- Work-Life-Balance
- Performance- und Präsentations-
coaching
- Energetische Psychologie
- Business Coaching
- Emotionale Intelligenz
- Coaching für Kinder und Jugend-
liche
- Sportcoaching
- Euphorie- und Burnout-
management als
Prophylaxe (Konsum rückwärts)
- Interkulturelle Kompetenz

Wache REM-Phasen, NLP und **MYOSTATIK** werden zum wingwave®

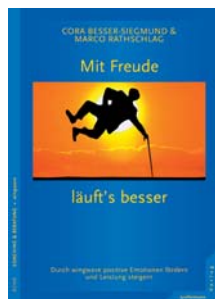
Für Interessierte: alle Veröffentlichungen zum Thema im Junfermann Verlag



€ 24,90
ISBN 978-3-87387-758-0



€ 19,90
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 16,90
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 22,90
ISBN 978-3-87387-683-5



€ 45,90
ISBN 978-3-87387-759-7



IM LÖSUNGSFELD

Kollegiale Beratung mit Aufstellungsarbeit:
der Competence-Circle in Aktion.

VON RAINER HERLT

Geteiltes Leid ist halbes Leid! Zumal wenn wir uns zwischen den Anforderungen von Fach- und Sozialkompetenz zerrieben fühlen. Oft fällt es schwer, Fehler oder Hilflosigkeit zuzugeben. Da kann es sehr hilfreich sein, mit Gleichgesinnten, etwa Kollegen der gleichen Hierarchiestufe, über Lösungen nachzudenken. In solchem Kontext setze ich die wertschätzende Methode des Competence-Circle (im Folgenden auch CC genannt) ein, die sich stark an die Kollegiale Fallberatung anlehnt.

Einen solchen Competence-Circle etablierte ich im Führungskreis eines vertriebsorientierten Unternehmens. Sechs bis acht Führungskräfte treffen

sich regelmäßig alle zwei Monate, um Lösungen für Alltagssituationen zu finden, die sie zuweilen als schwierige Herausforderungen empfinden. Ein Beispiel nennt Frau M. in der Themensammlung (1. Schritt des CC), und zwar den Umstand, dass sie „Mitarbeiter von ungeliebten Entscheidungen überzeugen“ müsse. In einem zweiten Schritt, maximal fünf Minuten, schildert sie die Situation. Sie erlebte es als problematisch, sich einer Entscheidung der Geschäftsführung anzuschließen, die mehrheitlich gebilligt wurde, auch von einigen der jetzt anwesenden Kollegen. Nun fühlt sie sich in einem Zwiespalt. Einerseits muss sie ihre Mitarbeiter von dieser Maßnahme ausreichend überzeugen, damit sie sie auch umsetzen. Andererseits hegt

sie Zweifel an dieser Maßnahme, rechnet mit einer ablehnenden Haltung bei ihren Mitarbeitern und fürchtet sich vor den Gesprächen mit ihnen.

In Schritt 3 werden von den kollegialen Beratern fünf Minuten lang Verständnisfragen gestellt. Die ergeben keine weitere Klärung. In Schritt 4 tauschen die Kollegen zehn Minuten lang Eindrücke, Assoziationen und eigene Erfahrungen mit ähnlichen Situationen aus, ohne Lösungen zu produzieren. In dieser Phase hört der Lösungssucher lediglich zu und kann sich seine eigene Lage sozusagen von außen vergegenwärtigen. Manchmal können hier schon die Aussagen der Berater im Competence-Circle neue Einsichten vermitteln und die eingeschränkte Perspektive der Themengeberin erweitern.

Geteiltes Leid ist halbes Leid.

In Schritt 5 formuliert der Lösungssucher binnen fünf Minuten seine Schlüsselfrage an die Kollegen, und zwar nach formalen Kriterien (siehe Kasten). Bei Frau M. lautet sie: „Was brauche ich, um die Entscheidung auch gegen Widerstand überzeugend und wertschätzend zu vertreten?“ Der kommende Schritt 6 ist der entscheidende. Hier sollen vom Competence-Circle Lösungen generiert werden. Der Leiter dokumentiert die Wortmeldungen, und der Lösungssucher wählt danach im siebten Schritt die für ihn realistische Lösung aus. Statt dieser klassischen Variante von Schritt 6, der im Schnitt zehn Minuten braucht, verwende ich bei ausreichendem Zeitbudget eine systemische Strukturaufstellung. In diesem Fall schlage ich eine Problem-Aufstellung vor.

Ich gehe davon aus, dass die Hindernisse für Frau M. einen verdeckten Gewinn versprechen, wenn sie nicht gelöst werden, also sollten diese Komponenten eine Rolle spielen. Auch berücksichtige ich, was nach Erreichen des Zieles ansteht, also die künftige Aufgabe, die Maßnahme selbst. Ebenso stellen wir die vernachlässigten Ressourcen auf. Ein kurzes Interview mit Frau M. fördert all diese Komponenten zutage. Ich lasse die Lösungssucherin folgende Repräsentanten im Raum so positionieren:

- für Frau M.
- für das Ziel = Überzeugungs-Gespräch
- (H1) Hindernis 1 = Widerstand der Mitarbeiter
- (H2) Hindernis 2 = Angst vor Gesichtsverlust
- (R1) Ressource 1 = Leidenschaft/Engagement
- (R2) Ressource 2 = Empathie
- (KA) für die künftige Aufgabe = Stand halten und Ergebnisse kontrollieren
- (VG) für den verdeckten Gewinn, von Frau M. identifiziert als Komfortzone: „Ich habe meine Ruhe.“

Sollten nicht genügend Personen zur Repräsentanz anwesend sein, können auch Bodenanker benutzt werden,

auf die sich dann ein anderer Teilnehmer (Rollenwechsel) oder der Leiter stellen. Der Lösungssucher, hier also Frau M., bleibt Zuschauer. Sie stellt die Repräsentanten folgendermaßen auf:



Anfangsbild. Ziel in weiter Ferne.

Legende: Fokus – Frau M., R1/R2 – Ressourcen, VG – verdeckter Gewinn, H1/H2 – Hindernisse, Ziel – das Überzeugungsgespräch, KA – künftige Aufgabe.

Als wesentliche Phänomene fallen aufgrund der nun abgefragten Aussagen der Stellvertreter in diesem Ausgangsbild auf: Das Ziel ist weiter entfernt aufgestellt, der Fokus (Frau M.) sieht es zwar, gleichzeitig schaut das Ziel aus diesem Bild hinaus. Der Stellvertreter fühlt sich nicht wahrgenommen, spürt spontan den Impuls, sich umzudrehen und beteiligt zu sein.

Auch der „Widerstand“ (H1) fühlt sich unbeteiligt. Er möchte sich am liebsten ganz aus dem System, am besten sogar aus dem Raum entfernen.

Frau M. interpretiert diese Konstellation so, dass das Ziel in der Tat für sie sehr fern sei. Der nicht beteiligte Widerstand wundert sie, er scheint keine wirkliche Bedeutung zu haben. Vielleicht hat sie dieses Hindernis zu sehr „vorgeschoben“, um nicht aktiv zu werden.

Dem verdeckten Gewinn (VG) ist alles zu eng. Er würde gerne aus dieser Po-

sition nach hinten treten, um Abstand und einen besseren Überblick zu gewinnen.

Dazu passt die Interpretation von Frau M., dass sie die Komfortzone erst erreicht, wenn sie über alle Informationen verfügt und sich sicher fühlt.

Beide Ressourcen (R1 Engagement/Leidenschaft, und R2 Empathie) fühlen sich wohl an ihrer Position, sie würden nur noch näher an den Fokus rücken.

Frau M. vermochte deren unterstützende Wirkung genau zu erkennen oder besser: zu erfüllen!

Sowohl die künftige Aufgabe KA und das Hindernis H2 (Angst vor Gesichtsverlust) möchten weiter weg vom Ziel.

Diese Bewegungs-Impulse können bedeuten, dass die Stellvertreter in dieser Konfrontation verunsichert sind. Der „Gesichtsverlust“ steht der Zielerreichung entgegen, behält das Ziel aber im Unterschied zum „Widerstand der Mitarbeiter“ im Auge. Und die „künftige Aufgabe“ stellt für Frau M. und ihr noch nicht erreichtes Ziel etwas eher Unsicheres dar.

Es lassen sich noch viele Dinge hier beobachten und wiedergeben. Die wesentliche Erkenntnis zu diesem Zeitpunkt für Frau M. ist die Tatsache, dass der vermutete Widerstand seitens der Mitarbeiter scheinbar keine echte Bedeutung hat, jedenfalls für diese Problemstellung. Vielleicht steht er für etwas ganz anderes, was hier den Rahmen sprengen würde. Da sie diese Entwicklung in der Aufstellung leicht nachvollziehen kann, entsteht möglicherweise eine neue Ressource für ihr Anliegen.

Im nächsten Schritt wurden die Stellvertreter gebeten, nacheinander ihren Bewegungsimpulsen zu folgen. Wichtig ist, wie sich die Stellvertreter nach dieser Veränderung fühlen. Manchmal warte ich alle Positionswechsel ab, bis die Runde nacheinander ▶

Wie überzeuge ich Mitarbeiter von Entscheidungen, die ich selbst nicht mag?

beschreibt, was sich in den Empfindungen verändert hat. Positionswechsel eines Stellvertreters ziehen meist weitere Wechsel anderer nach sich. So bildet sich langsam eine für das System, also hier die Problemstruktur, ausgewogene Konstellation. Und zwar dann, wenn jeder an seinem Standort und in Bezug zu der Ausrichtung ein authentisch gutes Gefühl hat.

Es ergibt sich nach rund 40 Minuten ein Lösungsbild, in das sich Frau M. statt des Fokus selbst stellte und so auf sich wirken ließ:

Die Ressourcen, Leidenschaft/Enga-

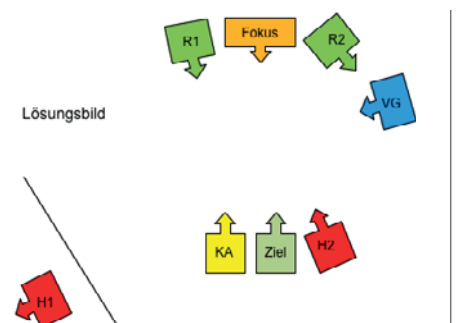
gement und Empathie, sind zu beiden Seiten des Fokus postiert. Die Empathie hat den verdeckten Gewinn (VG) im Blick. Dieser war auch zufrieden damit.

Die Ressourcen geben Frau M. Sicherheit und unterstützen sie. Sie sieht, dass sie ihr Engagement für ihren Job als Überzeugungsfaktor einbringen kann, als Leidenschaft für eine gemeinsame Strategie mit den unsicheren Mitarbeitern. Frau M. fallen jetzt einige To-dos ein. Und es kann auch eine weitere Ressource darstellen, mit einer gewissen Empathie den verdeck-

ten Gewinn zu betrachten und Verständnis für das eigene Bedürfnis nach Ruhe und Harmonie zu haben, anstatt sich damit zu verstecken.

Der Widerstand (H1) wollte dann nach allen Umstellungen den Raum verlassen. Er hielt es nicht mehr aus. Frau M. ließ ihn ziehen. Sie fühlte spürbare Erleichterung. Plötzlich hatte diese Angst für sie keine Bedeutung mehr. Ihre Ressourcen gaben ihr Kraft und Sicherheit ... und sie fing an, breit und gelöst zu lächeln. Ein entspanntes Bild!

Das Ziel hat sich umgedreht und ist dem Kreis der anderen Stellvertreter näher gekommen. Die künftige Aufgabe (KA) hat sich links vom Ziel und die Angst vor Gesichtsverlust (H2) rechts vom Ziel postiert. Das passte allen dreien gut. H2 sagte noch, dass es jetzt gut sei, den Überblick zu haben.



Lösungsbild. Ressourcen unterstützen die Klientin. Legende: Fokus – Frau M., R1/R2 – Ressourcen, VG – verdeckter Gewinn, H1/H2 – Hindernisse, Ziel – das Überzeugungsgespräch, KA – künftige Aufgabe.

Das ist interessant: Diese Angst (H2) hat immer noch Kontrolle über das Ziel. Die künftige Aufgabe für

Die sieben Schritte des Competence-Circles

- Auswahl eines Falls**, Rollenbesetzung: Berater, Lösungssucher, Zeitmanager
- Fallschilderung durch den Lösungssucher** (5 Min.): Worum geht es? Wie stellt sich die Situation für den Lösungssucher dar? Zusammenhänge, Hintergründe, beteiligte Personen, etc. Berater hören nur zu.
- Rückfragen** (5 Min): Nur Verständnisfragen zu Punkt 2. Was ist unklar?
- Fantasien, Einfälle, Assoziationen, Bilder, Theorien, Hypothesen** (10 Min.): Austausch über vielfältige Perspektiven, Erfahrungen zum Anliegen etc. Es wird weder diskutiert noch bewertet. Der Lösungssucher hört nur zu.
- Schlüsselfrage/Schlüsselthema/Zielformulierung** (5 Min.): Welche Klärungswünsche hat der Lösungssucher in Bezug auf seine Situation? Der Satz muss eigene Initiative suggerieren. z. B. „Wie kann ich erreichen, dass...“ Nur der Lösungssucher ist aktiv, der Moderator unterstützt bei Formulierung.
- Lösungsfindung** (10 Min.): Es werden konkrete Lösungen entwickelt und vom Lösungssucher oder Moderator protokolliert. Hier kann zur Lösungsfindung mit unterschiedlichen Methoden gearbeitet/experimentiert werden, z.B. Brainstorming, Rollenspiele, systemische Aufstellungen.
- Auswahl der Lösung(en) durch den Lösungssucher** (10 Min.): Falls genug Zeit vorhanden ist, können gemeinsam erste Maßnahmen/Schritte festgelegt werden.

Die Zeiten sind Richtangaben.

Frau M., Standfestigkeit zu zeigen, hängt vom (erreichten) Ziel ab. Auch diese Interpretation macht Sinn. Es ist ein Entwicklungsschritt für Frau M., dieses Hindernis als konstruktives Element zu betrachten und die Angst in den Gesprächen als Helfer und Indikator zur Grenzziehung zu nutzen. Frau M. fielen Situationen ein, in denen sie, auch wenn es zunächst schwergefallen war, „Nein“ sagen konnte. Darum geht es! Wieder ist eine Ressource gefunden, die bei der Lösung ihres Problems helfen kann. Kein Wunder, dass auch der Stellvertreter der künftigen Aufgabe sich wohlfühlt.

Nach dem Setting sah Frau M. sehr zufrieden aus. Kraftvoll äußerte sie Ideen und Ansichten zur Umsetzung der neuen Erkenntnisse. Diese lassen sich je nach Bedarf anschließend ausarbeiten.

Die Vorteile dieser systemischen Herangehensweise:

- Die Ergebnisse werden erlebt und deren Wirkung erfühlt und damit besser vom Lösungssucher in seine innere Erfahrungswelt integriert.
- Während dieses Prozesses erhält der Themengeber über die Lösung hinaus ein Gefühl für seine Selbstwirksamkeit sowie Zugang zu seinen Ressourcen. Das gibt Zuversicht in die eigenen Kompetenzen, Kraft zur Umsetzung und damit neues Selbstvertrauen.
- Neurologisch findet eine Integration von linker und rechter Hirnhemisphäre sowie limbischem System und Kortex statt. Die Lösung wirkt also ganzheitlicher.
- Dieses Setting kann einen Beitrag zur Resilienz der vor schwierigen Herausforderungen stehenden Personen leisten. ◀◀



Zum Autor

Rainer Herlt

freier Trainer und Coach, bevorzugt im Bereich Managemententwicklung und mit Kernkompetenzen in der Systemischen Aufstellung und Ressourcenarbeit.



**ROBERT DILTS
IN DEUTSCHLAND
14.-15.11.2015**

**DIE HELDENREISE
3rd Generation NLP**

- ▶ **Self-Leadership:** Veränderungsprozesse gezielt steuern
- ▶ **Somatic Mind:** Unsere Körperintelligenz als Potenzial nutzen
- ▶ **Field-Energy:** Ressourcen sozialer und mentaler Systeme, in denen wir uns befinden, bewusst einsetzen

Einer der innovativsten Weiterentwickler des NLP kommt zum 4. Mal nach Tübingen. Simultan-Übersetzung.

**Infos und Anmeldung: www.tuebingener-akademie.com
Email: info@tuebingener-akademie.de**

**Zertifizierte und geförderte Ausbildungen:
NLP-Master inkl. Robert Dilts ab 22.10.2015
Coach DVNLP, wingwave, Theater-Skills**

Friedrichstraße 7
72138 Tü-Kirchentellinsfurt
Telefon: 07121 600131



NLP in der Schweiz

Seit 1989
Erfolgreich durch Qualität & Ethik



NLP-Akademie Schweiz

Buckstr. 13 · CH-8422 Pfungen
Tel. +41 52 315 52 52
Fax +41 52 315 52 53
info@nlp.ch, www.nlp.ch

Megha Baumeler, Ueli Frischknecht
Arpito Storms, Regula Bolliger,
Vroni Plank & Trainerteam

Ihr Bildungsziel:

- ☺ NLP-Practitioner
- ☺ NLP-Master
- ☺ NLP-Trainer
- ☺ System Coach
- ☺ HypnoCoach NLP
- ☺ WingWave
- ☺ Supervisor/Coach bso
- ☺ Ausbilder/in SVEB 1
- ☺ eidg. FA Ausbilder/in

Metasmile - das NLP-Magazin aus der Schweiz.



Gratisabo: www.nlp.ch

☺ € 50.- Rabatt bei Vorweisung dieses Inserats



WAS IST IN ZUKUNFT MÖGLICH?

Ein Kreativraum für neue Lösungen.

VON BERND BUCK

Wer mitten in einem Innovationsprojekt steckt und eine Entscheidung für den richtigen Weg treffen oder ein verbindliches Ziel formulieren möchte, steht vor einer wichtigen Frage. Wie kann er wissen, welche Entscheidung zum Erfolg führen wird? Das zeigt sich doch erst unterwegs. Die Arbeitsweise im Innovationsprojekt muss genau das zulassen: mit einer Struktur, die hilft, den nächsten Schritt zu finden. Wir entwickelten einen speziellen Kreativraum, der eben diese Struktur ermöglicht.

Es ist ein Ort, der Freiräume für Neues eröffnet und zugleich Orientierung gibt. Es kann bereits ein Stück Papier leisten, auf dem ich mit ersten Notizen oder Skizzen visualisiere. Meist arbeiten wir mit einem Team im Workshop-Raum. Innovationen entstehen ja im Spannungsfeld zwischen den Möglichkeiten der eigenen Organisation und den Bedürfnissen der Kunden. Und zwischen dem, was wir in der Vergangenheit erfahren und unseren Ideen von der Zukunft. Diese Spannungsfelder bilden wir nun im Raum ab. Wir ordnen den Raumecken die vier Quadranten zu, die sich aus den Spannungsfeldern ergeben. In den Ecken (und an Wänden, Fenstern, Pinnwänden) visualisieren wir das jeweilige Thema mit Gegenständen, Fotos, Zeichnungen, Prospekten usw. Mitten im Raum eröffnen wir mit einem großen Tisch und den entsprechenden Arbeitsmaterialien das Experimentierfeld für die Lösungsansätze.

Fragen helfen

Wer den Raum betritt, beginnt die Ecken mit jenen Gedanken, Ideen, Informationen oder Vorstellungen zum Projekt zu füllen, die er mitgebracht hat. In manchen Phasen arbeiten die Workshop-Teilnehmer parallel in verschiedenen Ecken im Raum und bringen sich mit sehr kurzen Präsentationen wieder auf einen gemeinsamen Wissensstand. In anderen Phasen konzentrieren sich alle zusammen auf eine Ecke.

In der **ersten Ecke** sammeln sie Informationen über all die eigenen Fähigkeiten, ihr Wissen aus bisherigen Projekten, ihre Beziehungen zu Experten, zu möglichen Lieferanten und deren Kompetenzen, über verfügbare Technologien und technische Ressourcen der eigenen Organisation. Die Fragen dazu lauten z.B.: Wer sind wir? Was können wir? Wen kennen wir? Was können die, die wir kennen?

In der **zweiten Ecke** sammeln die Workshop-Teilnehmer Informationen über die Bedürfnisse der Kunden. Sie visualisieren dies möglichst im Wortlaut und mit den grafischen Darstellungen so, wie ihre Kunden es tun. Dazu haben sie zuvor natürlich Informationen aus erster Hand beschafft. Es ist auch möglich, Kunden zum gemeinsamen Workshop einzuladen.

In der **dritten Ecke** sammeln sie Ideen zu denkbaren weiteren Bedürfnissen der Kunden, von denen die Kunden bisher noch nicht erzählten. Um sich in die Kunden besser hineinzudenken, erstellen sie sogenannte Personas, Steckbriefe zu fiktiven Personen, die repräsentativ für die jeweilige Kundengruppe stehen. Das bringt Spaß

und Lebendigkeit ins Workshop-Team. Es lockert die Atmosphäre und das Denken. Und es schafft zugleich eine Orientierung. Die Fragen dazu können lauten: Welche Bedürfnisse könnte diese Person noch haben? Wie läuft wohl ihr Alltag? Wie wird sie das neue Produkt nutzen? Was wird die Person vermutlich der Freundin, dem Chef, der Mutter oder sonst jemandem über dieses Produkt erzählen?

In der **vierten Ecke** sammeln die Teilnehmer Ideen zu weiteren Möglichkeiten. Die Mitarbeiter tragen alles zusammen, das rein theoretisch hilfreich für die Lösung sein könnte, aber noch keinen Lösungsansatz darstellt. Es darf alles logisch, richtig und vernünftig sein, muss es aber nicht. Wie es sich für ein gutes Brainstorming gehört, platziert jeder Ideen, die er für interessant hält. Dazu helfen Fragen wie:

- Wenn sich die Welt so entwickelt, wie ich selbst glaube, was ist dann in Zukunft möglich?
- Was habe ich bei anderen Produkten auf anderen Märkten schon gesehen, das auch für unser Produkt eine Bedeutung haben könnte?
- Was wäre einfach super, wenn es gehen würde?
- Was ist bereits vorhanden, wird aber noch nicht so richtig wahrgenommen?
- Was könnte dadurch Neues entstehen, indem zwei bestehende Möglichkeiten miteinander kombiniert werden?

Lösungsansätze finden

Während die Mitarbeiter die vier Ecken mit Inhalten füllen, sind ▶

Wie würde es Daniel Düsentrrieb lösen?

weder Diskussionen erforderlich noch Entscheidungen zu fällen. Stattdessen passiert etwas anderes, und zwar ganz von selbst und unbewusst. Denn die Beteiligten beschäftigen sich unerschwerlich mit genau den Themen, die wichtig sind, um gute Lösungsansätze hervorzubringen. So wird Komplexität verarbeitet, und genau diese Fähigkeit nutzt der Kreativraum. Wir können unsere Ideen für Lösungsansätze sozusagen gar nicht mehr vermeiden. Die gilt es schließlich zu ernten.

Dazu sind die Mitarbeiter wachsam und offen, nehmen alle Gedanken ernst und kommunizieren sie. Nichts wird wegdiskutiert. Zunächst visualisieren sie die spontanen Ideen für Lösungsansätze. Um dem kreativen Denken Schwung und Richtung zu verleihen, stellen sie sich aktivierende Fragen: Was können wir tun, um den Kunden genau in diesem Punkt glücklich zu machen? Wie würde es Daniel Düsentrrieb lösen?

Die Workshop-Teilnehmer lassen so viele Ideen wie nur irgend möglich aus diesem Prozess herausrieseln. Die Lösungsansätze müssen nicht perfekt sein. Sie müssen sich lediglich für die Weiterarbeit eignen.

Wenn ausreichend viele Ideen gefunden wurden, bewerten und entscheiden die Projektmitarbeiter. Für die besten Ideen erstellen sie einfache rudimentäre Prototypen. Diese brauchen nur den Lösungsansatz für andere erlebbar zu machen. So kann der Ansatz weitergesponnen oder ein qualifiziertes Feedback gegeben werden.

Auf diese Art können die Ansätze übrigens sobald wie möglich auch extern von potenziellen Anwendern getestet werden. Dabei beobachten die Work-

shop-Teilnehmer die Testkandidaten gut. Wie agieren sie körpersprachlich? An welcher Stelle werden sie hellhörig? Was erscheint ihnen schwer nachvollziehbar? Mit dem Feedback aus dem Test aktualisiert das Team dann seinen Kreativraum und überlegt, wie es die Lösungsansätze verbessern kann. Dadurch entstehen produktive Wiederholungsschleifen im Prozess. Schließlich stellt sich eine Kultur ein, in der sich die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen treffen, neue Informationen und neue Ideen mitbringen, sich darüber austauschen und in Brainstormings gemeinsam weitere Ideen finden. Nichts daran ist schwierig.

Interaktion im Kreativraum

Ein wichtiges Prinzip ist die Leichtigkeit. Das Sammeln von Informationen ist reines Handwerk. Wir nutzen immer jene Informationen, die gerade verfügbar sind. Ideen zu haben ist nicht anstrengend, man muss sie nur wahrnehmen und kommunizieren. Je nachdem, ob ein Kundenwunsch, eine technische Neuerung, ein neuer Kooperationspartner, ein Markttrend, ein Geistesblitz oder noch etwas anderes der Ausgangspunkt für ein mögliches Vorhaben ist, beginnen wir im entsprechenden Quadranten und füllen anschließend die übrigen.

Das meiste wird auf Haftnotizen notiert, um ständig leicht wieder Veränderungen vornehmen zu können. Wir achten sehr darauf, dass jedes Flipchart mit der entsprechenden Überschrift versehen ist, am besten als Frage formuliert. Die Formulierung darf zu jeder Zeit unperfekt sein. Sie muss sich lediglich dazu eignen, ein Stück in

der richtigen Richtung voranzukommen.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass der beste Einfall erst entsteht, nachdem alle Teilnehmer längst aus dem Kreativraum wieder raus sind und sich mit ganz anderen Dingen befassen. Doch er kommt vor allem deshalb, weil seine Urheber zuvor im Kreativraum gearbeitet haben. ◀◀



Zum Autor

Bernd Buck

diplomierter Physiker, systemischer Organisationsberater in der Beratungsfirma TeamThink.

Autor des Buches

„INNERINNOVATION

– Innovationen aus eigenem Anbau“ (vsm).

www.innerinnovation.de

LITERATUR

Buck, B. und Buck, U. (2014): INNER-INNOVATION – Innovationen aus eigenem Anbau. literatur-vsm

Gerber, M. und Gruner, H. (1999): Orientierung 108 – Flow-Teams. credit suisse



Regener Austausch im Schlosshof. Foto: Neidhardt

novic schilderte, wie es besser mit den Kollegen klappt, wenn man die Charaktertypen erkennt.

Den Weg zu den Wunschkunden als mehrstufigen Prozess erläuterte Ellen Uloth und Trainer Alexander Gleisberg-Almstetter begeisterte mit seinem Workshop „Experiencing Hypnosis“ so sehr, dass er ihn am Sonntag noch einmal wiederholen musste. Rolf Lutterbeck gab in einem Vortrag über zweieinhalb Stunden einen fundierten Einblick in die integrale Metalandkarte nach Ken Wilber, was vor allem fortgeschrittene Teilnehmer faszinierte. Heldenreiseleiter und Gestalttherapeut Willi Kiechle tanzte in seinem Workshop „Evolution Dance“ zweieinhalb Stunden mit den Teilnehmern in der kühlen Remise durch die Ebenen von Spiral Dynamics. Carlos Salgado und Baron Thomas Kranz befassten sich mit dem Thema „Christentum und NLP“, das für Gesprächsstoff sorgte.

Am Abend erlebten wir Songs von Reinhold Meier und ein großartiges Impro-Theater von Evi Anderson-Krug und Hermann Knauer.

Der Sonntag startete mit Tenor Evan Bortnick zum Thema „Stimme“. Teilnehmer berichteten begeistert über die Präsentation. Und so ging es weiter: Jutta Heller zeigte, wie man Handlungsfähigkeit in Situationen des Scheiterns bewahrt, Jörg-Friedrich Gampper erläuterte, wie mit NLP und Positiver Psychologie Resilienz gelingt, und das Trainer-Ehepaar Mack löfnete das Geheimnis erfüllender Beziehungen. Ray Wilkins zeigte in seinem Vortrag „Heal the Self“, wie wichtig Bewegung ist. Elke Kammerer brachte das Publikum mit Power-Pausen wieder in Schwung und Jörg Schneider machte allen mit seinem „Iron Man – kann doch jeder“ Mut, dass Fitness für alle erreichbar ist. Zum Schluss erklärte Stefan Vossbruch, wie wir Gesichter lesen – und Menschen besser als bisher verstehen können. ◀◀

Susanne Neidhardt, Kitzingen,
susanne.neidhardt@
landsiedel-seminare.de

UNTER GLEICHGESINNTEN

Lernen und Austausch und weit mehr als NLP beim Landsiedel-Kongress 2015 im Barockschloss Zeilitzheim.

Zum Auftakt gab Veranstalter Stephan Landsiedel einen Einblick in die Höhen und Tiefen seines bewegten Lebens – Pleiten und Schicksalschläge inklusive. Ralf Stumpf, der im vergangenen Herbst den Gründer von „Landsiedel NLP Training“ nach allen Regeln der Kunst modelliert hatte, konnte in seinem Vortrag und mit Übungen gut daran anknüpfen. Bei schweißtreibenden Temperaturen folgten ihm rund 200 Zuhörer im vollbesetzten Jagdsaal und wünschten vehement eine Fortsetzung. Die bekamen sie dann auch im letzten freien Vortragsslot am Sonntag. Den Abschluss am ersten Tag bildete die Big-Mind-Meditation von Rolf Lutterbeck, der seine Teilnehmer in kurzer Zeit in einen Buddha-Zustand führte und vermitteln konnte, was mit regelmäßiger Meditation möglich ist. Ab Samstag liefen jeweils vier Workshops und Vorträge parallel. Es gab die Klassiker wie Motivation (Ralf Zunker), Charakterstrukturen (Ga-

brütle Eckert), Werte (Ralf Besser) und Lebensmotive (Matthias Lämmer). Daneben erlebten die Teilnehmer Experten zu Neurofinance (Franz Hütter) und Körpersprache (Etienne Dubach). Ulrich Fischer stellte „The Work“ vor, indem er sich selbst zum Thema „Ich bin nicht gut vorbereitet“ von einem Teilnehmer anhand der vier Fragen sehr authentisch durch den Prozess führen ließ. Unter der Überschrift „Diversity“ zeigte Christoph Rath, welchen Nutzen Unternehmen von der Vielfalt haben. Sabine Osm-



Kinderprogramm im Barockgarten

JEDEN TAG IN BEST- FORM?

Das geht.
Fünf grundlegende
Kompetenzen dafür.

VON SHELLE ROSE CHARVET¹

Wenn Sie jemand fragt, wie es Ihnen geht, antworten Sie dann „Ach, ich bin immer beschäftigt und im Stress“? Viele meiner Bekannten haben wenig Zeit, in Ruhe nachzudenken oder mal durchzuatmen. Sie sind wie Hamster im Laufrad. Langfristig gesehen ist das keine gute Strategie für persönliches Wachstum.

Kürzlich wurde ich gefragt, welche Kompetenzen ich für die Zukunft als grundlegend erachte. Und ich stellte fest, dass diese fünf Kompetenzen wie ein Gegengift auf die negativen Auswirkungen unseres hektischen Alltags wirken.

1. Zustandsmanagement

Sich auf das, was Sie gerade tun möchten, mental, emotional, körperlich sowie geistig einzustellen und daran festzuhalten – das ist Zustands- bzw. State Management. Für viele Menschen stellt es eine Herausforderung dar, sich zu motivieren und motiviert zu bleiben, Aufgaben zu fokussieren und sie zum Ende zu bringen, genug Energie aufrecht zu erhalten, anderen ihre ungeteilte Aufmerksamkeit zu schenken oder sich am Ende des Tages einfach einmal zu entspannen. Stellen Sie sich vor, Sie wären jeden Tag in Bestform. Und das nur deswegen, weil Sie genau wüssten, wie Sie diese Bestform jederzeit erreichen können – also auch, wenn es einmal nicht so klappt, wie Sie es möchten. Wie fühlt es sich an, in seiner Mitte zu sein, geerdet, angeregt und konzentriert?

Ich habe verschiedene Anker für mich gefunden, die mir helfen, mich zur richtigen Zeit in den richtigen Zustand zu versetzen. Wenn ich beispielsweise meinen linken Daumen und Zeigefinger aneinanderlege, fühle ich mich geerdet und konzentriert. Lege ich meinen rechten Daumen und

¹ Übersetzt von Carolin Stephan

Zeigefinger aneinander, befinde ich mich in meinem „Präsentationsmodus“, etwa wenn ich einen Vortrag oder ein Training halte. Berühre ich beide Mittelfinger mit meinen Daumen, erinnert mich das daran, ein hohes Energielevel einzubringen. Und wenn sich mein linker Ringfinger und mein Daumen berühren, heißt das für mich: Ruhemodus – Entspannung, Lockerung.

2. Wissen, was man will

Konzentriert und produktiv zu sein, das reicht oft nicht aus. Wenn man nicht weiß, was man wirklich will, warum genau das wichtig ist und wie es überhaupt ins Leben passt, ist jegliches Handeln ziellos und langweilig. Manche Menschen setzen sich Ziele, die sie in einem bestimmten Zeitraum erreichen möchten. Doch nicht jeder kann klar formulieren, was er erzielen will. Daher ist es meist einfacher, zunächst Absichten zu formulieren, welche weniger spezifisch als Ziele sind. Es geht mehr darum, *wie* man Dinge anpackt. Ein Beispiel: „Meine Absicht ist heute, mich in Ruhe nach den Bedürfnissen meiner Kunden zu richten“ oder „mindestens eine Stunde spazieren zu gehen“.

Nach einigen gesundheitlichen Rückschlägen, darunter auch der Diagnose Krebs samt darauffolgender Behandlung, wurde mir klar, dass *Gesundheit* ein viel wichtigeres Ziel in meinem Leben werden musste als zuvor. Ich suchte mir also zunächst einen für mich erreichbaren und gut zu bewältigenden Weg – und formulierte meine Absicht, die mich letztendlich unterstützend und bestätigend genau zu diesem Ziel führte.

Zu benennen, was man im Leben *nicht* will, fällt vielen Menschen deutlich leichter als zu wissen, was man will. Wenn es Ihnen auch so geht: Was genau ist das, was Sie in Ihrem Leben nicht möchten? Können Sie das dazugehörige Gegenteil benennen? Wie sieht dieses Gegenteil aus, wie klingt es, wie fühlt es sich an? Ist es das, was Sie wollen?

3. Schnell, leicht und nachhaltig lernen

Das heutige Leben ist geprägt von schnellen Wechseln; besonders sieht man das beim Wandel von Technologien und Standardprozessen in verschiedensten Bereichen. Auch wir Menschen sind immer häufiger dazu gezwungen, schnelle und häufige Wechsel sowohl im beruflichen Umfeld als auch im Privatleben zu vollziehen. Wenn Sie aber neue Dinge schnell, leicht und nachhaltig lernen können, oder wenn Sie wissen, was Sie tun müssen, um mit Veränderungen Schritt zu halten, können Sie sich fast auf jede Situation einstellen.

Denken Sie an Zeiten zurück, in denen Sie Neues mit Freude, leicht und ganz natürlich gelernt haben. Wie war das? Erinnern Sie sich an diese Situation und daran, wer dabei war. Verankern Sie dieses Gefühl, indem Sie zwei Finger aneinanderlegen. So können Sie diese Lern-Leichtigkeit immer wieder abrufen.

4. Exzellente Kommunikation

Andere Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, und ihre *Sprache* zu sprechen: zu verstehen, wie sie denken, was sie motiviert und wie sie Entscheidungen treffen – all das kann zu exzellenter Kommunikation führen. Dabei müssen wir auch mit uns selbst innerlich gut kommunizieren. Sich über seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche im Klaren zu sein sowie in der Lage zu sein, anderen diese Gedanken mitzuteilen, trägt nicht zuletzt zu exzellenter Kommunikation bei. Wenn Sie diese Aspekte verinnerlichen und umsetzen, dann können Sie spannende und positive Beziehungen zu den Menschen in Ihrem Umfeld aufbauen.

Das ist übrigens das Herzstück meiner Arbeit: Menschen die Motivationstrigger aufzuzeigen, die das Verhalten steuern.

5. Liebe

Liebe bedeutet liebevoll für den Partner, die Familie, Freunde, Kollegen

und Kunden, aber auch für sich selbst zu sorgen. Achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit und Ihr Wohlbefinden? Gehen Sie liebevoll und fürsorglich mit anderen Personen in Ihrem Leben um?

Sich selbst jeden Tag daran zu erinnern, dass Sie sich, Ihre Familie und Ihre beruflichen Kontakte lieben, lässt Sie im Gleichklang mit dem sein, was für jeden am besten ist. Dies zu tun braucht nur einen kurzen Moment und wird Ihr Herz und Ihren Verstand öffnen.

Ein gutes Ritual

Der beste Weg, diese fünf Kompetenzen zu verinnerlichen und im täglichen Leben anzuwenden, ist ein eigenes Ritual zu schaffen, damit jeder Tag gut beginnt, gut verläuft und gut endet. Ich tue dies gern morgens nach dem Duschen, wenn ich auf dem Weg zum richtigen (Gefühls-)Zustand über meine Absichten für den Tag nachdenke, Dinge mit mir selbst ausmache, an die Menschen denke, die ich treffen werde, und daran denke, was ich an uns allen schätze.

Abends im Bett lasse ich dann den vergangenen Tag Revue passieren und denke über das nach, wofür ich dankbar bin. Danach wünsche ich allen meinen geliebten Menschen eine gute Nacht, was besonders denen gilt, die weit von mir entfernt sind.

Gute Reise. ◀◀



Zur Autorin

Shelle Rose Charvet

international anerkannte Expertin für Kommunikationsprozesse, Trainerin, Rednerin und Buchautorin („Wort sei Dank“, „Oh nein, schon wieder ein Kunde!“, Junfermann)

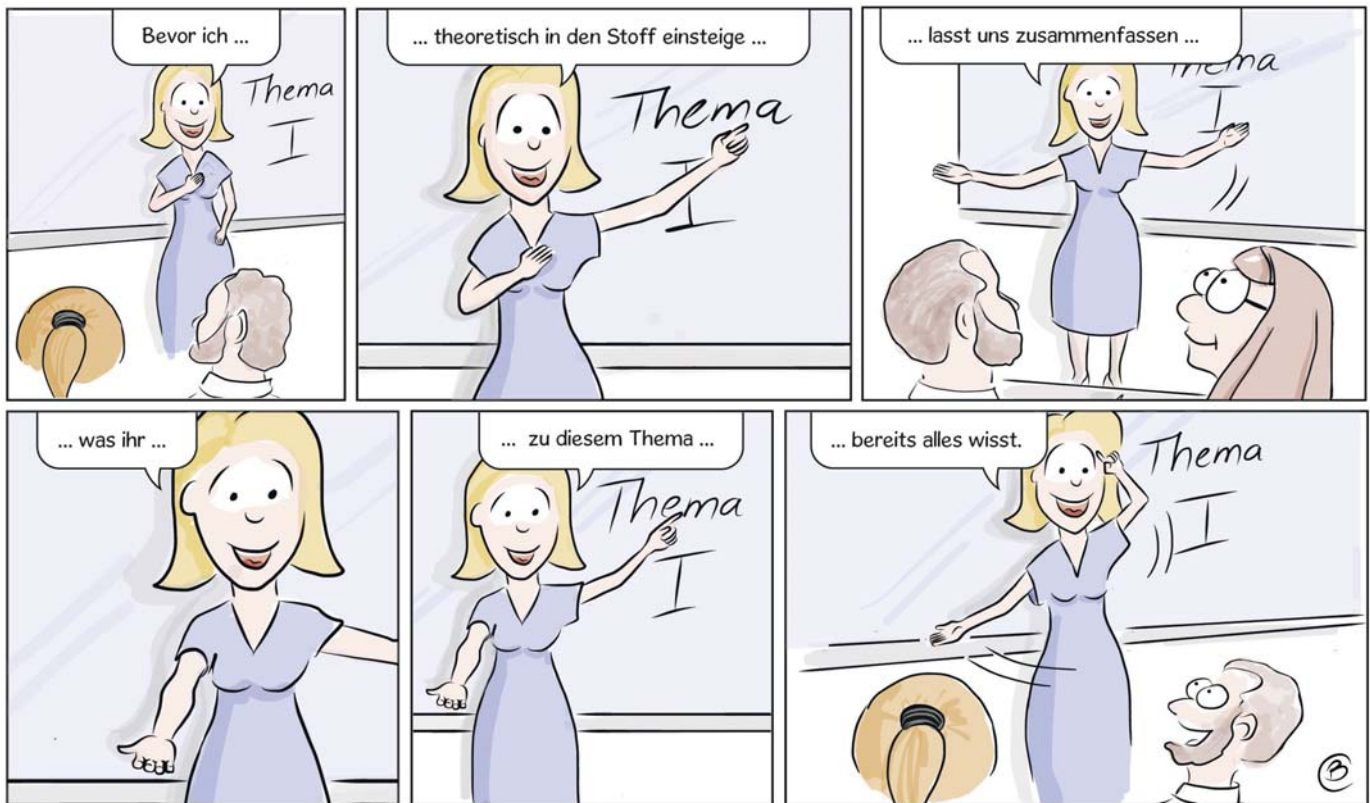


Illustration: Christian Berger, www.mindreflection.de

MIT POWER UND ELEGANZ

Trainerin mit Leib und Seele.

VON **PETRA UND RALF DANNEMEYER**

Gehen zwei Griechen im Winter durch Rostock. „Du sprichst ja gar nicht“, sagt der eine. Der andere antwortet: „Eh, soll ich bei dieser Kälte die Hände aus den Taschen nehmen?“

Bei Südeuropäern gehört die Geste zur Kommunikation. Nordeuropäer sind sich der Wirkung ihrer nonverbalen Signale meist nicht so bewusst. Besonders als Trainer oder Coach sollten Sie jedoch beachten, dass Sie damit Ihren Aussagen Kraft verleihen und die Aufmerksamkeit Ihrer Teilnehmer und Klienten besser lenken können.

Stellen Sie sich einen Seminarleiter vor, der ohne körpersprachliche Unterstüt-

zung folgendes sagt: „Bevor ich theoretisch in den Stoff einsteige, lasst uns zusammenfassen, was ihr zu diesem Thema bereits alles wisst.“ Diese Art der Kommunikation geht oft einher mit weiteren Signalen der Unsicherheit. Ängstliche Trainer sprechen zu schnell, zu langsam, ohne auditive Markierungen, sie gestikulieren ungezielt, laufen unruhig hin und her und machen einen angestregten Eindruck. Ihre Kommunikation wirkt inkongruent – Worte, Gestik und Mimik vermitteln widersprüchliche Botschaften. Hochgezogene Schultern, Kopfschütteln während einer Ja-Aussage oder Stirnrunzeln, wenn ein Teilnehmer spricht, sind häufige Auswirkungen inkongruenter Kommunikation von Trainern. Sie

suchen Halt in ihren Aufzeichnungen und hangeln sich an den Texten ihrer Flipcharts oder Beamerpräsentationen entlang. Damit brechen sie die „Schwingung“ zu den Teilnehmenden, den Rapport. Das führt zuverlässig zu Kommunikationsstörungen, zu Langeweile, unbefriedigenden Lernergebnissen und negativem Feedback.

Vergleichen Sie dies mit der Trainerin auf unserer Illustration, nennen wir sie Katja. Sie führt das Seminar mit Power und Eleganz. Sie vereint dabei ihre Leidenschaft für ihr Thema, ihre Zuneigung zu ihrem Publikum sowie ihre körpersprachlichen Kompetenzen. Schauen wir uns genau an, wie Katja agiert:

Bild 1: Ihr Finger zeigt auf die Mitte ihrer Brust, Ich-Fokus: *Bevor ich ...*

Bild 2: Rechte Hand bleibt, linke weist in Richtung Flipchart, wo der Oberbegriff des Themas steht (Wechsel vom Ich- in den Objekt-Fokus): *... theoretisch in den Stoff einsteige ...*

Bild 3: Sie zeichnet mit den Armen einen Kreis, der sie und die Teilnehmer miteinander verbindet (Partner-Fokus): *... lasst uns zusammen fassen ...*

Bild 4: Katjas rechter Arm zeigt zu den Teilnehmern, ihre rechte Hand wandert langsam zum Flipchart (Partner-Fokus mit Übergang in den Objekt-Fokus): ... *was ihr* ...

Bild 5: Rechter Arm zeigt zu den Teilnehmern (Partner-Fokus bleibt bestehen), während der linke auf das Flipchart weist (Objekt-Fokus): ... *zu diesem Thema* ...

Bild 5: Mit dem Zeigefinger der einen Hand zeigt Katja auf ihren Kopf, die andere zeigt, Handfläche geöffnet, zu den Teilnehmern (Partner-Fokus verbunden mit einer motivierenden Suggestion): ... *bereits alles wisst*.

Die Bewegungen erfolgen gelassen und wirken wie Anker. Katja deutet eine Umarmung an, bevor sie der Gruppe mit den Worten „lasst *uns* zusammenfassen“ ein Wir-Gefühl schenkt. Sie knüpft an die Kompetenz der Teilnehmerinnen an, vertieft damit den Rapport und setzt eine motivierende Suggestion. Die unausgesprochene Botschaft lautet: „Ich bin überzeugt davon, dass ihr schon viel zu dem Thema wisst, lasst uns gemeinsam sehen, was.“ Dieses Zusammenspiel von verbalen und nonverbalen Signalen und Hypnogrammatik spricht das Unbewusste der Teilnehmer an und macht sie zu Mitgestaltern des Seminars.

Wie gelingt Katja das? Hat sie ihre Veranstaltung durchgestylt und vor dem Spiegel ausprobiert? Nein, damit würde sie einen so künstlich wirkenden Auftritt hinlegen, wie mancher schlechte Seminar-Entertainer. Ihr Geheimnis ist ein anderes: Katjas Wirkung auf ihre Teilnehmer ist Ausdruck ihres Menschenbildes und ihres inneren Zustandes. Sie wirkt aus ihrem SEIN heraus, sie *ist Trainerin mit Leib und Seele*.

Das erfordert eine gute Vorbereitung. Dabei geht es darum, sich selbst und seine persönlichen „Themen“ gut zu kennen und sich zuzugestehen, solche Themen, die selbst einer „Bearbeitung“ bedürfen, zu „haben“. Und es geht um die Fähigkeit, sich vor Seminarbeginn in einen guten Zustand zu versetzen.

Denn jeder innere Zustand zeigt sich im Äußeren. Diesem grundlegenden NLP-Prinzip zufolge steht einem unsicheren Trainer die Angst förmlich ins Gesicht geschrieben. Auch innere Freude, Lust, Ruhe, Flexibilität, Leidenschaft und Selbstbewusstsein zeigen sich unterschwellig in der Körpersprache.

Mentaltechniken aus der NLP-Schatzkiste wie Ressourceanker, Glaubenssatzarbeit, der Circle of Excellence und Meditationen helfen beim Zustandsmanagement – gerade dann, wenn das Leben außerhalb des Seminars steinig ist. ◀◀

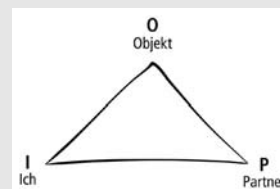


Dr. Petra Dannemeyer und Ralf Dannemeyer sind Lehrtrainer und Lehrcoaches (DVNLP, ECA) in Weimar und Ammoudia (Griechenland) mit eigenem Unternehmen: perspektiven-Institut für Mentaltraining.
www.nlp-perspektiven.de



Das IPO-Kommunikationsmodell¹

Entscheidend für den Erfolg der Kommunikation im Seminar ist der Fokus des Seminarleiters: Worauf konzentrieren Sie sich am meisten? Stellen Sie sich bitte ein gleichseitiges Dreieck vor mit den Punkten



- I** – für „Ich“, in diesem Fall der Trainer,
- P** – für „Partner“, also die Teilnehmenden und
- O** – für „Objekt“, also das Thema ihrer Präsentation.

I-Fokus: Der Trainer ist ganz bei sich. Damit er seinen Inhalt wiedergeben kann, muss er sich stark konzentrieren, in sein Lehrbuch oder sein Manuskript schauen. Erkennbar ist das an einem vorwiegend gesenkten, den Zuhörern abgewandten Blick. So gestalteter Frontalunterricht und Vorlesungen sind oft langweilige Veranstaltungen.

P-Fokus: Der Trainer steht in direktem Kontakt zur Seminargruppe. So stellt er schnell und nachhaltig eine gute Beziehung (Rapport) her. Dafür muss er seinen Stoff beherrschen und zugleich flexibel und in einem guten emotionalen Zustand sein. Sonst „rutscht“ er in den I-Fokus: nach innen gekehrt ohne Kontakt zu den Teilnehmenden.

O-Fokus: Hier lenkt der Trainer die Aufmerksamkeit mittels einer Geste auf den Inhalt. Besonders hilfreich bei kritischen, konfliktträchtigen Themen: Wenn Sie der Gruppe oder einem einzelnen Teilnehmer ein kritisches Feedback geben möchten, wählen Sie einen Objekt-Punkt. Dieser kann abstrakt (Sie zeigen mit der Hand irgendwo hin) oder konkret sein (zum Beispiel das Wort „Ausreden lassen“ an der Flipchart). Sie zeigen also, während Sie reden, auf diesen Objekt-Punkt und sprechen im Wortsinne „da-rüber“. Das erleichtert eine dissoziierte Betrachtung des Konfliktstoffes: Der Überbinger der negativen Nachricht (also Sie) und der Inhalt bleiben getrennt.

¹ Inspiriert durch Michael Grinder entwickelten wir seine Zwei- und Drei-Punkt-Kommunikation weiter, und zwar zum „IPO-Modell“, das wir erstmals ausführlich in unserem „NLP-Praxisbuch für Lehrer“ darstellen (Seite 108 ff.)



Zeichnung: E. Anderson-Krug

NA, SIE HABEN JA EINIGES HINTER SICH ...

Sprachmuster im NLP lassen sich gut mit Impro-Theater-Formaten trainieren.

VON EVI ANDERSON-KRUG

Jetzt geht's aber los! Hypnotische Sprachmuster mit Impro-Theater einüben? Das soll funktionieren? Aber ja! Sogar hervorragend. Wenn Teilnehmer die ersten Erfahrungen mit Milton-Sprache machen, tun sie sich häufig schwer, unkonkret und vage zu bleiben, wie diese es erfordert. Auch Doppeldeutigkeiten fallen ihnen nicht leicht. Ihre ersten Versuche, den Übungspartner durch eine Trance zu führen, sind oft holprig und unsicher. Ich hatte einiges ausprobiert, um diese

Sprachmuster mit Spaß zu vermitteln, doch der Durchbruch kam erst, als ich folgendes Impro-Format einsetzte: „Zwei Orte – zwei Köpfe.“ Die Szene spielt an zwei Orten zur selben Zeit. Diese beiden Orte sind jedoch nur für die Zuschauer zu sehen, die Spieler kennen jeweils nur ihren eigenen Schauplatz, auf dem sie agieren. Der Aufbau ist simpel. Am Anfang verlässt Spieler B den Raum und Spieler A bekommt vom Publikum einen Ort mitgeteilt, an dem er spielen darf, z. B. „auf einem Berg“. Im Anschluss geht Spieler A einen Moment vor die Tür und Spie-

ler B bekommt einen Ort zugewiesen, der mit dem ersten Schauplatz nichts zu tun hat, etwa „im Gefängnis“. Die Spieler wissen also nicht, an welchem Ort sich ihr Spielpartner aufhält. Jeder agiert mit seiner eigenen Landkarte. Die Kunst besteht darin, einerseits so miteinander zu spielen, dass Handlung und Dialog vorankommen, andererseits dabei so unkonkret wie möglich zu bleiben. Allzu deutliche Hinweise wie „Gipfel“, „Wanderweg“ oder „vergitterte Fenster“ sind tabu. Wie sollen die beiden nun miteinander reden? Es gilt, Begriffe zu finden, die

in mehrere Kontexte passen. Und hier kommen die Milton-Sprachmuster zum Einsatz. Unkonkrete oder mehrdeutige Ausdrücke sind gefragt.

Ein möglicher Dialog könnte sich so anhören: Spieler A (auf dem Berg) setzt sich hin und packt pantomimisch erst mal seinen Rucksack aus. Für ihn ist es z.B. die Brotzeit, die er seinem Partner mit den Worten „Magst du auch was?“ anbietet. Dieser (gedanklich im Gefängnis) ist irritiert und fragt nach: „Hast du das selbst mitgebracht?“, greift dann aber dankbar zu. Würde der Gefängnis-Insasse sagen: „Ich durfte nichts Eigenes in meine Zelle mitbringen“, wäre schon zu viel verraten. Wenn dagegen die Sprache so genutzt wird, dass jeder Spieler immer (aus seinem Blickwinkel) antworten kann, kommt das Spiel gut voran, und die Zuschauer haben eine diebische Freude dabei, zwischen den beiden Orten hin und her zu schalten. Gegen Ende dürfen die Spieler langsam konkreter werden, müssen sie aber nicht. Oft entdecken sie trotzdem irgendwann, in welchem Metier sich ihr Partner gerade bewegt.

Dieses Spiel sorgt jedes Mal für Erheiterung und großes Vergnügen in meinen Ausbildungen. So gibt es regelmäßig komische Szenen und Dialoge. Ein Spieler „im Weltall“ kommt beispielsweise langsam, breitbeinig und „schwerelos“ herein und versucht, sich auf einen Stuhl zu setzen. Da er gegen die Schwerelosigkeit arbeiten muss, tut er dies ganz behutsam und vorsichtig, hält sich beim Niederlassen an der Sitzfläche fest. Der Spielpartner, der sich im „Erotikshop“ befindet, begrüßt ihn mit den Worten „Na, Sie haben ja offenbar einiges hinter sich!“ Großes Gelächter bei den Zuschauern, die sich ihre eigenen Bilder und Geschichten dazu machen, was der andere nun hinter sich haben könnte. Selbst Theatermuffel haben ihren Spaß. Immer wieder wird auch an darauffolgenden Kurswochenenden aus einzelnen Szenen zitiert.

Der Spaß beginnt schon bei der Zuteilung der Orte für die Spieler. Sie sollten verschieden sein, aber auch genügend Gemeinsamkeiten für ein gelungenes Miteinander bieten. Auch hier ratern die Köpfe: Was passt in etwa zusammen und bietet Raum für witzige Missverständnisse? Dann fällt es auch den Spielern leicht, so zu tun, als wäre der Partner am selben Ort und würde sich nur manchmal etwas seltsam verhalten. Ein Teilnehmer fasst seine Erfahrung so zusammen: „Wir reden ja im Alltag wirklich oft so vage miteinander und denken, der andere versteht, was ich meine. Dabei ist er in seiner eigenen Welt unterwegs. Jetzt ist mir die eigene Landkarte nochmals viel klarer geworden“.

Funktionieren Impro-Spiele auch beim Metamodell? Ja, umgekehrt geht es natürlich auch. Statt absichtlich unkonkret zu bleiben, werden im folgenden Format getilgte, verzerrte oder generalisierte Informationen im Spiel nach und nach wieder sichtbar gemacht. Ich nutze es ab und zu als Einstieg, als Appetizer fürs Metamodell. Zwei Spieler überlegen sich einen Beruf, eine Tätigkeit, die sie darstellen wollen und stimmen kurz miteinander ab, wie sie es umsetzen wollen.¹ Hier gibt es keine Vorgabe vom Publikum, (höchstens vom Spielleiter, falls den Akteuren überhaupt nichts einfällt). Diesmal wissen die Zuschauer also nicht, worum es geht. Die beiden Spieler starten mit ihrer Tätigkeit, agieren und reden miteinander. Dabei sollen sie nicht allzu viel preisgeben.

Angenommen, die beiden haben sich fürs Fensterputzen am Wolkenkratzer entschieden: sie laufen außen an einer fiktiven Scheibe entlang und wischen eine große Glasfläche. Sobald ein Zuschauer der Meinung ist, zu wissen, was die beiden tun, kann er mitspielen und die gleiche Arbeit verrichten. Er spielt mit, solange die Tätigkeit dem Fensterputzen am Wolkenkratzer entspricht. Jederzeit können weitere Mitspieler dazustoßen, die die Lösung

zu kennen glauben. Sie wissen jedoch nicht genau, ob sie richtig liegen, sie machen einfach mit.

An dieser Stelle gibt es zwei Möglichkeiten. Entweder haben die Neuen erraten, worum es geht. In diesem Fall könnten sie z.B. Höhenangst andeuten oder ihren Blick weit in die Ferne schweifen lassen, sich ein Halstuch gegen den Wind umbinden oder Ähnliches. Dadurch erhält das Publikum mehr Informationen, was weitere Teilnehmer zum Mitmachen anregt. Oder es kommt vor, dass jemand die Fensterputzer für ein Reinigungsteam im Haus hält. Diese Mitspieler fangen dann an, fiktiv Toiletten zu schrubben oder mit dem Staubsauger durch Büros zu wandern. Sobald dies passiert, werden sie von den beiden Ausgangsspielern wieder zurück ins Publikum geschickt, denn sie hatten die Informationen falsch gedeutet. Die Oberflächenstruktur, also das, was sichtbar war, hatte nicht gereicht, um die Ursprungsidee tatsächlich zu erkennen. Das Spiel ist zu Ende, sobald alle Akteure und die Zuschauer wissen, worum es geht.

Dieses Spiel verhalf einer Teamleiterin, Teilnehmerin eines meiner Seminare, zu der Erkenntnis: „Das ist wie in unseren Meetings. Jeder glaubt zu wissen, was der andere macht, dabei übersehen wir wichtige Details. Und konkretes Nachfragen wäre wirklich hilfreich!“ ◀◀



Zur Autorin

Evi Anderson-Krug

Lehrtrainerin und Master-Coach (DVNLP), leitet das Landsiedel-Institut in Augsburg und bietet Practitioner- und Master-Ausbildungen an.
www.landsiedel-seminare.de/nlp/nlp-in-augsburg.html

¹ Wenn eine Gruppe sehr schüchtern ist, starte ich die Szene manchmal selbst zusammen mit einem Co-Trainer oder mit einem Teilnehmer, der gern auf der Bühne steht. Die Scheu vor dem Spiel ist meist verschwunden, sobald die Teilnehmer es als Ratespiel verstehen und zeigen wollen, dass sie die Lösung kennen.

ICH BIN NUN MAL SO!

Vom alten Dogma der Hirnforschung und vom Wert der Persönlichkeitsentwicklung.

VON FRANZ KORBINIAN HÜTTER

Der Charakter des Menschen ist sein Schicksal.
Heraklit, Fragmente

Welche Auswirkungen hat unser Charakter auf unser Leben? Das weitverbreitete Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeitspsychologie (*Big Five*) macht die Relevanz unterschiedlicher Charaktereigenschaften auf den Verlauf eines Lebens schnell ersichtlich:

- **Verträglichkeit:** Begegnen wir anderen eher kooperativ und mitfühlend oder kritisch, misstrauisch und wettbewerbsorientiert?
- **Extraversion:** Sind wir kontaktfreudig oder zurückhaltend?
- **Offenheit für neue Erfahrungen:** Bevorzugen wir Veränderung oder Stabilität?
- **Gewissenhaftigkeit:** Wie zuverlässig sind wir und neigen wir eher der Ordnung oder dem Chaosfaktor zu?
- **Neurotizismus:** Wie angespannt oder entspannt, wie sorgenvoll oder widerstandsfähig begegnen wir der Welt?

Jede dieser Ausprägungen, auch die unglücklicherweise durch den Begriff des „Neurotizismus“ stigmatisierte, ist in unterschiedlichen Lebenssituationen unterschiedlich nützlich. Problematisch werden sie oft nur dann, wenn sie uns daran hindern, in wichtigen Situationen verhaltensflexibel zu reagieren. Etwa wenn der Job ein erhöhtes Maß an Veränderungsbereitschaft erfordert, wenn wir uns durch eine zu hohe Neigung zur Verträglichkeit ausnützen lassen, wenn zu viel Gewissenhaftigkeit uns in ständige Zeitnot bringt.

Wie schicksalhaft ist der Charakter? Lange Zeit ging die Persönlichkeitspsychologie davon aus, die Charaktereigenschaften eines Menschen seien ab dem Erwachsenenalter stabil. Schützenhilfe erhielt sie dabei durch das alte, jahrzehntelang unhinterfragte Dogma der Hirnforschung, wonach das erwachsene Gehirn in seiner neuronalen Struktur unabänderlich konstituiert war.

Ein solches statisches Menschenbild bestimmt nach wie vor die Überzeugungen vieler: „Ich bin nun mal so.“ Und noch immer geraten Mitarbeiter durch falsch verstandene Persönlichkeitsdiagnostiken in Schubladen („Er ist nun mal ein Blauer“). Dabei liefert der Suchbegriff *neuroplasticity* über 700.000 Fundstellen bei Google. Eine schier unüberschaubare Anzahl empirischer Studien belegt die lebenslange Veränderungsfähigkeit von Menschen durch korrektive Lebenserfahrungen¹.

Die Entwicklungspsychologin Ursula Staudinger, Gründungsdirektorin des Aging Centers an der Columbia University New York, stellt fest, dass auch die Psychologie inzwischen vom Konzept eines lebenszeitlich stabilen Charakters abgerückt ist. Längsschnittstudien würden zeigen, „dass sich die Persönlichkeit während des gesamten Lebens verändern kann.“ Es gebe neue Tests und es tue sich auch bei Älteren noch „sehr viel“. „Das Veränderungs-

¹ Literaturtipp: Doidge, Norman; Neubauer, Jürgen (2014): Neustart im Kopf. Wie sich unser Gehirn selbst repariert. Frankfurt am Main: Campus-Verlag

Charakter ist kein Schicksal.

potential unserer Psyche ist sowohl kognitiv wie auch emotional immens².

Die griechische Ursprungsbedeutung des Wortes Charakter (*χαρακτήρ*, der „Prägestempel“), rückt überraschend nahe an das, was wir aus der modernen Forschung wissen. Selbst wenn die *Big Five*, wie erkundet³, zu 50 Prozent vererbt werden, sind sie ebenso wenig Schicksal, wie uns etwa die genetische Veranlagung zum guten Futterverwerter dazu verdammt, pummelig zu sein. Die andere Hälfte des Charakters wird größtenteils durch emotional bedeutsame und damit neuroplastisch strukturbildende Erfahrungen geprägt.

Coachings und Trainings können einen Rahmen bieten, in dem aufwühlende, humorvolle, erschütternde, begeisterte Erfahrungen möglich werden. Emotionale Intensität ist nach allem, was wir über Neuroplastizität wissen, erforderlich, um veränderungswirksame Botenstoffe wie Noradrenalin und Dopamin in ausreichendem Maß zu aktivieren (Grawe 2004, Kapitel 2)⁴. Und noch immer wird viel Zeit mit Tool-überfrachteten „Soft Skill Trainings“ verschwendet, die größtenteils auf der Verhaltensebene ansetzen und nicht auf die emotionale Ebene der persönlichen Entwicklung vordringen.

Genau dies wäre aber wünschenswert, das zeigt die weltweit erste empirische Studie zu den Potenzialen unterschiedlicher Ansätze des *Neuroleadership* von Rüdiger Reinhardt (Reinhardt 2014)⁵. Er vergleicht das verhaltensorientierte SCARF-Modell des Neuroleadership-Gründers David Rock⁶ mit einem personenbezogenen Modell auf Basis der Neuropsychotherapie von Klaus Grawe⁷.

Das SCARF-Modell (SCARF: *status, certainty, autonomy, relatedness, fairness*) fragt danach, wie Führungskräfte sich verhalten können, um das Motivationssystem ihrer Mitarbeiter anzusprechen (zum Beispiel, indem

sie deren Statusbedürfnis befriedigen) und um Abwehrhaltungen zu vermeiden (zum Beispiel, indem sie ihr Bindungsbedürfnis nicht verletzen). Das auf Grawe basierende Modell geht in eine ganz andere Richtung: Es fragt zum Beispiel nach der eigenen Bindungsfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften, nach ihrem eigenen Selbstvertrauen und Vertrauen in andere, nach dem Maß ihres eigenen Kontrollbedürfnisses und anderen Faktoren, die die Haltung und Persönlichkeit eines Menschen betreffen.

Eine empirische Untersuchung der Auswirkungen beider Modelle auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit ergab einen nur marginalen Einfluss der äußeren Faktoren (SCARF-Modell, z.B. motivierendes oder demotivierendes Verhalten der Führungskräfte) auf Leistung und Gesundheit. Die persönlichkeitsbezogenen Dimensionen (Grawe-Modell, z.B. eigene Motivationsstruktur) hatten einen höheren Einfluss auf Leistungsfähigkeit und vor allem auf die Gesundheit. Als besonders entscheidend zeigten sich:

- ein sicherer Bindungsstil (die Fähigkeit, sich an andere zu binden und dabei eigene Interessen zu wahren),
- eine ausgeprägte Annäherungsmotivation (Zielorientierung im Gegensatz zu übermäßigen Vermeidungsmotivationen),
- ein hohes Selbstwertgefühl und
- ein hohes Maß an innerer Konsistenz (Fähigkeit, innere Konflikte sowie Diskrepanzen zwischen Erwartungen und realen Erfahrungen aufzulösen).

Persönlichkeitseigenschaften wirken sich offenkundig viel stärker auf Leistung und Gesundheit aus als das Verhalten der Umgebung. Also: Selbst ein motivierendes Führungsverhalten und „hirngerechte“ Organisation der Arbeit nutzen nur dann etwas, wenn sie an reife, selbstwirksame Persönlichkeiten gerichtet sind.

Offenbar ist es für die Personalentwicklung an der Zeit, auf der bekannten Pyramide von Robert Dilts ein paar Stufen nach oben zu klettern: über die Ebene des Verhaltens und der Fähigkeiten hinaus hin zu Werten, Glaubenssätzen und vor allem zur Frage nach der Identität: Wer bin ich heute und wer möchte ich morgen sein?

Dann erhielten die *Big Five* und andere Persönlichkeitstypologien eine Dynamik, die ihre antiken Vorbilder zum Teil schon besaßen – man denke nur an das Fließgleichgewicht der Säfte bei Hippokrates. Vor allem aber begänne Personalentwicklung einen bedeutsamen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der Einzelnen und zur Entwicklung reifer Organisationen zu leisten.

Lassen Sie uns die Pyramide hochkraxeln. ◀◀



Zum Autor

Franz Korbinian Hütter

Dozent, Autor, Lehrtrainer und Master-Coach, spezialisiert auf Wissenstransfer in die Praxis.

www.brain-hr.com

2 <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/persoeneichkeitsentwicklung-wie-sich-der-mensch-mit-der-zeit-veraendert-a-915309.html>

3 Bouchard, Thomas J.; McGue, Matt (2003): Genetic and environmental influences on human psychological differences. In: J. Neurobiol. 54 (1), S. 4–45.

4 Grawe, Klaus (2004): Neuropsychotherapie. Göttingen: Hogrefe.

5 Reinhardt, R. (Hg.) (2014): Neuroleadership. Empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis. Berlin: de Gruyter (EBL-Schweitzer).

6 http://web.archive.org/web/20100705024057/http://www.your-brain-at-work.com/files/NLJ_SCARFUS.pdf

7 Grawe a.a.O.



ABRÜSTUNG DER STERNENKRIEGER

Wie wir mit Laptop und Beamer körpersprachlich in Führung gehen.

VON GERT SCHILLING

Die Leinwand nimmt fast die gesamte vordere Wandfläche ein. Auf einem Tisch in der Ecke hat Hannes seinen Laptop aufgebaut. Während der Präsentation sitzt er davor, seine Finger kleben förmlich an der Tastatur, sein Blick ist auf den Bildschirm gebannt. Er murmelt seine Worte mehr dem Laptop zu als seinen Zuhörern. Warum auch nicht? Schließlich hat er eine tolle PowerPoint-Präsentation vorbe-

reitet, die alle Informationen schon vermitteln wird. Er will sich als Referent gar nicht so in den Vordergrund drängen.

In diesem Punkt irrt Hannes. Wer seine Inhalte anschaulich und interessant darstellen möchte, muss vor allem als Referent glaubhaft und überzeugend überkommen. Das gelingt nicht, wenn Sie sich an der Seite vor Ihrem Computer platzieren. Die Visualisierung unterstützt Sie bei der Vermittlung Ihrer Inhalte, ersetzt Sie jedoch nicht. Lassen Sie sich die Hauptrolle in Ihrer

Präsentationsaufführung nicht streitig machen. Die Körpersprache gehört zu Ihrem Wirksamkeitsrepertoire.

Stehen oder sitzen?

Stehen Sie während einer Präsentation, in der Sie und Ihre Informationen die zentralen Punkte sind. Stehen Sie gerade und aufrecht und den Teilnehmenden zugewandt, gleichviel ob vor größerem Publikum oder kleinem Kreis. So haben Sie eine deutlich höhere Präsenz, behalten den Überblick

Stehen Sie aufrecht und dem Publikum zugewandt.

und übernehmen körpersprachlich die Führung. Stehen Sie auch dann, wenn am Ende einer Präsentation Fragen an Sie gerichtet werden. Wollen Sie dagegen ein Gespräch führen oder zur Diskussion anregen, dann begeben Sie sich am besten auf Augenhöhe mit den Beteiligten. Nehmen Sie bei einem offenen Stuhlhalbkreis auf einem Außenstuhl im Halbkreis Platz oder setzen Sie sich dazu, wenn Ihre Teilnehmenden um einen Tisch versammelt sind.

Als hilfreiche Regel, und nicht als Gesetz, gilt:

- Vor der Gruppe präsentieren: stehen
- Fragen aus dem Plenum beantworten: stehen
- Dialog, Diskussion, Gespräch: sitzen

Bewegung

Vielleicht kennen Sie die beiden Bewegungsextremtypen: Baum und Tiger. Der Baum steht wie angewurzelt auf demselben Fleck und ist nur durch Fällen zu bewegen. Der Tiger hastet rastlos umher. Beide Typen können für die Wirkung förderlich oder hinderlich sein, sie können als standfest, sicher oder langweilig sowie als nervös, unruhig oder beweglich erscheinen. Verharren Sie bei Ihrer Präsentation nicht auf der Stelle, sondern verändern Sie Ihre Position. Das bringt Dynamik in Ihren Vortrag. Arbeiten Sie bei Ihrer Präsentation mit einer Fernbedienung, dann können Sie die Charts von jedem Punkt im Raum auslösen. Wenn Sie zusätzlich „Schwarzfolien“ einsetzen,¹ haben Sie die Möglichkeit, den Standort zu wechseln und die Folien anzukündigen. Sie können so für einen Moment entspannt vor der Leinwand stehen, ohne etwas zu verdecken.

Gestik

Gestik unterstützt Ihre Aussage. Verzichten Sie nicht auf dieses Gestaltungsmittel. Damit die Gestik

verstärkend wirkt, muss sie stimmig zu Ihren Aussagen und entsprechend deutlich sein. Nutzen Sie eine Fernbedienung, um Ihre Hände nicht an Maus oder Tastatur zu binden. Manche mag es beruhigen, einen Gegenstand (Aufzeichnungen, „Spickzettel“, Stift, Uhr) in beiden Händen zu halten, wenn sie vor einer Gruppe stehen. Allerdings behindert diese Art der Selbstfesselung die freie, unterstützende Gestik. Eine Hand reicht völlig aus, um die Fernbedienung zu nutzen, und Sie sind auch damit freigelegter, mit beiden Händen zu gestikulieren. Sie können die Fernbedienung für einen Moment auch ganz aus der Hand legen.

Blickkontakt

Ein Großteil der Kommunikation geschieht über den Blickkontakt zu den Teilnehmenden. Und doch schweifen viele Referenten zuweilen ab: Sie blicken zu ihren Schuhen hinunter oder an die Decke hinauf und bei einer PowerPoint-Präsentation bietet sich noch die Gefahr, auf den Laptopbildschirm oder die Leinwand zu starren.

Warum schauen manche Referenten so oft auf die Leinwand? Da sie nicht wissen, wie ihre Präsentation weitergeht, müssen sie erst das nächste Chart auslösen, um dazu etwas sagen zu können. Diese Präsentationsstrategie erfordert den häufigen Blick auf die Leinwand.

Als gut vorbereiteter Referent wissen Sie natürlich, was auf dem nächsten Chart steht und welches Element in der Darstellung als Nächstes erscheint. Meine Empfehlung ist hier, mit den klassischen Stichwortzetteln in Form kleiner Karten (Moderationskarten oder Postkarten) zu arbeiten.

Laserpointer

Kennen Sie den Film „Star Wars“? In der Verteidigung des Guten gegen das Böse setzen die Parteien ein Laserschwert ein. Mancher Referent richtet in der Präsentation den mitgebrachten Laserpointer wie ein Schwert gegen das Aufmerksamkeitsstief der Teilnehmenden. Dann wuselt von Zeit zu Zeit ein roter Laserpunkt über die projizierten Charts, Exceltabellen und Bilder.



Mit dem Laserpointer möchten Referenten die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden auf bestimmte Details in einer Darstellung lenken. Der Laserpointer bietet in der Präsentation jedoch den einen oder anderen Nachteil. Ich möchte Sie anregen, den Gebrauch einzuschränken und im Idealfall komplett darauf zu verzichten.

Was sind die Nachteile? Zeige ich kurz mit dem Pointer auf eine bestimmte Stelle meiner Darstellung, riskiere ich, dass derjenige im Publikum, der in diesem Moment gerade geblinzelt hat, nun nicht mitbekommen hat, worum es gerade geht. Möchte ich also die Aufmerksamkeit länger auf diesen Punkt richten, muss ich zur Leinwand schauen, um den Laserpunkt an der richtigen

¹ Siehe Praxis Kommunikation 3/2015, S. 76: „Schwarz ist auch eine schöne Farbe“.

Verzichten Sie auf den Laserpointer. Der verhindert nur den Blickkontakt.

Stelle zu halten. Dadurch verliere ich den (Blick-)Kontakt zum Publikum. Und wenn der Arm ermüdet, überträgt sich womöglich mein Zittern auf den Laserpunkt, der dann unruhig hin und her hüpfet.

Warum überhaupt Laserpointer? Die Präsentationssoftware bietet Funktionen, auf bestimmte Details der Darstellung zu weisen. Im einfachsten Fall nutze ich einen Pfeil, der auf das Element zeigt, welches ich hervorheben möchte. Dieser Pfeil ist animiert und kann von mir per Fernbedienung erscheinen und auch wieder verschwinden. Die Aufmerksamkeitsrichtung über den Pfeil bleibt für die Teilnehmenden so lange sichtbar, wie es für meine Erklärung sinnvoll ist. Möchte ich auf verschiedene Punkte hinweisen, baue ich einfach mehrere Pfeile in die Darstellung ein.



Der Pfeil ist nur ein Weg, Dinge auf meinem Chart hervorzuheben. Andere Möglichkeiten, die Aufmerksamkeit optisch zu lenken, sind z. B. Überdeckungen, das Setzen eines Rahmens und das Hinterlegen mit einer anderen Farbe.

Schnell wird klar, dass ich mir bei dieser Vorgehensweise schon im Vorfeld Gedanken machen muss, was das Wesentliche meines Vortrages ist und welche Informationen ich überhaupt unterstreichen möchte. Wenn Sie in der nächsten Zeit einmal eine Präsentation erleben, in welcher der Laserpointer häufig eingesetzt wird, können Sie überprüfen, ob es bei etwas mehr Vorausschau in der Planung nicht bessere Möglichkeiten der Hervorhebung gegeben hätte.

Immer geht es darum, dass Sie als Referent in Kontakt zu den Anwesenden bleiben und die Inhalte vermitteln. PowerPoint und Beamer sollen dabei lediglich unterstützend wirken. ◀◀



Zum Autor

Gert Schilling

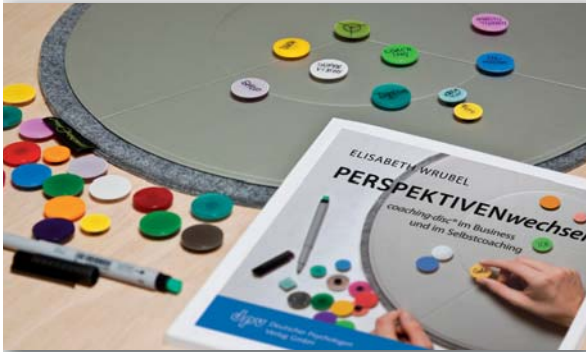
Trainer, Buchautor und Verleger für praxisnahe Literatur zur beruflichen Weiterbildung. Einmal im Jahr veranstaltet er den Trainer|Kongress|Berlin. www.gert-schilling.de



dpv Deutscher Psychologen Verlag GmbH

Kommunizieren mit der

coaching • disc®



Die *coaching-disc®* ist ein Kommunikationstool, das als Denkhilfe und zur Visualisierung sowie zur Klärung von komplexen Gesprächsinhalten oder Situationen dient. Sie besteht aus einer runden Magnetscheibe mit eingraviertem Raster und beschriftbaren Farbmagneten.

„Die Einsatzmöglichkeiten erscheinen fast unbegrenzt“
Dr. Luiza Olos, Berlin

151304

Deutscher Psychologen Verlag GmbH · Am Köllnischen Park 2 · 10179 Berlin · Tel. 030 - 209 166 410 · Fax 030 - 209 166 413 · verlag@psychologenverlag.de

WWW.COACHINGDISC.DE

Beratung leben



217 Seiten, 25 Abb., Gb/SU
2014
€ (D) 24,95/€ (A) 25,70
ISBN 978-3-8497-0049-2



173 Seiten, Kt
2015
€ (D) 19,95/€ (A) 20,60
ISBN 978-3-8497-0083-6



277 Seiten, Gb
2013
€ (D) 39,-/€ (A) 40,10
ISBN 978-3-8497-0010-2



128 Seiten, 15 Abb., Kt
2014
€ (D) 13,95/€ (A) 14,40
ISBN 978-3-8497-0031-7



126 Seiten, 19 Abb., Kt
2015
€ (D) 13,95/€ (A) 14,40
ISBN 978-3-8497-0055-3



Carl-Auer Verlag

Auf www.carl-auer.de bestellt – deutschlandweit portofrei geliefert!

Der Coach als „Persönlichkeitsstörer“

Horst Lempart blickt empathisch auf den narzisstischen Anteil in uns.

Ich tu alles, damit es ihm gut geht! Ich denk immer nur an die anderen und nie an mich! Manche Sätze von Klienten lassen Coaches besonders hellhörig werden. Solche Klagen weisen zuweilen auf eine narzisstische Kränkung hin, und dann wird es spannend, wie wir im Buch von Horst Lempart erfahren. Wie er als Coach vorgeht, das beschreibt der Autor in bewährter Art, von der wir auch in diesem Magazin hier profitieren: Wir können ihm dabei über die Schulter schauen. Wir erleben, wie er seine Klienten behutsam dabei begleitet, wenn sie den Vorhang heben, um einen prekären Teil ihres Selbst zu betrachten: ihren narzisstischen Anteil.

Narzisstische Kränkung kann entstehen, wenn Menschen ihr idealisiertes Selbstbild bedroht sehen, etwa weil die Umwelt ihnen Bewunderung und Dank versagt. Den Dank für die vermeintliche Selbstaufopferung z.B., die – oft unbewusst – Teil einer manipulativen Inszenierung ist. Schon die „kurze theoretische Einführung“

von Lempart besticht sprachlich in ihrer Kürze, ihrer Verständlichkeit, methodisch in ihrer Anbindung an unsere Erfahrungen und ethisch im Menschenbild des Autors. Er erklärt präzise die „narzisstische Persönlichkeitsstörung“ und lehnt es ab, jemanden mit diesem Etikett zu versehen. Hat eine Störung nicht ihre Funktion? Eben. Auch der Coach „stört“ letztlich. Insofern versteht sich Lempart selbst als „Persönlichkeitsstörer“.

Niemand ist gegen eine narzisstische Kränkung gefeit. Sie kann ein guter Kompass sein, der uns in Verbindung mit dem bringt, dessen wir wirklich bedürfen: Anerkennung, Liebe und Selbstliebe, Nähe, Bedeutung. Horst Lempart macht uns klar, wie nah gerade Coaches und Therapeuten sich in ihrem Berufsalltag „an der Schwelle zu narzisstischem Verhalten bewegen“. Im letzten seiner acht Fallbeispiele stellt er uns einen eigenen Fall narzisstischer Kränkung als Coach vor. Und ganz am Ende dürfen wir mit Arbeitsblättern uns selbst und unsere narzisstischen Anteile erkunden.

Horst Lempart beschreibt all das in unaufgeregter, liebevoller Art. Niemand wird bloßgestellt. Wir dürfen schmunzeln beim Lesen, doch nie auf Kosten der Protagonisten. Immer geht es um die Sache, das Bewusstwerden

der narzisstischen Anteile, das Herausarbeiten der Muster und Bedürfnisse und das Offenlegen der Motive. Und all das gelingt nach erstaunlich unterschiedlichen Konzepten wie der Transaktionsanalyse, dem Inneren Team, den neurologischen Ebenen, der paradoxen Intervention und dem Schema-Coaching. ◀



Ich habe es doch nur gut gemeint

Die narzisstische Kränkung in Coaching und Beratung

Horst Lempart

Junfermann, 2015 | 19,90 €



Elemente der Themenzentrierten Interaktion (TZI)

Texte zur Aus- und Weiterbildung

Anja von Kanitz, Walter Lotz, Birgit Menzel, Elfi Stollberg,

Walter Zitterbarth (Hrsg.)

Vandenhoeck & Ruprecht, 2015 | 24,99 €

Ziemlich zu Anfang des Bandes erfahren wir, dass das berühmte

TZI-Postulat „Störungen haben Vorrang“ von der Urheberin anders gemeint war. Ruth Cohn, die nach ihrer Emigration in die USA in Englisch schrieb, nutzte nämlich dafür das Verb „take“. Und richtig übersetzt heißt das: „Störungen nehmen sich Vorrang.“ Es ging ihr nicht darum,

Störungen, sobald sie auftreten, sofort zum Thema zu machen. Sondern lediglich um die Feststellung, dass diese Störungen – egal woher sie kommen – die Aufmerksamkeit von Menschen binden und sie von ihrer Aufgabe abhalten.

Ruth Cohns Themenzentrierte Interaktion ist als Konzept für die Arbeit mit Gruppen noch immer hochaktuell. Der Sammelband stellt in Aufsätzen die wesentlichen Elemente und

Arbeitsweisen der TZI anschaulich vor. Trainerinnen und Trainer finden auf wichtige Fragen Antworten, etwa zum Umgang mit Krisen in der Gruppe. Oder zu der Frage, wie so eine Seminargruppe, eine Gemeinschaft auf Zeit, zu ihrem guten Ende finden kann. Denn wie Trainings sinnvoll zu beenden sind, wird in Literatur und Ausbildung, auch in der TZI, kaum thematisiert. Und wenn, dann halbherzig. Natürlich: Ende und Auflösung sind immer auch mit belastenden Gefühlen verbunden, etwa von Verlust oder Einsamkeit. Wir versuchen sie zu vermeiden. Die aber melden sich in Form einer, ja, richtig: Störung. Und die nehmen sich Vorrang. ◀



Beziehungsprobleme gibt es nicht

Mit The Work zur glücklichen Partnerschaft
Ralf Giesen
Goldmann, 2015 | 9,99 €

„Die kürzesten Wörter, nämlich 'ja' und 'nein', erfordern das meiste Nachdenken.“ Diesen schönen Satz von Pythagoras fand Ralf Giesen für sein nicht minder schönes Buch, und er passt astrein zu The Work, wie Byron Katie ihr Konzept der „Arbeit“ am Selbst einst benannte. Kernstück sind vier Fragen, von denen die beiden ersten streng geschlossen sind und als Antwort tatsächlich nur ein Ja oder

Nein erfordern. Es geht um den Wahrheitsgehalt unserer Gedanken (Urteile), die uns in emotionalen Konflikten begleiten. Sind sie wahr? Halten wir sie wirklich und mit absoluter Sicherheit für wahr? Da hilft kein Lavieren, keine Ausflucht in ein „Ja, aber...“. Byron Katies Erkenntnis lautet, dass es eben diese Gedanken sind, die uns in emotional schlechte Zustände bringen. Und nicht etwa jemand anderer oder die Welt, die so schlecht ist. Auch in anderen Konzepten, etwa in

der kognitiven Therapie, geht man davon aus, doch die Vorgehensweise von The Work ist so bestechend einfach wie genial. Ralf Giesen hat sich als einer der ersten in Deutschland intensiv damit auseinandergesetzt und er hat ebenso intensiv mit Byron Katie zusammengearbeitet. Seine Erfahrungen flossen in dieses wunderbar warm und verständlich geschriebene Buch, das natürlich weit über „Beziehungsprobleme“ hinaus geht. Am Ende geht es immer um uns selbst. The Work ist eine Arbeit an unseren Glaubenssätzen, die uns im Wege stehen. Und Ralf Giesen zeigt uns, wie wir aus den fatalen Denkschleifen wieder heraus kommen. ◀



PowerAct – Ihr starker Auftritt

Sich selbstbewusst und ausdrucksstark präsentieren
Karin Seven
Haufe, 2015 | 24,95 €

„Der wahrhaftige, starke Ausdruck entspringt dem Lebendigen ...“, schreibt Karin Seven gleich zu Beginn. Und er ist in uns allen – vielleicht verborgen, doch auf jeden Fall vorhanden. Das ist die gute Nachricht. Gibt es auch eine schlechte Nachricht? Okay: Der Weg zum starken Auftritt ist ein langer Weg. Und mit ziemlicher Mühe verbunden oder mit den Worten der Autorin: Hingabe

und Zeit. Für die Leserin bedeutet das zunächst, sich durch knapp hundert Seiten Ausführungen über Gehirn, Verhalten, Energie und das Selbst zu arbeiten. Doch die Autorin versöhnt uns mit einer klaren und blitzgescheiten Sprache, die viel menschliche Wärme ausstrahlt und auch aus dem Verhältnis der Autorin zu Gott und seiner Schöpfung keinen Hehl macht. Wie schön! Die Devise lautet: Mehr Sein als Schein. „Sie können immer nur das re-

präsentieren, was Sie sind.“ Also: Wer andere anstecken will, muss selbst brennen. Es geht um innere Haltung und wie sie beschaffen sein muss für eine „einladende, konstruktive und lebendige Kommunikation – mit sich selbst und anderen“. Karin Seven ist ein Vollblut: Schauspielerin, Dozentin, Coach, Trainerin. Wir profitieren von ihren Schauspieltechniken und vielen anderen Elementen der Auftrittsarbeit. Sie führt uns durch die gesamte Bandbreite der „Veränderungsarbeit“, und es gibt jede Menge Übungen und Zusammenfassungen in Form von Handlungsanleitungen. Ein Buch, das ein guter Begleiter sein kann. ◀



Rollenspiele

Ein Handbuch mit Übungsfällen und Begleitung
Sabine Zurmühl
Wolfgang Metzner Verlag 2014 | 24,90 €

Unerwartete Reaktionen, starke Emotionen, Blockaden und Ratlosigkeit gehören zu den Herausforderungen, vor denen Mediatorinnen und Mediatoren stehen. Und nicht nur sie. Lässt sich der „Ernstfall“, der in der Mediation oder im Training auftreten kann, proben? Ja, er lässt sich, lautet die Antwort von Sabine Zurmühl.

Rollenspiele können einen Zugang zu emotionalen Zuständen von Klienten schaffen. Sie ermöglichen es, in Ausbildung und Supervision fremden Erfahrungen nachzuspüren und die Empathiefähigkeit zu erweitern. Das Rollenspiel hat sich inzwischen „als eine sehr kommunikative und intensive Erfahrungsmöglichkeit für den Mediationsvorgang etabliert“, wie die Autorin in der Einführung schreibt.

Die Frage lautet: Wie handle ich in solchen Momenten? Welches Werkzeug kann mir helfen und wie gut entspricht es mir? Welche Empfindungen und Widerstände erlebe ich selbst – etwa in einer Mediation – als Verfahrensbeteiligte? Sabine Zurmühl öffnet die Schatzkiste ihrer reichen Erfahrungen als praktizierende Mediatorin. Sie stellt methodisch die konkreten Arbeitsschritte für eine Rollenspielgruppe vor und präsentiert dann zehn Konstellationen und Anleitungen aus ihrer realen Praxis der Wirtschafts-, Familien- und Schulmediation. ◀



**CORA BESSER-SIEGMUND
HARRY SIEGMUND
LOLA A. SIEGMUND**

Diplom-Psychologen,
Wirtschaftspsychologie (BA),
Schwerpunkt: Training und Coaching

UNSERE ARBEITSSCHWERPUNKTE

- Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP)
- Alle NLC®-Ausbildungen
- Ausbildung zum wingwave®-Coach
- Ausbildung zum wingwave®-Trainer

- Mental-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte
- Work Health Balance-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte
- Business-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte



Besser-Siegmund Institut

Mönckebergstraße 11
D-20095 Hamburg
Fon: 040 3252849 0
Fax: 040 3252849 17
info@besser-siegmund.de

**WWW.BESSER-SIEGMUND.DE
WWW.WINGWAVE.COM**



**DR. PETRA DANNEMEYER
RALF DANNEMEYER**

**NLP LEHRTRAINER,
LEHRCOACHS (DVNLP, ECA)**

UNSERE SCHWERPUNKTE:

Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP) • Coaching • Residential Coaching in Griechenland • systemische Team- & Organisationsentwicklung • Ausbildung zum Lerncoach • NLP für Lehrer/innen

UNSER TEAM:

- Therapie, Gesundheit, Pädagogik: Petra Dannemeyer
- Business & Organisation: Ralf Dannemeyer
- Sport-Mentaltraining: Marcus Riese (Master Coach, DVNLP)
- Kunsttherapie, Impro, Pädagogik: Katja Czech (Master Coach, DVNLP, Dipl.-Kunsttherapeutin)

perspektiven

Institut für Mentaltraining

Ludwig-Feuerbach-Str. 7 b
D-99425 Weimar
Tel. 03643 4989955
info@nlp-perspektiven.net

WWW.NLP-PERSPEKTIVEN.DE



perspektiven
Institut für Mentaltraining



**KATJA DYCKHOFF
THOMAS
WESTERHAUSEN**

**Inhaber des Trainings-
und Lehrinstitutes
„POWER RESEARCH
SEMINARE“.**

Wir sind ein international tätiges Beratungs-, Trainings- und Coaching-Unternehmen mit mehr als 20 Jahren Erfahrung im InHouse-, Industrie- und Business- sowie offenen Trainingsbereich.

INHOUSE SEMINARE & SCHWERPUNKTE:

Führung • Verkauf und Telefon • Team • Werte Management Profisport • Stressmanagement • Coaching-Ausbildung • Alle NLP-Ausbildungen (Practitioner, Master, Trainer's Training) Performance (Stimme und Körpersprache) • Systemische-Coaching-Ausbildung • Wingwave

POWER RESEARCH SEMINARE

Hoholzstraße 10 a
D-53229 Bonn

Fon: 0228 9480499 • Fax: 0228 481831
info@power-research-seminare.com

WWW.POWER-RESEARCH-SEMINARE.COM



**DIRK W.
EILERT**

**NLP- und wingwave®-Lehrtrainer
Business-Coach für systemische
Kurzzeit-Konzepte
Heilpraktiker für Psychotherapie
Mimikresonanz®-Entwickler**

ist seit 2001 als selbständiger Speaker und Trainer tätig. Er ist Autor des Buches „Mimikresonanz. Gefühle sehen. Menschen verstehen.“ (Junfermann-Verlag). Am 13. März 2015 ist sein neues Buch „Der Liebes-Code: Wie Sie Mimik entschlüsseln und Ihren Traumpartner finden“ erschienen (Ullstein-Verlag). Als „einer der führenden Mimik-Experten Deutschlands“ (Wunderwelt Wissen) und „Deutschlands bekanntester Gesichterleser“ (Berliner Morgenpost) ist seine Expertise regelmäßig in TV, Radio und Printmedien gefragt. Er leitet die Eilert-Akademie für emotionale Intelligenz, in der Coaches und Psychotherapeuten in Emotionscoaching und Mimikdeutung ausgebildet werden. Neben zahlreichen anderen Qualifikationen ist er NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Lehrtrainer und Mimikresonanz®-Entwickler.

Eilert-Akademie

Frieda-Arnheim-Promenade 14
D-13585 Berlin
Tel. 030 36 41 55 80
Fax 030 36 41 55 81

WWW.EILERT-AKADEMIE.DE





DR. FRANK GÖRMÄR

**Lehrtrainer und Lehrcoach,
DVNLP, Biologe, Heilpraktiker &
Psychodramaleiter, DFP**

Gründer der EXPLORERS' Akademie, – Int. Business-Coach-
Erfahrung (Deutschland, USA, Spanien) – 3 Jahre 1. Vorstand
des DVNLP

MEINE SCHWERPUNKTE:

EXPLORERS' Ausbildungen: Practitioner, Master, Coach,
Master-Coach, Trainer, DVNLP, Systemischer Business-
Coach, Emo-Code-Coach, Wingwave-Coach Business-
coaching, Teamcoaching, Dialogos, Großgruppenprozesse,
Führungskräftecoaching

Systemischer Coach/Coach, DVNLP Start 17.09. – 20.09.2015
Systemischer Business-Coach Start 19.09. – 20.09.2015
Practitioner, DVNLP 3.-4.10.2015 + 8.-11.10.2015

EXPLORERS' Akademie für Kommunikation, Coaching und Führung

im Kloster bei Frankfurt/M.

Tel.: 069 48005638

info@explorers-akademie.de

EXPLORERS-AKADEMIE.DE



STEFANIE JASTRAM-BLUME

**Heilpraktikerin (Psychotherapie)
Gesundheitspädagogin für Stress-
regulation, wingwave® Coach,
Trainer & Lehrtrainerin, Magic
Words Trainerin, ÖVNLP Resonanz
Coach, EFT & NLP Practitioner**

MEINE SCHWERPUNKTE:

- wingwave® Coaching für Führungskräfte,
Teams & Einzelpersonen
- wingwave® Coaching: DIE AUSBILDUNG
12.-15.10.2015 und 12.-15.11.2015
- wingwave® Supervision: 10.10.2015
- wingwave® Vertiefungsseminar
„Euphorie-management“ Konsum
rückwärts: 19.–20.09.2015
- Business Seminare auf Anfrage



Stefanie Jastram-Blume

Tel.: 0421 47 88 68 76

Mobil: 0171 12 64 13 5

info@sjb-beratung.de

WWW.WINGWAVE-INSTITUT-BREMEN.DE



DR. GUNDL KUTSCHERA

Ich lehre, forsche und trainiere seit
1974 am eigenen Institut mit meinem
Team in den Bereichen Unternehmen,
Gesundheit, Familie, Schule und
Interkulturelles. Beziehung und
gesunde Kommunikation sind lehr-
und lernbar. Mit Wissen, Weisheit und
Intuition finden Sie Work-Life-Balance
und Ihre persönliche Bestleistung.

WIR BIETEN IN A/D/CH:

- Kutschera-Resonanz® Aus- und
Weiterbildungen (Practitioner,
Coach, Master, Trainer)
- Mediation, Supervision, Lebens-
und Sozialberatung
- Europaweite Zert.: ISO EN 17024
& ICO
- Mentaltraining für Unternehmen
- Seminare für Eltern, Paare, Kinder,
PädagogInnen

Institut Kutschera

Eisvogelgasse 1/1, 1060 Wien

Tel.: +43 1 597 5031

office@kutschera.org

WWW.KUTSCHERA.ORG

institut kutschera
Kommunikation in Resonanz

Hier könnte Ihr Trainerporträt stehen!

Es ist ganz einfach: Sie schicken uns Ihr Foto,
Ihr Logo und Ihren Text zu. Wir gestalten das
Trainerporträt für Sie. Vor Veröffentlichung
erhalten Sie einen Korrekturabzug.

Ihre Investition: € 300,- zzgl. MwSt.

Wir gewähren einen Neukundenrabatt von 20%.

Ihr Vorteil: Zeigen Sie Ihre Angebote und Ihre Expertise
in einem attraktiven Umfeld. Sie erreichen Trainer,
Coaches sowie Menschen, die an Veränderungsarbeit
interessiert sind und sich weiterbilden möchten.

Sie möchten im nächsten Heft mit einem Trainer-
porträt dabei sein?

Kontaktieren Sie

Simone Scheinert

Tel.: 05251-1344 23

E-Mail: scheinert@junfermann.de

Der Anzeigenschluss für Ausgabe 5 ist der 16.09.2015.

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

NLP-AUSBILDUNGEN

NLP-Coach-Ausbildung 2016 „Business-Coaching“

Trainer: Dipl.-Psych. Cora Besser-Siegmund, Dipl.-Psych. Harry Siegmund und Lola A. Siegmund (Wirtschaftspsychologie (BA), Schwerpunkt: Training und Coaching), alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Lehrtrainer (ECA)

Termine:

Woche 1: 07. – 11. März 2016

Woche 2: 16. – 20. Mai 2016

Woche 3: 27. Juni – 02. Juli 2016

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

NLP-Master-Ausbildung „Work Health Balance“

Trainer: Dipl.-Psych. Cora Besser-Siegmund, Dipl.-Psych. Harry Siegmund und Lola A. Siegmund (Wirtschaftspsychologie (BA), Schwerpunkt: Training und Coaching), alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Lehrtrainer (ECA)

Termine in Hamburg

12.02.2016 Ende: 09.09.2017

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

NLP-Practitioner, DVNLP mit Steinbeis Hochschul- Zertifikat (SHB) NLP-Master, DVNLP

Start:

20. – 22.11.2015 (NLP-Practitioner)

23. – 24.10.2015 (NLP-Master)

Stuttgart

€ 2.395,- zzgl. MwSt.

Trainer:

Ulrich Bührlé, Karin Patzel-Kohler u. a.

KRÖBER Kommunikation

Breite Straße 2

70173 Stuttgart

Tel. 0711-722 333 90

office@kroeberkom.de

www.kroeberkom.de

NLP-Practitioner (DVNLP)

Im Practitioner lernen Sie die grundlegenden Methoden des NLP, bereichert

durch die Eigenentwicklungen unserer „perspektiven-Methode“. So bezeichnen wir unser weiterentwickeltes, innovatives NLP-Modell. Es ermöglicht Einzelpersonen, Teams, Unternehmen und Organisationen, den besten Entwurf ihrer selbst zu kreieren und zu leben.

Termine:

27. – 29. November 2015

08. – 10. Januar 2016

05. – 07. Februar 2016

04. – 06. März 2016

01. – 03. April 2016

29. April – 01. Mai 2016

Ihre Investition:

€ 485,- pro Seminarmodul

Bei Zahlung der gesamten Seminargebühr vor Seminarbeginn: € 2.800,- inkl. MwSt. inkl. 1 Stunde persönliche Supervision/Selbsterfahrung. Seminarort: Unser liebevoll eingerichtetes Seminarzentrum am Goethepark in Weimar.

perspektiven-Institut

Dr. Petra & Ralf Dannemeyer GbR

info@nlp-perspektiven.de

www.nlp-perspektiven.de

NLP Advanced Master mit Qualifikation als Achtsamkeitstrainer

Eine kraftspendende, genussvolle und lehrreiche Zeit erwartet Sie in unserem Seminarzentrum im griechischen Ammoudia. Das verträumte Fischerdorf am Ionischen Meer fasziniert mit unberührter Natur, mystischen Orten und freundlichen Menschen. Diese Ausbildung schließt ab mit den Zertifikaten Advanced Master (DVNLP) plus Achtsamkeitstrainer oder Work-Life-Balance-Trainer. Vermittelt und vertieft werden NLP- und Hypno-Methoden für ein gutes Selbstmanagement, emotionale Stabilität und Stress-Resistenz – für sich selbst und für den Einsatz im professionellen Kontext. Zum Tagesablauf gehören neben dem NLP-Training täglich eine dynamische Morgenmeditation und eine ruhige Abendmeditation am Strand.

Termine:

11. – 13. März 2016 (Weimar)

24. – 31. Mai 2016

(Ammoudia/Griechenland)

Trainer:

Dr. phil. Petra Dannemeyer

Ralf Dannemeyer (lic. rer. publ.)

NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches,

DVNLP, ECA

Ihre Investition:

€ 2.163,- inkl. MwSt.

Absolventen unserer Master-Ausbildung erhalten 20% Nachlass und zahlen nur € 1.730.



**perspektiven –
Institut für Mentaltraining**

Ludwig-Feuerbach-Straße 7b
D – 99425 Weimar

Tel.: 0 36 43 – 4 98 99 55

Fax: 0 36 43 – 4 98 99 56

info@nlp-perspektiven.net

www.nlp-perspektiven.de

IHR EINTRAG

Ein Eintrag kostet € 110,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf www.pkmagazin.de.
Ein großer Eintrag kostet € 250,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf www.pkmagazin.de.

Ansprecherson: Monika Köster – **Telefon:** 05251-1344 14 – koester@junfermann.de

NLP-AUSBILDUNGEN/COACHINGS/WEITERE

NLP Trainer (DVNLP)

Dies ist eine intensive Ausbildung für fortgeschrittene Anwender von NLP, die ihre Kenntnisse (neben)beruflich einsetzen möchten. Sie entwickeln Fähigkeiten und Werkzeuge, um Lerngruppen, Teams und Führungskräfte zu begleiten, zu trainieren und zu schulen. Sie verstehen menschliches Lernen bewusster und trainieren, wie neues Wissen in bereits bestehende Strukturen integriert werden kann.

Termine:

19. – 22. November 2015

11. – 14. Februar 2016

07. – 10. April 2016

20. – 23. Oktober 2016

10. – 13. November 2016

- 4 Seminarblocks á 4 Tage, persönliche Supervision/Coaching zu einem von Ihnen entwickelten Seminar-Design.
- Praxis: Sie assistieren in einem unserer drei- bis fünftägigen Trainings, z.B. zu den Themen NLP, Verhandlung, Rhetorik, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Arbeits-/Betriebsverfassungsrecht etc. (im Seminarpreis enthalten). In all diesen Trainings wenden wir NLP als methodisch-didaktisches Konzept an. Termin nach individueller Absprache.
- Ihre Trainer/in: Die Autoren von „Das NLP-Praxisbuch für Lehrer“ (Junfermann, 2015).

perspektiven-Institut

Dr. Petra & Ralf Dannemeyer GbR

info@nlp-perspektiven.de

www.nlp-perspektiven.de

NLP-Trainer-Ausbildung 2016–2017

Trainer: Dipl.-Psych. Cora Besser-Siegmund, Dipl.-Psych. Harry Siegmund und Lola A. Siegmund (Wirtschaftspsycho-

logie (BA), Schwerpunkt: Training und Coaching), alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Lehrtrainer (ECA)

Termine:

30. Mai – 04. Juni 2016

21. – 26. November 2016

20. – 26. März 2017

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

NLP+wingwave® als einjährige Coachinausbildung

Trainer: Dipl.-Psych. Cora Besser-Siegmund, Dipl.-Psych. Harry Siegmund und Lola A. Siegmund (Wirtschaftspsychologie (BA), Schwerpunkt: Training und Coaching), alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Lehrtrainer (ECA)

Termine in Hamburg

22.01.2016 Ende: 15.01.2017

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

COACHINGS

Integrativ-Systemische Coaching-Ausbildung in Berlin und München

Kern der Ausbildung bildet das Integrative Systemische Coaching von Bernd Isert, bei dem er essenzielle Modelle der Veränderungsarbeit zu etwas Neuem und Ganzem verbindet. Zu den Bausteinen gehören: Systemische und lösungsfokussierte Beratung, Organisations- und Strukturaufstellungen, Neuro-Linguistische Modelle,

Arbeit mit dem Unbewussten und die Neuro-Energetische Kommunikation.

Termine:

Berlin: 5 Module á 4 Tage,

ab 01.10.2015

München 5 Module á 4 Tage,

ab 15.10.2015

Kosten

€ 2.960,-, MwSt.-befreit

Metaforum –

Integrative Kompetenzentwicklung

Brennerstr. 26, 16341 Panketal bei Berlin

fon.: (0)30 - 944 14 900

fax: (0)30 - 944 14 901

info@metaforum.com

www.metaforum.com

WEITERE

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz® Master

Sie modellieren eine erfolgreiche Persönlichkeit in Ihrem speziellen Interessensgebiet, um deren Erfolgsstrategien zu erforschen. Sie lernen, sich authentisch zu präsentieren, darzustellen, erkennen in Gesprächen versteckte Wünsche und Bedürfnisse und können auf diese eingehen.

Start-Termine:

17. – 19.09.2015 Linz

(Modul 2, Einstieg möglich)

01. – 03.10.2015 Nürnberg

(Modul 2, Einstieg möglich)

29. – 31.10.2015 Wien

25. – 27.02.2016 Hannover

Institut Kutschera GmbH

T +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

WEITERE

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz® Practitioner+Coach

Die Kutschera-Resonanz® Methode lehrt die Grundlagen für respektvolle, erfolgreiche Gesprächsführung, sich authentisch darzustellen, Zugang zu Ihren verborgenen Potenzialen zu finden und privat und beruflich zu leben.

Start-Termine:

17. – 19.09.2015 Frankfurt

08. – 10.10.2015 Hannover

22. – 24.10.2015 Wien und Graz

19. – 21.11.2015 Thun

26. – 28.11.2015 Salzburg

Institut Kutschera GmbH

T +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Ausbildung zum wingwave®-Trainer – wingwave® für Gruppen, Teams, Systeme

Die Ausbildung für wingwave®-Coaches

Trainer: Dipl.-Psych. Cora Besser-Siegmund, Dipl.-Psych. Harry Siegmund und

Lola A. Siegmund (Wirtschaftspsychologie (BA), Schwerpunkt: Training und Coaching)

Termine:

28.09. – 02.10.2015 Hamburg

25.01. – 29.01.2016 Hamburg

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de und www.wingwave.com

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

Einfach Visualisieren

Das eintägige Praxistraining „Einfach Visualisieren“ vermittelt die Verwendung von einfachen grafischen Elementen zur Darstellung von Inhalten auf der Flipchart. Sie erlangen Werkzeuge und Fähigkeiten, welche Sie sofort in der eigenen Praxis anwenden können. Die Inhalte werden in kurzen Impulsen vorgestellt und in praktischen Übungen ausprobiert und umgesetzt.

18.09. & 20.11.2015

Frechen-Königsdorf (bei Köln)

€ 200,- inkl. Visualisierungsmaterialien & Trainingsbuch

BUSINESS MEDIATION CENTER

Jörg Schmidt

02268 – 90 86 95

www.einfach-visualisieren.com

Familienaufstellung

Finden und Definieren Sie ein Zuhause, in das jeder gerne kommt. Sie entdecken, wie Sehnsüchte, die über Generationen in Ihrer Familie schlummern, gelebt werden können und versöhnen alte Verletzungen.

Termine:

24. – 26.09.2015 Hannover

20. – 21.11.2015 Nürnberg

26. – 28.11.2015 Rosenberg (NÖ)

18. – 20.03.2016 Frankfurt

Institut Kutschera GmbH

T +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Systemaufstellungen und Gesundheit aus der Praxis – für die Praxis

Systemaufstellungen sind in Beratung, Coaching und Gesundheit eine Art „Schlüsseltechnologie“.

Seminar „Spielerisch verhandeln und gewinnen“

Verhandlungen als Pflichtprogramm zu absolvieren, führt selten zu einem guten Ergebnis. Verhandlungen können aber auch Spaß machen, wenn sie leicht von der Hand gehen, weil sie gut vorbereitet und in der richtigen Haltung durchgeführt werden. Beim Seminar „Spielerisch verhandeln und gewinnen“ erfahren die Teilnehmer, welcher Verhandlungstyp sie sind und welche Strategien sie erfolgreich einsetzen können. Mut und das richtige Werkzeug haben eine direkte Auswirkung auf den Profit. Das Seminar richtet sich an Unternehmer, Selbstständige und Verkäufer, die positiver und selbstbewusster verhandeln möchten, um spielerischer ans Ziel zu gelangen.

Termine:

08./09. September 2015

in Niederkassel (Nähe Bonn)

05./06. November 2015

in Niederkassel (Nähe Bonn)

Trainer:

Sandra Schubert,

Verkaufsexpertin

Tanja Peters,

Mutberaterin

Kosten:

€ 890,00 zzgl. MwSt.

SCHUBS®
VERTRIEBSKONZEPTE

SCHUBS Vertriebskonzepte

Sandra Schubert

Taxistraße 10a

83024 Rosenheim

Telefon 08031/67228

www.schubs.com

WEITERE

Praxisnahes Curriculum, Interventionstechniken, Einzelsetting, NLP, Selbst Ent-Wicklung und Selbst Ent-Faltung, systemische „Feldarbeit“.

Dr. med. Detlef Beier u. andere
DGfS-Lehrtrainer

**12 Module über ca. 2,5 Jahre.
Ab 9.10.2015 in Bremen und umzu.**

Von Ärztekammer als Fortbildung
anerkannt, von DGfS zertifiziert

Beier-Bremen@t-online.de
+49 (0) 170 5643100

„Wie Sie erfolgreicher Online-Trainer werden“ Gratis-Online-Webinar

Wollen Sie als Trainer, Berater, Coach weniger reisen müssen? Möchten Sie Ihr Angebot in Zukunft durch Online-Trainings und eLearnings sinnvoll ergänzen? Die Nachfrage dazu wächst enorm – bei Unternehmen wie Privatpersonen!

Wie genau Sie davon stark profitieren und durch Webinare und Blended-Learning-Angebote Ihre Leistung attraktiver, nachhaltiger und umsatzträchtiger machen, erfahren Sie in diesem Gratis-Webinar:
Gratis-Online-Webinar (ca. 1h am PC)

- **Mi, 02.09.2015**
um 10 Uhr oder 18 Uhr
- **Do, 17.09.2015**
um 10 Uhr oder 18 Uhr

René Penselin, erfolgreicher Unternehmer, zertifizierter Trainer, NLP-Coach und Webinar-Experte lädt Sie ein.

Anmeldung unter: infowebinar.wipec.de

WiPeC – Elisabeth & René Penselin
Telefon: +49 (0) 351. 843 58 41
info@wipec.de



Jennifer B. Kahnweiler
Die Stärken der Stillen

Als Introvertierter versuchen wie extrovertierte Menschen zu agieren – das gelingt nur mühselig und oftmals erfolglos. Dieses Buch richtet sich an introvertierte Menschen, die vor allem im Arbeitsalltag auf authentische Art und Weise erfolgreich sein und ihre Stärken ausbauen wollen.



Ulrike Hensel
Mit viel Feingefühl
*Hochsensibilität verstehen
und wertschätzen*

Ein wissensvermittelndes aber auch ratgebendes Buch, das sich mit Hochsensibilität und deren Auswirkungen in unterschiedlichen Lebensbereichen, von der Familie bis zum Beruf, befasst.

IM NÄCHSTEN HEFT

05 | 2015

TITEL



Wie lade ich das Glück ein?

Die Positive Psychologie und das Neurolinguistische Programmieren nehmen beide die Stärken des Menschen ins Visier – das diesjährige Thema des DVNLP-Kongresses.

MARKT & MENSCHEN



Für den Rest des Lebens

Die Lebensuhr: eine Methode zum Bilanzziehen in der Lebensmitte.

VON SUSANNE KUCKLEI

THEMEN & PRAXIS



Mein voller Ernst

... und trotzdem humorvoll gekontert. Unser Weg zu mehr Schlagfertigkeit führt über unseren inneren Zustand.

VON PETRA SCHÄCHTELE-PHILIPP

TIPPS & TRICKS



„Ein Retro sagt so was nicht!“

Vom Umgang mit innerem und äußerem Widerstand als Quelle für neue Einsichten und Gefühlswelten.

Erfahrungen mit der Gestalttherapie.

VON ANTJE ABRAM

Heft 5/2015 erscheint am 29. Oktober 2015

Anzeigenschluss für Heft 5/2015 ist der 16. September 2015.



IMPRESSUM

Chefredaktion und Büro:
Regine Rachow (V.i.S.d.P.)
Habern Koppel 17 A
D-19065 Gneven
Tel: 03860 502866
E-Mail: rachow@junfermann.de

Bildredaktion:
Simone Scheinert, Monika Köster

Abonnements & Anzeigen:
Simone Scheinert
Projektleitung, Anzeigen,
Website-Betreuung
Tel: 05251 134423
E-Mail: scheinert@junfermann.de
Monika Köster
Anzeigen, Abo-Betreuung
Tel: 05251 134414
E-Mail: koester@junfermann.de

Junfermann Verlag
Postfach 1840
D-33048 Paderborn
Tel: 05251 1344-0
Fax: 05251 1344-44
E-Mail: infoteam@junfermann.de
www.pk-magazin.de

Verlag:
Junfermann Verlag GmbH
Andreasstraße 1a
D-33098 Paderborn
www.junfermann.de

Layout & Satz:
Junfermann Druck & Service GmbH & Co KG,
Paderborn
Druck:
M.P. Media-Print
Informationstechnologie GmbH
33100 Paderborn

© Junfermann Verlag GmbH
Paderborn 2015.
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung des Heftes oder von Teilen daraus nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Die Verantwortung für die Inhalte von Leserbriefen und Anzeigen liegt ausschließlich bei den Autoren bzw. Inserenten. Für unverlangt eingesandtes Material übernimmt der Verlag keine Gewähr. Die Meinung der namentlich gekennzeichneten Beiträge gibt nicht in allen Fällen die Meinung der Redaktion wieder.

Praxis Kommunikation
1. Jahrgang
erscheint 6x jährlich, jeweils Ende
der geraden Monate

Gültige Abopreise Stand 01.01.2015:
Jahresabonnement € 60,-
(inkl. Versandkosten)
Einzelheft € 10,- (zuzügl. Versandkosten)
Studentenabonnement (gegen
Nachweis): € 45,- (inkl. Versandkosten)

Gültige Anzeigenpreisliste vom
1. Januar 2015
ISSN 2364-6802

Bilder von istockphoto und Fotolia:
pawel.gaul, Irochka_t, ollo, Barguti,
Juanmonino, 3quarks, Adam Langviser,
snapphoto, digitalskillet, subman, pollux,
Neustockimages, PeskyMonkey, ineskoleva,
Nikontiger, Enrique Ramos Lopez, Beat
Bieler, piovesempre, PeopleImages,
drbimages, stocktributor, stevanovicigor,
Christine Glade, Todor Tsvetkov,
ozgurdonmaz, Lord Runar, eli-asenova,
MaleWitch, Leonid Andronov, sandramo

Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:
• perspektiven – Institut für Mentaltraining
• Junfermann Herbstvorschau 2015



NLP-KONGRESS DES DVNLP

**NLP UND
POSITIVE PSYCHOLOGIE**

–

Grenzen und Möglichkeiten

31.10. – 01.11.2015

MARITIM HOTEL STUTTGART

Keynotespeaker

Dr. Henning Beck:

"Die größten Neuromythen und
wie unser Gehirn wirklich tickt."

40 Referenten

**35 Vorträge, Seminare
und Workshops**

OpenSpace-Workshop

„Die Zukunft des NLP beginnt jetzt“



WWW.NLP-KONGRESS.DE

Eilert Akademie

für emotionale Intelligenz



Gewinnen Sie einen ersten Eindruck
1minütigen Videotrailer ansehen

Werden Sie Experte für Emotionen in Coaching und Training:
Die Eilert-Akademie bietet Ihnen das Know-how dafür.



Als Emotionscoach
punktgenau
Blockaden lösen und
Ressourcen stärken

4-tägige Ausbildung zum
wingwave®-Coach Berlin, Dortmund,
Düsseldorf, Saarbrücken und
im Raum Frankfurt (Wiesbaden)

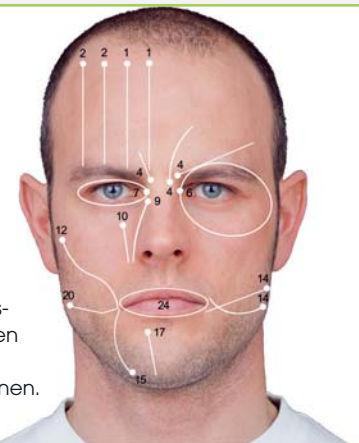
Für eine flexible Methoden-
kompetenz können Sie zusätzlich
verschiedene wingwave®-
Vertiefungsseminare besuchen.

Ausbildung zum wingwave®-Coach

Als Trainer
Wahrnehmung und
nonverbale Kommu-
nikation trainieren

8-tägige Ausbildung zum
Mimikresonanz®-Trainer in Berlin.

Bauen Sie Expertenwissen und
-fähigkeiten im Bereich Emotions-
erkennung und Mikroexpressionen
auf, so dass Sie eigenständig
Seminare dazu durchführen können.



Ausbildung zum Mimikresonanz®-Trainer

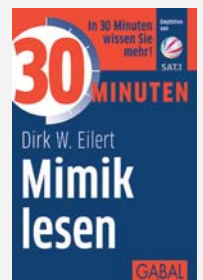
wingwave®-Coaching - die Profibox
(Dirk W. Eilert, Cora Besser-Siegmund)

Maßgeschneiderte
Interventionen
durch flexible
Methodenkompetenz.

Kombinieren Sie
NLP-Formate und
andere Interventionen
mit wingwave.



Ich sehe, was du fühlst...
Die Bücher über Mimikresonanz®



Weitere Informationen und aktuelle Seminartermine finden Sie unter:

www.eilert-akademie.de