

# PRAXIS KOMMUNIKATION

2  
2016

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

## BITTE NICHT LÖSCHEN!

Umgang mit Emotionen im Coaching

+

**Jetzt wird's heiß** ///////////////  
Kochplatten und Coachingprozess

**Keiner mag mich** ///////////////  
Wirklich? Ressourcen-Arbeit

**Warum Coaching wirkt** ////////  
Neuropsychologische Grundlagen

Aktuelle  
Ausbildungs-  
Termine  
auf  
Seite: 73



wingwave®

Erfolge bewegen.  
Blockaden lösen.  
Spitzenleistung erzielen.



Coach finden oder Coach werden:  
[www.wingwave.com](http://www.wingwave.com)

- Internationaler Coachfinder
- Deutschsprachige und internationale **Ausbildungen**
- **Neu:** Ausbildung zum wingwave Trainer
- Mehr als 5000 Coaches weltweit!
- **Internationale Jahrestagung** vom 5.-7. November 2016 zum Thema: „Work Health Balance“
- Anerkennung durch die GNLC®

**NLC** GESELLSCHAFT FÜR  
NEUROLINGUISTISCHES  
COACHING e.V.  
Die Abkürzung zur Lösung

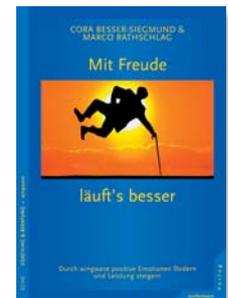


Zum kennenlernen:  
Gratis wingwave App!

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



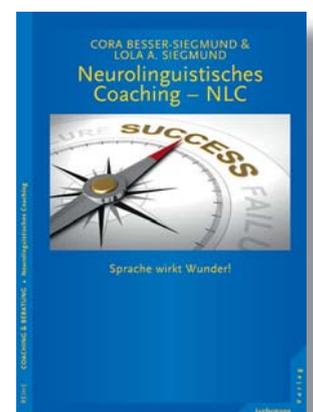
€ 24,90  
ISBN 978-3-87387-758-0



€ 18,90  
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 49,90  
ISBN 978-3-87387-759-7



€ 25,90  
ISBN 978-3-95571-446-8

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

OOO BESSER  
OOO SIEGMUND  
OOO 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

**SOMMERCAMP 2016**

Italien/Abano Terme ▶ 18.7. - 13.8.


**COACHING AUSBILDUNGEN**


- \* Integratives Coaching
- \* Business Coaching
- \* Positive Psychologie
- \* PEP-Ausbildung

**BERATEN**


- \* Hypnosystemische Konzepte
- \* System. Unternehmensberatung
- \* Facilitating Change & Theorie U
- \* Resilienz Salutogenese

**AUFSTELLEN**


- \* System. Strukturaufstellungen
- \* Co-Kreative Aufstellungen
- \* Von alten Meistern lernen
- \* Psychodrama

**EINTAUCHEN**


- \* Angewandte Hypnotherapie
- \* Ausbildung Systemische Trance
- \* Virginia Satir Modell
- \* Ouro Verde & Fogo Sagrado

**NEURO-LOGISCHE PROZESSE**


- \* NLP – alle Level
- \* Zürcher Ressourcenmodell
- \* Schemacoaching
- \* mBraining Zertifizierung

**LÖSUNGSTALK**


- \* Praxiskurs Mediation
- \* Konfliktmanagement
- \* Improvisation (Impro) & Provokative Systemarbeit (ProSA®)

**BODYMIND**


- \* Business Yoga
- \* Embodiment
- \* Self Neuro Reprogramming
- \* Intuitive Kompetenzfelder

Trainerbilder von oben nach unten: Bernd Isert, Dr. Gunther Schmidt, Insa Sparrer & Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd, Dr. Stephen Gilligan, Sabine Klenke & Tom Andreas, Anita Hertel, Dr. Noni Höfner & Dr. Charlotte Tracht

**KREATIVTAGE 29. - 31. JULI**

▼ X-CHANGE ▼  
 Gemeinsam voneinander lernen

▼ ZUKUNFTSKONGRESS 2.0 ▼  
 Neue Methoden, Trends & Anwendungen

0049.(0)30.94414900  
 info@metaforum.com  
 www.metaforum.com

# EMOTIONALER AUSNAHMEZUSTAND



Foto: Kairospress/Thomas Kretschel

**G**erade erleben wir sehr intensiv ein Gefühl, das in unserer aufgeklärten Gesellschaft längst überwunden schien: den Hass. Vor Kameras und Mikrofonen entlädt er sich mit emotionaler Wucht. Und diesmal geht es nicht gegen Stuttgart 21, es geht gegen Menschen. Gegen die Fremden, gegen „die da oben“, gegen die von der „Lügenpresse“. Woher kommt so viel Hass?

Vielleicht war er niemals weg.

Vielleicht gedeiht er gut im Klima des Dramatisierens und Inszenierens einer Kommunikation, die ohne Emoticons und Ausrufezeichen im Dutzend nicht mehr auskommt. Und deren Akteure das Ganze womöglich mit geistiger Auseinandersetzung verwechseln. Was geschieht mit uns, wenn alles den Stempel des Suuiperspitzenmegacoolen bekommt? Wir versinken in emotionaler Beliebigkeit. Und am anderen Ende der Fahnenstange zeichnet jemand vor der Demo einen Galgen auf sein Plakat und schreibt dazu, wenn er dort gern hängen sähe.

Vielleicht fühlten sich schon die vielzierten Wutbürger vom Hass angetrieben. Als Dirk Kurbjuweit den Begriff

2010 erstmals benutzte, schrieb er, dass Wutbürger nicht etwa die Welt verbessern, sondern sich selbst schützen wollten. Was wird aus mir? sei die Frage, die sie umtreibt. Sie sind verunsichert, haben Angst. Von der Politik bekommen sie keine Antwort. Sie spüren, dass es dort fast nur noch um die Inszenierung geht, selten um den Inhalt. Und schon gar nicht geht es um sie und ihre Nöte, für die sie die Politik zuständig machen.

Ein emotionaler Ausnahmezustand gewissermaßen. Auf allen Seiten. Die einen sind gekränkt, weil sie sich mit ihren Ängsten übersehen fühlen. Das treibt sie den neuen Sammlungsbewegungen in die Arme, wo sie plötzlich wahr- und ernstgenommen werden, europaweit. Die anderen verstehen gar nicht, was geschieht. Und reagieren hilflos. „Das sind keine Menschen, die so was tun, das sind Verbrecher“, sagte im Februar der sächsische Ministerpräsident nach einem Brandanschlag auf eine Wohnunterkunft für Flüchtlinge in Bautzen. Irrtum. Auch Verbrecher sind Menschen. Natürlich soll die Zivilgesellschaft ihnen die Grenze zeigen. Sie verläuft dort, wo jemand in seinem Hass Anstand, Menschlichkeit und Würde verletzt. Doch was gewinnen wir, wenn wir diesen Menschen dafür ausgrenzen?

Was wir bekämpfen, stärken wir. Übrigens auch in uns selbst.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht

Ihre

*Regine Rachow*

# IN DIESEM HEFT

02 | 2016

## TITEL

### 10 Jetzt wird's heiß

Coaching-Prozess: Mit dem Kochplattenmodell lässt sich die emotionale Beteiligung des Klienten steuern. VON MARTINA SCHMIDT-TANGER

### 16 Ins Gesicht geschrieben

Mikroexpressionen: Warum Sherlock Holmes ein guter Coach gewesen wäre. VON DIRK W. EILERT

### 20 Wann habe ich das zum letzten Mal gespürt?

Wie wir aus Gefühlen Kraft schöpfen. Auch aus unangenehmen. VON VIVIAN DITTMAR

### 24 Kommen und gehen

Emotions-Surfen beruhigt den Geist. VON CHRISTIAN STOCK

### 28 Vorsicht: emotionale Inkontinenz

Ein Blick unter den „Speckmantel“ der Emotionen. VON HORST LEMPART

### 30 Was fühlst du gerade?

Der Weg zum „Pool of Wisdom“ führt über die Emotionen. VON RAY WILKINS

### 32 Die Bühne der Seele

Eine Teile-Arbeit zur Erkundung der Gefühle. VON FABIENNE BERG

### 34 Flickenteppich an Gefühlen

Gewaltfreie Kommunikation, Gefühle und die Arbeit mit Patchworkfamilien. VON JANA LUDOLF

### 38 Der Mann im Mond

Was man unter emotionaler Intelligenz versteht und wie man sie erlernt. VON ADRIAN SCHWEIZER

### 42 Weniger vom Selben, mehr vom Anderen

Hochsensible Menschen im Coaching. INTERVIEW MIT ULRIKE HENSEL.

## MARKT UND MENSCHEN

### 46 Erwartung und Heilung

Sekundärer Krankheitsgewinn und Glaubenssätze im Gesundheitsbereich. VON PETER KLEIN



10 Jetzt wird's heiß



20 Wann habe ich das zum letzten Mal gespürt?



28 Vorsicht: emotionale Inkontinenz



## 34 Flickenteppich an Gefühlen



## 50 Betrügerische Romanze



## 50 Betrügerische Romanze

Gefahr aus dem Internet: Romance Scam und Coaching verletzter Gefühle. VON SUSANNE PÄPPER

## 52 Gesundes Sendungsbewusstsein

Dialogisches Management, charismatische und narzisstische Persönlichkeiten.

VON SUSANNE KLEINHENZ

## 56 Besuch von alten Schatten

„The Use of the Self of the Therapist“: Über einen Grundsatz von Virginia Satir. VON EVA WIEPRECHT

## 60 Immer schön analog bleiben

Und dann zu des Pudels Kern. Schlaglichter vom Trainer Kongress Berlin.

## 62 Sag, was mit dir ist

Bericht über einen Mediationstag des D A CH e.V.

## 64 Fax to fax oder face to face?

Bericht über den Erdinger Coaching-Kongress.

## THEMEN UND PRAXIS

## 66 Warum Coaching wirkt

Wieviel Neuro steckt im NLP?

VON CONSTANTIN SANDER

## 70 Keiner Mag mich!

Wirklich? Das ruft nach einer Arbeit mit Submodalitäten und Ressourcen.

VON KIRSTEN FRIELINGHAUSEN-LABITZKY

## 72 „Am Ende entscheiden Sie!“

Dos and Don'ts in der Kommunikation unter Kollegen. VON SHELLIE ROSE CHARVET

## 74 „Ich bin zu schwach!“

EMDR-Arbeit mit Kognitionen. VON PETER GERECKE

## TIPPS UND TRICKS

## 76 Didaktische Impulse: Einen Augenblick mehr Zeit

Was tun, wenn keiner antwortet? Fünf Hilfen für eine herausfordernde Seminarsituation.

VON HARALD GROSS

## SERVICE

03 Editorial

06 Whiteboard

07 Nachgefragt ...

08 News

78 Bücher

80 Trainerportraits

82 Seminarkalender

86 Vorschau

86 Impressum

ERHASCHT



Foto: Georges Biard

„Ich habe jedenfalls mehr Männer mit meinen Witzen rumgekriegt als mit meinem Aussehen.“

Die französische Schauspielerin Julie Delpy im Interview. In: SÜDDEUTSCHE ZEITUNG vom 12./13. März 2016



„Du möchtest diesen Menschen die Höchststrafe verpassen, bis du erkennst: Die Höchststrafe, das sind sie selbst.“

Twitter @MickyBeisenherz



„In vielen Fragen, zumal in existenziellen, lernen wir offenbar lieber aus Geschichten als aus How-to-do-Anleitungen. Bereits Aristoteles hatte beobachtet, dass Erzählungen nach dem Muster: Was mir passiert ist und wie ich damit fertig wurde (praxéos mimesis) leichter verstanden und deshalb lieber gehört oder gelesen werden als jede andere Form der Unterrichtung.“

Heiko Ernst, blog.psychologie-heute.de



Barbara.



„Die Karibik ist auf Dauer nichts für mich. Da gehe ich lieber arbeiten.“

Punkrock-Legende Iggy Pop, 69, der vor einer neuen Konzert-Tour steht, zur Frage, wann er „langsam“ abtreten will. Interview im ZEIT-Magazin Nr. 9 vom 18. Februar 2016

NOTIERT



Foto: Frank Busch

Die Organisatorinnen des ProFo: Charlotte Höfner, Noni Höfner.

Ortstermin

ProFo 2016 in Pullach – Lasst euch provozieren!

Für Liebhaber des Provokativen Stils in Coaching und Therapie: Vom 10. bis 12. Juni veranstaltet das D.I.P. in Pullach das zweite Provokative Forum. Diesmal wieder mit vielen spannenden Vorträgen und einem spektakulärem Samstagabend-Programm.

[www.provokativ.com/WAS/Seminare/ProFo/Ueberbl..html](http://www.provokativ.com/WAS/Seminare/ProFo/Ueberbl..html)



Foto: PK

Ortstermin

Landsiedel NLP-Kongress 2016 – Klassentreffen der NLP-Community

Der traditionelle NLP-Kongress von Stephan Landsiedel tagt am ersten Juli-Wochenende, von Freitagabend bis Sonntag, wie gewohnt im Barockschloss Zeilitzheim. Das Programm weist 47 ReferentInnen aus, unter ihnen zahlreiche PK-AutorInnen.

[www.landsiedel-seminare.de/nlp/nlp-kongress/nlp-kongress.html](http://www.landsiedel-seminare.de/nlp/nlp-kongress/nlp-kongress.html)

GELESEN



## Übermenschen, unbelangbar

Es geht noch einmal, Pardon, um Medien und Journalisten und deren Anspruch als Sachwalter der Wahrheit. Ein Anspruch, dem sie in den Augen vieler, nicht nur jener, die auf Demos gern ein hässliches Wörtchen Richtung „Presse“ grölen, nicht gerecht werden. Thomas Meyer analysiert, wie Alphajournalisten dafür sorgen, dass ihnen Menschen nicht mehr glauben: indem sie „die Welt als Wille und Vorstellung“ ihrer selbst inszenieren und einen Journalismus praktizieren, „der sein Maß nur noch in sich selbst findet“. Das Fatale daran ist ihr Öffentlichkeitsmonopol. Und wie sie versteckt in politische

Entscheidungen eingreifen. Frank Schirmacher geißelte kurz vor seinem Tod die Tendenz seiner Kollegen zum „journalistischen Übermenschentum“. Meyer nimmt den Faden auf und fordert „Rechenschaftspflicht der Journalisten gegenüber der Demokratie“. Nur: Wer ist die „Demokratie“, die Rechenschaft fordern könnte? Leider war das Büchlein da schon zu Ende.

Regine Rachow ◀

▶ Thomas Meyer: Die Unbelangbaren. Wie politische Journalisten mitregieren. edition suhrkamp 2015 | 15,- €

GESEHEN



## Ins Bild setzen

Was gehört zu einem gedeihlichen Umgang miteinander? Wertschätzung zum Beispiel. Eine gute Beziehung, klare Absprachen. Logisch. Wir tragen es zusammen, schreiben alles auf, fertig. Fertig? Nicht so bei Visualisierungs-Coach Johannes Sauer. Wenn du die volle Aufmerksamkeit deines Publikums auf das neue Wissen lenken willst, vermittele es in Bildern, sagt er.

Das Chart entstand in einer Weiterbildungsgruppe für Ausbilder, die Probleme mit ihren Azubis hatten. Nach und nach kamen sie dahinter, was sie selbst zu einem gedeihlichen

Klima beitragen können. Ihr Seminarleiter Johannes Sauer fand die Bilder dazu. In seinem jüngsten Workshop auf dem Trainer Kongress Berlin<sup>1</sup> vermittelte er uns Techniken dafür. Und machte Mut. „Jeder kann zeichnen!“ Und wenn uns als Trainer mal so gar kein Bild einfallen will? „Dann fragt eure Teilnehmer.“ Guter Tipp. Unter denen befindet sich immer jemand, der es besser weiß...

Website: [www.johannes-sauer.com](http://www.johannes-sauer.com)

<sup>1</sup> Siehe Bericht in dieser Ausgabe, Seite XX

Regine Rachow ◀

### EIGENES FLIPCHART AN DIE REDAKTION SCHICKEN?

Einfach melden unter: 0 38 60-50 28 66

NACHGEFRAGT

1. Womit locken Sie Ihre Seminarteilnehmer bzw. einen Coaching-Klienten emotional am liebsten aus der Reserve, falls die Ihnen zu cool oder unbeteiligt erscheinen?
2. Wofür können Sie sich begeistern?
3. Wann waren Sie das letzte Mal so richtig überrascht – wovon bzw. von wem?



Horst Lempart, Koblenz

1. Ich schaue doof aus der Wäsche (kann ich gut!) und sage: „Mir fällt bei Ihnen gar nichts mehr ein. Sagen Sie: Wie machen Sie das?“
2. Wenn andere Menschen gut kochen können und mich einladen. Ich erzähle gerne davon und darf dann wiederkommen.
3. Von einer älteren Dame, die mir regelmäßig in der Stadt begegnet und dabei stets ernst und angestrengt blickte. Als ich jüngst um die Ecke bog, erschrak sie wohl derart, dass sie lächelte und mich zurück grüßte. Jetzt ist das Eis gebrochen.



Adrian Schweizer, Gockhausen, nahe Zürich

1. Indem ich ihnen beibringe, sich zu assoziieren, d.h. in sich selbst einzufühlen: 1st position gehen!
2. Für authentische Menschen. Der persönliche Wandel der Kanzlerin begeistert mich. Sie wirkt erstmals echt und authentisch. Was sie daraus gemacht hat, ist eine andere Frage.
3. Vom 17-jährigen Sohn meiner Partnerin. Seit er von seinem Japan-Jahr zurückgekehrt ist, ist unser Verhältnis plötzlich ein sehr gutes.

## WEITERBILDUNGS-SZENE DEUTSCHLAND

## Schwieriger Einstieg

Die Honorarsätze für Trainer, Berater und Coaches bewegen sich nach oben. Das ergab eine aktuelle Online-Umfrage des Fachverlags managerSeminare unter rund 1.500 Weiterbildnern im Dezember 2015. Die Honorarspanne allerdings bewegt sich zwischen Mindestlohn und fünfstelligen Honoraren für sogenannte Speaker. Und der Einstieg in den Beruf des Weiterbildners sei nach Auskunft von Studienautor Jürgen Graf auch in der derzeit positiven wirtschaftlichen Lage schwierig und erfordere Durchhaltevermögen. Die Studie beschreibt im einzelnen, wie lange die Durststrecke dauern kann und welche Vergütung erreichbar und realistisch ist.

► Jürgen Graf: Weiterbildungsszene Deutschland 2016. Honorar- und Gehaltsstudie Trainer, Berater und Coachs. Bonn 2016, kt., 104 Seiten, ISBN 978-3-95891-013-3, 99,50 Euro.

## Riskante Emotionen

Eine erhobene Stimmlage in sehr emotional ausgetragenen Konflikten kann in einer Partnerschaft auf eine baldige Trennung oder Scheidung hindeuten. Dies gilt jedenfalls für Frauen. Bei Männern ist ein erhöhter Spiegel des Stresshormons Cortisol während des Ehestreits ein möglicher Hinweis auf ein bevorstehendes Scheitern der Beziehung. Dies ergab eine Langzeitstudie der TU Braunschweig, in der Wissenschaftler untersuchten, inwieweit Parameter wie Stimmfrequenz, Blutdruck oder Cortisolspiegel Trennungen vorhersagen können. Sie berichteten darüber auf dem Deutschen Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie Mitte März in Potsdam.

Zugrunde lagen physiologische Werte, die in den 1990er-Jahren bei 68 Paaren erhoben wurden, sowie Fragebögen zu ihrem Konflikt- und Kommunikationsverhalten und Videoaufzeichnungen von Streitsituationen. Elf Jahre später hatte sich etwa jedes dritte Paar scheiden lassen. Als einzig signifikanter Vorhersagefaktor zeigte sich in der Studie bei Frauen die Sprachgrundfrequenz und bei Männern eine erhöhte Cortisol-Ausschüttung in Konfliktsituationen. Die Ergebnisse bestätigten nach Auskunft von Studienleiter Kurt Hahlweg, wie wichtig es für die Stabilität einer Beziehung ist, Konflikte nicht zu häufig emotional ausufernd zu lassen. Die Studie ist die weltweit erste, die sowohl physiologische Parameter als auch das Kommunikationsverhalten über einen so langen Zeitraum hinsichtlich ihrer Vorhersagekraft bezüglich Scheidung und Trennung untersuchte. Weitere Forschungen sollen diese Erkenntnisse nun erweitern.

► <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20053393>

Foto: Hervé Bocherens



## PALÄONTOLOGISCHE STUDIE

## Neues vom Säbelzähntiger

Zuweilen leiten Kommunikationsprofis das Muster irrationaler Emotionen von der Angst unserer Altvorderen vor dem Säbelzähntiger her. Nun entdeckten Forscher am Senckenberg-Zentrum der Universität Tübingen, dass das bis zu 400 Kilogramm schwere Raubtier seine Beute nicht, wie bisher angenommen, im Wald jagte, sondern auf trockenem, offenen Gelände. Um dessen Nahrungsgewohnheiten zu erkunden, analysierten die Forscher Knochen von Säbelzähntigern, die in der argentinischen Pampa zwischen 25.000 bis 10.000 Jahren v. Chr. gelebt hatten, und verglichen sie mit Proben möglicher Beutetiere sowie anderer eiszeitlicher Raubtiere. Sie wiesen nach, dass die Groß-Katzen mit ihren 30 Zentimeter langen Zähnen keine Tiere aus in dichter bewachsenen Gebieten fraßen, sondern Steppenbewohner wie das Huftier *Macrauchenia*.

Antje Karbe ◀

► Zum Bild: Säbelzahn aus der Eiszeit. Fundort: Argentinien.

## RESILIENZFORSCHUNG

## Neuer Fragebogen für Kohärenzsinn

Psychologen der Universität Zürich entwickelten einen Fragebogen, der den Kohärenzsinn für die Trauma-Bewältigung sachgerechter als bisher erfasst. Nach Aron Antonovsky ist Kohärenzsinn eine zentrale Eigenschaft von Resilienz, psychischer Widerstandsfähigkeit. Die Züricher Forscher haben das ursprüngliche Konzept nun auf den Kern zurückgeführt: das prinzipielle Vermögen, extrem belastende Lebensereignisse in das eigene Weltbild einzuordnen. Antonovskys Erfassungsmethode bezog auch die Fähigkeit mit ein, aus Extremerfahrungen Sinn zu ziehen. Das brachte widersprüchliche Resultate. Und für die individuelle Sinnfindung nach Traumata liegen inzwischen spezifische Erfassungsmethoden unter dem Begriff der posttraumatischen Reifung vor. Der neue Fragebogen ist sprachlich auch prägnanter und kürzer als der ursprüngliche.

Nathalie Huber ◀

► Rahel Bachem & Andreas Maercker. Development and psychometric evaluation of a revised Sense of Coherence Scale. *European Journal of Assessment*. March 14, 2016. Doi: 10.1027/1015-5759/a000323

## STUDIE MIT GRUNDSCHULKINDERN

## Weniger Angst durch Yoga

Yoga scheint auch bei Grundschulkindern einen positiven Effekt auf das physische Selbstkonzept und den Umgang mit potentiell angsterzeugenden Situationen zu haben. Zu diesem Schluss kommen Forscherteams der Universitäten Regensburg und Münster aufgrund einer Studie, die in der Zeitschrift *Movement Science and Sport Psychology* erschien. Für Erwachsene und ältere Kinder ist der begünstigende Einfluss von Yoga bereits nachgewiesen worden. Für die aktuelle Studie wurden 12 Mädchen und 12 Jungen im Alter von 6 bis 11 Jahren zweimal wöchentlich über einen Zeitraum von sechs Wochen in Yoga trainiert. In einer Kontrollgruppe trieben Kinder auf übliche Weise Sport. Wegen der verhältnismäßig kleinen Versuchsgruppen sind weitere Studien notwendig.

A. Schlaak ◀

▶ Zur Studie: [http://epub.uni-regensburg.de/33270/1/169007\\_Richter\\_ProvisionalPDF.pdf](http://epub.uni-regensburg.de/33270/1/169007_Richter_ProvisionalPDF.pdf)

## INTERNET UND ZUFRIEDENHEIT

## Frauen schneller unzufrieden als Männer

Bei problematischer Internetnutzung sinkt die Lebenszufriedenheit unter Frauen viel deutlicher als unter Männern, und dies obwohl die Nutzungsdauer bei den Teilnehmerinnen viel geringer als bei den Männern war. Dies entdeckten Wissenschaftler der Universität Ulm in einer Studie mit 4850 Teilnehmern. Sie vermuten, dass Männer über eine höhere Reizschwelle verfügen. Außerdem seien sie häufiger als Gamer in Online-Spielen unterwegs und Frauen mehr in sozialen Netzwerken. Letzteres bereitet nachweislich mehr Verdross. Als problematisch eingeschätzt wurde die Internetnutzung von 28 Prozent der männlichen Studienteilnehmer und von gut 24 Prozent der weiblichen. Die Studienergebnisse erschienen in der Fachzeitschrift *Psychiatry Research*.

A. Weber-Tuckermann ◀

▶ Zur Studie: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2016.02.017>

# Bloß nicht nerven!

Wer in Verhandlungen Ärger vortäuscht, damit die Gegenseite einknickt, hat das Nachsehen, wie ein Forscherteam der University of New Hampshire erkundete. Die Verhandlungspartner vertrauen dann weniger dem Angebot und kooperieren nicht mehr. Gespielter Ärger frustrierte und ruinierte die Verhandlung in den Experimenten. Gespielte Freude hingegen motivierte und beförderte den Verhandlungsverlauf.

# 412 JAHRE

könnte Twitter mit den Cash-Reserven von 3,5 Milliarden Dollar überleben, die der Kurz-Blogging-Dienst in zehn Jahren seines Bestehens angehäuft hat. Das ermittelte die Firma S & P Capital IQ. Twitter steht für grenzenlose Euphorie und Hoffnung ebenso wie für entfesselten Hass und Extremismus. 412 Jahre? – „Reichlich Zeit, um zu überlegen, wie es weitergeht“, schreibt ein deutsches Nachrichtenmagazin zum Jubiläum.



BITTE NICHT LÖSCHEN!

# JETZT WIRD'S HEISS

Das Rezept allein ergibt noch keine nahrhafte Bouillon. Das Kochplattenmodell für die Prozesssteuerung im Coaching.

VON MARTINA SCHMIDT-TANGER

**D**er Klient wirkt desinteressiert, belehrend, antwortet zu schnell oder spielt mit Ihnen das Spiel „Ja, aber ...“. Irgendwie läuft es nicht, keine Momente der tiefen Nachdenklichkeit, keine Ergriffenheit, kein Aha-Erlebnis, keine Zunahme der körperlichen Symmetrie. Alles im Coaching ähnelt einem netten Gespräch am Mittagstisch in der Kantine.

Ist das so – dann ist Ihr Coaching zu kalt und es wird höchste Zeit, die Temperatur heraufzudrehen. Wie geht das?

### Das Kochplattenmodell

Ein Coach sollte jederzeit wissen, an welcher Stelle sich der Coachingprozess gerade befindet und mit welcher Temperatur gearbeitet wird. Und er sollte die Fähigkeit besitzen, dies präzise zu steuern. Es geht darum, den emotionalen roten Faden zu halten, etwa ein Ausweichen des Klienten zu registrieren, den Prozess dann sicher und stringent zu halten und das limbische System gezielt anzuregen.

Mit zwei Variablen kann sich ein Coach dabei sehr gut orientieren: Die eine ist das *Feld der Intervention*, die andere die *Betriebstemperatur*. Unabhängig vom Inhalt kann ich feststellen, ob der Klient über sein Problem (P), sein Ziel (Z) oder über Ressourcen (R) spricht. Ich nenne diese Felder der Interventionen das „Kochplattenmodell“ (siehe Grafik S. 12 – Abb. 1). Die wichtigen Fragen dabei: Auf welcher

Platte steht der Topf? Und wie warm ist es dort?

Beispiele für Aussagen des Klienten und die Identifikation der zugehörigen Felder:

„*Ich weiß nicht, was ich machen soll. Es ist alles so schwierig.*“ (Problemfeld)

„*Ich will unbedingt weiterkommen an diesem Punkt.*“ (Zielfeld)

„*Ich habe schon mit einem Freund darüber gesprochen, der das vor drei Jahren auch geschafft hat.*“ (Ressourcenfeld)

Hier folgen zunächst einmal mögliche Fragen, mit denen ich als Coach die unterschiedlichen Kochplatten ansteuern kann.

### Problemcheck LEAVE

**L – Leiden:** Was sind die Symptome, worunter leidet die Person, das Team, das System?

**E – Entwicklungsgeschichte des Problems:** Was wird als Ursache gesehen, wo kommt es her? Biografie des Problems: Wann trat es in welcher Form auf, wie hat es sich verändert, gab es Zeiten, in denen es nicht da war?

**A – Auswirkungen des Problems:** Was für Effekte hat das Problem?

**V – Verluste:** Was ist der sekundäre Gewinn des Problemzustands? Was würde verlorengehen an Schutz, Vergünstigungen, Beziehungsgleichgewicht etc., wenn das Problem nicht mehr da wäre?

**E – Evidence (Offensichtlichkeit) des Problems:** Woran merke ich (VAKOG<sup>1</sup>), dass das Problem da ist, stattfindet, ▶

<sup>1</sup> Abkürzung für die einzelnen sinnlichen Wahrnehmungsfelder: visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch (riechen), gustatorisch (schmecken)

# Auf welcher Platte steht der Topf? Und wie warm ist es dort?

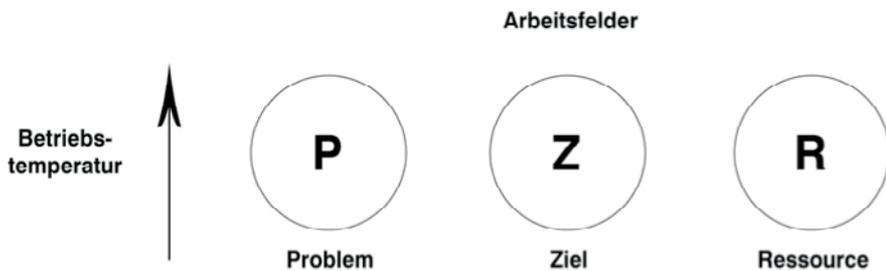


Abb. 1: Die Kochplatten.

geschieht? Was passiert, was muss geschehen, damit der Klient sagt: „So, jetzt habe ich das Problem, das Problem ist da, es passiert gerade.“

## Zielecheck REACH

**R – Relevanz:** Ist das Ziel wirklich wichtig? Ist es das richtige Ziel (Meta-Ziel)? Ist es das eigene Ziel oder ein bewusst oder unbewusst übernommenes Ziel von jemand anderem?

**E – Evidence** des erwünschten Zustands: Woran ist das Ziel zu erkennen? Wie weiß ich, dass das Ziel erreicht ist? Was sind die Kriterien der Zielerreichung nach VAKOG?

**A – Auswirkungen:** Gewünschte und erwartete Auswirkungen bzw. Effekte der Zielerreichung. Was ist sichergestellt, wenn das Ziel erreicht ist? Ökologie: Gibt es etwa negative Auswirkungen?

**C – Change, Veränderungsweg:** Wie soll der Weg vom Problem zum Ziel aussehen? Wie soll die Veränderung stattfinden? Wie lange soll bzw. darf sie dauern? Vorstellungen, Fantasien, Ideen zur Veränderung.

**H – Hemmnisse und Hindernisse,** die bisher verhinderten das Ziel zu erreichen. Informationen daraus sind eventuell für das Formulieren des Ziels

wichtig. Ist das Beschreiten des Lösungswegs in der bestehenden Struktur (Lebensumstände/Bedingungen) möglich, das heißt gibt es eine realistische Chance, den Weg zu gehen? Oder müssen vorher noch andere Dinge geändert werden?

## Ressourcencheck HELP

**H – „Helfende Hände“** suchen, finden, annehmen. Gibt es ein stützendes Umfeld: Personen, Informationen, Sachen, die als externe Ressourcen zur Verfügung stehen und den Veränderungsprozess positiv begleiten und stützen? (Virginia Satir nannte dies „nährende Beziehungen“.)

**E – Effekte:** Mögliche Konsequenzen des Ressourceneinsatzes. Kann der Klient seine Fähigkeiten für sein Ziel einsetzen oder gibt es Widerstände, Ökologie-Probleme und unerwünschte systemische Auswirkungen, wenn die vorhandenen Ressourcen tatsächlich genutzt werden?

**L – Lernen:** Muss bzw. kann etwas völlig Neues gelernt werden? Was genau und wie genau sollte es gelernt werden? Oder ließe sich das mutmaßliche Defizit unter einem anderen Blickwinkel in einem anderen Kontext als Ressource erleben? Es kann dann durch das Ler-

nen bzw. Erkennen im Prozess des Reframings zur Ressource werden.

**P – Positives Pacen:** Wo gibt es schon Lösungen? Können andere Ressourcen aus anderen Bereichen des Klienten für dieses Problem genutzt werden? Kann der Klient sich selbst modellieren (Selbstmodellierung) oder können die fehlenden Ressourcen bei anderen abgesehen bzw. gelernt werden (Fremdmodellierung)?

Zu beachten ist: Bei einigen Fragen kann der Coach eine bestimmte Platte ansteuern, der Klient antwortet jedoch eventuell auf einer anderen. Beispiel: Die Frage nach den Auswirkungen, wenn das Ziel erreicht ist, kann durchaus mit einem neuen Problem des Klienten beantwortet werden. Oder bei der Frage nach den helfenden Händen: Es gibt keine und der Klient ist wieder auf der P-Platte. Das sollte ein Coach bemerken und die Vorlieben des Klienten für eine bestimmte Platte im Auge behalten.

Übrigens gibt es auch unausgeglichene arbeitende Coaches mit einer Vorliebe für bestimmte Platten und dem stundenlangen Verweilen darauf!

## Die Betriebstemperatur

Jenseits der unterschiedlichen Fragen auf den verschiedenen Kochplatten ist das emotionale Beteiligtsein, d.h. die „Betriebstemperatur“, der Gradmesser der Wirksamkeit eines Coachings und die Grundlage jeder stabilen Veränderungsarbeit. Ohne emotionale Relevanz und wirkliche Beteiligung des Coachees ist es nur gut, dass man drüber geredet hat. Diese Gespräche sind „Pseudo-Coachings“, empathisch

ches Geplauder. Da steht ein Topf mit Wasser und Gemüse und einem Huhn auf der kalten Platte oder wird von einer lauwarmen Platte zur anderen gezogen. Coach und Klient können dann lange darauf warten, dass daraus eine schmackhafte Hühnersuppe wird. Ohne die Steuerung der Herdplatten passiert gar nichts.

Neue Bahnungsprozesse im Gehirn benötigen eine entsprechende Emotionalisierung. Als spezifische Hirnstruktur ist für die Emotionsverarbeitung das limbische System zuständig. Erst im angeregten Zustand vermag es neuronale Signalstoffe auszuschütten, welche die Neubildung und Neustrukturierung von synaptischen Schaltungen – und somit Veränderung – überhaupt erst ermöglichen.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Veränderung und der emotionalen Erregung, der grafisch wirkt wie ein umgekehrtes U (siehe Abb. 2). Das heißt, die Veränderungswahrscheinlichkeit ist dann am größten, wenn die Erregung ein mittleres Niveau hat.

Ist zu wenig Aktivierung da (in der Abbildung im linken Bereich) fühlt der Klient sich sicher, behütet. Er hat scheinbar alles im Griff und kann prima analytisch über die Dinge reden. Diese kühle, distanzierte, lediglich verbale Vorgehensweise im Coaching bringt nicht viel. Da wird nur das Kochgeschirr sortiert oder im Kochbuch gelesen.

Auch ein Übermaß an Aktivierung (in der Abbildung rechts) ist schlecht,

es werden dabei lediglich Ur-Impulse mobilisiert. Effekte sind hohe emotionale Erregung und Hilflosigkeit und die aktivieren im Klienten entwicklungs geschichtlich alte Handlungsmuster wie Flucht und Kampf, schlimmstenfalls auch eine Re-Traumatisierung. Alles kocht über und das überschäumende Problem verschmiert alle anderen Platten.

### Neues kochen

Die interessante Frage beim Coaching lautet stets: Wie heiß ist die Platte? Wie emotional bewegt, engagiert, involviert ist der Klient? Mit wie viel

Wichtig ist das Bewusstsein des Coachs über das jeweilige Feld, um einen Wechsel des Klienten zu bemerken oder anzuregen. Manche Töpfe stehen ewig auf der falschen Platte (P statt R), werden dauernd unkoordiniert hin und her gezogen oder haben die falsche Temperatur. Sie sind viel zu kalt, sodass nichts passiert, oder sie sind viel zu heiß, sodass das Thema anbrennt (Re-Traumatisierung).

Manchmal sind noch keine oder die falschen Zutaten im Topf. Wichtige Ressourcen (Salz, Zucker) sind noch nicht aufgebaut (innere Stabilisierung) oder werden in unpassenden Mengen zum ungünstigen Zeitpunkt in den

## Wie emotional bewegt, engagiert, involviert ist der Klient?

innerer Beteiligung erlebt er das Thema? Kann sich bei dieser Temperatur etwas verändern, kann etwas „Neues“ gekocht werden oder wird lediglich die Küche besichtigt bzw. das Rezept vorgelesen (statt „Man nehme ...“ dann allerdings „Man könnte ...“)?

Als Coach im Business stehe ich selten vor der Anforderung, die Betriebstemperatur senken zu müssen. Hier bin ich eher herausgefordert, eine relevante Betriebstemperatur bei Klienten zu erreichen, die oft genug sagen: „Mir geht es normal, ich fühle nichts. So weit ist alles ganz o.k. ...“

falschen Topf geschüttet. Das zu sehen, zu fühlen und zu steuern ist eine Kunstfertigkeit, die mit den Jahren der Erfahrung immer besser wird.

Alles, was die Person stärker zum Thema hinführt, erhöht die innere Beteiligung. Alles, was die Person ihr Thema mit Abstand erleben lässt, kühlt den Prozess ab. Die Wahl des richtigen Arbeitsfeldes und der richtigen Temperatur machen einen guten Prozess aus. In meinen Seminaren zum Thema „Betriebstemperatur“, u. a. im provokativ-intuitiven Coaching, üben wir mit einigen der folgenden Interventionen zur Verstärkung der emotionalen Relevanz immer wieder das Erkennen des Prozesses und die passende Intervention.

**Stabilisieren und Verdichten von kurzen Intensitätsmomenten.** Augenblicke der Nachdenklichkeit, Zentriertheit und Beteiligung werden verlangsamt, fokussiert und verstärkt.

Klientin: „Nein, so ist es nicht, aber ich muss schon aufpassen ...“

Coach: „Bleiben Sie dabei ... für einen Moment ... und lassen mich noch einmal wissen, wie Ihr Erleben ist ..., wenn Sie sagen, 'ich muss schon ...“

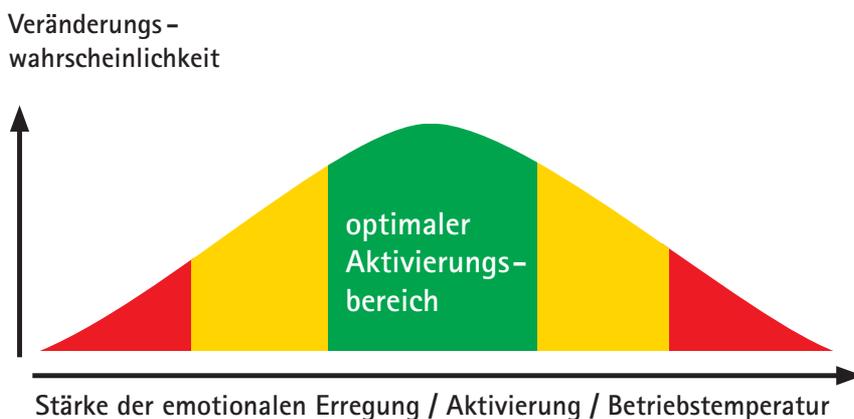


Abb. 2

# Nur wenn es „emotional“ wird, wird Neulernen des Gehirns möglich.

*aufpassen‘ ... Was passiert da in Ihnen? Welches Gefühl haben Sie dann? Bleiben Sie einmal dabei.“*

**Re-Orientieren mithilfe des eigenen Zitates.** Aussagen werden wiederholt, sodass der Klient noch einmal die emotionale Wirkung seines Satzes spüren kann.

Coach: *„Halten Sie für einen Moment inne und vergegenwärtigen Sie sich noch einmal, wie Sie eben gesagt haben <Zitat, verbal und nonverbal> ... und in dem Moment, wo Sie <Zitat> sagten, was erleben Sie da ... jetzt ... hier ...?“*

*„... gibt es in diesem Moment etwas, das in einer bestimmten Weise im Vordergrund ist und wo Sie innerlich in Kontakt kommen mit einem bestimmten Gefühl ...?“*

Dies sind hypnotische Sprachmuster, um eine bestimmte Intensität zu erreichen, Sie können aber auch einfach den Satz wiederholen und abwarten.

Klient: *„Ich bin mit allem immer allein.“*

Coach: *„Ich bin mit allem immer allein.“* (Schauen, warten, sacken lassen.)

**Perspektivenwechsel und Mustersuche.** Sich wiederholende Muster werden gesucht, um den Zusammenhang zu auslösenden Situationen oder übergreifenden Themen herzustellen.

Klient: *„Ich fühle mich von mir selbst in eine Richtung gedrängt.“*

Coach: *„Woher kommt diese metaphorische Beschreibung? Wo gab es einmal eine Situation in Ihrem Leben, in der Sie etwas erlebt haben, das zu tun hatte mit ‚Richtung‘, ‚Drängen‘, mit ‚ich wurde gedrängt‘, in eine Richtung gedrängt“?* (Der Coach kombiniert die Original-Begriffe als

emotionale Suchinstruktion für den Klienten)

**Beziehung zum Coach nutzen.** Der Coach meldet seine eigenen Gefühle im Hier und Jetzt des Coachingkontextes zurück. Nicht als Wahrheit, sondern als neugierige, interessierte Anfrage an den Klienten, (Achtung: keine Schuldzuweisungen, Anklagen etc.!)

Coach: *„Wenn Sie mir jetzt so darüber berichten, wie Sie sich dem Thema bisher angenähert haben und auch wie Sie jetzt im Moment damit umgehen, empfinde ich eine gewisse Resignation und ich erlebe Sie mir gegenüber dennoch als ungeduldig. Können Sie mit dieser Beschreibung etwas anfangen?“*

**„Heilige Momente“ erlauben und aushalten können.** Die Intensivierung von Coachingkontakten hat viel damit zu tun, dass der Coach im Amt bleibt und in der Lage ist, „heilige Momente“ auszuhalten. Durch Warten, Nicken, Schauen und Schweigen wird vom Coach quasi passiv (durch eigene emotionale Relevanz) das Ansteigen der emotionalen Beteiligung erlaubt.

Mit dem Punkt „Schweigen und Warten“ haben vor allem Coaches Schwierigkeiten, die über die inneren Antreiber „Beeil dich!“ und „Streng dich an!“ verfügen. Und sie verspüren den Druck, Pausen mit Interventionen zu füllen. Mit einem gut gemeinten „Hier muss ich doch etwas tun!“ unterbrechen sie den Prozess unbewusst oft.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Nur wenn es „emotional“ wird, wird Neulernen des Gehirns möglich. „Begreifen ändert, doch nur bei gleichzeitiger Ergriffenheit.“ ◀◀



Zur Autorin

**Martina Schmidt-Tanger**

Münster, Diplom-

Psychologin, NLP-

Lehrtrainerin und

Lehr-Coach mit eigenem

Ausbildungsinstitut.

[www.nlp-professional.de](http://www.nlp-professional.de)

Marsha Linehan

# DBT Handbuch

## der Dialektisch-Behavioralen Therapie

Zur Behandlung psychischer Störungen



### BAND 1

#### DBT Skills Training Manual

ISBN 978-3-86294-035-6 | Hardcover  
ca. 500 Seiten | Din A 4 | € 74,-

### BAND 2

#### Handouts und Arbeitsblätter

ISBN 978-3-86294-036-3 | Spiralbuch  
ca. 420 Seiten | Din A 4 | € 68,-

### DBT-HANDBUCH (beide Bände)

ISBN 978-3-86294-037-0 | € 128,-

Aus dem TRAININGSMANUAL ist ein vollständiges Lehrbuch und Praxis-Handbuch geworden, das alles enthält, was benötigt wird, um wirksame Psychotherapie zu machen – zusätzlich zu störungsspezifischen Interventionen.

Die große Meisterin der Psychotherapie MARSHA LINEHAN nimmt im zweiten Band den noch nicht so erfahrenen und sicheren Psychotherapeuten an der Hand und begleitet ihn bei den schwierigen Passagen der Psychotherapie, die sich bald genug einstellen.

Aber auch wir erfahrene PsychotherapeutInnen lernen von ihr so viel, dass sich sagen lässt: Das DBT-HANDBUCH gehört in jede psychotherapeutische Praxis und Klinik.

Stöbern Sie in  
unserem neuen Online-Shop

[www.cip-medien.com](http://www.cip-medien.com)

oder fordern Sie den  
aktuellen Katalog an unter:

[info@cip-medien.com](mailto:info@cip-medien.com)

oder Tel. 089-13 92 60 31

BITTE NICHT LÖSCHEN!

# INS GESICHT GESCHRIEBEN

Mikroexpressionen: Warum  
Sherlock Holmes ein guter  
Coach gewesen wäre.

VON DIRK W. EILERT

**M**aria ist Anwältin und gleichberechtigte Partnerin einer Kanzlei. Sie kommt ins Coaching, weil sie die gemeinsamen Meetings mit ihren Kollegen stressen: „Ich habe starke Angst, wenn ich etwas präsentieren muss.“ Um den Auslöser für den Stress zu finden, bitte ich Maria solch eine Situation vor ihrem inneren Auge aufzubauen. Sie schließt die Augen und nach ein paar Sekunden zuckt fast unmerklich ihr linker Mundwinkel.

Faszinierend, denke ich, das ist kein Hinweis auf Angst, sondern auf Geringschätzung. „Wenn ich es richtig wahrnehme, spüren Sie gerade Geringschätzung“, sage ich. Ein Ausdruck von Überraschung huscht über Marias Gesicht, und schon eine Sekunde später nickt sie: „Das ist ja irre. Das war mir bis eben gar nicht bewusst. Eine Kollegin von mir spielt sich in den Meetings oft in den Vordergrund und stellt blöde Fragen, aus meiner Sicht völlig unnötig.“ Maria beschreibt sich selbst als eher harmonieliebende Person. In solchen Momenten falle es ihr schwer „richtig zu reagieren“. „Am liebsten würde ich der Kollegin ganz offen meine Meinung sagen, aber das tut man ja nicht, oder?“ Bei dieser Aussage zucken kurz ihre Augenbrauen-Innenseiten hoch.

„Sie fühlen sich in der Situation hilflos, richtig?“

„Ja, absolut“, antwortet Maria.

In der Coachingsitzung fokussieren wir den unangenehmsten Moment des Meetings und lösen die emotionale Blockade mittels der wingwave-Methode über die bilaterale Hemisphä-

ren-Stimulation. In der nächsten Coachingsitzung sagt Maria: „Ich kann es noch gar nicht recht glauben: Ich war im letzten Meeting super entspannt und irgendwie habe ich das Gefühl, dass sich auch das Verhältnis zu meiner Kollegin verbessert hat.“

Die Mikroexpressionen von Geringschätzung und Hilflosigkeit in Marias Gesicht dauerten etwa 100 Millisekunden. Hätte ich sie übersehen, wären wir im Coaching nicht so schnell oder möglicherweise gar nicht zum Thema vorgedrungen. Diese Erfahrung mache ich immer wieder. Auch die Forschung bestätigt das. So untersuchte 2014 ein schwedisches Forscherteam um die Psychologin Irena Makower die Emotionserkennungsfähigkeit von 31 kognitiven Verhaltenstherapeuten. Die Fragestellung lautete: Wie beeinflusst die Fähigkeit, präzise zu erkennen wie sich der Patient fühlt, das Ergebnis einer Psychotherapie? Die Wissenschaftler fanden einen signifikanten und positiven Zusammenhang zwischen einer hohen Emotionserkennungsfähigkeit des Psychotherapeuten und dem Therapieergebnis, gemessen an der Zunahme des Selbstwertgefühls des Patienten – eine der wichtigsten emotionalen Ressourcen. Und: Je besser die Therapeuten mitbekamen, wie sich ihr Gegenüber fühlt, desto zufriedener waren die Patienten mit der Therapie.

Sind wir nicht von Natur aus begabt, in den Gesichtern anderer Menschen zu erkennen, wie sie sich fühlen? Gemeinsam mit dem Wirtschaftspsycho-

logen Dennis Rabe habe ich einen Test entwickelt, mit dem sich leicht und schnell die Emotionserkennungsfähigkeit einer Person messen lässt. Das Ergebnis: Die durchschnittliche Emotionserkennungsfähigkeit der getesteten Coaches liegt bei nur 40 Prozent. Das bedeutet, weniger als die Hälfte der im READ-Test auf einem Computerbildschirm angezeigten Emotionsausdrücke wurde richtig erkannt. Diese Zahlen beziehen sich auf Mikroexpressionen von 100 Millisekunden. Dauerten die Gesichtsausdrücke 300 Millisekunden, lag die Quote bei durchschnittlich 55 Prozent.

### „Wahre Gefühle“

Wenn Sie Ihre Emotionserkennungsfähigkeit ausbauen möchten, spielt die Mimik eine Schlüsselrolle. Der Grund dafür ist simpel: Nervenbahnen verknüpfen unsere mimische Muskulatur direkt mit dem limbischen System, gewissermaßen dem Zentrum der Emotionsverarbeitung im Gehirn. Dies führt dazu, dass Mimik schneller ist als der Verstand. Schon in den 60er-Jahren entdeckten die beiden US-amerikanischen Psychologen Haggard und Isaacs, als sie sich Aufzeichnungen von Psychotherapie-Sitzungen in Zeitlupe ansahen, im Gesicht der Patienten sehr schnelle emotionale Ausdrücke.

Anhand von Videos etwa von Politikern lässt sich rasch verstehen, worum es geht (siehe QR-Code). ▶



QR-CODE

QR-Code scannen und mehr zum Thema erfahren.

<https://m.youtube.com/watch?v=CbQL1PtmlT4>

# Achten Sie im Coaching auf die feinen und schnellen Bewegungen in der Mimik Ihrer Klienten.

Achten Sie im Coaching also vor allem in Schlüsselmomenten, bei wichtigen Fragen, die Sie stellen, oder während einer Intervention auf die feinen und schnellen Bewegungen in der Mimik Ihrer Klienten. Diese verraten Ihnen unbewusste oder unausgesprochene Emotionen.

Noch einmal zur schwedischen Studie: Dort wirkte sich die Ausprägung der Emotionserkennungsfähigkeit in Bezug auf verschiedene Emotionen unterschiedlich aus. Je besser der Psychotherapeut z. B. Angst in der Mimik seiner Patienten zu erkennen vermochte, desto besser war das Therapieergebnis einschließlich einer Abnahme der Symptome. Erkannten die Therapeuten hingegen Trauer überdurchschnittlich gut, stieg die Therapiezufriedenheit der Patienten. Es scheint, dass vor allem das Erkennen von Angst und Trauer eine entscheidende Rolle für den Erfolg spielt.

Umso fataler, dass genau diese beiden Emotionen in unserer READ-Test-Untersuchung von Coaches am schlechtesten erkannt wurden. Beide, also Angst und Trauer, wurden nur zu 22 Prozent richtig eingeordnet. Wie lassen sich Angst und Trauer bei Ihren Klienten treffsicher wahrnehmen?

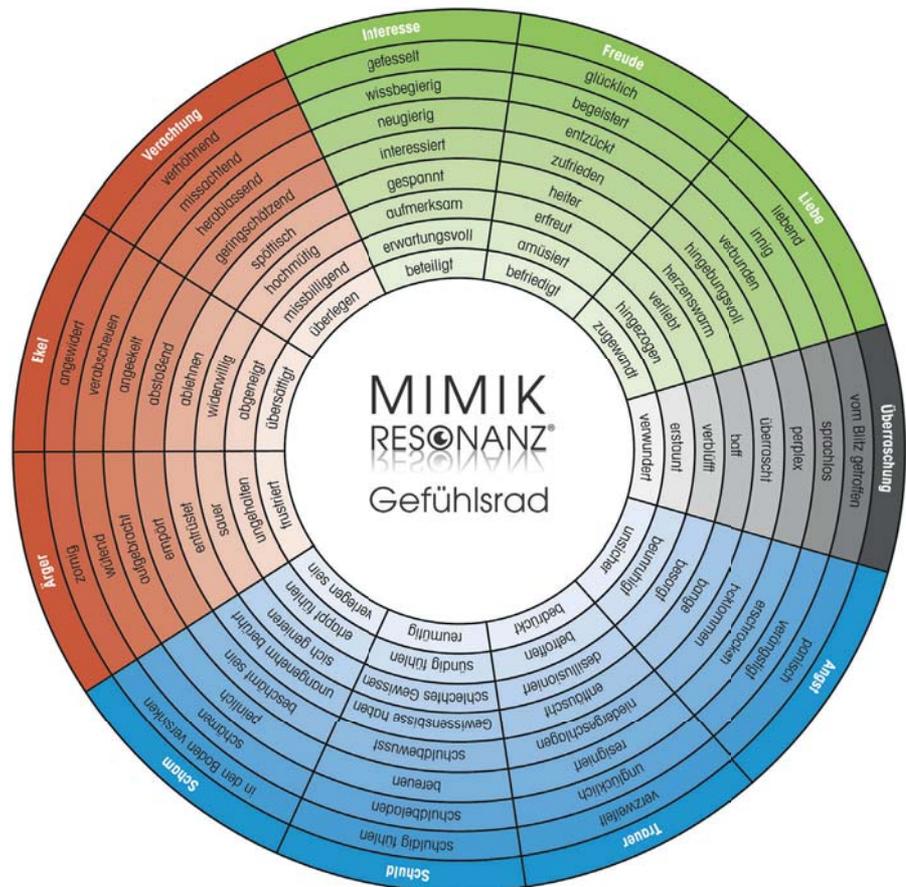
## Die Angst sagt: „Vorsicht!“

Angst wird kulturübergreifend dann ausgelöst, wenn wir das Gefühl haben, dass unser körperliches oder psychisches Wohlbefinden bedroht ist. Wir müssen also gar nicht wirklich gefährdet sein, sondern es genügt, dass wir eine Situation oder eine Person als bedrohlich empfinden.

Wie äußert sich Angst in unserer Mi-

mik? Wir ziehen die Augenbrauen nach oben und zusammen, heben die oberen Augenlider an, während wir die unteren Augenlider anspannen und die Lippen seitlich nach außen ziehen (siehe S. 19, linke Abb.). So sieht Angst im „Idealfall“ aus, was allerdings nur vorkommt, wenn sie sehr stark ist. Meist äußert sich Angst subtiler, indem die Person nur einen Teil der genannten Signale zeigt. Das gleichzeitige Hoch- und Zusammenziehen

der Augenbrauen – ohne zusätzliche Bewegungen – kann zum Beispiel zuverlässig als Angst interpretiert werden. Auf diese Weise zeigen sich in der Regel mildere Formen von Angst wie Sorge oder Beunruhigung. Zieht jemand nur die Lippen seitlich auseinander, kann das auf leichte oder kontrollierte Angst hinweisen, jedoch ebenso auf ein anderes Gefühl: Schmerz.



Bei den Farben ist die Emotionszuordnung berücksichtigt (grün = kooperative Emotionszeichen; rot = offensive Emotionszeichen; blau = defensive Emotionszeichen).



Prototypischer Ausdruck von Angst (links) und Trauer.

die letzten drei zeigen sich diese Emotionen in der Mimik aller Menschen kulturübergreifend auf die gleiche Weise. Dies ist ein erheblicher Vorteil gegenüber körpersprachlichen Signalen, die meist abhängig von der jeweiligen Kultur sind.

Beim Benennen der richtigen Intensität des Gefühls kann Ihnen das Mimikresonanz-Gefühlsrad (siehe S. 18) helfen. Die Gefühlsbegriffe werden nach innen hin schwächer. Die Intensitätsreihenfolge ist das Ergebnis einer Umfrage mit 781 beteiligten Personen, die ich 2014 und 2016 durchgeführt habe.

### Wahrnehmung Stück für Stück

Sherlock Holmes wurde einmal gefragt, was das Geheimnis seiner präzisen Wahrnehmung ist. Sir Arthur Conan Doyle ließ seine Figur antworten: „Ich habe gelernt, das, was ich sehe, auch wahrzunehmen!“ Machen Sie es genauso. Trainieren Sie Ihre Beobachtungsfähigkeit, indem Sie zunächst in Schlüsselmomenten in Ihren Coachings gezielt auf die Mimik der Klienten achten. Wenn Sie eine Bewegung sehen, koppeln Sie diese mit einer Resonanzaussage zurück. Ihr Gegenüber wird Ihnen direkt zeigen, ob Sie mit Ihrer Einschätzung richtig lagen. Indem Sie Ihre Wahrnehmung kontinuierlich auf das Gesicht Ihres Gegenübers lenken, werden Sie schon bald merken, dass Ihnen Signale auffallen, die Ihnen bisher verborgen blieben. So verbessern Sie nicht nur die Ergebnisse für Ihre Klienten, sondern erhöhen auch deren Zufriedenheit mit dem Coaching. ◀◀



#### Zum Autor

**Dirk W. Eilert**

Experte für emotionale Intelligenz und Entwickler der Mimikresonanz-Methode. Buchautor und mit seiner Expertise als „Gesichterleser“ gefragter Medienpartner.

### Die Trauer: „Schade, du bist nicht mehr da!“

Trauer wird weltweit bei allen Menschen beim Verlust einer geliebten Person oder eines geliebten Objektes ausgelöst. Es kann sich auch um unerfüllte Erwartungen handeln, die wir in Bezug auf eine Situation oder einen anderen Menschen haben. Selbst die gedankliche Vorwegnahme eines Verlustes kann uns traurig machen.

Trauer zeigt sich prototypisch in der Mimik durch hochgezogene Augenbrauen-Innenseiten (erkennbar an den Falten im Stirnzentrum), nach unten gezogene Mundwinkel und einen angespannten Kinnbuckel (siehe rechte Abb. oben). Sie kann sich auf verschiedene Weise subtil in der Mimik zeigen. So gilt schon das Hochziehen der Augenbrauen-Innenseiten als zuverlässiges Zeichen für eine leichte oder kontrollierte Traurigkeit, auch für eine gerade beginnende oder vererbende Trauer.

### „Ich möchte dich verstehen“

In einer Studie aus dem Jahr 2007 an der Universität von Kalifornien entdeckten Forscher, dass das bloße Benennen von Emotionen uns hilft, unangenehme Gefühle zu regulieren. Vorausgesetzt, das Gefühl wird richtig benannt. In diesem Fall fährt sofort die Aktivität in unserem Emotionszentrum herunter und im präfronta-

len Cortex herauf. Dieser Hirnbereich ist für unser situationsangemessenes Handeln zuständig, und er reguliert emotionale Prozesse.

Diese Erkenntnis lässt sich im Coaching direkt nutzen, indem wir als Coaches beobachtete Emotionen wertschätzend in Form einer Ich-Wahrnehmung zurückkoppeln. Beispiele: „Wenn ich es richtig sehe, machen Sie sich Sorgen“ oder „Ich habe das Gefühl, das macht Sie traurig“. Wirksam wird solch eine Aussage erst, wenn die Haltung dahinter nicht lautet: „Ich habe dich durchschaut“, sondern „Ich möchte dich verstehen“. Zwei weitere Faktoren beeinflussen ebenfalls die Wirksamkeit einer solchen Resonanzaussage:

1. Sie treffen mit Ihrer Formulierung die richtige Emotionsfamilie, z. B. Trauer.
2. Sie benennen innerhalb der Emotionsfamilie die Intensität des Gefühls richtig.

Um die richtige Emotionsfamilie zu treffen, helfen eine präzise Wahrnehmung und die Kenntnis der prototypischen Merkmale der wichtigsten Emotionen. Die psychologische Forschung hat elf Emotionen identifiziert, die unser Erleben und Handeln besonders grundlegend beeinflussen: Angst und Trauer, die wir uns bereits angesehen haben, sowie Überraschung, Ärger, Ekel, Verachtung, Freude, Liebe, Schuld, Scham und Interesse. Bis auf



# WANN HABE ICH DAS ZUM LETZTEN MAL GESPÜRT?

Wie wir aus Gefühlen Kraft schöpfen, auch aus den unangenehmen.  
Der Gefühlskompass als Modell.

VON **VIVIAN DITTMAR**

**E**s hält sich hartnäckig der Mythos, Gefühle seien irrational und unverständlich. Ein Ausdruck dafür ist, dass wir den Begriff „Gefühl“ oftmals vage verwenden und für so ziemlich alles, was sich dem rationalen Verständnis zu entziehen scheint. „Ich habe das Gefühl, dass du

mich anlügt“, sagen wir dann. Oder: „Ich habe kein gutes Gefühl dabei“. Und es wäre gut, sich dann wirklich über das Gefühl klar zu werden. Denn wofür haben wir Gefühle? Sie müssen doch für irgendetwas gut sein. Um das genauer zu erkunden, habe ich einen Gefühlskompass entwickelt, und zwar für die fünf Grundgefühle: Wut, Trauer, Angst, Scham und Freude. In

der Mitte des Kompasses, wo die Nadel festgeschraubt wäre, befindet sich die Scham. Sie unterscheidet sich von den vier äußeren Gefühlen darin, dass sie sich nach innen richtet, also auf uns selbst. Um sie herum befinden sich Wut, Trauer, Angst und Freude. Diese fünf Grundgefühle befähigen uns, mit allen Situationen im Leben emotional angemessen umzugehen.

Ein Blick auf die Gefühle

**Wut: Klare Positionierung.** Wut tritt auf, wenn uns etwas gegen den Strich geht. Wut ist mitunter dann ein angemessenes Gefühl, wenn wir genau wissen, was uns nicht passt, und wenn wir die betreffende Situation auch beeinflussen können. Ein Coachee erzählt im Rahmen einer Sitzung, dass sein Chef ihn gegenüber Kollegen benachteiligt habe. Wieder einmal. Entsprechend wütend ist er. Die richtige Dosis Wut verschafft ihm das passende Maß an Energie, seinen Chef anzusprechen und mit ihm diese Situation zu klären. Wut ist hingegen dann ein schlechter Ratgeber, wenn ein Coachee selbst nichts an der Situation ändern kann. Etwa dann, wenn ein Kollege, den er besonders gut leiden kann, beschließt, die Firma zu verlassen. Um mit dieser Situation umzugehen, ist vor allem Trauer angemessen.

**Trauer: Annehmen, was ich nicht ändern kann.** Im Unterschied zur Wut versetzt Trauer uns nicht in Hand-

lungsbereitschaft, sondern sie lässt uns zur Ruhe kommen. Auch die spüren wir, wenn etwas nicht so ist, wie wir es gerne hätten. Sie erleichtert es uns jedoch, solche Tatsachen anzunehmen, statt sie verändern zu wollen. Und angemessen damit umzugehen. Es gibt allerdings auch Situationen, die wir weder annehmen noch verändern können. Hier braucht es ein nochmals anderes Gefühl – die Angst.

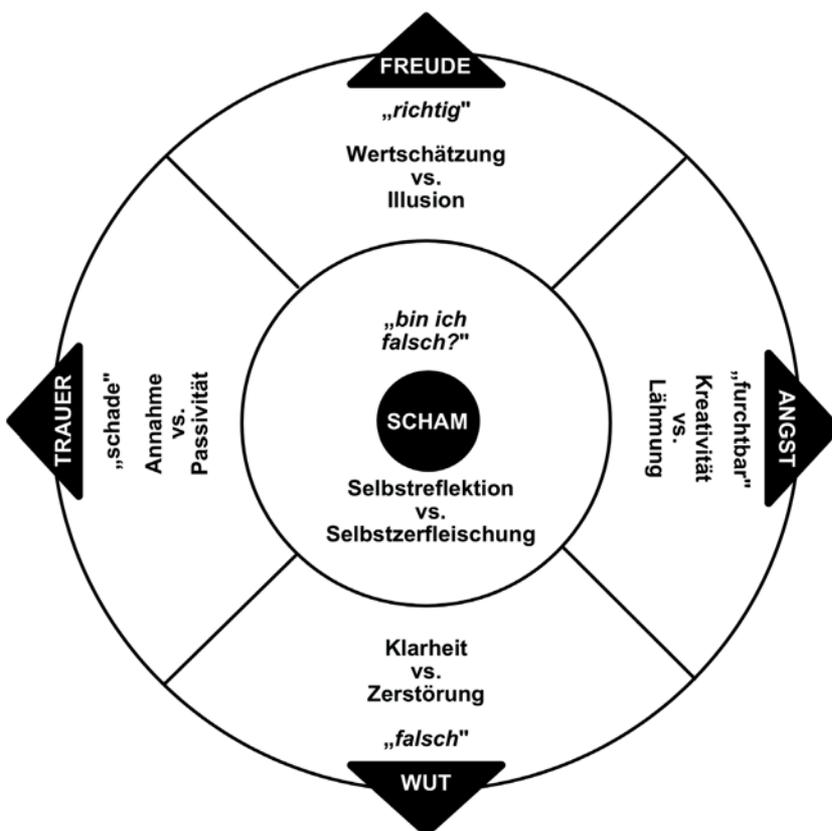
**Angst: Sich auf das Unbekannte einlassen.** Dieses Gefühl steht für Lähmung, Handlungsunfähigkeit, Ausgeliefertsein und Ohnmacht. Keiner mag es haben. Dabei erfüllt Angst eine wichtige Funktion. Sie ist ein Signal für das Unbekannte, das uns bedrohlich erscheint, zum Beispiel, wenn der Mutterkonzern beschließt, einen

Standort zu schließen und alle Mitarbeiter zu entlassen. An die Stelle des Vertrauten kann nur etwas komplett Neues treten. Das Unbekannte kann eine Gefahr bergen, es kann auch eine große Chance bedeuten. Wir wissen es nicht, bis wir uns auf das Neue einlassen. Genau hierbei hilft uns Angst als Signal für die Grenze zwischen dem Bekannten und dem Unbekannten. Und sie kann uns über diese Grenze tragen – vorausgesetzt, sie zeigt sich als Kraft und nicht in ihrem Schattenausdruck. Dazu weiter unten mehr.

**Scham: Sich selbst infrage stellen.** Dieses unbeliebte Gefühl ist von zentraler Bedeutung. Scham hält uns den Spiegel unserer eigenen Werte vor und fordert uns auf zu überprüfen, inwieweit wir ihnen treu sind. Scham ist der Blick nach innen. Haben wir den prüfenden Blick erst auf uns selbst gelenkt, können wir jedes andere Gefühle auch auf uns selbst anwenden: die Wut, wenn wir uns einen Ruck geben müssen, die Trauer, wenn es gilt, auch ungeliebte Anteile von uns anzunehmen oder die Angst, wenn wir dem Unbekannten ins Auge sehen wollen. Und natürlich können wir auch Freude empfinden über das, was wir dort entdecken. Vielleicht halten andere etwas an uns für falsch, aber wir stehen dazu!

**Freude: Wertschätzen, was mir gefällt.** Freude gilt jenen Dingen, die wir als richtig empfinden oder beurteilen. Deshalb ist sie auch das einzige Gefühl im Kompass, das wir als positiv einordnen. Nur die Freude gilt Umständen, die unseren Bedürfnissen entsprechen! Freude ist Wertschätzung. Wir denken dann: Das gefällt mir! So will ich es haben! Das habe ich mir gewünscht! Doch nicht immer empfinden wir Freude, wenn etwas so ist, wie wir es haben wollen. Allzu oft nehmen wir etwas für selbstverständlich und verpassen den Anlass zur Freude. Woran liegt das? ▶

# Gefühle müssen doch für irgendwas gut sein.



Der Gefühlskompass. Mit der Scham wenden wir den Blick nach innen, auch deshalb steht sie in der Mitte.

# Gefühle entstehen durch unsere Gedanken, die Art und Weise wie wir eine Situation interpretieren.

## Wie ein Gefühl entsteht

Die landläufige Meinung über Gefühle besagt, dass sie quasi aus dem Nichts auftauchen und ebenso unvermutet wieder verschwinden. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass dies nicht zutrifft. Gefühle werden erzeugt, und zwar von uns. Gefühle entstehen durch unsere Gedanken, die Art und Weise wie wir eine Situation interpretieren. Bei Wut interpretieren wir, dass etwas „falsch“ ist, bei Trauer, dass es „schade“ ist, bei Angst, dass es „furchtbar“ ist, und bei Freude, dass es „richtig“ oder „schön“ ist. Scham wird ausgelöst durch den Gedanken, dass ich selbst „falsch“ bin. Diese Grundinterpretationen sind wie Knöpfe in unserem Kopf, die, wenn sie bedient werden, Gefühle erzeugen. Da uns dieser Prozess in der Regel nicht bewusst ist, kommt es uns so vor, als würden unsere Gefühle aus dem Nichts entstehen.

## Reflexionsfragen

um die eigenen emotionalen Stärken und Schwächen im Gefühlskompass zu reflektieren:

1. Kenne ich das Gefühl?
2. Wenn ja, als Schatten oder als Kraft?
3. Wenn nein, mit welchem anderen Gefühl kompensiere ich es?
4. Wann habe ich dieses Gefühl zum letzten Mal gespürt?
5. Wie wurde in meiner Familie mit diesem Gefühl umgegangen?

Das macht es besonders dann problematisch, wenn unsere Gefühle sich nicht als Kräfte äußern, die wir in der jeweiligen Situation brauchen, sondern in ihrem Schattenausdruck. Wut wirkt in ihrem Schattenausdruck zerstörerisch, statt für Klarheit zu sorgen. Trauer hingegen führt uns in ihrem Schattenausdruck nicht zu einer Annahme der Situation, sondern zu depressiver Passivität. Angst ist ganz und gar nicht schöpferisch, wenn sie sich in ihrem Schatten zeigt. Sie lässt uns dann erstarren wie das Kaninchen vor der Schlange. Scham in ihrem Schattenausdruck unterstützt uns nicht in einer gesunden Selbstreflexion, sie verleitet uns vielmehr dazu, kein gutes Haar mehr an uns zu lassen. Wir zerfleischen uns buchstäblich mit Selbstvorwürfen.

Vielleicht ist es überraschend, dass auch unser Lieblingsgefühl, die Freude, nicht nur positiv ist. Auch sie hat einen Schattenausdruck: die Illusion. In dieser Form lässt sie uns tatsächlich den Boden unter den Füßen verlieren. Wir reden uns Dinge schön, die dringend unserer Aufmerksamkeit bedürfen – und einer anderen Gefühlskraft.

## Gute oder schlechte Gefühle?

Beim Nachdenken über Gefühle ziehen wir gewöhnlich die Trennlinie zwischen gut und schlecht: Wut, Trauer, Angst und Scham auf der einen Seite, Freude auf der anderen. Wenn wir verstanden haben, dass gerade die sogenannten schlechten Gefühle unser Rüstzeug sind mit schwierigen Situationen umzugehen, wird es Zeit für eine Neudefinition. Nicht jene Gefühle sind schlecht, die auftreten, wenn etwas

anders läuft, als wir es gerne hätten. Sondern es sind jene Gefühle, die sich gegen das richten, was ist, und daher nicht konstruktiv sind. Dies gilt es auch im Rahmen von Coachings, Trainings und Beratungsprojekten zu beachten. Den Coachees ermöglicht der Gefühlskompass als handfeste Orientierungshilfe, über Gefühle zu reflektieren und zu sprechen, ohne sich in Gefühlsduseleien zu verlieren. Die Grundzüge sind in wenigen Minuten erklärt und helfen, Fehlinterpretationen oder eingefahrene Standpunkte bewusst zu machen, die emotional schwierige Nebenwirkungen haben. Hier kann ich als Coach den Kompass gut nutzen, um andere mögliche Interpretationen aufzuzeigen und mit dem Coachee durchzuspielen.

Auch als Spiegel der Persönlichkeit in ihrer Gesamtheit eignet sich der Kompass. Er ermöglicht den Blick auf Stärken wie Schwächen, wobei die Fragen im Kasten (links) hilfreich sind. Der Gefühlskompass macht meine emotionalen Schwächen sichtbar und erlaubt, durch bewusstes Üben mit ungewohnten Interpretationen, diese Schwäche auszugleichen. Im Coaching können dann neue Gefühlsmuster erprobt werden. ◀◀



### Zur Autorin

#### Vivian Dittmar

Trainerin, Beraterin und Coach in München. Sie schrieb u. a. „Gefühle & Emotionen – eine Gebrauchsanweisung“ (Edition Est, aktualisierte Ausgabe 2014).

[www.viviandittmar.net](http://www.viviandittmar.net)



## JETZT NEU: DIE MEDIATION!

➤ Familie, Kultur, Wirtschaft, Verwaltung

**Kennenlernpreis!**  
2 Ausgaben für nur 20 €\*

Im Jahresabo: 4 Ausgaben für 58,70 Euro\*  
\*zzgl. Verpackung/Versand



Entdecken Sie auch unsere **kostenfreie Sonderausgabe** sowie Gratisartikel und kostenfreie Studien unter:

[www.die-mediation.de](http://www.die-mediation.de)

## 2. Leipziger Mediationsforum – Die Steinbeis-Tage

vom 6. Juni bis 8. Juni 2016  
[www.mediationstage.de](http://www.mediationstage.de)

Unter der Schirmherrschaft des Sächsischen Staatsministers der Justiz Sebastian Gemkow



BITTE NICHT LÖSCHEN!

# KOMMEN UND GEHEN

Emotions-Surfen beruhigt den Geist.  
Und hinter der Unruhe liegen Stille und Freude.

VON CHRISTIAN STOCK

Im Grunde gibt es keine präzise wissenschaftliche Definition des Begriffes Emotion. Ein Blick auf die Erkenntnisse der bekanntesten Forscher macht es nicht leichter. Sie unterscheiden Basisemotionen von sekundären und tertiären Emotionen, etwa: Traurigkeit (primär), Enttäuschung (sekundär), Unbehagen (tertiär). Es wirkt wie eine Präzisierung oder Differenzierung der Emotion zum primären Status hin.

Unter dem Achtsamkeitsaspekt ist das durchaus interessant. Auch hier beobachten wir das, was wir in uns wahrnehmen, immer genauer und differenzierter. Doch zunächst werden die Unterkategorien gar nicht benötigt. Im zweiten Teil des Satipatthana Sutta wird zu Beginn „einfach nur“ darauf geachtet, ob eine Emotion angenehm, unangenehm oder neutral (also langweilig) ist.

Paul Ekman, wohl einer der bekanntesten Forscher zu den Emotionen, hat sechs Basisemotionen beschrieben, die sich an den Gesichtszügen ablesen lassen und in allen Kulturen gleich sind: Zorn, Ekel, Angst, Freude, Traurigkeit, Überraschung. Neuere Erkenntnisse von Forschern der Universität Glasgow reduzieren weiter auf vier Grundemotionen. Sie fassen Ärger und Ekel sowie Überraschung und Angst zusammen, und zwar weil sie im Gesichtsausdruck identisch starten und sich dann erst später mimisch unterscheiden. Also: Ärger und Ekel starten mit einer gerümpften Nase,

Angst und Überraschung zeigen zuerst hochgezogene Augenbrauen. Bleiben also noch vier Grundgefühle: glücklich, traurig, ängstlich/überrascht und verärgert/angeekelt.

Selbsterkundung

Und da uns Glück und Freude weniger Probleme bereiten, wende ich mich dem Umgang mit den sogenannten negativen Emotionen zu, also Trauer, Angst und Ärger. Die möchten wir möglichst selten erleben. Wenngleich sie zu unserem vollen Emotionsspektrum zählen.

Nach Jon Kabat-Zinn ist Achtsamkeit „zielgerichtete Aufmerksamkeit in der Gegenwart mit dem Zweck der Selbsterfahrung“<sup>1</sup> („Paying attention, on purpose, in the present moment, in the service of self-understanding“). Self-understanding ist hier nicht unbedingt elegant übersetzt. Letztendlich geht es in der Achtsamkeit darum, sich selbst zu erforschen, sich selbst zu verstehen und sich selbst kennenzulernen. Es geht also um „Selbsterkenntnis“.

Die klassischen Bereiche einer solchen Selbsterkundung sind der Körper (z. B. Atmung, Körperhaltung), Gefühle (ich verwende sie synonym zu Emotionen, auch Sinneswahrnehmungen zählen dazu), der Geist, wozu Gedanken ebenso gehören wie die unterschiedliche „Färbung“ einer Erfahrung (abgelenkt, aufmerksam, erwartungsvoll etc. oder eben nichts davon). Es gibt noch einen vierten Bereich, der die Selbst- und Weltbeobachtung in sogenannte Schemata oder auch Geist-

objekte einteilt. Das braucht uns hier aber für den Moment nicht zu interessieren.

Schauen wir uns also eine „Gefühlsübung mit Achtsamkeit“ an. Ihr Ziel ist es, die wandelbare Natur der Gefühle wahrzunehmen. Sie entstehen, verstärken sich und schwächen sich wieder ab. Und zwar gleichwohl, ob sie angenehm, unangenehm oder neutral sind. Wir beobachten weiter, wie die Gefühle sich ständig verändern. Wir schauen, ob ein Gefühl heilsam oder schädlich ist. Heilsame Gefühle wie Mitgefühl und Vertrauen möchten wir möglichst stärken. Unangenehme Gefühle (sogenannte „Geistesgifte“) wie Wut wollen wir einschränken.

In der Übung geht es dann immer mehr darum loszulassen. Dazu beobachten wir die mit den Emotionen verknüpften Gedanken, inneren Bilder, Hoffnungen, Fantasien, Erinnerungen und unsere Zukunftspläne (Geistobjekte) genauer. Wir bemühen uns nur zu beobachten und nicht zu bewerten, zu beurteilen oder gar zu verurteilen. Wir lassen die Geistobjekte sozusagen wie Wolken am Himmel vorbeiziehen, ohne uns mit ihnen zu identifizieren.

Mit etwas Glück stellt sich dann die hinter der Unruhe des Geistes liegende Stille und Freude ein. Dort verweilen wir einfach.

Metakognitives Gewahrsein

Wir können durch solche „emotionale Achtsamkeit“ Gefühle bis ▶

1 The unveiling of traumatic memories and emotions through mindfulness and concentration meditation: clinical implications and three case reports. John J. Miller, Worcester, Massachusetts, The Journal of Transpersonal Psychology 1993, Vol 25, No. 2, S. 170

# Wir trainieren mit unseren Patienten ein „metakognitives Betrachten“.

zu einem gewissen Grad üben und den Umgang damit einstudieren. Und zwar dadurch, dass wir trainieren Gefühle schon zu bemerken, wenn sie gerade entstehen. Dann lässt sich die eigene Reaktion darauf besser steuern, als wenn sich das Gefühl au-

tomatisch, reflexartig einstellt. Der Vorteil: Ich brauche den z. B. auftauchenden Ärger nicht zu verdrängen oder abzulehnen, sondern ich kann ihn annehmen und aus ihm lernen. Im Idealfall kann ich die Pause zwischen dem auslösenden Moment und

meiner Reaktion darauf nutzen und prüfen, ob das Gefühl heilsam (z. B. Mitgefühl) und nützlich oder verletzend und schädlich (Ärger) für mich ist. Und ich kann angemessen darauf reagieren.

Menschen neigen dazu, unangenehmen Gefühlen aus dem Weg zu gehen oder sie zu kontrollieren. Patienten mit Depressionen oder Angststörungen erwarten von uns Medizinern, dass wir mit der Behandlung den Schmerz oder die Angst irgendwie „wegmachen“. Die Beschwerden sollen einfach aufhören und man möchte sich damit gar nicht auseinandersetzen.

In unserer Klinik ermöglichen wir einen anderen Zugang, und zwar den Achtsamkeitsansatz. Wir trainieren mit unseren Patienten ein „metakognitives Betrachten“. Die Depression und die Angst werden also bewusst angeschaut. Wir lassen sie zu (so weit möglich) und geben ihr Raum. Dann schauen wir, welche Gedanken zu den unangenehmen Gefühlen gehören, also was uns dazu durch den Kopf geht, und was wir körperlich dabei spüren. Doch wir steigen an der Stelle nicht inhaltlich ein, sondern praktizieren etwas, was ich als „Emotions-Surfen“ bezeichnen möchte: Wir bewerten nicht, sondern lassen die Gefühle sich einfach entwickeln, aufbauen, abschwächen und vergehen.

Das unterscheidet sich von einem kognitiven Vorgehen, Reframing etwa, einer Umdeutung. Gefühle und Stimmungen wandeln sich ständig und bleiben nicht bestehen. Wir tun nichts anderes, als nicht auszuweichen, nicht zu kontrollieren, sondern einfach ei-

## Emotions-Surfen – eine Übungsanleitung

Eine Übung zur Gefühlsmeditation dauert nicht länger als 15 Minuten. Sie erfordert einen ruhigen Ort, an dem Sie nicht gestört werden. Üblicherweise beobachten Sie zunächst Ihre Atmung und Körperhaltung. Dann richten Sie den Fokus der Aufmerksamkeit auf den Bereich Ihrer Gefühle. Schauen Sie zunächst, ob Sie in einer angenehmen, neutralen oder ungewollten Stimmung sind.

Fokussieren Sie dann das Gefühl genauer. Und sitzen Sie mit ihm – sitzen Sie es sozusagen aus. Nicht verhindern, nicht kontrollieren. Benennen Sie es und identifizieren Sie es. Z. B.: Ich sitze mit meinem Ärger. Akzeptieren Sie dann das Gefühl, so wie es ist. Sobald Sie in eine Erinnerung fallen oder ihre Gedanken in die Zukunft wandern, kehren Sie wieder zur Gegenwart zurück. Am besten indem Sie wieder bewusst Ihre Atmung wahrnehmen.

Umarmen Sie Ihr Gefühl und heißen Sie es willkommen. Einige Autoren benutzen die Metapher einer Mutter, die ihr Kind im Arm wiegt: „Wiegen Sie Ihr Gefühl“. Werden Sie sich dann der Vergänglichkeit des Gefühls bewusst. Beobachten Sie, wie es seine Form verändert und verschwindet. Wie Wellen am Strand.

Wenn sich die Wellen des Gefühls beruhigt haben, dann schauen Sie ihm noch ein bisschen hinterher und überlegen Sie sich, wie Sie darauf reagieren möchten. Wollen Sie es einfach so belassen? Oder wollen Sie sich in einer bestimmten Weise positionieren und eine Entscheidung dazu treffen? Vielleicht haben Sie durch die Beobachtung auch einfach nur eine Einsicht gewonnen und sind sich über die Zusammenhänge des Gefühls klarer geworden.

Beginnen Sie diese Übungen mit einer „Kleinigkeit“, einem kleinen Ärger z. B., nicht etwa mit einer großen „Baustelle“. Mit etwas Übung lässt sich das Emotions-Surfen dann mit schwierigeren Gefühlen durchführen.

nen Raum zu schaffen, in dem die Geisteszustände und Gefühle auftauchen, sich entfalten, vorbeiziehen und wieder verschwinden können.

### Ich bin nicht meine Angst

Anfangs können Patienten ihre Gefühle gar nicht konkret benennen, weil sie es nicht gewohnt sind, sich selbst zu spüren und wahrzunehmen. Sie lernen bei uns also erst, die Nuancen von Gefühlen und Empfindungen zu erkennen. Die Achtsamkeit ist dabei wie eine Taschenlampe, mit der ich auf den Dachboden leuchte, um zu erkennen, was dort so herumliegt, und danach zu entrümpeln.

Habe ich dann z. B. meine Angst oder meinen Schmerz erkannt, kommt die nächste Hürde: die Akzeptanz. Jedes Gefühl, das auftaucht, ist prinzipiell okay. Das unangenehme wie das angenehme. Wir versuchen also jedes Gefühl soweit möglich willkommen zu heißen. Dann untersuchen wir es etwas genauer, wie unter dem Mikroskop. Dabei versuchen wir in der Gegenwart zu bleiben. Wie drückt sich das Gefühl aus, welche Empfindungen im Körper ruft es hervor? All dies natürlich wieder möglichst ohne zu bewerten.

Darauf folgt die „Desidentifikation“. Gedanken wie „Ich bin depressiv“ oder „Ich bin ängstlich“ werden bewusst umformuliert: „Ich bemerke bei mir ein Gefühl der Angst“ usw. Oder: „So fühlt sich Trauer an.“ Thich Nhat Hanh würde vielleicht sagen: „Einatmend nehme ich das Gefühl der Traurigkeit wahr, ausatmend lasse ich die Traurigkeit los“.

Achtsamkeit schließt ein, nicht gezielt nach angenehmen Gefühlen zu suchen. Wenn sie auftauchen, ist es gut, wenn nicht, ist es nicht schlimm. Die Herausforderung besteht darin, sich nicht an positive Gefühle zu klammern. Nach meiner Erfahrung bemerken wir ohnehin viel mehr angenehme Gefühle bei uns als zuvor, wenn wir darauf achten, was gerade in uns vorgeht.

Im Idealfall also nehmen wir eine

Emotion aufs Korn, lassen sie sich langsam aufbauen und wieder verschwinden und schauen dann, wie es ist, wenn sie wieder weg ist (Übungsanleitung siehe Kasten, S. 26).

### Die Emotion mögen

Eine Hürde, an der wir uns zuweilen verheddern, ist die Forderung des „Nichtbewertens“. Ist das Einstufen als angenehm, unangenehm oder neutral bzw. schädlich und heilend nicht auch eine Bewertung? Und damit das Gegenteil von Akzeptieren? Und warum soll ich ein Gefühl überhaupt loslassen, wenn ich es doch akzeptiert habe?

Natürlich ist es eine Bewertung, wenn ich eine Depression wahrnehme und sie als ungewollt einstufe. Und wenn ich versuche, nicht depressiv zu sein, dann werte ich ja wieder. Dabei soll ich doch nicht ausweichen, sondern mich dem Gefühl stellen, richtig? Ja und nein. Etwas zu akzeptieren bedeutet lediglich, es als gegeben anzunehmen. Akzeptanz bedeutet nicht, sich etwa einem unangenehmen Gefühl zu unterwerfen. Oder es zu beschönigen.

Zu unterscheiden wäre auch zwischen Schmerz und Leiden (pain und suffering). Schmerz lässt sich nicht immer vermeiden, unnötiges Leiden schon. Natürlich behandeln wir eine Depression in unserer Klinik auch und nehmen sie nicht einfach hin. Akzeptanz meint keinen Fatalismus im Sinne von: „Da kann man eh nichts machen ...“

Das Loslassen ist kein willentlicher Akt. Es tritt einfach ein. Oder auch nicht. Doch es tritt nur dann ein, wenn ich mich der Emotion in der beschriebenen Weise gestellt habe. Beobachten, spüren, dass sie nur ein kleiner Teil von mir ist, sie umarmen und vorbeiziehen lassen. Oder bewusst entscheiden, darauf zu reagieren.

Auch wenn es sich um eine schwierige Emotion handelt, versuchen Sie ihr z. B. mit Mitgefühl und Wohlwollen zu begegnen. ◀◀



#### Zum Autor

**Dr. Christian Stock**

Ltd. Oberarzt und Psychotherapeut in der Martinusquelle, Bad Lippspringe (ZPPM) und Buchautor: „Achtsamkeitsmeditation“ (Trias, 2012)

### LITERATUR

What the Face Reveals: Basic and Applied Studies of Spontaneous Expression Using the Facial Action Coding System, Paul Ekman, Erika Rosenberg, Oxford University Press; 2. Auflage (9. April 1998)



# VORSICHT: EMOTIONALE INKONTINENZ

Ein Blick unter den „Speckmantel“ der Emotionen und eine Anregung, sachlich damit umzugehen.

Gerade habe ich ein spannendes Buch gelesen mit dem Titel „Der Abschied von der Sachlichkeit“<sup>1</sup>. Der Autor hat recht: Emotionen sind unverzichtbare Motivations-, Warn- und Bestätigungshinweise. Ohne sie wäre unser Leben stumpf und fahl. Sie sind Ausdruck unserer Gefühle und wir sind selbst für sie verantwortlich.

So weit, so gut. Sicher gehören Emotionen zum Verlauf eines Veränderungsprozesses. Und gleichzeitig können sie nach meiner Erfahrung Veränderungsprozesse derart torpedieren, dass eine lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit nur mit erheblichen Mühen möglich ist. Veränderungschancen verschwinden unter dem Speckmantel der Emotionen.

Dabei geht es um solche Emotionen, die als „belastend“ empfunden werden und zumeist bei Trauer, Angst oder Ärger wahrgenommen werden, mit denen die meisten Klienten in die Praxis kommen. Zuweilen sind Klienten von ihren Affekten derart ergriffen, dass die leibhaftige Emotion vor mir auf dem Stuhl zu sitzen scheint.

Manchmal ist es in der Tat hilfreich, den Klienten mal „ganz die Angst“ sein zu lassen und ihn aufzufordern, aus ihr heraus zu sprechen. So bekommen Emotionen eine Stimme. Schwierig wird es, wenn ein Klient seine Emotion nicht nur als Teil von sich erkennt, sondern diesen Anteil hundertprozentig übernimmt.

Bei allem Respekt vor unseren Emotionen: Die Neurowissenschaft hat nachgewiesen, dass sie das Ergebnis neuronaler Verschaltungen sind, das Resultat von subjektiven Bewertungen. Systemiker und NLPler unter uns und auch viele andere wissen: Emotionen und die damit zusammenhängenden körperlichen Reaktionen sind die Folge unserer Konstruktion der Wirklichkeit. Das disqualifiziert Emotionen keineswegs als etwas Triviales. Es bestätigt vielmehr, dass

<sup>1</sup> Markus Hornung (2015): Der Abschied von der Sachlichkeit. Wie Sie mit Emotionen tatsächlich für Bewegung sorgen. Business Village

# Die Veränderungsabsicht wird durch Affekte sabotiert.

sie etwas höchst Individuelles sind. Und weist darauf hin, dass ihre Wirkungsdauer von der Lebenszeit dieser „Wirklichkeiten“ abhängt. Voltaire fasste es wie folgt zusammen: „Da es sehr förderlich für meine Gesundheit ist, habe ich beschlossen, glücklich zu sein.“ Wer seine Realität neu bewertet, schafft sich damit persönliches Glück.

Tanja, 43 Jahre, sitzt weinend vor mir auf dem Stuhl. Nach sechs Jahren Partnerschaft ist nichts mehr wie es war. Ihr Mann klagt nur noch über seinen miesen Job. Die Erziehung des gemeinsamen Sohnes und den Haushalt hat sie alleine am Hals. Arbeiten geht sie natürlich auch noch. Irgendwie hat sie das Gefühl, das Leben zieht gerade in vollem Tempo an ihr vorbei. Tanja ist Trauer, Wut, Ärger, Angst, Taubheit und Scham in Personalunion. Ein wahrer Gefühlscocktail, der sich immer wieder vor mir ergießt; in dieser Stunde und in der nächsten und übernächsten. Die Emotionen von Tanja nehmen derart viel Raum ein, dass sie kaum noch ans Arbeiten kommt.

Nun könnte man dahinter eine Abwehrreaktion vermuten: Bei allem Leid bloß keine heißen Eisen anfassen. Die Veränderungsabsicht wird gewissermaßen durch Affekte sabotiert.

Nach dem Motto „Nichts wird so heiß gegessen, wie es gekocht wird“ spiele ich bei Tanja mit dem Kochtopf-Modell. Bei diesem Modell geht es darum, Emotionen so zu dosieren, dass sie dem Veränderungsprozess förderlich werden. In Tanjas Fall heißt das, die „belastenden Gefühle“ so herunterregeln, dass die Klientin wieder handlungsmächtig wird. Die drei Kochtöpfe, derer ich mich bediene, lauten: Problem, Ziel und Ressource. Dazu gibt es noch die Möglichkeit, den eigenen oder einen fremden Herd zu benutzen.

Solange Tanja an ihrem eigenen Herd ihre Problem-Suppe kocht, verstärkt sie ihre emotionale Beteiligung. Genau darin ist sie geübt und sie verfolgt gekonnt diese Strategie. Ich wechsle daher mit ihr die Herdplatten:

- Wer hat damit weniger ein Problem? – Fremder Herd
- Wer hat sonst noch eine Meinung zu dem Problem? – Fremder Herd
- Was werden Sie erreicht haben, wenn das Problem gelöst ist? – Eigener Herd, Ziel-Topf
- Woran erkennen Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben? – Eigener Herd, Ziel-Topf
- Was haben Sie alles schon erreicht? – Eigener Herd, Ressourcen-Topf
- Was war Ihnen in der Vergangenheit hilfreich? – Eigener Herd, Ressourcen-Topf
- An welchem Modell können Sie lernen? – Fremder Herd, Ziel-Topf
- Was denkt wohl XY, was geschehen müsste, damit das Problem gelöst wird? – Fremder Herd, Ressourcen-Topf

Die Fragen unterstützen Tanja dabei, ihren Fokus vom Problem wegzunehmen und aus der Problemtrance auszustiegen. Das unterbricht die immer wiederkehrende Rekonstruktion ihrer „Problem-Wirklichkeit“ und die Pipeline, die das Öl für ihr emotionales Feuer lieferte. Und es gestattet neue Bewertungen. Ihr Thema wird durch ungewohnte Fragen „versachlicht“. Das Neu- und Querdenken aktiviert andere Hirnareale als im Problemmodus, neue synaptische Verbindungen entstehen.

Statt ihre emotionalen Affekte zu nähren, kommt Tanja ins Nachdenken. Sie reagiert auch im weiteren Prozess noch mehrfach stark emotional. Doch entgegen ihrer anfänglichen „emotionalen Inkontinenz“ kann sie diese Anteile zunehmend konstruktiv nutzen und als wichtige Ratgeber bei der Lösungsfindung einsetzen.

Es gibt keine guten oder schlechten, richtigen oder falschen Emotionen. Genauso wenig gibt es einen passenden oder unpassenden Zeitpunkt, eine

richtige oder falsche Dosierung. Wobei ich als Coach meine Klienten unterstützen kann, ist die Erfahrung, dass Emotionen eine vorübergehende Reaktion sind. Und dass ihre Emotion ein guter Teil von ihnen ist. Nicht mehr und nicht weniger. Auf diese Weise lassen sich Emotionen eben auch ganz sachlich sehen. ◀◀



#### Zum Autor

#### Horst Lempart

Coach in eigener

Praxis in Koblenz.

Buchveröffentlichung: „Ich habe es doch nur gut gemeint“ (Junfermann, 2015).

[www.spectrumcoaching.de](http://www.spectrumcoaching.de)



# WAS FÜHLST DU GERADE?

Es existiert ein Ort in uns, der weiß, wie wir „gesund“ werden. Unser Autor nennt ihn, inspiriert von Stephen King, „The Pool of Wisdom“. Der Weg dorthin führt über die Emotionen.

VON RAY WILKINS

**W**enn ein Klient durch die Tür in die Praxis tritt, kommt er nicht allein. Ihn begleiten Angst, Sorgen, Aufregung, Hoffnung. Er ist voller Gefühle und Emotionen. Vielleicht hat er ein Problem in seiner Beziehung, vielleicht fehlt ihm ein Ziel, vielleicht plagen ihn negative Glaubenssätze oder eine angeschlagene Gesundheit. Verbunden mit diesem Zustand ist ein Haufen emotionaler Spannungen. Wie wäre es, wenn wir den Klienten jetzt fragten: „Was fühlst du gerade?“ Unser erster Impuls ist vermutlich ein

anderer. Als gute Therapeuten oder Coaches wollen wir den Klienten darin unterstützen, seine Emotionen rational zu sortieren und zu verstehen, was sie ihm mitteilen möchten. Der Klient begibt sich also auf die Position des Beobachters und versucht zu verstehen. Das mag ein guter erster Schritt sein. Für mich nicht. Meine Erfahrung ist eine andere. Nach meiner Beobachtung haben viele Coaches Angst vor den Emotionen ihrer Klienten. Und manchmal auch vor ihren eigenen Emotionen. Ja, es mag unangenehm sein, wenn der Klient sich in der Praxis plötzlich in Tränen auflöst. Und dank Bandler

& Co. brauchten sie es ja gar nicht: so emotional zu reagieren. Wie viele NLP-Praktiker sind davon überzeugt, dass Gefühle und Emotionen von den Gedanken herrühren? Es heißt dann: „Ändere deine Gedanken und deine negativen Gefühle sind weg.“ Ich sage: Bleib bei deinem negativen Gefühl! Tauch ein in deine Emotionen, bade dich darin. Und schau, was geschieht. Üblicherweise lassen sie bald in der Intensität nach. Üblicherweise erlebt der Klient dann einen Moment der Klarheit. Das ist nach meiner Erfahrung der Punkt, an dem seine negative Emotion ihn zu seinem „Pool of Wisdom“ führen kann. An

einen Ort tief in uns, der „weiß“, was wir brauchen, an dem alle Ressourcen und Lösungen für alle Probleme, die heutigen und die künftigen, schlummern und darauf warten, geweckt zu werden.

Nach meiner Überzeugung verfügt jeder Mensch über diesen Ort. Es ist der Kern, der Teil in uns, der heil und ganz ist. Und damit er heil und ganz bleibt, liegt er im Unterbewussten. Wir kommen ihm nahe in Momenten, in denen „alles stimmt“. Wo ich „im Herzen“ spüre, dass ich völlig in Ordnung bin und liebenswert, so wie ich bin. Wenn wir uns in völliger Übereinstimmung mit dem befinden, was passiert. Und auch, wenn wir unsere negativen Emotionen nicht unterdrücken, verstecken, wegschicken. Sondern sie verfolgen bis auf ihren Grund.

Das heißt für mich: Auch wenn der Klient frustriert ist, traurig oder voller Angst und Schmerz, unterstütze ich ihn, dem vorherrschenden Gefühl zu folgen, denn es ist der Pfad zum „Pool of Wisdom“. Also: nicht ablenken, nicht dissoziieren. Sondern über die Emotion zu Kraft und Klarheit kommen. Erkennen, was „im Herzen“ los ist. Woran der Klient „glaubt“ und wie ihn das in seiner Entwicklung befördert oder eben behindert. Ich kann den Klienten dabei begleiten, sein Glaubenssystem zu erkunden und die „positive Absicht“ einschränkender Glaubenssätze zu erkennen. Und ich kann dann mit all den schönen Formaten arbeiten, die ihm helfen, Selbstachtung wiederzuerlangen und persönliches Wachstum.

Wenn wir mit den psychologischen Mustern unserer Klienten arbeiten, begeben wir uns stets auf eine Reise in unbekanntes Land. Sind wir von Anfang an offen und unbelastet von jeglicher Idee, wie die Reise abläuft, dann hat der Klient Glück mit uns. Dann wird ihm das helfen, im Unterbewusstsein seinen „Pool of Wisdom“ zu entdecken und seinen Weg zu gehen. Das setzt voraus, dass der Coach, der Trainer oder Therapeut mit seinem eigenen Glaubenssystem im Reinen und auch seine emotionale

Welt in Balance ist. In unseren Seminaren für Trainer und Coaches haben deshalb die negativen Glaubenssätze unserer Schüler und ihr persönliches Wachstum wichtigste Priorität. Das Vermitteln von NLP-Interventionen und von Wissen über den Coaching-Prozess kommt erst an zweiter Stelle.

Als ich vor 30 Jahren meine Practitioner- und Master-Ausbildung machte, gab es nur zwei Trainer in Deutschland: Gundl Kutschera und Thies Stahl. Ich lernte bei Gundl, sie arbeitete vor allem mit Gefühlen, Emotionen und Integrität. Thies bevorzugte strukturiertes, kognitives NLP. Zwei völlig unterschiedliche Zugänge, die sich als nicht kompatibel erwiesen, wie der Versuch einer Zusammenarbeit zeigte. Beide Zugänge haben ihre Vorzüge und finden ihre Schüler.

Nach meiner Erfahrung enthält jedes Symptom, jedes negative Verhalten und jede Krankheit eine Botschaft für uns. Eine positive Nachricht, die tief im Unterbewusstsein versteckt ist. Körper und Seele wollen gehört werden, und wenn der Leidensdruck groß genug ist, dann können wir zuhören. Und nach 35 Jahren, die ich in meiner Praxis mit Menschen arbeite, habe ich entdeckt, dass der beste Weg, diese Sprache zu verstehen, über Gefühle und Emotionen führt. Es sind für mich die wichtigsten Werkzeuge, die wir in unserer Veränderungsarbeit mit Menschen haben.

Ich halte nicht viel davon, ständig Motivationsanker aufzubauen und abzurufen oder Moments of excellence herbeizuführen. Ich bin mir auch nicht sicher, ob es so sinnvoll ist, Tony Robbins oder Steve Jobs zu modellieren, um sich dann genau wie sie zu verhalten. Stattdessen versuche ich den Mut zur Ehrlichkeit und zur Neugier sich selbst gegenüber zu stärken. Und den Mut, den Schmerz gelten zu lassen und mit ihm die eigene Weisheit zu erschließen.

**Zum Abschluss eine Übung, ein erster Schritt.**

Setz dich an einen Platz, an dem du nicht gestört wirst. Ruhige Musik oder eine Meditations-CD können

dich unterstützen. Leg ein Notizbuch und einen Stift griffbereit. Nimm einige tiefe Atemzüge und lass beim Ausatmen alle Spannung los. Stell dir vor, dass du mit jedem Atemzug mehr entspannst. Nimm deinen Körper wahr, während du atmest: jede Störung, jeden Schmerz oder Druck. Atmen und spüren, atmen und spüren. Du wirst bald ein bestimmtes Gefühl wahrnehmen – vielleicht noch unklar. Traurigkeit, Wut oder auch Freude. Stell dir vor, wie du diesem Gefühl folgst. Erlaube ihm, dich zu tragen. Lass es einfach gewähren. Während du mit diesem Gefühl fließt, fühlst du, dass du immer tiefer in deinen Körper sinkst. Stell dir vor, dass dich dein Gefühl bis zu deinem „Pool of Wisdom“ begleitet. Bis zu dem Ort in dir, der alle Antworten und Lösungen hat.

Nimm die Bilder, Gedanken oder Ideen wahr, die dir durch den Kopf gehen. Tauch ein wie in einen See, der deinen Namen trägt, und beginne zu schwimmen. Schwimm ans andere Ufer, geh an den goldenen Sandstrand, über dem gerade die Sonne aufsteigt. Stell dir vor, wie du den Strand hinaufgehst. Wie du mit jedem Schritt leichter, bewusster und wacher wirst. Und wie sich zwei Gedanken in deinem Kopf melden: „Ich kenne und verstehe die Botschaft hinter meinem Schmerz.“ Und: „Ich weiß jetzt genau, was ich in meinem Leben ändern kann.“ Wenn du das Bedürfnis hast deine Augen zu öffnen, greife nach dem Notizbuch und schreibe alles auf, was du erlebt und gelernt hast. Genieße es und lächle. ◀◀



**Zum Autor**

**Ray Wilkins**

Lehrtrainer (DVNLP), Künstler, Coach für Klinische Hypnose und Emotion.

Leitung der People and Art Factory, bei Bonn, gemeinsam mit Cordula Ehms.

[www.peopleandartfactory.blogspot.com](http://www.peopleandartfactory.blogspot.com)



# DIE BÜHNE DER SEELE

Eine Teile-Arbeit zur Erkundung der Gefühle.

VON **FABIENNE BERG**

Schon als kleines Mädchen liebte ich Hörspiele. Nachts und heimlich hatte ich meine Kopfhörer auf den Ohren und lauschte stundenlang den gesprochenen Geschichten und Erzählungen. Ich hörte Fantastisches und Lebensnahes, manchmal Gruseliges und ganz viel Lustiges. Am allerliebsten aber mochte ich jene Hörspiele, bei denen sich am Ende alles zum Guten wendete. Diese Vorstellung vom Sieg des Guten über das Böse schenkte mir ein wenig Halt in meiner zerbrechlichen Realität. Später in der Schule nahm ich an der Theater-AG teil. Und noch später, an der Uni, gründete ich mit einem Freund eine Theatergruppe. Wie beim Hörspiel unter der Bettdecke formten sich

schon beim Lesen des Drehbuchs der Ablauf auf der Bühne und die Bilder der Szenen in meinem Kopf.

Diese Fähigkeit half mir, als mich kurz darauf schlimme Erinnerungen meiner Vergangenheit einholten und ich professionelle Hilfe brauchte. Da ich große Schwierigkeiten hatte über meine Erinnerungen zu sprechen, bot meine Therapeutin mir alternative Möglichkeiten an, die schmerzhaften Erfahrungen zu verarbeiten und mich mit der Gesamtheit meiner Gefühle auseinanderzusetzen und auszusöhnen. Was mir damals besonders half, war eine Übung, die ich spontan die „Bühne der Seele“ nannte.

Vermutlich kennen Sie ähnliche Übungen aus dem Psychodrama oder aus der Arbeit mit dem „Inneren Team“. Die „Bühne der Seele“ hat das Ziel,

verdrängte Gefühle zu integrieren und sich der eigenen Persönlichkeitsanteile bewusster zu werden als bisher.

Für diese Übung kann entweder mit Handpuppen oder mit Imaginationstechniken gearbeitet werden bzw. mit einer Kombination aus beidem. Alternativ lässt sich das Ganze auch in einer Art innerem Dialog niederschreiben. Da ich schon immer eine Freundin von Imaginationen war, stellte ich mir damals alles gedanklich vor und berichtete meiner Therapeutin mit geschlossenen Augen, was sich auf meiner Bühne abspielte.

Meine innere Bühne sah wie eine klassische Theaterbühne aus. Mit Holzdielen und umrahmt von einem weinroten Samtvorhang. An der Decke links und rechts der Bühne sowie ganz hinten im Saal hingen Scheinwerfer,

die in unterschiedlichen Farben leuchten konnten. Sie funktionierten auf Zuruf. Je nach Stück und Stimmung. Es gab Plätze für das Publikum. Wer dort sitzen durfte, entschied ich von Fall zu Fall. Manchmal lud ich eine Freundin in meine Vorstellung ein. Oder eine Figur, die ich selbst erfand. Ein Wesen, das mir Kraft und Ruhe schenkte, mich unterstützte, weil das Stück emotional sehr anstrengend werden würde. Oft blieben die Reihen auch einfach leer.

Die Regie führte ich selbst. Ich konnte in jedem Moment die Szene stoppen, kommentieren und mit den Schauspielern in Kontakt treten. Das war auch nötig. Denn denen oblag die eigentliche Aufgabe, die es zu bewältigen galt: vergangenes Leid zu überwinden.

Die von mir ausgewählten Figuren waren eine recht merkwürdige Truppe, in der es anfangs nicht besonders harmonisch ablief. Aus ihr eine Mannschaft gleichberechtigter Mitglieder zu machen, war ein großes Stück Arbeit.

Es waren vier Figuren. Ich stelle sie kurz vor.

**Der Löwe.** Seine Charakteristik erklärt sich aus sich selbst heraus. Er ist so, wie wir uns einen menschengewordenen Löwen vorstellen: großmäulig, lebensfroh, komplett von sich selbst überzeugt und abstruserweise genau deshalb sozial akzeptiert.

**Die Marionette.** Stellen Sie sich einfach einen etwas unterkühlten, beserwischerischen Streber vor, der es auf der einen Seite allen recht machen will, der auf der anderen Seite aber auch stur und bockig sein kann.

**Das Kaninchen.** Es ist anschmiegsam, gesellig, weich, genussfreudig und definitiv ein Fluchttier. Die Leute finden es meistens süß und nehmen es nicht wirklich ernst.

**Die Schnecke.** Sie hat es am schwersten. Sie ist langsam, verletzlich, hochempfindsam und zurückhaltend. Und genau deshalb wird sie kaum wahrgenommen und gehört. Das hat sie sehr verletzt, woraufhin sie irgendwann für sich beschloss, sich in ihr Häuschen zurückzuziehen und für immer zu schweigen.

Diese vier Schauspieler agierten bei jedem Stück auf der Bühne – mehr oder weniger harmonisch miteinander. Die Themen der Stücke variierten. Zu Beginn waren es zumeist aktuelle Situationen, die mich beschäftigt oder belastet hatten. Später spielte die Gruppe auch schwierigere Stücke. Es zeigte sich relativ schnell, dass der Löwe und die Marionette die anderen beiden Mitspieler zu dominieren versuchten. Das Kaninchen und die Schnecke wurden permanent übergangen. Das fiel mir als Regisseurin auf. In einer Sitzung stoppte ich die Szene und konfrontierte die Gruppe mit diesem Ungleichgewicht. Das Gespräch, das sich daraufhin zwischen den Figuren entwickelte, war für mich ein Schlüsselmoment.

Der Löwe und die Marionette waren nicht einfach nur unkollegial und selbstsüchtig. Wie sich herausstellte, versuchten sie deshalb ständig die Szenen an sich zu reißen, weil sie es als ihre Aufgabe empfanden, das Kaninchen und die Schnecke zu beschützen. Der Löwe fühlte sich für das Kaninchen verantwortlich und die Marionette für die Schnecke.

Übertragen in mein wirkliches Leben hieß das: Ich hatte mir offenkundig ein bestimmtes Verhalten antrainiert, das immer dann ansprang, wenn bestimmte Gefühle in mir berührt wurden. Die Schnecke und das Kaninchen symbolisierten eindeutig meine ganz weichen und verletzbaren Seiten. Und die zu empfinden und zu zeigen, bereitete mir Panik. Also sprangen der Löwe oder die Marionette für die beiden anderen in die Bresche.

Nach diesem Klärungsmoment änderte ich meine Regie. Ich bat die Schnecke und das Kaninchen nach vorne zu treten und uns allen mitzuteilen, was sie fühlten. Dem Löwen und der Marionette versicherte ich, dass ihren Mitspielern nichts passieren würde. Ich entließ sie aus ihrer Verantwortung.

Einige Zeit später spielten die vier ganz wundervoll zusammen. Es wurde auf der Bühne gelacht und geweint. Es gab Platz für Trost und für Visionen. Jede der Figuren wuchs über sich hinaus und kehrte ihre besten Seiten nach außen.

Der Löwe lernte Respekt gegenüber seinen Mitspielern, nahm sich zurück und machte den anderen Mut, wenn sie ihn brauchten. Die Marionette taute auf, wurde milder und weniger bockig, denn die anderen schätzten ihren klaren Verstand und ihren Realitätssinn. Das Kaninchen durfte endlich schwärmen, träumen und kuscheln; alle waren in Eintracht um es versammelt. Darauf hatte es so lange gewartet!

Und die große Gewinnerin der neuen Inszenierung war eindeutig die Schnecke. Sie ist aus ihrem Häuschen zurück in die Welt gekrochen und hat zur Sprache zurückgefunden. Sie wurde endlich gehört und sie wurde fortan für ihr Mitgefühl und für ihren ganz eigenen Blick auf die Dinge von den anderen geliebt und geschätzt.

Die „Bühne der Seele“ hatte mir dabei geholfen, heil zu werden.

Die Gespenster meiner Vergangenheit hatten durch die Integration meiner verletzlichen Seiten einen großen Teil ihrer Macht über mich verloren. Schlicht deswegen, weil all meine Gefühle da sein durften. Der Schmerz, die Angst und die Trauer genauso wie die Freude und das Gefühl des Glücklichseins.

Heute weiß ich, dass man ein Löwenherz besitzen und zugleich ein Angsthasen sein kann. Und dass es immer auf die Situation ankommt. Manchmal ist es gut, ein wenig draufgängerisch zu sein und den ersten Schritt zu tun. Ein anderes Mal ist Zurückhaltung klüger.

Für unser Leben sind die Gefühle in ihrer gesamten Bandbreite und auch in unterschiedlich empfundener Tiefe wichtig. Und man muss nicht, so wie ich es war, davon abgetrennt gewesen sein, um sich ihrer bewusst zu werden. Sie sind unsere wahre Schatzkiste. Die zu behüten und zu pflegen und vor allem: sie zu öffnen und aus ihr zu schöpfen, macht unser Leben wirklich reich. ◀◀

Zur Autorin

**Fabienne Berg**

Sprach- und Sozialwissenschaftlerin. Bei Junfermann sind ihre Bücher „Mut, Kraft und Liebe wünsche ich dir“ (2012) und „Übungsbuch Resilienz“ (2014) erschienen.



# FLICKENTEPPICH AN GEFÜHLEN

Die Gewaltfreie Kommunikation in Zusammenarbeit mit der Patchworkfamilie.

VON JANA LUDOLF

Letztens hörte ich diesen Satz: „Solange ich den andern nicht vermöble, solange ist es doch Gewaltfreie Kommunikation, oder?“ Zum einen ja, zum anderen nein. Die Gewaltfreie Kommunikation beschäftigt sich mit der verbalen Gewalt. Mit der Gewalt, die wir uns jeden Tag zufügen, ohne es zu merken. Sei es durch eine Bewertung der Situation, die wir wahrnehmen. Sei es durch eine Verallgemeinerung, die wir jemandem

als unsere Meinung verkaufen. Sei es durch die Lautstärke oder den aggressiven Ton, mit dem wir uns Gehör verschaffen.

Es gibt so viele Möglichkeiten, den anderen verbal einzuschüchtern, ihn klein zu machen, unseren eigenen Willen durchzusetzen. Und die große Frage lautet: Ist die Antwort, die wir dann erhalten, echt? Hätte der andere auch ohne unser Zutun so geantwortet?

Bei der GFK geht es um Verständnis, um Empathie, um ein gedeihliches Miteinander. Es geht darum heraus-

zufinden, was den andern wirklich beschäftigt. Wie es um ihn oder um sie steht. Was der andere fühlt. Wessen er bedarf. Und am Ende geht es darum, eine klare Bitte an sich selbst oder an den Gesprächspartner zu formulieren. Und all das, ohne den anderen mit den eigenen Ansichten zu beeinflussen.

Ich arbeite als Familiencoach, spezialisiert auf die Patchworkfamilie. Zum einen lebe ich selbst dieses Familienmodell und weiß um seine Schwierigkeiten. Zum anderen ist es ein häufig

gelebtes Modell: Je nach Datenquelle betrifft es sieben bis 13 Prozent der Familien in Deutschland.

### Was ist das Besondere?

Eine Patchworkfamilie umfasst gewöhnlich mehr Personen, als in der reinen Ursprungsfamilie zu finden sind. Zu Mutter und Vater und Kindern gesellt sich noch ein Elternteil hinzu. Manchmal kommen mit den Stiefeltern noch weitere Kinder in die Familie. Und es können neue Kinder in dieser Konstellation geboren werden. Das hört sich nicht nur verwirrend an. Es kann auch zu emotionalen Störungen in der Kommunikation kommen: Streit, Konflikte, schlechte Stimmung. Niemandem ist recht geholfen, niemandem geht es wirklich gut.

Was kann eine Lösung dafür sein? Für mich ganz klar: die Gewaltfreie Kommunikation. Was an der GFK passt besonders gut in diesen Bereich hinein?

Zur Erinnerung: Die Gewaltfreie Kommunikation besteht aus vier Schritten.

1. Beobachten, was geschehen ist.
2. Gefühle wahrnehmen.
3. Bedürfnisse benennen.
4. Eine Bitte klar formulieren.

Hört sich leichter an, als es ist. Besonders schwierig ist es, wenn es emotional wird. Wenn die einzelnen Gesprächspartner voller Wut, Zorn und Enttäuschung sind. In solchen Momenten fällt eine gut gelingende Kommunikation schwer.

Am Anfang gehe ich mit meinen Klienten die Schritte der GFK durch, als eine Art Leitfaden. Dabei erlebe ich viele Aha-Momente. Wie gehe ich vor?

Ich bitte meine Klienten stets, die Situation mit ihren eigenen Worten zu beschreiben. Eine Klientin sagte daraufhin dies:

„Immer wenn mein Ex-Mann unsere Kinder abholt, hat er ein Geschenk für sie dabei. Damit will er sich bei ihnen einschleimen und mich als schlechte Mutter dastehen lassen. Schon beim Gedanken daran, dass jetzt Freitag

ist und er gleich klingeln wird, wird mir schlecht. Am liebsten würde ich die Tür gar nicht aufmachen, weil ich weiß, dass er unseren Kindern am Wochenende wieder alles erlauben wird. Das macht er immer so. Und ich stehe dann wieder wie eine alte schrullige Mama da, die ihren Kindern jeden Spaß verbietet. Dabei will ich das gar nicht. Ich will aber auch nicht, dass er sie maßlos verwöhnt. Mein Lebensgefährte meint, ich müsse da härter durchgreifen. Diese Aussage verunsichert mich, schließlich sind es nicht seine Kinder.“

Nachdem sie Luft geholt hat und alles aus ihr raus ist, frage ich nach.

## „Ich stehe dann wieder wie eine alte schrullige Mama da.“

- Wie kommt sie darauf, dass ihr Exmann sich bei ihren Kindern einschleimen will? (Dies ist ihre Vermutung.)
- Macht er das wirklich immer? (Mit *immer* verallgemeinert sie das Geschehen.)
- Wer nennt sie eine schrullige Mama? (Sie selbst. Es ist ihre Annahme.)
- Aus welchem Grund verunsichert sie die Aussage ihres Lebensgefährten?

Anschließend bitte ich sie, ihre eben gemachte Beschreibung der Situation als reine Beobachtung zu wiederholen. So, als würde eine Kamera das Geschehen filmen. Was sieht die Kamera? Was hört die Kamera? Was würde der Film einem Dritten gegenüber zeigen?

### Beobachten, statt bewerten

Die Beobachtung meiner Klientin: „Jeden zweiten Freitag holt mein Exmann unsere Kinder zu sich. Er bringt ihnen ein Geschenk mit und lächelt, wenn unsere Kinder vor ihm stehen. Mein Lebensgefährte ist in diesem Moment mit in unserer Wohnung.“

Diese Aussage stellt den Exmann in ein anderes Licht. Meine Klientin verzichtet auf Verallgemeinerungen, Vermutungen, Annahmen. Damit ist es erstmal sehr neutral. Ein guter Anfang für eine gelingende Kommunikation.

Bei einer solchen objektiven Beschreibung fühlt sich niemand angegriffen, keinem wird die Schuld in die Schuhe geschoben, niemand muss sich verteidigen. Das erhöht die Bereitschaft miteinander ins Gespräch zu kommen. Es ist wichtig, dass Eltern im Gespräch bleiben, weil es um die Kinder geht. Häufig verlassen die Erwachsenen die Elternebene und sprechen auf der Paarebene zueinander. Das ist in

schwierigen Momenten wenig förderlich für ein gutes Miteinander, weil auf der Paarebene die verletzten Gefühle liegen.

Durch die reine Beobachtung der belastenden Situation wird den Eltern teils erstmals bewusst, was da mit ihnen passiert:

- dass sie sich auf verschiedenen Ebenen befinden
- dass sie unterschiedliche Wahrnehmungen miteinander vermischen
- dass ungesagte Dinge im Raum stehen

Im zweiten Schritt nimmt die Klientin ihre Gefühle wahr. Jene, die sofort fühlbar sind, und jene, die sich hinter den Verallgemeinerungen und Anschuldigungen verbergen. Ich frage meine Klientin: „Was fühlen Sie in dieser Situation?“ Ihre Antwort:

„Ich bin sauer und wütend, wenn ich sehe, wie er den Kindern Geschenke mitbringt. Ich bin traurig, dass meine Kinder am Wochenende nicht bei mir sind. Traurig, dass sie sich an den Wochenenden für ein Elternteil entscheiden müssen. Wenn die Kinder weg sind, dann weine ich viel. Ohne ▶

# Hinter jedem Gefühl steht ein Bedürfnis, gleichviel ob erfüllt oder unerfüllt.

meinen neuen Partner, wüsste ich nicht, wie ich das schaffen soll.“ Meine Klientin ist sehr klar in dem, was sie empfindet. Ein Flickenteppich an Gefühlen. Wir besprechen jedes einzelne. Wie sie es fühlt und wo sie es fühlt. Auf diesem Weg gelangen wir an die dahinter liegenden Bedürfnisse.

## Empfundener Mangel

Ein Bedürfnis ist etwas Grundlegendes. In der GFK verstehen wir darunter das Verlangen, einen empfundenen Mangel zu beseitigen. Wir haben Grundbedürfnisse, die für unser Überleben wichtig sind. Und wir haben Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse, das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung usw. Der Indikator für ein erfülltes oder unerfülltes Bedürfnis sind unsere Gefühle. Sie zeigen uns, ob es uns gut geht oder nicht. Und hinter jedem Gefühl steht ein Bedürfnis, gleichviel ob erfüllt oder unerfüllt.

Aus diesem Grund legen wir in der GFK großen Wert darauf, die Gefühle präzise zu erkunden. Also das wahrzunehmen, was ist, um dann herauszufinden, was benötigt wird.

Ich frage meine Klientin: „Welches Bedürfnis möchte von Ihnen gesehen werden?“ Im Gespräch sagt sie, dass sie sich an den Wochenenden ohne die Kinder allein fühle. Das mache sie traurig, denn sie liebe das Miteinander, habe gerne Menschen um sich, am liebsten natürlich ihre Kinder. Gerade an den Wochenenden gebe es ja Möglichkeiten für schöne Erlebnisse, wofür unter der Woche keine Zeit ist. Mit ihrem Exmann wünsche sie sich normale Gespräche, und es mache

sie traurig, dass sie das nicht hinbekommen. Und von ihrem neuen Lebenspartner wünsche sie sich Unterstützung in dieser Situation.

Alles unerfüllte Bedürfnisse nach Gemeinschaft, Harmonie, Austausch, Nähe. Meine Klientin erkennt nun, aus welchen Bedürfnissen heraus sie in bestimmten Situationen auf so wenig förderliche Weise denkt und fühlt und handelt. Und sie erkennt, wie sie selbst dafür sorgen kann, ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Ihre Ideen:

- Mit dem neuen Lebenspartner über ihre Gedanken und Gefühle sprechen.
- Sich an den Wochenenden mit Freunden treffen, um in der Gemeinschaft zu sein.
- Die freie Zeit für neue Erfahrungen nutzen, vielleicht einem neuen Hobby nachgehen.

Die abschließende Bitte kann auch an sich selbst gerichtet sein. Bei meiner Klientin ist dies der erste Schritt, um mit dem anderen, in diesem Fall ihrem Ex-Mann, wieder in eine konfliktfreie Kommunikation treten zu können. Marshall B. Rosenberg sagte dazu einmal: „Wenn jemand darauf vertrauen kann, dass er in einem Konflikt gehört und ernst genommen wird, dann stehen die Chancen gut, dass er bereit ist, sich ebenfalls partnerschaftlich zu verhalten.“

## Freiwilligkeit vorausgesetzt

Zumeist arbeite ich zu Beginn mit einer Partei. Meist wollen erst einmal die Frauen die bestehende Situation für sich klären. Wenn das geschehen ist, wird – Freiwilligkeit vorausge-

setzt – die andere Partei zu einer Sitzung eingeladen.

Die Klienten können mit der GFK als Vorgehensweise gut bei sich bleiben und klar ihre Wünsche und Ängste benennen. Die Parteien fühlen sich, erstmals nach langer Zeit, wieder gehört. Dieses „Gehörtwerden“ führt zu einer entspannten Stimmung. In diesem Klima können sie Streitpunkte und offene Fragen klären. Es steigen die Chancen, alte Verletzungen anzusprechen und heilen zu können. Es steigen die Chancen für ein harmonisches Miteinander, für Respekt im Umgang, auch zwischen Eltern und Kindern. Für die Heranwachsenden ist es wichtig zu sehen und zu erleben, dass Erwachsensein nicht immer leicht ist, allerdings jede Situation gemeistert werden kann. ◀◀



Zur Autorin

**Jana Ludolf**

Mediatorin, Familiencoach  
& Kommunikationstrainerin;  
Autorin.

[www.janaludolf.com](http://www.janaludolf.com)

# ÜBERLASTUNG IST

nicht nur die Folge eines stressigen

Alltags. Sie ist auch **EINE**

**ENTSCHEIDUNG.**



**AUCH ALS  
APP**

DAS BEWEGT MICH!

**PSYCHOLOGIE  
HEUTE**

[WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE](http://WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE)

BITTE NICHT LÖSCHEN!



# DER MANN IM MOND

Vom Anwalt zum Mediator und Coach:

Was man unter emotionaler Intelligenz versteht  
und wie man sie erlernt.

VON ADRIAN SCHWEIZER

Ich war einige Jahre als Rechtsanwalt tätig. Wer als Anwalt Erfolg haben will, muss in der Lage sein, die Sichtweise seines Mandanten zu übernehmen. Vor Gericht behauptet man dann, natürlich juristisch aufbereitet, dass sich alles so abgespielt hat, wie es der eigene Mandant sieht, und nicht so, wie es die Gegenpartei „fälschlicherweise“ erlebt hat. Robert Dilts sagt zu dieser speziellen Fähig-

keit, dass Anwälte die Perspektive ihrer Mandanten so vertreten müssen, „als wäre es ihre eigene“.

Die konsequente Anwendung dieser Vorgehensweise führt nicht unbedingt zu nachhaltigen Lösungen. Seit ich das erkannte, versuche ich nicht mehr hauptsächlich den Richter davon zu überzeugen, dass mein Mandant Recht hat. Sondern ich bemühe mich im Vorfeld in einer Art von Coaching-Gespräch herauszufinden, was die wahren Bedürfnisse meiner Man-

danten sind. Und die versuche ich in kooperativ geführten Verhandlungen mit den Bedürfnissen der Gegenpartei zu verknüpfen. Darüber habe ich auch ein Buch geschrieben.<sup>1</sup>

So wurde ich im Laufe der Zeit einfühlsam, anstatt nur überzeugend zu sein, und dies brachte mich zur Mediation und zum Coaching. Ein Mandant attestierte mir einmal „emotional intelligent“ zu sein und heute glaube ich, dass jeder Mensch über genau diese „emotionale Intelligenz“

<sup>1</sup> Reiner Ponschab, Adrian Schweizer (2009): Kooperation statt Konfrontation – Neue Wege anwaltlichen Verhandeln. Verlag OttoSchmidt, 2. Aufl.

# Ich gehe auf Wolke sieben oder bin der Mann im Mond.

verfügen sollte, wenn er anderen Menschen helfen will, etwas von sich aus und ohne äußeren Zwang zu tun.

Im Jahre 1995 veröffentlichte der Journalist Daniel Goleman, heute Professor an der Rutgers University in New Jersey, sein Buch über „Emotionale Intelligenz“<sup>2</sup>. Er zeigte auf, dass Menschen, die nicht nur über intellektuelle Intelligenz verfügen, also etwa Richter mit logischen Argumenten vom Anspruch ihres Mandanten überzeugen können, sondern auch emotional intelligent sind, sozial kompetenter und auf Dauer erfolgreicher und zufriedener sind. Das Buch wurde ein Bestseller.

Goleman erklärte in seinem Buch leider nicht, wie man seine fünf Sinne einsetzen kann, um emotional intelligent zu werden. Eine Antwort auf diese Frage fand ich im Modell der „vier Wahrnehmungspositionen“ („perceptual positions“) von Grinder und DeLozier.<sup>3</sup> Ich erkläre es an einer Situation, die wohl viele von uns kennen, unserer Heirat.

## Die vier Wahrnehmungspositionen

Ich kann meine Heirat vor 20 oder mehr Jahren aus meiner eigenen Perspektive wahrnehmen: Ich sehe, wie meine Frau neben mir zum Altar geht. Ich spüre ihre Hand in meiner. Ich fühle Glück. Grinder und DeLozier bezeichnen dies als *1st position*. Ich kann unsere Heirat aber auch aus der *2nd position* erleben: Ich kann mir vorstellen, ich wäre meine Frau und sehe mich aus ihrer Perspektive. Ich sehe ihren Mann in einem blauen Anzug, ich sehe ihn lachen. In der *3rd position* betrachte ich mich selbst und meine Frau von außen. Etwa aus der Perspektive meines Bruders. Ich sehe, wie voll die Kirche ist, und entdecke Freunde aus dem Gymnasium. Ich habe dieses System mit Bezugnahme auf Robert Dilts um eine *4th position* ergänzt: Ich verlasse in der

Vorstellung die Kirche, gehe auf Wolke sieben oder bin gar der Mann im Mond und erlebe die ganze Hochzeitsgesellschaft, zwei Familiensysteme, zwei Arbeitsumfelder, ich erlebe mich dabei gleichzeitig als Teil der damaligen Kultur um die Jahrtausendwende. Mir kommt in den Sinn, wie gut wir es seit damals geschafft haben, Beruf und Freizeit zu verbinden.

In der *1st* und *2nd position* sind wir assoziiert (in uns/im anderen drin), in der *3rd position* dissoziiert (betrachten uns von außen) und in der *4th position* sind wir gleichzeitig assoziiert und dissoziiert und betrachten die Systeme, in denen wir leben.

Diese Positionen kann man mit folgenden Verben bezeichnen:

- 1st position: fühlen
- 2nd position: einfühlen
- 3rd position: denken
- 4th position: erkennen

Dieses Modell wende ich seit vielen Jahren in Mediationen und Coachings an und lehre es auch in Seminaren in der Wirtschaft oder in der Mediationsausbildung an der FernUniversität Hagen und in Kommunikationskursen an der Universität Karlsruhe. Barbara Genius, Rechtsanwältin beim BGH, hat zu den *positions* sinnfällige Illustrationen erstellt (siehe Abb. 1, unten).

## Lenkung der Aufmerksamkeit

Inzwischen hat Daniel Goleman ein neues Buch geschrieben. Dort geht er erstmals darauf ein, wie man emotionale Intelligenz erwirbt: „Focus. The Hidden Driver of Excellence“<sup>4</sup>. Goleman schlägt vor, die Art und Weise, in der wir unsere Aufmerksamkeit lenken, in drei Kategorien zu unterteilen: ▶

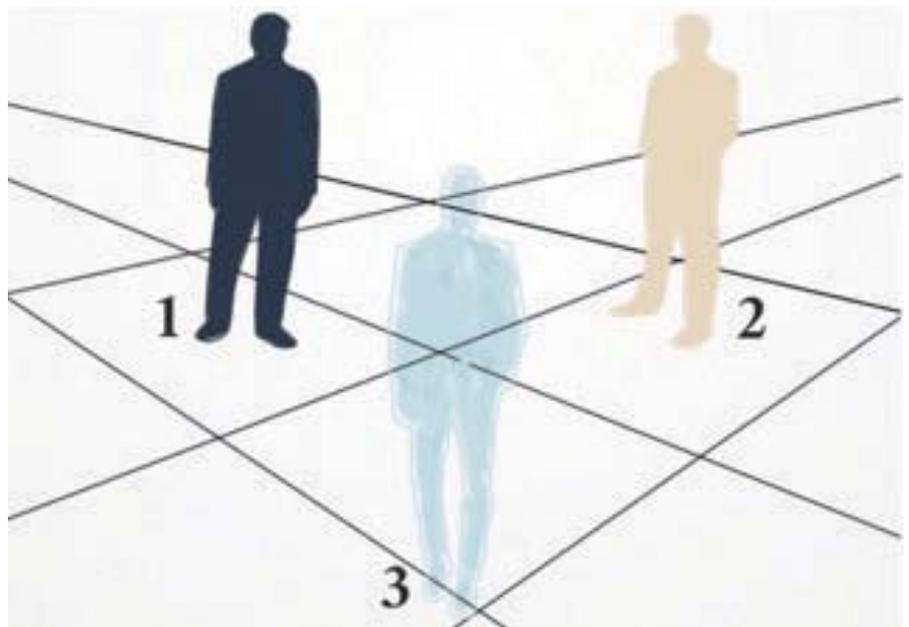


Abb. 1: Die schwarze Figur bin ich (*1st position*), die fahle Figur ist die andere Person (*2nd position*); die durchsichtige Figur ein Beobachter (*3rd position*), und wenn wir das ganze System betrachten, wie jetzt, wo wir dieses Bild betrachten, nennen wir das *4th position* (siehe S.41).

2 Daniel Goleman (1997): Emotionale Intelligenz. DTV

3 John Grinder, Judith DeLozier (1995): Der Reigen der Daimonen – Vorbedingungen persönlichen Genies. Junfermann

4 Daniel Goleman (2014): Konzentriert Euch! – Eine Anleitung zum modernen Leben. Piper

# Menschen mit natürlicher oder trainierter Empathie entscheiden in Sekundenbruchteilen.

1. Man fokussiert die Aufmerksamkeit auf sich selbst
2. Man fokussiert die Aufmerksamkeit auf andere
3. Man fokussiert die Aufmerksamkeit auf die Welt als Ganzes

Goleman postuliert diese drei Arten der Aufmerksamkeitslenkung als Basisfähigkeiten für emotionale Intelligenz. Jeder Mensch, der mit Menschen arbeitet, sollte diese Aufmerksamkeitsfokussierung beherrschen. Was versteht Goldman unter „Fokussierung auf sich selbst“, „Fokussierung auf andere“ und „Fokussierung auf die Welt als Ganzes“?

## Fokussieren auf sich selbst

Bei der „Fokussierung auf sich selbst“ unterscheidet Goleman zwischen „Selbstwahrnehmung“ und „Selbstbeherrschung“. „Selbstwahrnehmung“ ist die Fähigkeit, seine Aufmerksamkeit nach innen zu richten und etwa innere Stimmen zu hören, den eigenen Körper zu spüren und die eigenen Gefühle wahrzunehmen. Im Kern ist das die *1st position*: Wir sind in einem Zustand des Gefühls oder der internalen Wahrnehmung. Wir analysieren eine Entscheidung nicht, sondern wir spüren, ob sich unser Bauch dabei verkrampft oder entspannt. Wir können feststellen, ob wir mit dieser Entscheidung im Reinen sind: „Fühlt sich für mich gut an!“

Unter „Selbstbeherrschung“ versteht er, sich von seinen Gefühlen und Wünschen zu dissoziieren und etwas, wie unbeteiligt, von außen zu betrachten. Das bezeichnen Grindey und DeLozier als *3rd position*: Wir sehen uns selbst

von außen und können so die Konsequenzen unseres Tuns abschätzen. Goleman nennt dies „Willenskraft“ und macht an dieser Stelle auf den berühmten „Marshmallow-Test“ von Walter Mischel aufmerksam, der in den 70er-Jahren kleine Kinder auf ihre Fähigkeit zum „Belohnungsaufschub“ testete. Wer damals in der Lage war, mit dem Naschen eine Zeit lang zu warten, um dann seine „Belohnung“ von einem Schaumzuckerstück zu verdoppeln, erwies sich später als gesünder, finanziell besser abgesichert und gesetzzetruer als jene, die sich seinerzeit nicht beherrschen konnten – weil ihre Fähigkeit, sich von ihren Gefühlen und Wünschen für einen Moment zu dissoziieren, also die *3rd position* einzunehmen, weniger ausgeprägt war.

Untersuchungsergebnisse besagen, wie Goleman feststellt, dass eine solche Strategie, also gewissermaßen Kopf (*3rd position*) und Bauch (*1st position*) zu kombinieren, die Strategie der erfolgreichsten Trader und Senior Manager in vier Investmentbanken in der City of London ist.

## Fokussieren auf andere

Wer fähig ist, sich auf andere zu fokussieren, ist in der Lage, bei Auseinandersetzungen einen gemeinsamen Nenner zu finden und sich so zu verhalten, dass er wirklich gehört wird. Wer dies kann, wird bemerken, dass man mit ihm gerne zusammenarbeitet. Goleman bezeichnet diese Fähigkeit als Empathie und benennt drei Arten:

1. Kognitive Empathie – die Fähigkeit, die Sichtweise des anderen zu verstehen

2. Emotionale Empathie – die Fähigkeit, das Gleiche zu fühlen wie jemand anderes
3. Empathische Zuwendung – die Fähigkeit zu spüren, was eine andere Person von mir braucht

Aus der Sicht der „Wahrnehmungspositionen“: Kognitiv empathisch bin ich, wenn ich in der *1st position* oder der *3rd position* erkenne, worum es meinem Gegenüber geht und was er braucht. Emotional empathisch nach Goleman bin ich dann, wenn ich zusätzlich das Gleiche fühlen kann, was mein Gegenüber fühlt, also in der *2nd position*. Die etwa wird von Müttern perfekt beherrscht: „Andy, wenn ich sehe, wie dünn du für das Wetter draußen angezogen bist, dann friert es mich!“

Wenn ich anhand der ermittelten Bedürfnisse prüfe, welche empathische Zuwendung mein Gegenüber nun braucht, kann ich zwischen allen vier Wahrnehmungspositionen wechseln und mich dann für das entscheiden, was ich als Optimum erkenne. Menschen mit natürlicher oder trainierter Empathie entscheiden das in Sekundenbruchteilen. Tania Singer, Direktorin am Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften in Leipzig, fand heraus: „Um die Gefühle anderer Menschen begreifen zu können, muss man zuerst einmal seine eigenen verstehen.“ Die Grenze meiner Fähigkeit, mit anderen Menschen empathisch zu sein, liegt in der Fähigkeit, mit mir selbst empathisch zu sein!

## Fokussieren auf die Welt

Emotional intelligente Leute können, so Goleman, ihre Aufmerksamkeit zu-

sätzlich auf das „Ganze“ richten. Sie bringen das, was sie tun, mit etwas in Verbindung, das andernorts getan wird. Sie stellen auf diese Weise Verbindungen her, auf die man so rasch nicht kommt. Von Einstein wird berichtet, er habe bemerkt, dass die Zukunft der Menschheit zu einem großen Teil von einem einzigen Tier abhängt: der Honigbiene. Wenn es die nicht mehr gäbe, würden Pflanzen nicht mehr bestäubt, es gäbe keine Früchte mehr und wir hätten bald nichts mehr zu essen. Menschen mit solchen Fähigkeiten sind vielseitig interessiert, ausgezeichnete Zuhörer, Vielleser. Sie können Zusammenhänge herstellen zwischen dem, was sie schon kennen, und dem, was sie noch nicht kennen. Sie sind in der Lage, Strukturen zwischen den Dingen zu erkennen. Sie werden damit zu Visionären und Entdeckern.<sup>5</sup> Dazu benötigen sie die Fähigkeit, das eigene System als Ganzes zu sehen und sich gleichzeitig mit einem noch größeren System verbunden zu fühlen. Sie müssen also einen Standpunkt einnehmen, den ich als 4th position bezeichne (siehe unten).

### Emotionale Intelligenz und Wahrnehmungspositionen

Ein emotional intelligenter Mensch ist nach Goleman in der Lage, den Fokus bewusst auf sich selbst, auf andere und

auf die Welt zu richten. Mit dem Modell der vier Wahrnehmungspositionen ausgedrückt, sollte er in der Lage sein,

1. sich selbst zu fühlen und zu spüren (*1st position*) und die anderen und die Welt wahrzunehmen,
2. sich in andere einzufühlen (*2nd position*) und in den „Schuhen des anderen“ sich selbst und die Welt wahrzunehmen,
3. über sich, die anderen und die Welt nachzudenken (*3rd position*), d.h. eine Beobachterposition einzunehmen, und
4. das ganze System wahrzunehmen, seine eigene Funktion und die Funktion der anderen darin zu erkennen und gleichzeitig mit der ganzen Welt verbunden zu sein (*4th position*).

Das kann ich trainieren, etwa indem ich mir immer wieder bestimmte Szenen vor Augen führe – nehmen wir unser Fußballspiel vom Sonntag – und mir dabei vorstelle, ich wäre etwa ich selbst, wie ich mit dem Ball aufs gegnerische Tor zulaufe. Dann rufe ich die gleiche Szene aus der Sicht eines Verteidigers, der mich abblocken wollte, vors geistige Auge. Dann betrachte ich mich aus der Perspektive eines Zuschauers auf der Tribüne und schließlich noch aus der Position des Mannes im Mond, der alles von außen sieht und gleichzeitig mit der Welt verbunden ist.

Wer diese Übung macht, wird merken, wie schwer es ihm fällt, eine Wahrnehmungsposition längere Zeit zu halten. Man schafft es schlicht nicht, sich länger als wenige Sekunden auf eine Wahrnehmungsposition zu konzentrieren und kann so seine emotionale Intelligenz nicht voll entwickeln.

### Fokussierung und Meta-Fähigkeit

Was steht also über oder hinter der Fähigkeit, die vier Wahrnehmungspositionen willentlich einnehmen zu können? Das Vermögen, seine Aufmerksamkeit überhaupt fokussieren zu können und sich dabei nicht ablenken zu lassen. Weder von dringenden Telefonaten oder ungeduldigen Mitarbeitern, noch von den neuesten Börsenzahlen oder heulenden Kindern. Wie erreichen wir eine solche Meta-Fähigkeit?

Indem wir uns uralter geistiger Traditionen bedienen. Indem wir uns täglich Zeit nehmen – für ein Gebet, eine Kontemplation, eine Meditation. Diese spirituellen Techniken *communio*, *contemplatio* und *meditatio* trainieren den Aufmerksamkeitsmuskel. 20 Minuten am Tag sollten reichen, die Schönheit der Schöpfung zu betrachten oder einfach still zu sitzen und zu beobachten, was in uns auftaucht – an Gedanken, Gefühlen, Empfindungen. Und all dies wie die Wolken am Himmel vorbeiziehen lassen. ◀◀

Illustrationen: Dr. Barbara Genius



Abb. 2: 4th position. Das ganze System wird betrachtet, der Beobachter, die 3rd position, fällt weg, da er nicht zum System gehört, und ich bin Teil des großen Ganzen.



Zum Autor

**Adrian Schweizer**

Rechtsanwalt, Mediator und Executive Coach. Er lehrt an den Universitäten Hagen und Karlsruhe sowie an der Hochschule Luzern.

<sup>5</sup> dazu etwa: Gladwell, Malcolm (2007): Blink! – Die Macht des Moments. Piper

BITTE NICHT LÖSCHEN!

# WENIGER VOM SELBEN, MEHR VOM ANDEREN

Menschen mit Hochsensibilität im Coaching.  
Interview mit Ulrike Hensel.

■ **Es gibt etliche „Fehlannahmen“ über die Hochsensibilität, schreiben Sie in Ihrem Buch „Hochsensible Menschen im Coaching“<sup>1</sup>. Welche begegnen Ihnen besonders oft?**

Hochsensibilität wird in Diskussionen und auch in den Medien zuweilen in die Nähe einer psychischen Störung gerückt oder gar als eine solche betrachtet. Da ist von „Diagnose“ die Rede und von „Betroffenen“, was leicht in die Richtung einer Krankheit denken lässt. Hochsensibilität an sich ist keine Störung, keine Krankheit oder Anomalie, sondern eine Normvariante mit einer Verbreitung von 15 bis 20 Prozent unter der Bevölkerung. Und sie ist genetisch bedingt. In Magazinen lese ich auch zuweilen, dass hochsensible Personen, ich nenne sie kurz HSP, gewissermaßen ein „Leben ohne Filter“ führen würden. Selbstverständlich verfügen auch HSP über neurologische Filter. Nur sind die bei ihnen sozusagen durchlässiger als bei Menschen ohne Hochsensibilität. Deshalb übersteigen bei ihnen schon deutlich schwächere Reize die Wahrnehmungsschwelle, gelangen ins Bewusstsein und stehen zur Verarbeitung an.

Manchmal heißt es auch, HSP seien weniger leistungsfähig. Das mag ich so pauschal nicht stehen lassen. Zwar sind Menschen mit Hochsensibilität in ihrem Wohlfühlen und auch in ihrem Leistungsvermögen mehr als Nicht-HSP abhängig von geeigneten Arbeitsaufgaben und günstigen Rahmenbedingungen. Am richtigen Platz jedoch können sie aufgrund ihrer Begabungen und Stärken sowie ihrer Einsatzbereitschaft Großartiges vollbringen. Was Befinden und Leistungsfähigkeit stark beeinflusst, sind räumliche Umgebung

und das soziale Umfeld. Für HSP ist der achtungsvolle und wertschätzende Umgang im Arbeitsteam, wie er natürlich für jeden wünschenswert ist, noch viel wichtiger, um in ihrer Kraft bleiben zu können.

■ **Was bedeutet das für mich als Coach dieser Menschen?**

Zum Beispiel auf die Ausdrucksweise zu achten. Häufig ist im Zusammenhang mit Hochsensibilität auch von „Fluch und Segen“ die Rede. Das erweckt oder festigt die Ansicht, dass es zumindest zum Teil schrecklich ist, hochsensibel zu sein. Ich möchte die Schwierigkeiten, die mit dem Hochsensibelsein verbunden sind, keineswegs schönreden, warne jedoch vor einer Ausdrucksweise, die eine ressourcenorientierte, differenzierte Betrachtung behindert, sodass sich HSP sozusagen vom Schicksal geschlagen fühlen.

Ohnehin haben HSP oft ein tief sitzendes Gefühl von Minderwertigkeit durch die ewigen negativen Kommentare, die sie von klein auf zu hören bekommen haben: Du bist viel zu sensibel, ... so schwierig etc.

Coaching kann unter anderem dazu dienen, HSP in der Neubewertung ihrer Wesensart zu unterstützen, sodass sie mit der Zeit zu einer neutralen bis hin zu einer positiven Einschätzung der Hochsensibilität gelangen. Im Übrigen sehe ich zwei Zielrichtungen: Zum einen zu lernen, durch konkrete Strategien besser mit einschränkenden Aspekten der Hochsensibilität zurechtzukommen, zum anderen herauszufinden und auszuprobieren, wie die Begabungen mehr gelebt werden können – zum eigenen Nutzen und zum Wohle anderer.

■ **Im Untertitel Ihres Buchs über Menschen mit Hochsensibilität lese ich u. a. „... was sie brauchen und was sie bewegt“. Was ist es, das diese Menschen anderes im Coaching brauchen als andere Menschen?**

HSP haben eine hohe emotionale Verletzlichkeit, sie brauchen mehr noch als andere eine von Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung getragene Kommunikation. Anderenfalls passiert es schnell, dass sie sich gekränkt zurückziehen und verschließen. Im Umgang mit ihnen ist es unabdingbar, dem Wesenszug Hochsensibilität mit all seinen Auswirkungen größtmögliches Verständnis entgegenzubringen und anzuerkennen, dass sich Hochsensible und Nicht-Hochsensible in ihrer Erlebniswirklichkeit erheblich unterscheiden. Jegliches Feedback, das auch nur annähernd in die Richtung geht von Kommentaren à la „Stell dich nicht so an“, „Alles nicht so schlimm“, „Mach dir einfach nicht so viele Gedanken“, „Nimm dir das nicht so zu Herzen“ ist zu vermeiden. Erst auf der Basis der ernst gemeinten Würdigung der Hochsensibilität können Lösungswege für die Problemstellungen des Coachees gefunden werden.

■ **Mir hilft beim Begreifen dieses Phänomens Ihre Feststellung, dass Hochsensibilität nichts sei, das es in irgendeiner Weise zu überwinden gelte. Das ist ja im Grunde auch meine Haltung als Coach: mein Gegenüber so anzunehmen, wie es ist. Ohne Ehrgeiz, den anderen in irgendeiner Weise „besser“ oder „widerstandsfähiger“ machen zu wollen. Und dennoch: Wo stehen die Fettnäpfe, in die ich als Coach treten kann?** ▶

1 Ulrike Hensel: Hochsensible Menschen im Coaching. Was sie ausmacht, was sie brauchen und was sie bewegt. Junfermann, Paderborn 2015.



**Ulrike Hensel** studierte Angewandte Sprachwissenschaft, arbeitet selbstständig als Textcoach und Coach für Hochsensible. Selbst hochsensibel, ist es ihr ein tiefes Anliegen, Hochsensible in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken.

<http://coaching-fuer-hochsensible.de/>

<http://www.hensel-coaching.de/>

Es ist genau so, wie Sie es sagen: Hochsensibilität gehört integral zur Persönlichkeit und ist nichts, was abgelegt werden kann. Ein Coach sollte sehr gut darauf achten, dass er den hochsensiblen Coachee nicht etwa in dem Bestreben unterstützt, gegen seine Natur zu leben und den Lebensstil von Menschen zu imitieren, die nicht hochsensibel sind. Viele HSP sind so sehr daran gewöhnt, sich permanent zu überfordern, dass stressärmere Alternativen erst einmal in ihr Denken rücken müssen. Ein Coaching kann sehr gut darin begleiten, einen angemessenen Umgang mit der eigenen Hochsensibilität zu finden. Das betrifft Fragen der Lebensgestaltung, von der Wohnlösung über Job, Freizeitaktivitäten bis hin zu familiären Gewohnheiten. Die Widerstandskraft zu trainieren, ohne die hochsensible Wesensart zu würdigen, wäre ein echtes „Fettnäpfchen“. Denn es wäre mehr desselben, was HSP in Frustration und Erschöpfung gebracht hat.

### ■ Welche Coachingansätze eignen sich für die Arbeit mit Hochsensiblen besonders gut und welche gar nicht? Haben Sie ein Beispiel dafür?

Zunächst einmal: Provokative Methoden sind bei HSP mit größter Vorsicht anzuwenden. Diese Menschen verstehen Ironie und „Spaß“ nicht, und das ist sicher auch im Coaching nicht anders. Gerade sie brauchen größtmögliche Transparenz. Es ist also wichtig, das Vorgehen im Coaching, die Interventionen, ausreichend zu erklären. Im Vordergrund sollten meines Erachtens nie die Methoden stehen, sondern das empathische Eingehen auf die Person. Die Erfahrung, vom Coach gesehen, ernst genommen, akzeptiert und verstanden zu werden, ist für HSP von unschätzbarem Wert. Eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung ist die Grundlage, sich die anstehenden Lebensthemen gemeinsam

anzuschauen und nach konstruktiven Lösungswegen zu suchen – mithilfe welcher Interventionen auch immer.

### ■ Wie sehr eignen sich Hochsensible selbst, als Coaches zu arbeiten? Und auch als Trainer, als Berater oder gar Therapeuten?

Vom Stärkenprofil Hochsensibler her sind Berufe grundsätzlich gut geeignet, die ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen erfordern, wie es auf Berater, Coaches oder Therapeuten zutrifft. Natürlich sollte ein Coach und erst recht ein Therapeut seine eigenen Themen (wunde Punkte!) weitgehend bearbeitet haben und zu innerem Frieden – auch bezüglich der eigenen Hochsensibilität – gelangt sein. Das gilt ja für alle. Im Beruf als Psychotherapeut könnte für HSP die Klippe sein, dass sie sich trotz guter Ausbildung unter Umständen nicht ausreichend vom Leid der Klienten abzugrenzen vermögen. Und eine Tätigkeit als Trainer, der in der Regel vor größeren Gruppen steht und viel auf Reisen ist, scheint mir nur bedingt für HSP geeignet. Der Reizpegel in der typischen Arbeitssituation erscheint mir da sehr hoch. In jedem der genannten Berufe ist für genügend Erholungszeiten zwischendurch zu sorgen.

### ■ Gibt es bestimmte Berufe, von denen sich Menschen mit Hochsensibilität bevorzugt angezogen fühlen – oder Berufsgruppen, in denen sie besonders häufig anzutreffen sind?

Die Frage wird mir von Coachees häufiger gestellt. Eine Erhebung dazu ist mir nicht bekannt. Es gibt ja außer der Hochsensibilität noch andere persönliche Charakteristika und Affinitäten zu bestimmten Berufen. Viele HSP sind ausgesprochen vielseitig interessiert und haben „bunte“ Laufbahnen genommen. Es kommt nicht nur auf den Beruf, sondern in hohem Maße auf

die Spezifik des Arbeitsplatzes an. In der Regel sind HSP dort gut aufgehoben, wo es mehr auf Qualität statt auf Quantität ankommt, wo Werte wie Menschlichkeit, Integrität, Respekt, Achtung, Fairness, Nachhaltigkeit etc. eine wichtige Rolle spielen, wo der Einzelne mit einem gewissen Freiraum seinen Arbeitsauftrag erfüllen kann.

### ■ Was ist Ihre Erfahrung in der emotionalen Arbeit mit hochsensiblen Menschen?

HSP haben manchmal mit der Intensität ihrer Emotionen zu kämpfen. Sie finden es auch schwierig, mit widerstreitenden Emotionen klarzukommen, was gemeinhin etwa mit „Wechselbad der Gefühle“ oder auch mit „gemischten Gefühlen“ bezeichnet wird. In Coachings bemerke ich, wie oft sich Menschen Eindeutigkeit wünschen – dann würden ihnen auch Entscheidungen leichter fallen. Zum Leben gehören aber unvermeidlich Zwiespältigkeiten (Ambivalenzen). Sich hin- und hergerissen zu fühlen ist auch gar nicht die seltene Ausnahme, sondern kommt häufig vor. Das zu verstehen, kann allein schon eine gewaltige Entlastung für hochsensible Menschen bedeuten. Was ihnen – wie allen anderen Menschen auch – da weiterhelfen kann, ist sich vom Entweder-oder-Denken zu lösen und einem Sowohl-als-auch-Denken zu nähern. Die Lebenskunst besteht darin, gegensätzliche Bedürfnisse, z. B. nach Nähe und nach dem Alleinsein, die sich über Emotionen mitteilen, unter einen Hut bzw. in einen stimmigen Ausgleich zu bringen. Ziel wäre eine Ausgewogenheit, eine, wie ich es bezeichne, dynamische Balance. Das heißt zeitweise mehr das eine zu leben, dann wieder mehr das andere, je nachdem, was gerade dran ist.

Die Fragen stellte Regine Rachow

# NEU: Jetzt testen!

**PSYCHOLOGIE**  
BRINGT DICH WEITER

**NEU!**

**BESSER SCHLAFEN**  
Ein neues Programm für erholsame Nächte

**SCHLUSS MIT DER SELBSTSABOTAGE**  
4 Methoden, die helfen

**HOCHSENSIBEL?**  
Wie man gut damit lebt

**+ 16 SEITEN**  
TESTS, SPIELE UND SCHLAUE EXPERIMENTE  
für mehr *Kreativität*

**REPORT: „MEIN KIND HAT MICH VERLASSEN“**

**MINDFULNESS-GURU ELLEN LANGER**  
*„Achtsamkeit frischt die Beziehung auf“*

**Wie wichtig ist TREUE?**  
Neue Gedanken zur Zukunft der Liebe:  
Wie man seinen Weg findet, wenn alles möglich ist

**AB JETZT IM HANDEL**

Erhalten Sie spannende Einblicke in sich selbst und andere durch überraschende Geschichten über Persönlichkeit, Gesundheit, Verhalten, Gefühle und Beziehungen.



**Jetzt versandkostenfrei für nur 6,50 Euro bestellen**  
unter [psychologiebringtdichweiter/einzelhefte.de](https://psychologiebringtdichweiter/einzelhefte.de)



# ERWARTUNG UND HEILUNG

Erfahrungen eines NLP-Trainers und Systemikers über Glaubenssätze im Gesundheitsbereich. Und über den sekundären Krankheitsgewinn.

VON PETER KLEIN

Die Gesundheitsausgaben in Deutschland steigen seit Jahren exponentiell. 1996 beliefen sie sich noch auf 2.390 Euro je Einwohner. 2013 sind dies schon 3.910 Euro. Klar, könnte man meinen, Forschung kostet ja auch viel. Doch die Ausgaben für die Pharmaforschung beschränken sich auf 15 Prozent des Umsatzes.

Mehr als das Dreifache davon geht auf das Konto des Marketings. Und 20 bis 30 Prozent des Umsatzes in der Pharmaindustrie seien reiner Gewinn, recherchierte der Medizinerjournalist Hans Weiss im Jahre 2010.<sup>1</sup> Sein Fazit: „Es gibt keine andere Branche, die so hohe Gewinne macht.“ Während in der restlichen Gesundheitsbranche, z.B. bei den Krankenkassen, das Geld knapp wird.

So scheint es, dass der medizinisch-industrielle Komplex dem Markt mehr verpflichtet ist als den Kranken. Als Horst Seehofer in den 90er-Jahren, damals als Bundesgesundheitsminister, mit seiner Positivliste<sup>2</sup> scheiterte, klagte er laut über eine schier übermächtige Pharma-Lobby. Und auf die Rückfrage einer Reporterin, ob sich wegen dieser Übermacht die Politik zurückziehe, sagte

<sup>1</sup> 12. März 2010, Deutschlandradio Kultur, abgerufen am 27. Februar 2015.

<sup>2</sup> Die Positivliste zielte, vereinfacht gesagt, auf weniger und dafür effizientere Arzneimittel. Die meisten EU-Mitgliedsländer haben eine solche Liste.

# Echte Veränderung kann schnell gehen.

er: „Ja. Das ist so seit 30 Jahren, bis zur Stunde.“

Wie lässt es sich in einem solchen System als Einzelner verantwortlich tätig sein?

In den 90er-Jahren absolvierte ich, um Menschen im Businessbereich zu coachen, NLP-Ausbildungen (bis zum Lehrtrainer) und eine Ausbildung in systemischer Familientherapie mit Schwerpunkt Aufstellungen. Das Thema Krankheit stand nicht auf meiner Dienstleistungs-Agenda. Dafür befand ich ausschließlich die Ärzte für zuständig. Umso erstaunlicher, wie rasch ich mit dem Thema in Kontakt kam.

Nach einem unserer NLP-Seminare bat mich ein Teilnehmer-Kollege, Zahnarzt von Beruf, ihn durch das NLP-Allergieformat zu führen.<sup>3</sup> Er litt unter starkem Heuschnupfen, und zwar am stärksten in seiner Zahnarztpraxis. Einer im Grunde sterilen Zone. Ich fragte ihn, was er täte, wenn die Anfälle am schlimmsten seien. „Dann gehe ich nach Hause und ruhe mich aus“, sagte er. Sein Arbeitsalltag umfasste im Schnitt ab 12 Stunden aufwärts, ohne Pause.

Also machten wir zunächst eine Teilarbeit aus dem NLP. Für die Allergie fanden wir einen inneren Anteil, von dem wir etwas über seine positive Absicht und über den sekundären Krankheitsgewinn lernten: „Besser mit einer Heuschnupfen-Attacke sich auszuruhen, als irgendwann einen Herzinfarkt zu bekommen.“ Mit diesem Teil erarbeiteten wir, wie er auf andere Weise als mit der Allergie zeigen konnte, wann die Zeit für eine Pause ist. Daran schlossen wir gleich das Allergieformat an. Alles zusammen genommen nahm die Arbeit nicht mehr als anderthalb Stunden in Anspruch. Mein NLP-Kollege setzte danach sofort das Kortison ab. Vier Wochen später schrieb er mir, dass er nicht nur „vollkommen frei von sämtlichen – vormals sehr belastenden – Beschwerden“ sei, sondern dass er

sich „darüber hinaus quasi als neuer Mensch“ fühle.

Ich hatte dabei mehrere Dinge gelernt:

- Krankheiten können einen heimlichen Gewinn haben.
- Echte Veränderung kann schnell gehen.
- Nicht-Mediziner können Ärzten helfen.
- Der psychosomatische Faktor spielt eine große Rolle.
- Ein Mensch kann sich selbst heilen.

Als ich den Zahnarzt dann beim nächsten Seminar wiedersah, musste er dreimal herzhaft niesen. Er beteuerte mir, dass dies das erste Mal seit der Intervention gewesen sei. Diese Reaktion hielt noch die nächsten drei Seminare an. Dann verschwand auch dieses Symptom.

Ich war damals, mit 26 Jahren, freilich noch immer in dem Glauben, dass für Gesundheit und Krankheit ausschließlich die Ärzte zuständig seien. Auch als ich mit systemischen Familienaufstellungen zu arbeiten begann. Manchmal erzählten mir Klienten später, dass durch die Arbeit im Familiensystem ihre Migräne oder ihre Rückenschmerzen zurückgegangen seien. Ein Ritual aus der Anfangszeit des Familienstellens sah so aus, dass der Klient bei der Aufstellung seines Familien-Themas sich vor dem Repräsentanten seines Vaters oder seiner Mutter verneigt, um für das Geschenk des Lebens zu danken. Nach einer solchen Aufstellung praktizierte einer meiner Klienten dieses innere Ritual über vier Wochen und söhnte sich so auch in der Realität mit seinem Vater aus. Irgendwann war ihm dann aufgefallen, dass sein chronischer Rückenschmerz verschwunden war.

Solch eine Rückmeldung registrierte ich erfreut, doch mit leichter Skepsis. Ich konnte mir lange Zeit nicht vorstellen, dass dies wirklich auf meine Arbeit zurückzuführen sei. Doch es geschah häufiger, und so langsam sprach sich dies auch herum. Bei einem meiner Aufstellungsseminare in Wien äußerten Teilnehmer in der Einleitungsrunde ihre Erwartung, von ihren Beschwerden „geheilt“ zu werden. Das ging natürlich deutlich zu weit. Ich bin ja kein Arzt! Und habe als Nicht-Mediziner auch zu keiner Zeit jemals ein Heils-Versprechen abgegeben.

Nach kurzer Sinnkrise erwachte mein Forschergeist. Wenn die Linderung von Symptomen so offenkundig psychosozial bedingt ist, wäre dies doch wert, genauer erkundet zu werden. Also machte ich mich in meiner fränkischen Heimat auf die Suche nach Kooperationspartnern, sprich: Ärzten. Und ich lernte zunächst wieder etwas über Glaubenssätze, diesmal von Ärzten, zu der damaligen Zeit.

- Für die „Heilung“ ist (ausschließlich) nur der Arzt zuständig.
- Alles außerhalb der gelernten Schulmedizin ist erst einmal grundsätzlich höchst bedenklich und tendenziell unseriös.
- Dialog auf Augenhöhe unerwünscht, der Arzt ist die Autorität.

Ich erinnere mich an das Gespräch mit einer Ärztin, die für sich persönlich reiche Erfahrungen u. a. mit Reiki und Familienaufstellung gemacht hatte. Kooperation mit einem NLPler? Sie wurde ganz blass. Auf keinen Fall! Sie würde unter ihren Kollegen ganz schnell den Ruf verlieren. Und warum sollte sie ihre kranken Patienten aus der Praxis zu einer ▶

<sup>3</sup> Robert B. Dilts, Tim Hallbom, Suzie Smith: Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit. Junfermann, überarbeitete Neuauflage 2015.

# Meine Erfahrung lautet: Auch der Einzelne kann in einem kollektiven System etwas verändern.

Aufstellung schicken? Daran verdiene sie ja nichts.

Wenn ein Arzt sich also mit alternativen medizinischen Ansätzen beschäftigt, dann höchstens privat, wenn es um seine eigene Gesundheit geht. Und ohne darüber öffentlich zu sprechen. Mein zahnärztlicher NLP-Ausbildungskollege stellte also eher eine rühmliche Ausnahme dar. Meist sind Ärzte auf dem Stand ihres Medizinstudiums stehengeblieben, in dem man laut Rüdiger Dahlke, Bestsellerautor („Krankheit als Weg“ u. a.), mit dem ich später auch im Bereich Symptomaufstellungen zusammenarbeitete, „nichts über psychosomatische Zusammenhänge lernt“. Obwohl es die Wissenschaft mittlerweile schon sehr viel besser weiß.<sup>4</sup>

Schließlich fand ich eine Ärztin, die selbst systemische Aufstellungen leitete. Alle vier Wochen arbeiteten wir nach ihrer Sprechstunde im Wartezimmer auf 20 Quadratmetern mit Familien- und Symptom-Aufstellungen. Verknüpft etwa mit Homöopathie und psychosomatischen Ansätzen (NLP, Aufstellungen etc.). Und ich lernte, was für eine Autorität „der Doktor“ ist, auch wenn es sich um eine Ärztin handelt. Eine Patientin dieser Ärztin war die Angst vor ihrer ersten eigenen Aufstellung deutlich anzumerken. In der Vorstellungsrunde stand sie plötzlich auf und ging Richtung Tür. Als die Ärztin sie fragte, sagte sie, dass sie es sich anders überlegt habe und nach Hause gehen wolle. Darauf die Ärztin: „Sie setzen sich jetzt wieder hin und dann machen wir eine Familien-

aufstellung!“ Und so geschah es. Ohne weitere Widerworte.

Mittlerweile arbeite ich interdisziplinär mit Ärzten und Apothekern in der „Medizinischen Systemik“ zusammen, einem mit unserem Institut, Integral Systemics, entwickelten Bereich. Mit Sonja Meron in Wien, einer Ärztin mit jüdischen Wurzeln, erkunden wir multikulturelle Zusammenhänge von Kriegsvergangenheit, Familiensystem und Symptomen. Und gemeinsam mit Hans Hein arbeite ich für ein Buch über kollektive Dynamiken bei Volkskrankheiten unsere Erfahrungen mit Aufstellungen auf. Das sind nur zwei Projekte aus einer Fülle von Aktivitäten.

Meine Erfahrung lautet: Auch der Einzelne kann in einem kollektiven System etwas verändern. In unterschiedlichen Vereinen (DVNLP, NLP-Bayern, infosyon u. a.) sind wir an Forschungsexperimenten, Ergebnissen, Vortragenden zu innovativen Themen im Gesundheitsbereich interessiert. Ich kooperiere gern mit Kolleginnen und Kollegen und lade alle Interessenten dazu ein. ◀◀



### Zum Autor

#### Peter Klein

Trainer, Coach, Ausbilder  
Integral-Systemische  
Ansätze, Buchautor,  
F&E-infosyon-Vorstand.  
Geschäftsführer von  
Integral Systemics.

[www.integral-systemics.com](http://www.integral-systemics.com)

4 Z. B.: [http://www.focus.de/gesundheitsratgeber/psychologie/krankheitenstoerungen/tid-9782/psychosomatik-leiden-ohne-koerperliche-ursache\\_aid\\_298286.html](http://www.focus.de/gesundheitsratgeber/psychologie/krankheitenstoerungen/tid-9782/psychosomatik-leiden-ohne-koerperliche-ursache_aid_298286.html)

# PRAXIS KOMMUNIKATION

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

Praxis Kommunikation  
gibt's auch digital –  
als E-Journal!



Sie können Praxis Kommunikation als digitale Ausgabe abonnieren oder einzelne Ausgaben als PDF-Download kaufen. Wir bieten auch ein E-Journal-Zusatzabo zur Printausgabe an.

Alle Infos hier:



<http://www.junfermann.de/content-58-58/zeitschriften/>



## Ausbildung zum EMDR-Therapeut / EMDR-Coach Institut für EMDR und NLP



Seminarhotel auf Ischia, direkt am Meer  
vom 08. Oktober bis 13. Oktober 2016

Seminarkosten: 980,-€

**Förderung bis 50% durch Bildungsprämie**

Unterkunft mit Vollpension: 65,-€ EZ / 60,-€ DZ

Info Fortbildungspunkte auf Anfrage

Informationen und Anmeldung unter:

Tel: 07121 677860 Fax: 07121 907749

oder [www.emdr-nlp.de](http://www.emdr-nlp.de)



Mitglied der Europäischen Gesellschaft für Traumatherapie und EMDR e.V.



# BETRÜGERISCHE ROMANZE

Gefahr aus dem Internet: Romance Scam und das Coaching verletzter Gefühle.

VON SUSANNE PÄPPER

Der Umgang mit dem Internet wird immer selbstverständlicher für alle Lebensbereiche. Leider wächst das Bewusstsein für Bedrohungen aus dem Internet nicht genauso schnell. Die Rede ist von sogenannten Romance Scammern, die mit psychologischem Geschick in sozialen Netzwerken oder Dating-Portalen Menschen „fangen“, ihnen romantische Gefühle vorgaukeln und die Beziehung dann nutzen, um sie finanziell zu schädigen.

Das *Fraud & Crime Cyber Report Center UK* gibt an, dass Betrügereien auf Basis des Romance Scam 2014 in England im Vergleich zum Vorjahr um 33 Prozent gestiegen sind, und zwar verbunden mit einem Verlust von

rund 48,5 Millionen Euro. Der Trend setzt sich so in allen industrialisierten Ländern fort, und die Dunkelziffer dürfte noch viel höher liegen, denn viele Opfer sind stark beschämt, auf diesen Betrug hereingefallen zu sein. Und sie sind seelisch stark verletzt, weil ihr Vertrauen nachhaltig geschädigt wurde.

Ich machte über eine Coachee Bekanntschaft mit diesem Thema. Der Frau, Ende 40, fehlte jegliche Motivation, sie zog sich immer stärker zurück und sagte, sie hätte Probleme sich auf neue Beziehungen einzulassen. Sie hatte bereits drei Partnerschaften mit starken Enttäuschungen hinter sich gelassen und lebte seit acht Jahren als Single. In ihrer Einsamkeit

hatte sie sich über das Internet in einer Partnerbörse angemeldet und innerhalb kürzester Zeit in einen Mann verliebt. Sie hätten sich täglich ausgetauscht, auch telefoniert. Zu einem Treffen kam es nicht, da er als Geschäftsmann viel auf Reisen gewesen wäre.

Irgendwann beschlich sie das Gefühl, dass etwas nicht stimmte. Sie recherchierte und kam einem 24-jährigen Mann aus Ghana auf die Spur, der an ihr Geld kommen wollte. Meine Coachee rückte erst nach und nach damit raus, es fiel ihr extrem schwer, sich einzugestehen, dass sie betrogen worden war. Und sie fühlte sich einsamer als zuvor. Sie konnte nicht verstehen, wie ihr so etwas passieren konnte, machte sich Vorwürfe, pflegte kaum noch soziale Kontakte.

Wir schauten uns im Verlauf des Coachings den Aufbau dieses Scammings genauer an. Der Mann hatte auf der Dating-Website das kurze Profil eines 50-jährigen Geschäftsmannes mit einem attraktiven Foto und wenig Text erstellt. Er hatte ihr freundliche Mails geschickt, mit unaufdringlichen Komplimenten und großem persönlichen Interesse. Er gab vor, neu auf dieser Plattform zu sein, und da er häufig unterwegs wäre, bat er um ihre E-Mail-Adresse. So kamen sie in einen persönlicheren Kontakt. Er betonte immer wieder, wie neu alles für ihn wäre, wie einsam er sich fühlte und wie froh er wäre, eine so nette Frau gefunden zu haben. Er signalisierte Hilflosigkeit und Bedürftigkeit und baute so eine Beziehung auf, in deren Verlauf er sie dazu brachte, ihm ihre Geschichte zu erzählen und ihr Herz zu öffnen.

Er bekam damit zahlreiche Ansatzpunkte, um ihr Denken, Fühlen und letztlich auch Handeln zu manipulieren. Es entstanden in ihrer Vorstellung Bilder von einem gemeinsamen Leben, einem Neuanfang. Er betonte weiterhin seine Unerfahrenheit in diesem Medium, gab sich als Mann „der alten Schule“ und simulierte – durch Lügengeschichten – sein Bedürfnis nach Vertrauen und Nähe.

Das Wissen um Übereinstimmungen im Erlebten und um eine gemeinsame Erfahrungsbasis festigt die emotionale Verbindung. Oft spielt auch Mitgefühl eine Rolle, weil es dem neuen Freund angeblich in der Vergangenheit noch viel schlechter ergangen ist. Das Vorgehen der Scammer ähnelt sich stets, in relativ kurzer Zeit schaffen sie es eine stabile, persönliche Beziehung aufzubauen, ohne die Person persönlich getroffen zu haben. Die Beziehung wird immer wieder getestet, im Falle meiner Coachee begann der Scammer Kosenamen für sie zu verwenden, was sie zuließ.

Im nächsten Schritt schrieb er ihr, dass er geschäftlich nach Afrika reisen müsste, wo außerdem ein sehr lukratives Projekt wartete, das beiden die Zukunft sichern würde; danach würde er sie dann endlich besuchen. Von dort meldete er sich per Mail, dass er beraubt und niedergeschlagen worden war und nun im Krankenhaus lag. Da er bereits zuvor klargestellt hatte, dass er außer ihr keine Vertrauensperson hatte und im Krankenhaus nicht an sein Konto kommen konnte, bat er um ihre Hilfe, und zwar um Geld. Dies war der Zeitpunkt, an dem die Frau skeptisch wurde und ihre Recherchen begann, an deren Ende eine bittere Erkenntnis stand. Da sie sich extrem allein, verwirrt und verletzt fühlte, entschied sie sich schließlich für ein Coaching.

Es dauerte eine Weile, bis meine Coachee es schaffte, diese Manipulation aus einer Metaposition heraus zu betrachten und dabei ihre echten Gefühle wahrzunehmen und anzuerkennen. Doch nur auf diese Art und Weise konnte sie dazu Abstand gewinnen. Über die Analyse des Beziehungsaufbaus sowie durch Übungen mit Positionswechsel lernte sie zu verstehen, dass sie keine Schuld traf, sondern dass sie sich nur offen, ehrlich und vertrauensvoll verhalten hatte. Sie erkannte, wie präzise er sich auf ihre Sicht der Welt eingestellt hatte und die von ihr gewünschten Werte und Vorstellungen zu bedienen wusste. Ihre große Enttäuschung und Wut

konnten wir zusätzlich mit wingwave bearbeiten.

Schließlich spürte sie mit der Zeit eine Erleichterung. Sie verurteilte sich nicht mehr selbst und vermochte ihren Selbstwert wieder stärker zu spüren. Meine Coachee hat den Betrug inzwischen recht gut verarbeitet und bemüht sich wieder um soziale Kontakte. Sie besucht Kurse in der Volkshochschule und trainiert regelmäßig im Sportstudio. Was neue Beziehungen angeht, lässt sie noch viel Vorsicht walten.

Da der Scammer normales Verhalten, das Menschen zum Beziehungsaufbau nutzen, extrem manipulativ einsetzte, noch dazu auf einer intimen, emotionalen Ebene, ist meine Coachee weiterhin sehr skeptisch Männern gegenüber, die sich freundlich und aufmerksam zeigen.

Im Coaching arbeitete sie mit ihren persönlichen Grenzen, sodass sie nicht sofort Dinge von sich preisgibt, sondern erst prüft, mit wem sie es zu tun hat, und auch nachspürt, wie echt das Verhalten des anderen ist. Sie lernte im Coaching ihre Bedürfnisse zu erkennen, dafür selbst die Verantwortung zu übernehmen und so ihr Selbstwertgefühl zu stärken. Dating-Börsen im Internet wird sie künftig meiden.

Solange kein finanzieller Schaden entsteht, ist Scamming eine Grauzone, denn Scammer sind sehr stark darauf bedacht, sich genau auf ihre – im Übrigen meist weiblichen – Opfer ab 40 Jahren einzustellen. Man erkennt sie daher hauptsächlich daran, dass sie zu perfekt scheinen. Sie konstruieren das Bild eines Traumpartners. Wichtig ist daher, rechtzeitig herauszufinden, ob der andere tatsächlich real ist.

Folgende Angaben in den Profilen sind häufig ein Hinweis auf Scamming:

- Der andere ist erfolgreich und finanziell gut gestellt.
- Er war verheiratet und wurde betrogen und verlassen.
- Er ist verwitwet, weil die Frau todkrank war.

- Er hat ein Kind verloren – durch Krankheit oder Unfall.
- Er ist einsam – ohne Familie oder Freunde.
- Er möchte unbedingt noch einmal die große Liebe finden.
- Er ist geschäftlich im Ausland unterwegs.
- Er bereitet sich auf den Ruhestand vor und hat dann viel Zeit und Geld.
- Er wirkt wie „der Traummann“, hat immer Verständnis und identische Werte.
- Er spricht gebrochen Deutsch und schreibt eher auf Englisch oder Französisch.
- Er spricht von Seelenverwandtschaft.



Zur Autorin

**Susanne Päpper**

Business Trainerin, Emotions- und wingwave-Coach, Autorin des Buches „Gefahr im Internet – Betrug mit der Liebe“ (CreateSpace, 2015)

# GESUNDES SENDUNGS- BEWUSSTSEIN

Welche Führungskräfte werden für das „dialogische Management“ gebraucht? Eine Betrachtung charismatischer und narzisstischer Persönlichkeitsbilder.

VON SUSANNE KLEINHENZ

Studien zeigen immer wieder, dass die Mitarbeiterzufriedenheit sehr stark von der Zuegowandtheit der oder des unmittelbaren Vorgesetzten abhängt. In meiner Dissertation wies ich nach, dass ein Mitarbeiter umso zufriedener mit seiner Führungskraft ist, je dialogischer sie ihre Kommunikation gestaltet (vgl. Kleinhenz 2015). Nach David Bohm ist der Dialog ein freier Sinnstrom, durch den etwas Neues, Kreatives entstehen kann, das zu Beginn eines Dialoges noch nicht da war, sondern erst durch das gemeinsame Denken entstand (vgl. Bohm 2011, S. 33). Der Dialog lebt davon, dass die Beteiligten flexibel und bereit sind, die eigene Meinung durch das Gesagte der anderen zu hinterfragen.

Das liest sich zunächst nicht unbedingt wie die Beschreibung einer klassischen Führungskraft. Wer es im Wirtschaftsleben in hohe Positionen gebracht hat, zeichnet sich häufig durch andere Eigenschaften aus als die Bereitschaft zum Dialog und dazu, sich selbst zu hinterfragen. Es sitzen ja eher die Getriebenen dort als die Zufriedenen. Menschen, die schon immer fleißiger, ehrgeiziger, kraftvoller, rücksichtsloser, impulsiver oder auch kälter waren als andere. Die der Welt beweisen wollen, was in ihnen steckt. Diejenigen mit großen Träumen und fantastischen Visionen, die nicht eher ruhen, bis sie erreichen, was sie wollen.

Häufig erleben wir an der Spitze von Teams und Unternehmen also Extrempersönlichkeiten. Hier lautet die Frage, inwieweit sie willens und in der

Lage sind, sich auf ein dialogisches Vorgehen mit ihren Mitarbeitern einzulassen, und damit auf die ihnen verliehene Macht verzichten.

### Führung und Persönlichkeit

Forscher wie Babiak, Dammann, Dutton und Kets de Vries stellten fest, dass sich überdurchschnittlich viele Persönlichkeiten mit stark ausgebildetem Narzissmus in den Führungsetagen befinden, und das weltweit. Paul Babiak, US-amerikanischer Wirtschaftspsychologe, fand heraus, dass unter Managern der Anteil an Personen mit psychopathischer Disposition überproportional hoch (vgl. Babiak 2006, zitiert in Dammann 2007, S. 97). Das Bundeskriminalamt registrierte bereits 2002, dass rund ein Drittel aller Wirtschaftsdelikte von Mitgliedern des Topmanagements begangen wurden (vgl. Grunwald 2006, zitiert in Dammann 2007, S. 96).

Offenbar ziehen Unternehmen, die höchste Gewinnchancen bieten und dafür höchste Leistungsanforderungen stellen, genau diese Persönlichkeiten an. Und in den Chefetagen am häufigsten vertreten sind der Charismatiker und der Narzisst. Um die soll es hier gehen.

Das Wort Charisma kommt aus dem Griechischen und bedeutet „Gnadengabe“. Dazu gehört grob gesagt die Gabe, Menschen für ein höheres Ziel zu begeistern und zu motivieren. Der Soziologe Max Weber, der sich als Erster eingehend mit diesem Phänomen befasste, deklarierte das Charisma als eine von drei Herrschaftsformen. ▶

# In den Chefetagen am häufigsten vertreten sind der Charismatiker und der Narzisst.

In der transformationalen Führung geht es um eine Persönlichkeit, die ihre Untergebenen durch ihre charismatische Kraft inspiriert, sich selbst weiterzuentwickeln. Ein solcher Führungsstil basiert eher auf Vertrauen und Integrität sowie einer offenen und verständnisvollen Haltung den Mitarbeitern gegenüber. Dieser Stil wird vom „sozialen Charismatiker“ gepflegt. Auf der Schattenseite dieses Phänomens finden wir die egozentrierte Faszination der Führungskraft selbst. Mit starken narzisstischen Anteilen. Obwohl beide Stile – der soziale und der egozentrierte – sich in ihrer Wirkung auf das Umfeld komplett unterscheiden, spricht man in beiden Fällen von charismatischer Führung.

### Narzissmus

Die Merkmale der narzisstischen Persönlichkeitsstörung (ICD -10, F60.80) sind u. a. Größengefühle in Bezug auf die eigene Bedeutung, Fantasien über grenzenlosen Erfolg, Macht, Glanz, Schönheit oder ideale Liebe, hohes Anspruchsdenken. Kets de Vries (1990, S. 93–99) unterscheidet drei Formen des Narzissmus.

*Reaktiver Narzissmus.* Diese Menschen kompensieren in ihrem Selbstbild das fehlende Gefühl, von den Eltern geliebt worden zu sein. Das schmerzhaft Defizit macht sie recht erfolgreich. Als Chef lässt der reaktive Narzisst nichts zu, was seinen Wünschen und Antrieben zuwiderläuft. Er verfolgt seine Ziele ohne Rücksicht auf andere, erniedrigt Kollegen und Untergebene, um seine Überlegenheit zu unterstreichen. Als Führungskraft ist er also schwierig.

*Selbsttäuschender Narzissmus.* Eine solche Persönlichkeit wuchs mit dem unbedingten Anspruch auf, etwas Besonderes zu sein, besser, klüger, schöner als andere, einfach perfekt. Sie wird als Erwachsener schwer mit Enttäuschungen fertig und neigt zu Oberflächlichkeit. Die lebenslange Suche nach Idealen (Partner, Arbeit, Mitarbeiter etc.) beeinträchtigt ihre Beziehungsfähigkeit. Als Führungskraft ist ein selbsttäuschender Narzisst wesentlich zugänglicher als sein reaktives Pendant, neigt allerdings zur Ausbeutung und Demütigung anderer.

*Konstruktiver Narzissmus.* Konstruktiven Narzissten ist ein starkes Selbstvertrauen eigen, sie wirken vital und optimistisch. Auch sie manipulieren, doch ohne Boshaftigkeit. Sie haben ein gutes Gespür für Menschen und für ein Gleichgewicht zwischen Nehmen und Geben. Sie sind bereit, für ihre Handlungen Verantwortung zu übernehmen. Sie sind leistungsorientiert und empathiefähig. Doch Ehrgeiz kommt vor Mitgefühl.

Die meisten Persönlichkeiten mit narzisstischen Dispositionen scheinen also durchaus für Führungsaufgaben gut geeignet zu sein. Unsere Gesellschaft trägt – allein mit dem Bekenntnis zur Wachstumsideologie – deutlich narzisstische Züge. Ein echtes Problem für sein Umfeld stellt nur der reaktive Narzisst dar. Hier gebe ich zu bedenken, dass mit der Globalisierung, mit immer komplexeren Verwertungsbedingungen für das Kapital die Chancen auch für reaktiv narzisstische Wirtschaftsführer wachsen, zumindest für solche Führungskräfte, die auf der Skala unangenehmer narzisstischer Eigenschaften eine hohe

Punktzahl erreichen. Das wird auch Auswirkungen auf das Klima in den Unternehmen haben.

### Dialogisches Management

Ein Lösungsansatz, den ich mit meiner Forschungsarbeit anbiete, ist die Hinwendung zu einem „dialogischen Management“. Dieser Ansatz stellt sicher, dass sich jeder Mitarbeiter, gesehen, geachtet und als Mensch geschätzt fühlt. Was in den herkömmlichen Führungsstilen nicht immer gewährleistet ist. Er erfordert von der Führungskraft folgende Eigenschaften:

- Vertrauensfähigkeit
- Wertschätzung und Anerkennung
- Fähigkeit, für eine Vision, ein gemeinsames Ziel zu motivieren
- Fähigkeit, aktiv zuzuhören
- Wille zur gemeinsamen Reflexion
- Bereitschaft, Unvollkommenheiten zu akzeptieren und ständig zu lernen
- freundliche Fehlertoleranz
- kritische Bescheidenheit und Authentizität

Nun scheinen die ICD-Merkmale für narzisstische Persönlichkeiten – übermäßiges Bedürfnis nach Bewunderung, Gefühl der eigenen Grandiosität, ausbeuterisches Handeln, Erfolgs- und Macht-Fantasien, Neid, Arroganz etc. – nicht sehr geeignet, solche Eigenschaften hervorzubringen, die das dialogische Management benötigt. Dies gilt zumindest für den reaktiven Narzissten. Authentizität ist für ihn schwierig, da er seine inneren Projektionen für authentisch hält. Bescheidenheit kennt er nicht, deswegen stellt er seine Meinung nie infrage.

Unter Menschen mit ausgeprägten narzisstischen Eigenschaften scheinen die konstruktive und – eingeschränkt – auch die selbsttäuschende Form allerdings sehr wohl vereinbar mit einem dialogischen Führungsstil zu sein.

Auch der soziale Charismatiker erweist sich nach meiner Erfahrung als kompatibel für das dialogische Management. Gesundes Sendungsbewusstsein, Durchsetzungskraft und die Fähigkeit zu begeistern sprechen eher dafür als dagegen. Der soziale Charismatiker erfreut sich an der Entwicklung anderer Menschen, ohne sich bedroht zu sehen oder etwas auf sich selbst zu beziehen, was nichts mit ihm zu tun hat. Er ist in der Lage, sich für eine Sache einzusetzen, ohne das Gefühl zu haben, selbst zu kurz zu kommen. Ein Dialog auf Augenhöhe ist möglich.

### Konsequenzen

Liegt die Firmenleitung in den Händen eines Menschen mit einem reaktiv narzisstischen Persönlichkeitsbild, könnte ein dialogisches Management zwar vieles heilen. Es ist aber utopisch zu glauben, es ließe sich hier eine wirklich hierarchieübergreifende Kommunikation auf Augenhöhe mit entsprechender innerer Haltung und Reife einführen. Hier brauchen Organisationsberatung, Coaching und Training einen langen Atem.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung können gemeinsam neue Spielregeln entwickelt und integriert werden, um Schritt für Schritt den Weg in Richtung einer transformativen Führung zu gehen. Langfristig können Personalauswahlverfahren so gestaltet werden, dass nicht mehr die dominantesten und ehrgeizigsten Mitarbeiter zu Führungskräften herangezogen werden, sondern diejenigen, die mehr wertschätzende und dialogische Gedanken in sich tragen.

Ich sehe hier eine große Chance für Frauen. Gemeinhin als weiblich geltende Eigenschaften sind den Prinzipien des Dialogischen deutlich näher

## Manchmal ist eine Politik der kleinen Schritte sinnvoller.

als das Machtbestreben, das durchaus als typisch männlich angesehen werden kann. Der weibliche Narzissmus zeichnet sich zudem weniger durch egomane Selbstüberschätzung und Machtgesten aus als vielmehr durch den Wunsch nach Anerkennung in einer Gruppe.

Für Berater ist es wichtig, in größeren Projekten der Organisationsentwicklung die Persönlichkeit der Führungskräfte objektiv zu erfassen. Und realistisch einzuschätzen, welche Veränderung tatsächlich möglich ist. Manchmal ist dann eine Politik der kleinen Schritte sinnvoller, als einen „Change“ durchzuziehen, über den alle in der Belegschaft heimlich mit den Augen rollen. Hier kann der Berater das dialogische Prinzip auf sich selbst anwenden: nicht er trägt die Weisheit in sich, sondern die Mitarbeiter des Unternehmens. Dies kann gelingen, wenn sich der Berater über seine eigenen narzisstischen Anteile im Klaren ist. ◀◀



### Zur Autorin

**Dr. Susanne Kleinhenz**

Speaker, Trainerin und Theaterpädagogin mit eigenem Unternehmen, der live-academy. Ihr Buch „Die dunkle Seite der Macht: eine Typologie von Führung“ erschien bei Springer (2016).

### LITERATUR

Babiak, P./Hare, R.D. (2006): Snakes in Suits. New York: Regan Books/HarperCollins

Bohm, D. (2011): Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen, 6. Auflage. Stuttgart: J.G. Cotta'sche Buchhandlung

Dammann, G. (2007): Narzissten, Egomane, Psychopaten in der Führungsetage. Bern u.a.: Haupt Verlag

Dilling, H./Mombour, W./Schmidt, M.H. (2014): Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V(F). Klinisch-diagnostische Leitlinien, 9. Auflage unter Berücksichtigung der Änderungen entsprechend ICD-10-GM 2014. Bern: Verlag Hans Huber

Dutton, K. (2013): Psychopaten. Was man von Heiligen, Anwälten und Serienmördern lernen kann, 5. Auflage. München: Deutscher Taschenbuch Verlag

Kets de Vries, M. (1990): Chef-Typen. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler

Kleinhenz, S. (2015): Dialogisches Management zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. Personal- und Organisationsentwicklung für Führungskräfte. Berlin u. a.: Springer

Paschen, M./Dihmaier, E. (2011): Psychologie der Menschenführung. Wie Sie Führungsstärke und Autorität entwickeln. Berlin u. a.: Springer

Weber, M. (2001): Gesammelte Werke. Berlin: Directmedia (Digitale Bibliothek, Bd. 58) [CD-ROM]



# BESUCH VON ALTEN SCHATTEN

„The Use of the Self of the Therapist“ – Wie ich als Coach versuche, einen Grundsatz von Virginia Satir zu leben.

VON EVA WIEPRECHT

**E**rst in jüngster Zeit scheint mir im fachlichen Austausch über das Coaching die Persönlichkeit des Coaches eine Rolle zu spielen. Und ihr Einfluss auf die Wirksamkeit des Coachingprozesses. Zu Zeiten von Carl Rogers und Virginia Satir war dies noch ein ganz entscheidender Punkt. Satir, Begründerin der systemischen Familientherapie, hatte stets betont, dass sie als Ausbilderin die angehenden Familientherapeuten kei-

neswegs in irgendwelchen Techniken unterweise. Vielmehr wolle sie den therapeutischen Aspiranten dabei helfen selbst kongruent zu werden. Und zwar mit denselben Methoden, die sie in der familientherapeutischen Arbeit mit den Klienten nutzte.

Ziel ihrer Ausbildung war eine Therapeuten-Persönlichkeit, die gewissermaßen als Modell für die Hoffnung und die Möglichkeit seelischer und körperlicher Ganzheit und Gesundheit stand. Und als ein solches Modell vollständig präsent zu sein.

Dafür hatte sie ihre „Monthly Residential Trainings“ entwickelt, eine Art Boot Camp für Profis, die an ihrer Kongruenz arbeiten wollen. Ein Training unter Gleichgesinnten, das es u. a. ermöglicht, alte Verletzungen aufzuspüren, im Hier und Jetzt zu verstehen und zu integrieren. Die Teilnehmer fanden sich für diese Arbeit jeweils zu dritt in Kleingruppen zusammen, die für die gesamte Trainingsdauer, gewöhnlich vier Wochen, wie eine Familie erhalten blieb. Diese Gruppen standen sozusagen als Metapher für die Ursprungstri-

ade der Familie – Mutter, Vater, Kind –, in der Menschen Grundlagen der Kommunikation lernen: Regeln zum Beispiel. Oder das Gefühl für ihren Selbstwert. Erfahrungsgemäß sichern diese Triaden, dass auch im Training früher oder später die unerledigten Themen hochkommen, um damit arbeiten zu können.

Virginia Satir sah eine solche Arbeit als Voraussetzung dafür an, dass der Therapeut, oder bitte: der oder die Coach, im Gespräch mit den Klienten vollständig zentriert und präsent sein könne. Und nicht etwa durch das Coaching-Thema des Klienten überraschend von „alten Schatten“ besucht werde. Ist der Coach sich dieser eigenen Schatten bewusst, kann er davon ausgehen, dass er sie nicht unbewusst auf den Klienten projiziert. Sondern dass er aufmerksam,

offen und in empathischer Resonanz mit dem Klienten verbunden ist und dessen Themen klar von den eigenen trennen kann.

Diese „Monthly Residential Trainings“ sind Bestandteil der Practitioner- und Master-Ausbildungen zum Satir-Modell am Virginia Satir Institute an unterschiedlichen Standorten.

Es ging Virginia Satir darum,

- im Gespräch mit dem Klienten vollends präsent zu sein (Virginia Satir sprach von *congruence and presence*),
- sich über die eigenen inneren Prozesse bewusst zu sein und diese

auch steuern zu können (*awareness and selfleadership*),

- die eigenen inneren Prozesse, womöglich angestoßen vom Coachingprozess, zu beobachten und dabei den Veränderungsprozess des Klienten und sein Ziel im Auge zu behalten (*tracking and monitoring*).

Entsprechend ist unsere Ausbildung heute auf diese Kernfähigkeiten des Coaches ausgerichtet: eine gute Beziehung zum Klienten einzugehen (*limbic resonance*), den Zustand des Klienten gut zu kalibrieren, über eine hohe Selbstführungskompetenz (Zentrierung) und auch Fähigkeit des Selbstgewahrseins zu verfügen sowie kontinuierlich Kongruenz zu pflegen. Nachfolgend betrachte ich ausgewählte Punkte.

### Beziehung zwischen Coach und Klient

Virginia Satir betrachtete jeden Menschen als Verkörperung von Lebensenergie, als spirituelles Wesen, voller Magie und mit allen Voraussetzungen für eine Heilung ausgestattet. Therapie war für sie eine rituelle Begegnung von Seele zu Seele. Grundlage gewissermaßen für eine wunderbare Beziehung zwischen Klient und Coach.

In der heutigen Ausbildung lässt sich diese Qualität wohl am besten mit dem Begriff der limbischen Resonanz beschreiben. Als Konzept wurde die limbische Resonanz von Thomas Lewis, Fari Amini und Richard Lannon beschrieben.<sup>1</sup> Limbische Resonanz bedeutet, dass unsere Empfindungen mit denen unseres Gegenübers schwingen. Diese Übereinstimmung wirkt nach der Auffassung der Autoren beziehungsfördernd und übt einen ▶

### Übung zur limbischen Resonanz

Zwei Personen, A und B, stehen sich gegenüber, eine Armlänge entfernt. A ist der Sender und B der Empfänger. A bittet B, ihn für die Trainingserfahrung an der Schulter zu berühren. Bei einem Einverständnis folgt Schritt zwei.

A fragt B vorab nach einer positiven Suggestion: „Wenn es eine positive Suggestion gäbe, die sich für dich näher zu erforschen lohnte, welche wäre das?“ (Möglich wäre: du kannst dich wirklich wohl fühlen in deinem Körper; du bist ganz sicher und wirst gehalten; du kannst Liebe empfangen etc.). B nennt eine solche Suggestion und A bietet sie, verbunden mit einer Berührung der Schulter von B, in drei Versionen an. Wobei sich bei jeder Präsentation sowohl die Stimme als auch die Qualität der Berührung unterscheiden.

- a. Autoritärer Stil: Hand presst von oben auf die Schulter. Die Stimme ist fest und duldet keine Widerrede.
- b. Hypervorsichtiger Stil: Hand wagt es kaum zu berühren, die Stimme wirkt unsicher, die Wortwahl ist vage.
- c. Limbische Resonanz: A berührt B ohne Kraft an der Schulter, nimmt das nonverbale Feedback von B wahr und passt diesem die Qualität seiner Berührung an. Erst dann spricht A die positive Suggestion. Beide Partner erleben dies im besten Fall als stimmig und angenehm, sie begegnen sich auf Augenhöhe, voller Vertrauen.

Danach wechseln A und B die Positionen. Abschließend tauschen sie sich über die Erfahrung mit der Übung aus.

<sup>1</sup> Thomas Lewis, Fari Amini, Richard Lannon (2000): A general theory of love. New York: Random House.

Es schließt den Mut ein,  
ich selbst zu sein, und nicht die,  
die andere von mir erwarten.

heilenden Einfluss aus. Die Wirkung der Therapeuten-Persönlichkeit von Virginia Satir drückte ihre Schülerin Maria Gomori einmal so aus: „Du konntest einfach nicht krank bleiben in der Anwesenheit von Virginia.“ Im Kasten (siehe S. 57) finden Sie eine Trainings-Partner-Übung dazu, die aus dem Generativen Coaching Programm von Stephen Gilligan und Robert Dilts stammt.

### Selbstführung und Selbstgewahrsein

Gemeint ist die Fähigkeit des Coaches, sich vor einem Coaching in einen bestmöglichen inneren Zustand versetzen zu können. Sowohl Virginia Satir als auch Stephen Gilligan benutzen in dem Zusammenhang den Begriff „Zentrieren“. Gilligan beschreibt den Zustand oft als eine Verbindung mit dem unversehrten und unverwundbaren Selbst. Ein solcher ermöglicht es, alles um sich herum aufmerksam wahrzunehmen und zu erleben, ohne sich in dieser Erfahrung zu verlieren. Dilts und Gilligan verwenden in ihrem Generativen Coaching als praktisches Tool das Akronym COACH<sup>2</sup>, um die wichtigsten Zutaten dieses inneren Zustandes zu beschreiben. Virginia Satir begann jedes professionelle Training mit einer Meditation als Zentrierungspraxis. Nach ihrer Erfahrung kommt es in einer gelingenden Coaching-Sitzung zu Phasen, in denen der Status quo des Klienten destabilisiert wird. Ihr Leitsatz dazu hieß: „There is no change without cha-

os!“ Schon deshalb sei die Verwurzelung und Zentrierung des Coaches von ganz entscheidender Bedeutung, um den Klienten sicher durch das Chaos hindurchzuführen. Im Generativen Coaching lädt der Coach bei jeder Sitzung den Klienten zu einer gemeinsamen kurzen Zentrierung ein. Mit Selbstgewahrsein des Coaches ist die Fähigkeit zur Selbstkalibrierung im Coachingprozess gemeint. Es sichert die Möglichkeit, in das Erleben des

Coachees einzutreten und sofort zu bemerken, wenn sich eine eigene subjektive Geschichte dort hineinmischt. Virginia Satir hat dafür die Eisberg-Metapher genutzt, ein hilfreiches Modell um die unterschiedlichen Erfahrungsebenen im Prozess zu verfolgen. Der Coach kennt seinen „Eisberg“ und ist sich im Klaren über die unterschiedlichen Ebenen: z.B. Verhalten, Gefühl, Erfahrungen, Bilder, Wahrnehmungsfiler, Glaubenssätze, Bedürfnisse usw. Und er weiß, dass le-

### Eisberg-Alignment

Denk an eine Coaching-Situation, in der das Thema deines Klienten ein eigenes Thema in dir anstieß. Was genau hast du gemacht, was hast du gesagt? Was davon war dir bewusst, lag also über der Wasseroberfläche?

Tritt jetzt einen Schritt zurück und betrachte dein Gefühl. Was fühltest du in Verbindung mit dieser Situation? Warst du ärgerlich, ängstlich, verletzt ...? Tritt einen weiteren Schritt zurück und frag dich, wie du es findest, dich so zu fühlen. Gibt es Regeln über das Gefühl, das du wahrnimmst? Tritt einen weiteren Schritt zurück und frag dich, wie du dir die Situation erklärt hast. Welche Bedeutung gabst du ihr? Welche deiner Erwartungen wurde enttäuscht? Woran erinnert dich das, welche alte, noch aktive Geschichte ist damit verbunden?

Tritt jetzt einen weiteren, großen Schritt zurück und frag dich, um welche Bedürfnisse, welche Sehnsüchte es in dieser Situation ging. Mit diesem Herzenswissen tritt noch einen weiteren Schritt zurück, dort, wo sich dein Selbst verbirgt, dein Kern. Verbinde dich mit deiner inneren Weisheit und darüber hinaus mit deiner Lebensenergie.

Von diesem Platz aus verfolge jetzt Schritt für Schritt die Eisbergschichten wieder zurück bis zur Verhaltensebene. Was hat sich verändert? Und wenn du jetzt einen Schritt in die Zukunft gehst, welches andere Verhalten wird dir jetzt möglich? Entwickle drei neue Möglichkeiten.

<sup>2</sup> C = Center (sich zentrieren, zentriert sein); O = Open (öffnen, sich öffnen, geöffnet fühlen); A = aware (Gewahrsein); C = connected/connecting (in Verbindung sein, sich verbunden fühlen); H = holding, held (halten, sich gehalten fühlen)

diglich das Verhalten und ein kleiner Teil der Gefühlsebene über die Wasseroberfläche hinausragen.

Für das Selbstcoaching von Profis entwickelte das Satir Institute gemeinsam mit Sharon Loesch den Eisberg-Alignment, das ich hier vorstelle (siehe Kasten S. 58). Es erlaubt eine Sortierung vielschichtiger innerer Erfahrungen, die meist im Moment nur als ein überwältigendes Körpererleben wahrgenommen werden, doch unterschiedliche Ebenen betreffen. Die können jetzt Schritt für Schritt nacheinander erkannt und erlebt werden.

### Kongruenz

Ich verstehe Kongruenz nicht nur als Kompetenz, sondern als Prozess des lebenslangen Lernens und der Selbst-

verpflichtung. Virginia Satir unterschied drei Ebenen.

1. Einheit von innerem Erleben und Handlung nach außen. Wir können unsere Gefühle wahrnehmen, benennen und sie als stimmig zur Situation akzeptieren.
2. Darüber hinaus gibt es einen Zugang zum tieferen Selbst, das Virginia Satir auch die Weisheitsdose nannte. Zentrierungen haben immer die Zielsetzung, mindestens einen Kontakt auf der Ebene 2 herzustellen.
3. Die Ebene, auf der sich der Coach des übergeordneten Ziels der Arbeit vollends bewusst ist und entsprechend handelt. Bei Satir lautet das Ziel: „Help people become fully human“. Ein inneres Erleben von Ganzheit, Vollkommenheit und

innerem Frieden mit sich, anderen und dem Kontext.

Es schließt den Mut ein, ich selbst zu sein, und nicht die, die andere von mir erwarten. Oscar Wilde sagte es so: „Sei du selbst, alle anderen sind schon vergeben.“



Zur Autorin

**Eva Wieprecht**

hypnosystemische Coach und Beraterin, leitet das International Virginia Satir Institute of Germany.

[www.virginiasatir.de](http://www.virginiasatir.de)

## NLP Trainer-Training

*Nach dieser Ausbildung werden die Menschen zuhören, wenn Sie sprechen. Lernen Sie, wie Sie als Trainer/in ihre Teilnehmer "verzaubern" können ...!*

**Start: Spätsommer 2016**

Practitioner / Master / Coach ab Herbst



**Nikolai Hotzan**  
**Hochweg 2, 32689 Kalletal**  
**Tel: 05264-3729717**  
[www.NLP-Zentrum.de](http://www.NLP-Zentrum.de)

**Theaterskills für Trainer und Coaches**

**Start am 16.09.2016**  
6 Module à 3 Tage

### Wirkungsvolle Coachings, lebendige Seminare

**Das Beste aus der professionellen Theaterpädagogik:** Spielend lernen authentisch auftreten, Rollenvielfalt erleben, Körperbewusstsein schulen, Lampenfieber auflösen, Lachen bis zum Abwinken.

**Themen:** Spiele und Aktionen für Trainings und Business, Rollenarbeit Embodiment, Improtheater, Standbilder, Performance, Aufführung

**Nur bei uns:** Kombination mit Aufstellungen, Rollenspiel und NLP.

**Wo:** Herrenberg bei Stuttgart

**Wer:** Klaus Frommer-Eisenlohr, Lehrcoach u. Lehrtrainer DVNLP, Supervisor DGSv, Theater-Pädagoge (BuT) und Leiter eines freien Theaters

**Info:** Klaus Frommer-Eisenlohr,  
 Tübinger Akademie / Tübinger Institut für NLP  
 Friedrichstraße 7, 72138 Kirchentellinsfurt  
 Tel: 07121 600131 • [info@tuebinger-akademie.de](mailto:info@tuebinger-akademie.de)  
[www.tuebinger-akademie.com/theater](http://www.tuebinger-akademie.com/theater)





Am Anfang und am Ende immer im Plenum. Und mit Spaß.

# IMMER SCHÖN ANALOG BLEIBEN

Und dann zu des Pudels Kern! Schlaglichter vom Trainer Kongress Berlin 2016.

In den Workshop-Räumen des Trainer Kongresses Berlin Anfang März fallen mir fortwährend Papier, Stifte und jede Menge Requisiten in die Hände. Dazu servieren die Referenten Metaphern gewissermaßen am laufenden Band. So wird es im diesjährigen Bericht über das traditionelle Trainertreffen von Gert Schilling um Goethe, den Herrgott und Miss Marple, um Schildkröten-Schäfchen und eine Hanse-Kogge gehen. Und darum, wie wir Dinge, von denen wir im Moment keine rechte Ahnung haben, hinter der Pinnwand verstecken können. Der Reihe nach.

## Gebt mir ein „U“

Zeichnet ein Schaf, lautet die erste Aufgabe im Workshop von Johannes Sauer. Wie zeichne ich ein Schaf?

Sauers Lehrsatz: Hauptsache, nicht perfekt. „Perfekte Sachen sind langweilig.“ Wir zeichnen mit dickem Filzstift auf großem Format. Unser Trainer geht begeistert durch die Reihen. „Wunderbar! Darf ich das mal zeigen?“ Wir sehen ein Geschöpf in viel Wolle. Hals und Kopf sehen irgendwie ... fremd aus. Sauer ruft: „Ein Schildkröten-Schäfchen!“ Genau. Lehrsatz Nummer zwei: Gebt dem, was ihr gezeichnet habt, einen Namen und schreibt den daneben. Mein Schaf hat ziemlich lange Ohren, ich schreibe: Hasen-Schäfchen.

Unser zweites Schaf zeichnen wir unter Anleitung von Johannes Sauer: zuerst ein „U“, dann ein „Y“, schließlich eine Wolke. Wir lernen das Schaf in den Raum zu stellen und mit wenigen Strichen Körperlichkeit und Bewegung anzudeuten. Wir überlegen,

wofür das Schaf stehen kann, jemand ruft: fürs Träumen. Ein anderer: für Gelassenheit. Ein dritter: Schwarzes Schaf, Mobbing!

Als Trainer konkurrieren wir stets um das hohe Gut der Aufmerksamkeit. Johannes Sauer sagt: „Eure Teilnehmer müssen den Hals recken.“ Das steigert Erkenntnisfähigkeit und Einsicht. Und wir hören noch einen Lehrsatz: Was zum Zeichnen zu kompliziert erscheint, sagen wir: ein Pferd, lässt sich hinter die Pinnwand stellen. Das geht so: Pinnwand skizzieren (Rechteck quer mit Füßen dran), notfalls – siehe Lehrsatz Nr. 2 – beschriften, „Pinnwand“. Dahinter stellen wir das Pferd, sagt Johannes Sauer. Und schon schauen unter dem Rechteck vier senkrechte Striche hervor. „Die Beine reichen. Und immer schön dran denken: Name dazu schreiben.“

## Chronologie ist tödlich

Zu Michael Rossié, Schauspieler, Sprecher-Coach, strömt das Publikum in Massen. Kongresshelfer schaffen eilends zwei Dutzend Stühle herbei. Der Workshop heißt: „Präsentieren ist wie flirten“. Wie tretet ihr als Trainer oder Redner vor euer Publikum? fragt Rossié als erstes. „Freiwillige vor!“ – Die Ärmsten machen es natürlich nicht richtig. Ihre Sätze haben stets die gleiche Intonation, unterstrichen durch stets die gleichen Gesten. Die Satzenden sind stets nach oben gezogen, was Raum für Äh's und anderes Verlegenheits-Vokabular gibt. Rossié nennt das „Fluss-Dramaturgie“ und skribbelt eine Abfolge von Strichen derselben Länge und Ausrichtung an das Flipchart.

Was ist die Alternative? So, wie wir im Alltag erzählen. Wie war der Urlaub? Sonne pur, die ganze Zeit am Pool gelegen. Oder: Der Koffer ist nicht mitgekommen! Wir antworten auf solche Fragen üblicherweise mit dem Wichtigsten. Oder dem Dramatischsten. Dazu noch ein, zwei Einzelheiten, fertig. Das ist die „Stern-Dramaturgie“, sagt Rossié und zeichnet

fünf, sechs Strahlen aus einem Mittelpunkt heraus.

Selbst in Trainerkreisen erlebe er leider oft die Fluss-Dramaturgie – ein Relikt aus der Schulzeit, wo wir unsere Aufsätze typischerweise so gliederten: Einleitung, Hauptteil, Schluss. Und schön chronologisch. Im Seminar oder in einer Rede sei Chronologie „tödlich“, hören wir. Es ginge schließlich nicht um Information, sondern um Kommunikation. Und auf dem Weg von der Fluss- zur Stern-Dramaturgie werdet ihr merken, sagt Rossié, wie die Äh's sich von allein verlieren. Viel gelernt. Doch ich hab bis zum Ende aufs Flirten gewartet. Vergeblich.

### Mut auf ewig

Wer bei Barbara Messer, Expertin für merkwürdige Lernmethoden, keinen Stuhl mehr im Räumchen ergattert, lässt sich auf den Boden nieder. Die Trainerin balanciert zwischen Rucksäcken, Trinkflaschen und Beinen nach vorn, rückt den Paravent für ihre Requisiten an die Wand und strahlt ihr Publikum an, das ihr buchstäblich auf dem Schoß sitzt. „Ungewöhnliche Trainingspfade“ heißt ihr Workshop. Zur Einstimmung spricht sie mit uns einen „Psalm“. Wir lesen im Wechsel vom Blatt, das sie jedem von uns reichte, es geht um Neugier, Aufmerksamkeit, Einwände und Mut. Die knappe Luft im Raum ist rasch vergessen und Erwartungen stellen sich ein.



Anders als gewöhnlich zu beginnen, sagt Barbara Messer, reißt einerseits Lernbarrieren ein und verhindert andererseits, dass sich Teilnehmer in ihrer Komfortzone einrichten. Diese Trainerin fordert ihr Publikum. Doch – und das ist ein Grundsatz von ihr – sie fordert nichts, was sie nicht selbst „vorlegt“. Wir erleben verblüffende Effekte ihrer Verwandlungen (TV-Moderatorin, Heimpyschologin, Pastorin) und Formate. Alle machen mit. Wir summen zum Vorspann ihrer „Talkrunde“ die Erkennungsmelodie von Miss Marple, schaffen später Skulpturen in Kleingruppen und haben am Ende noch sieben Minuten bis zur Pause.

„Okay“, sagt Barbara Messer, „Zeit für die Predigt.“ Sie wirft sich einen Talar um und spricht zu uns über den Mut, Neues zu entdecken. Und auch mal Fehler zu machen. „Du entdeckst ja keinen neuen Kontinent, ohne die Küste aus den Augen zu verlieren.“ Am Ende spricht sie ihren „Segen“ und stattet einen jeden von uns „auf ewig mit Mut“ aus.

### Pudels Kern

Bei Rupert Rossinagg bekommen die Teilnehmer Gelegenheit, auf das Jahr 2016 zu schauen, und zwar ganz persönlich. Das meiste davon liegt ja noch vor uns. Und wir haben die Möglichkeit, es uns als Ballonfahrt oder Fluss-Landschaft vorzustellen. Und zu zeichnen! Wir bekommen 15 Minuten Zeit, am Flipchart eine kleine Welt zu entwerfen. Rossinagg, Trainer, Coach und Moderator und nach eigenen Angaben ein „echter Wiener in Preußen“, gibt uns Fragen mit auf den Weg: Womit bist du unterwegs? Wer fährt mit? Wie ist das Wetter? Was liegt vor und was hinter dir? Welche Stellen könnten schwierig sein?

„Ich liebe analoge Methoden“, sagt unser Trainer. Sie sind intuitiv, verbinden mit den Emotionen und bringen uns rasch an den Punkt, um den es geht. Und so nimmt er für seinen Workshop Anleihe bei Goethe und nennt ihn: „Mit analogen Methoden



Die Veranstalter: Gert Schilling und Angelika Wolpert.

zu des Pudels Kern“. Seine Erfahrung: „Gerade in komplexen Situationen kommen wir durch reine Logik weniger gut auf den Punkt als durch die analoge Methode.“

Beim Zeichnen meiner Fluss-Landschaft widerstehe ich der Versuchung, gemäß Lehrsatz drei von Johannes Sauer ein paar Dinge „hinter die Pinnwand“ zu stellen. Meine Hanse-Kogge zum Beispiel. Verstohlen ein Blick zum Nachbarn. Der hat auch seine Mühe. Und doch macht es Freude. Wir finden uns paarweise zusammen, um unsere Landschaften und Ballonfahrten auszuwerten: beschreiben, was wir auf dem Bild des anderen sehen, Hypothesen formulieren, hören, was der andere zu seinem eigenen Bild sagt, eventuell hilfreiche Fragen stellen.

Was mir bei deinem Bild auffällt, sagt der Nachbar: dein Schiff steht quer. Stimmt. Fällt mir auch gerade auf. Darüber denke ich mal nach ...

Regine Rachow



Veranstalterin Anita von Hertel und Preisträger Friedemann Schulz von Thun.

# SAG, WAS MIT DIR IST

15. Internationale Mediationstage in Hamburg: Beitrag für eine friedlichere Welt, Impulse für die Professionalisierung und ein Preis für einen großen Kommunikator.

**K**eine zwei Minuten nach der Eröffnung sind wir über die anderen in der großen Runde schon ein wenig im Bilde. Einige sind seit Jahrzehnten mit Mediation befasst, viele praktizieren sie seit einigen Jahren. Es gibt eine sehr große Zahl „Profis“ aus anderen Fächern, die sich für Mediation interessieren. Gut 300 Teilnehmer zählten die Internationalen Mediationstage vom 28. bis 30. Januar in Hamburg. Und der zweite Tag beginnt mit Bewegung. Wir haben uns freundlich mit dem Nachbarn bekannt gemacht, gleich werden wir das Tagesprogramm im Schnelldurchlauf erleben, angelehnt an die Idee des „Open Space“. Wer als

Referent seine Erfahrungen mit anderen teilen will, ist herzlich eingeladen, in einem Stand-up für seinen Workshop zu werben.

Zum ersten Mal in 15 Jahren gibt es dieses Cross-over-Format aus Mediation und angrenzenden Bereichen, von Coaching bis Unternehmens-theater, bei dieser Veranstaltung des Mediation DACH e.V., Deutschland, Austria, Schweiz. Das Publikum wird gut eingestimmt, z.B. von Ralf Heske auf The Work nach Byron Katie, von der Biologin Regina Paul auf Koyote-Teaching and -Mentoring in der Natur, von Kerstin Lück auf Change-Management im Business, Konfliktmanagement und Teambuil-

ding. Danach fällt die Entscheidung für die Parallelveranstaltungen (jeweils vier in zwei Blöcken) nicht mehr gar so schwer wie gewöhnlich bei solchen Events.

Es geht immer um Mediation, d.h. um die konstruktive Beilegung von Konflikten, bei der ein allparteilicher Dritter auf strukturierte, konstruktive und empathische Weise die Beteiligten bis zu einer Lösung begleitet: eine Lösung, die alle streitenden Seiten zufriedenstellt. Und es geht um Möglichkeiten, alles, was die aktuelle Kompetenzlandschaft bietet, zu nutzen, um dieses Ziel zu erreichen.

Natürlich bin ich mit der Frage nach Hamburg gefahren, was Mediation beizutragen hat zur Besänftigung dieser Welt, die aktuell von Streit, Hass und Krieg erschüttert wird. Tatsächlich bekomme ich eine Antwort, und zwar im Vortrag zweier Referenten: Reimar Palte, Hamburger Unternehmensberater und Mediator, der ein bundesweites Integrationsprojekt gemeinsam mit anderen entwickelt, und Susanne Perker vom Hamburger Institut für Mediation.

Reimar Palte berichtet von einer Schule, „in der Lehrer aus 15 unterschiedlichen Nationen Mädchen und Jungen aus 30 Nationen unterrichten“. Sein Kompetenzzentrum für „Interkulturelle Mediation an Schulen“ zielt auf eine gewaltfreie Streitkultur. Palte will Lehrer und Schüler für die mediative Beilegung interkultureller Konflikte stärken. Es geht um entsprechende Trainings an Schulen zur Prävention, um Begleitung und Forschung, etwa Analysen von Konfliktursachen und Dokumentation von Streitbelegungen, sowie um die Vermittlung interkulturell erfahrener Mediatoren. Auf einen Aufruf der Fernuniversität Hagen meldeten sich im vergangenen Herbst bundesweit 400 Mediatoren, die sich in der Flüchtlingshilfe engagieren wollen – ehrenamtlich, wie Reimar Palte selbst, der gut die Hälfte seiner Zeit diesem Projekt widmet. Aktuell wirbt er um finanzielle Mittel, mit denen das Kompetenzzentrum sowie Website und Datenbanken einge-

richtet werden können. Interessenten erhalten hier Informationen: rpalte@palte.de und www.grünes-netz-mediation.de.

Susanne Perker, 1. Vorsitzende des Hamburger Instituts für Mediation e.V., stellt das Projekt „Mediation und Geflüchtete“ vor, das derzeit in der MediationsZentraleHamburg e.V., einem unabhängigen Netzwerk von 60 Mediatoren, entsteht. Es geht um Mediation von konkreten Konflikten, Supervision in den Helferteams, Moderation von Anwohnertreffen und um Streitschlichter-Ausbildung in der Arbeit mit Flüchtlingen, u.a. in Erstaufnahmeeinrichtungen und Dauerunterkünften, in denen es ja viel Konfliktstoff zwischen Betreibern, Sicherheitsdienst, den Schutzsuchenden und Anliegern gibt. Dabei sollen auch unter den Geflüchteten Konfliktlotsen zur Beilegung interner Konflikte ausgebildet werden.

Allein dafür, dass sie dieser Thematik Raum und Zeit boten, vergebe ich hundert Punkte an die Organisatoren der Mediationstage.

Zuvor war ich neugierig auf Anita Kahler-Ehrlich von der NLP-Sommerakademie. Wie würde sie Neulingen und Einsteigern das NLP nahebringen – in anderthalb Stunden? Sie macht es so: lebendig und flott, im super Rapport mit ihren Teilnehmern. Sprachliche Flexibilität ist selbstverständlich ein Markenzeichen auch für Mediatoren. Das NLP hat da etwas zu bieten: das Metamodell der Sprache zum Erkunden der „inneren Landkarte“ streitender Parteien. Und das Milton-Modell zum Aktivieren ihres Unbewussten für Ressourcen, die zu Lösungen führen.

Von all dem erfahren wir, samt Geschichtsunterricht: Perls setzte sich seinen Patienten erstmals gegenüber. Er wollte sie sehen, wenn sie von ihrem „Problem“ reden. Eine Revolution in den Hochzeiten der Psychoanalyse! Wo doch alles auf der Couch lag, abgewandt vom Therapeuten. Satir erkannte den großen Einfluss des Umfeldes (Familie, „System“) auf das Problem des Individuums. Erickson zeigt

te, dass das Unterbewusstsein nicht nur heikel und triebhaft ist. Anita Kahler-Ehrlich: „Da steckt unsere gesammelte Lebenserfahrung drin. Und wir führen es stets mit uns.“ Am Ende haben wir noch Zeit zum Üben eines Formats, mit dem wir uns innerlich auf einen großen Auftritt vorbereiten können.

Zum Abschluss des Cross-over-Tages gibt es Gelegenheit zum „Netzwerken“. Immerhin sind etliche Gäste aus dem Ausland angereist. Und zum Ausklang bekommt ein Großer unter den Psychologen den Winwinno 2016 des Mediation DACH e.V. in der Kategorie „Verstehen fördern“: Friedemann Schulz von Thun. Er habe wie kein zweiter mit seinen Kommunikationsmodellen und seinen Büchern dazu beigetragen, dass Millionen Menschen, MediatorInnen, MediantInnen und KonfliktlöserInnen das „Miteinander reden“ als Verständigungsquelle erforschen und neu entdecken, sagt Anita von Hertel in ihrer Laudatio.

Tags darauf, am Samstag, wird es weitere Winwinno-Preisträger geben. In der Kategorie „Frieden fördern“ werden ihn Laurent Goetschel und Sara Hellmüller für die Organisation Swispeace entgegennehmen. Und in der Kategorie „Familien-Frieden fördern“ werden ihn Christoph Paul und Jamie Walker für ihren Beitrag zur Friedensförderung in interkulturellen Familienkonflikten erhalten.

Doch erst einmal begeistert Schulz von Thun uns mit einem Vortrag, in dem er uns seine Modelle vorstellt und dabei auch von zwei persönlichen Konflikten berichtet: zum einen ein Konflikt als Abiturient mit seinem rechtschaffenen Vater und zum anderen eine Bewährungsprobe als Festredner einer Immatrikulationsfeier,

der ersten, die die Hamburger Universität nach 25 Jahren, seit den Studentenunruhen der 68er-Bewegung, wieder für die Erstsemester veranstaltete. Und die lautstark und aggressiv von studentischen Aktivisten gestört wurde. Eine Gelegenheit, bei der Schulz von Thun in seiner Not auf einen Satz aus dem reichen Erfahrungsschatz seiner Lehrerin und Kollegin Ruth Cohn zurückgriff: *Wenn's schwierig wird mit der Kommunikation, dann sag, was mit dir ist.*

Ich nehme auch diesen schönen Satz mit nach Hause. Wie gut, dass sich jemand, der sich professionell und menschlich wirklich auskennt, immer wieder selbst einbezieht in die Schilderungen der Schwierigkeiten miteinander zu reden. Diese Schwierigkeiten zu überwinden hat die Mediation, wie diese Tage in Hamburg zeigten, viel beizutragen. ◀◀

Regine Rachow

## Sprachliche Flexibilität ist ein Markenzeichen für Mediatoren.



Foto: Julia Walker, HAM

Jutta Heller, Organisatorin des Kongresses, bei der Kongress-Eröffnung

# FAX TO FAX ODER FACE TO FACE?

Die Diskussion um die Integration digitaler Medien im Coaching auf dem Erdinger Coaching-Kongress 2016.

**W**ie kann das zusammengehen: technische Kommunikation mittels digitaler Medien und Coaching, der Inbegriff persönlicher Beziehung? Der Coaching-Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“, der Ende Februar in Erding stattfand, widmete sich mit dem Schwerpunktthema „Digitale Medien im Coaching“ genau dieser Frage. Veranstaltet wurde er von der Hochschule für angewandtes Management, HAM.

„Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert werden.“ Mit diesem Zitat von Carly Fiorina, Ex-CEO von Hewlett-Packard, eröffnete Claas Triebel, der wie andere ReferentInnen auch an der Hochschule lehrt, sehr passend den zweitägigen Kongress. Er zeigte auf, dass wir bei der Digitalisierung bereits weiter sind, als wir denken. Vieles „Digitale“ ist nämlich bereits nahtlos in unser Leben integriert, man denke an die Armbänder der verbreiteten Fitness-Tracking-Bewegung.

Wenn Digitalisierung hakt und stört, dann ist sie wahrscheinlich noch nicht „digital genug“, lautet die These von Triebel. Umständliche Laufbänder zum Beispiel, an denen manuell die Messfunktionen eingestellt werden müssen, sind weder digital noch analog – und werden wohl immer lästige Hybride bleiben. Wer in dieser Analogie den Trainer oder die Trainerin im Fitness-Studio – persönlich oder digital – durch den oder die Coach ersetzt, sei nah an der Coaching-Realität dran. Auch Coaches nämlich

## Im virtuellen Setting überzeugt die Anonymität.

müssen sich immer klarer entscheiden, ob sie digitale Medien in ihre Arbeit integrieren wollen und können; und sie müssen sich Gedanken darüber machen, bis zu welchem Punkt sie dies tun.

Man kann sich der Frage der Digitalisierung im Coaching auch anders nähern, wie Karl Kreuser von SOKRA-Team in seiner Keynote es tat. Statt nämlich auf die „äußeren Umstände“ der neuen technischen Möglichkeiten einzugehen, konzentrierte er sich auf das Herzstück im Coaching: die Beziehung zwischen Coach und Klient oder Klientin. Und er argumentiert so: Wie auch bei anderen neuen Methoden ist es nicht so entscheidend, was ein Coach tut, sondern wie er bzw. sie es tun. Es stelle sich nicht die Frage, ob „IT statt Empathie“ (so der Titel seiner Keynote) ein gangbarer Weg ist, sondern: Welche neuen Kompetenzen sind nötig? Je virtueller das Coaching, desto wichtiger die Arbeit mit Gesprächspausen oder mit der Intonation sowie die Fähigkeit sich auf das zu konzentrieren, was das virtuelle Gegenüber preisgibt.

Später, in der virtuellen Expertenrunde, merkte Ghislaine Caulat, seit Jahren Expertin im Telefoncoaching, u. a. an: Wir haben uns lange darauf konzentriert, Körpersprache lesen zu lernen. Warum lesen wir nicht genauso intensiv die Art und Weise des Klienten oder der Klientin zu sprechen? Beispielsweise beim Telefoncoaching habe das den Vorteil, uns ohne die Ablenkung durch visuelle Reize dem oder der Anderen komplett zuwenden zu können.

In der dritten Keynote gab Harald Geißler von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg einen gründlichen Überblick über alles, was es momentan auf dem Markt des virtuellen Coachings gibt.

235 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebten 34 ReferentInnen in 26 Workshops, Vorträge und Live-Coachings. Der Schwerpunkt auf das „Digitale“ forderte technische Experimente geradezu heraus. Beispielsweise eindrucksvoll präsentiert in einem vir-

tuellen Gruppen-Coaching von Bernhard Hauser (Geschäftsführer des [bhcg.impact.network](http://bhcg.impact.network) und Professor an der HAM), an dem man aus ganz Deutschland online und live teilnehmen konnte. Die absolute Anonymität, die das virtuelle Setting bot, überzeugte von den neuen Möglichkeiten digitaler Medien im Coaching.

Der Kongress gab detaillierte Einblicke in einzelne technische Lösungen, wie den in die virtuelle Coachingplattform CAI, die von Elke Berninger-Schäfer vom Karlsruher Institut für Coaching vorgestellt wurde. Und es ging um die generellen Grenzen den Digitalen in Coaching-Alltag.

Passend dazu holte Klaus Eidenschink vom Coaching-Zentrum Hephaistos zum Schluss in seinem Vortrag „Was bedeutet Methodenintegration?“ noch einmal alle Coachingtheorien und -konzepte in ein Boot, nahm sie zunächst komplett auseinander, um sie dann wieder zusammensetzen. Seine Botschaft: Überwindet das Paradigma genau zu wissen, was gut und richtig und was falsch und schlecht ist. In unserer komplexen Welt gibt es stets mehr als eine einzige richtige Entscheidung. Der Fokus muss auf dem Prozess liegen, weniger auf der Struktur und dem Bemühen, „richtig“ zu liegen.

Der nächste Erdinger Kongress „Coaching heute: Zwischen Königsweg und Irrweg“ findet Mitte Februar 2017 statt. Details unter [www.coachingkongress.com/programm](http://www.coachingkongress.com/programm) ◀◀

Katharina Gallenmüller



# WARUM COACHING WIRKT

Wie viel Neuro steckt im NLP? Unser Autor schlug nach Klaus Grawe bei und fasst hier die neuropsychologischen Grundlagen für das Coaching zusammen.

## VON CONSTANTIN SANDER

Als ich in den 90er-Jahren zum ersten Mal mit dem NLP in Kontakt kam, erwachte fast zeitgleich die moderne Hirnforschung. Die Idee der neuronalen Plastizität machte die Runde. Die Wissenschaft erkannte den Einfluss der Gefühle, gesteuert über das limbische System, auf unsere Kognitionen. Mithilfe neuer, bildgebender Verfahren wies sie nach, wie unser Erleben verschiedene Regionen unseres Gehirns gleichzeitig aktiviert und wie sich unser Gehirn dadurch messbar verändert. Hirnforscher sprechen von neuronalen Mustern, die sich in Lernprozessen herausbilden und bei häufiger Wiederholung festigen. Sie erkannten, dass diese Muster reversibel sind und unser Gehirn „umprogrammiert“ werden kann. Menschen können sich verändern – lebenslang. Das war und ist die hoffnungsvolle Botschaft der Neurobiologie.

Als Richard Bandler und John Grinder in den 70er-Jahren nach den Erfolgsrezepten guter Kommunikation suchten, steckte die Neurobiologie gewissermaßen noch in ihrem Dampfmaschinen-Zeitalter. Sie bedienten sich bei einigen anerkannten Psychotherapeuten wie Fritz Perls, Virginia Satir und Milton Erickson und nannten ihre Vorgehensweisen Neurolinguistisches Programmieren. Vielleicht war ihnen die schon Ende der 40er-Jahre vom kanadischen Psychologen Donald Hebb aufgestellte Regel „what fires together, wires together“ bekannt, der zufolge gleichzeitig aktivierte Neuronen eine synaptische Verbindung aufbauen. Auf diese Weise entstehen neuronale Netze. Zumindest lassen sich damit

später entwickelte Techniken, wie das Ankeren und Re-Aktivieren bestimmter Muster des Erlebens, neurowissenschaftlich erklären.

Inzwischen scheint die Hirnforschung uns mit ihren Erkenntnissen geradezu zu überrennen. Ist all das noch konsistent mit den Modellen und Formaten des NLP? Und was von den neurobiologischen Erkenntnissen ist für das Coaching von Nutzen?

Der Psychologe Klaus Grawe (1943–2005) hat Anfang der 2000er-Jahre ein bemerkenswertes Buch über „Neuropsychotherapie“ geschrieben. Er konstruiert darin eine neurobiologisch fundierte Psychotherapie und verknüpft diese mit seinem Konsistenzmodell. Dieses Modell geht davon aus, dass der menschliche Organismus stets nach Vereinbarkeit (Konsistenz) aller neuronalen und psychischen Prozesse strebt. Je höher die Konsistenz, umso psychisch gesünder der Organismus. Ausgehend von den Grundbedürfnissen Bindung, Orientierung und Kontrolle, Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz, Lustgewinn und Unlustvermeidung entwickeln Menschen motivationale Schemata, um ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen.

Diese Schemata unterscheiden sich nach Grawe darin, ob wir mit ihnen etwas erreichen oder etwas vermeiden wollen. Annäherungsschemata, die uns zu einem erwünschten Ziel führen, fördern neue, gesunde neuronale Strukturen im Gehirn. Vermeidungsschemata hingegen haben eine Schutzfunktion und erzeugen bei ständiger Aktivierung eher hemmende oder konsistenzmindernde und damit ungesunde Zustände. „Die Bearbeitung ▶

# Die hoffnungsvolle Botschaft der Neurobiologie: Menschen können sich verändern – lebenslang.

eines Problems sollte daher immer im Dienste eines wichtigen, aktuell aktivierte Annäherungsziels des Patienten stehen.“ (Grawe 2004, S. 55).

Was für eine wunderbare Bestätigung des NLP-Postulats der *Ziel- und Lösungsorientierung*, mit dem Therapie und Coaching arbeiten. Dabei betont auch Grawe die Bedeutung der *Ökologie*, wenngleich er es nicht so nennt: „Man sollte als Therapeut den Patienten nicht in Therapiezielen unterstützen, die nicht mit seinen wichtigsten übergeordneten motivationalen Zielen und seinen selbstgesetzten, aus eigenem Antrieb verfolgten persönlichen Zielen übereinstimmen, auch wenn der Patient das Therapieziel als sehr wichtig deklariert.“ (Grawe 2004, S. 335).

Was wir im NLP *Rapport* nennen, heißt in Grawes Kontext schlichtweg therapeutische Beziehung. „Therapiesitzungen werden nur dann produktiv, wenn der Patient ... bei der Arbeit an seinem Problem gleichzeitig positive Wahrnehmungen in Hinblick auf sein aktiviertes Bindungsbedürfnis macht.“ (Grawe 2004, S. 405).

Auch für das Anker mithilfe sinnlicher Erfahrungen gibt es eine neurobiologische Fundierung: „Alle Wahrnehmungen, die bei der engen physischen und affektiven Interaktion entstehen, die eine positive Bindungsbeziehung kennzeichnet – dazu gehören Gerüche, Berührungen, Laute, Anblicke, Körpergefühle –, werden besonders gut im Gedächtnis gespeichert und konsolidiert.“ (Grawe 2004, S. 196). Der Autor schreibt weiter: „Damit etwas gut gebahnt wird, muss es wiederholt und anhaltend aktiviert werden.“ Übersetzt in die Sprache des NLP: Wenn ein guter

Rapport besteht, können Anker wirken. Sie müssen wiederholt gesetzt werden, um neuronale Muster nachhaltig zu installieren.

Die Rolle der sinnlichen Wahrnehmungskanäle bei der Bewertung von Ereignissen lässt sich ebenfalls neurobiologisch nachweisen. Grawe nennt das motivationales Priming. Was er dazu schreibt, liest sich für mich wie ein Plädoyer für die Nutzung der sinnlichen Wahrnehmungskanäle in Therapie und Coaching für die Bahnung neuer neuronaler Muster. Am nachhaltigsten bewegen uns die Dinge, die uns unter die Haut gehen. NLPler wissen das. Die Neurobiologie liefert die wissenschaftliche Basis dazu.

An der Bedeutung kinästhetischer Wahrnehmung für kognitive Prozesse mag seit der Theorie der somatischen Marker des Neurobiologen Antonio Damasio niemand mehr zweifeln. Menschen brauchen kinästhetische Sensibilität, grob gesagt: ein Bewusstsein für körperliche Empfindungen, um vernünftig handeln zu können. Damasio definierte in seinem Buch „Descartes' Irrtum“ die neuzeitliche Auffassung von Bewusstsein um. „Ich fühle, also bin ich“, ist sein Credo (Damasio 1997). Daraus und aus den Erkenntnissen der Forschung zur künstlichen Intelligenz haben Maja Storch, Gerald Hüther und Wolfgang Tschacher das Embodiment-Konzept entwickelt (Storch 2006). Es begreift unseren Körper nicht nur als Bühne für unsere Gefühle, sondern auch als untrennbares Element für die Entwicklung kognitiver Muster.

Ebenso lässt sich die Wirksamkeit gedanklicher Assoziationen auf die Ausbildung neuer neuronaler Netzwerke neurobiologisch untermauern.

Sein Weltbild formt ein Mensch nicht aufgrund seiner tatsächlichen Kompetenzen, sondern dadurch, wie er seine Kompetenzen wahrnimmt. Grawe schreibt dazu: „Man sollte also in der Therapie keine absolut realistische Selbstsicht des Patienten anstreben, sondern ihn darin unterstützen, wenn er sich selbst erhöht, auch wenn das objektiv etwas übertrieben erscheint.“ (Grawe 2004, S. 259). Durch bildgebende Verfahren konnte gezeigt werden, dass die reine Vorstellung von Erleben die gleichen Hirnareale aktiviert wie das reale Erleben. Die Imagination ist also ein hilfreiches Mittel, um Ressourcen zu aktivieren. Die NLP-Formate *Moments of Excellence*, *Future Pace* und *Change History* lassen hier grüßen.

Am Ende seines Buches entwickelt Grawe zwölf Grundregeln für eine neurowissenschaftlich fundierte Psychotherapie. Sie zeigen eine hohe Kohärenz mit der NLP-Arbeit. Ich habe sie hier für das Coaching „übersetzt“:

1. Schau immer wieder hinter die Fassade und frag dich, welche Bedeutung das, was gerade im Coaching geschieht, für die motivationalen Ziele und die Grundbedürfnisse des Klienten hat. Gehe also immer wieder von der expliziten auf die implizite Ebene. NLP-Perspektive: Ergründe Motive, Werte und Haltungen hinter dem Verhalten. Nimm wahr, was den Klienten bewegt, und finde heraus, was ihm wichtig ist. Sinn-spezifische Wahrnehmungen sind dabei stärker als kognitive Konstrukte und Analysen.
2. Überlege nicht nur, was du im Coaching tust, sondern beachte vor allem, wie du es tust.

- NLP-Perspektive: Erst eine respektvolle, wertschätzende und unterstützende Haltung ermöglicht die Wirkung bestimmter Formate. Lass den Klienten dabei immer wieder in Kontakt mit seinen Wahrnehmungen, Gefühlen und Bedürfnissen treten.
3. Achte darauf, dass dein Klient im Coaching eine positive Bindungserfahrung macht.  
NLP-Perspektive: Baue einen echten Rapport auf. Praktiziere ein achtsames Pacing und Leading.
  4. Lass den Klienten in jeder Sitzung möglichst viele positive Wahrnehmungen für sein Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle machen. Sorge auch dafür, dass der Klient sich darüber im Klaren ist, was er in der Sitzung erreichen will und was er dazu beitragen kann. Mach ihm Angebote und dränge ihn nicht.  
NLP-Perspektive: Kläre Ziele und sei ein Begleiter dorthin. Übersetze seine Gedanken in Strukturen (z.B. Bodenanker, Time-Line) oder in Bilder und Metaphern. Respektiere dabei die Landkarte des Klienten. Erkläre ihm, was du tust.
  5. Ergreife jede Gelegenheit, den Patienten Wahrnehmungen machen zu lassen, die seinen Selbstwert erhöhen. Arbeite positive Entwicklungen heraus, zeige Interesse an seiner Person, nicht nur an seinem Problem.  
NLP-Perspektive: Bring den Klienten mit seinen Ressourcen in Kontakt und halte einen guten Rapport.
  6. Schaffe insbesondere bei einem stressbelasteten Klienten immer wieder Gelegenheiten, die es ihm ermöglichen, angenehme Zustände im Coaching zu erleben. Positive Emotionen lindern Stress.  
NLP-Perspektive: Erzeuge immer wieder Moments of Excellence.
  7. Gib jeder Coachingsitzung einen klaren Fokus. Vermeide das Springen zwischen verschiedenen Themen.  
NLP-Perspektive: Klarheit ist das Gebot. Gestalte den Prozess und halte die Konzentration. Energie fließt dorthin, wo die Aufmerksamkeit ist.
  8. Wann immer du mit dem Klienten an einem Problem arbeitest, das relevant für sein Coachingziel ist, treibe das Geschehen voran zu einem Veränderungsschritt.  
NLP-Perspektive: Verwandle Probleme in Lösungen. Aktiviere Ressourcen und begleite deinen Klienten auf der Suche nach Lösungen. Beachte dabei, dass hinter jedem Verhalten eine positive Absicht steckt. Ergründe diese Absicht gemeinsam mit dem Klienten und hilf ihm, das momentan problematische Muster durch ein hilfreiches zu ersetzen.
  9. Bring den Klienten immer wieder in einen Annäherungsmodus (hin zu anstatt weg von etwas). Aktiviere positive Ziele und Emotionen.  
NLP-Perspektive: Wandle negative Aussagen in positive. Verknüpfe positive Gedanken mit angenehmen sinnlichen Wahrnehmungen. Hilf dem Klienten, positive Assoziationen und einen Impuls für die praktische Umsetzung zu erleben (Future Pace).
  10. Sorge dafür, dass unmittelbar vor und unmittelbar nach jeder problembehafteten Intervention ein motivationales Ziel aktiviert ist.  
NLP-Perspektive: Ankere positives Erleben und aktiviere es wieder nach einem Problemfokus. Setze den Future Pace vor den Blick in die Vergangenheit.
  11. Sorge dafür, dass in den Coachingsitzungen erzeugte Bahnungen auch in der Lebensrealität Bestand haben. Plane den Transfer in jeder Sitzung.  
NLP-Perspektive: Nutze hilfreiche Muster, die der Klient zeigt, für den Praxistransfer des Erlernten. Setze starke Anker, die der Klient später aktivieren kann.
  12. Beharre nicht auf Coachingzielen, die der Klient nicht wirklich ver-

folgt, und führe keine Interventionen durch, für die er nicht wirklich motiviert ist.

NLP-Perspektive: Jeder hat sein eigenes Bild von der Welt. Verschaffe dem Klienten neue Perspektiven in dieser Welt, aber stülpe ihm nicht deine Welt über.

Mein Resümee: Was heuristisch, also durch Modellierung erfolgreicher Kommunikation und durch das Studium subjektiver Erfahrung als Neurolinguistisches Programmieren entstanden ist, befindet sich mit der Neurobiologie in guter Gesellschaft. Vieles von dem, was im NLP schon geschieht, hat seine wissenschaftlich fundierte Basis gefunden. Mehr noch: Wir haben mit der Neurobiologie nunmehr neben der Familientherapie, der Gestalttherapie, der Hypnotherapie und der Transformationsgrammatik von Noam Chomsky ein weiteres Fundament für unsere Arbeit. Nutzen wir es ausgiebig. ◀◀



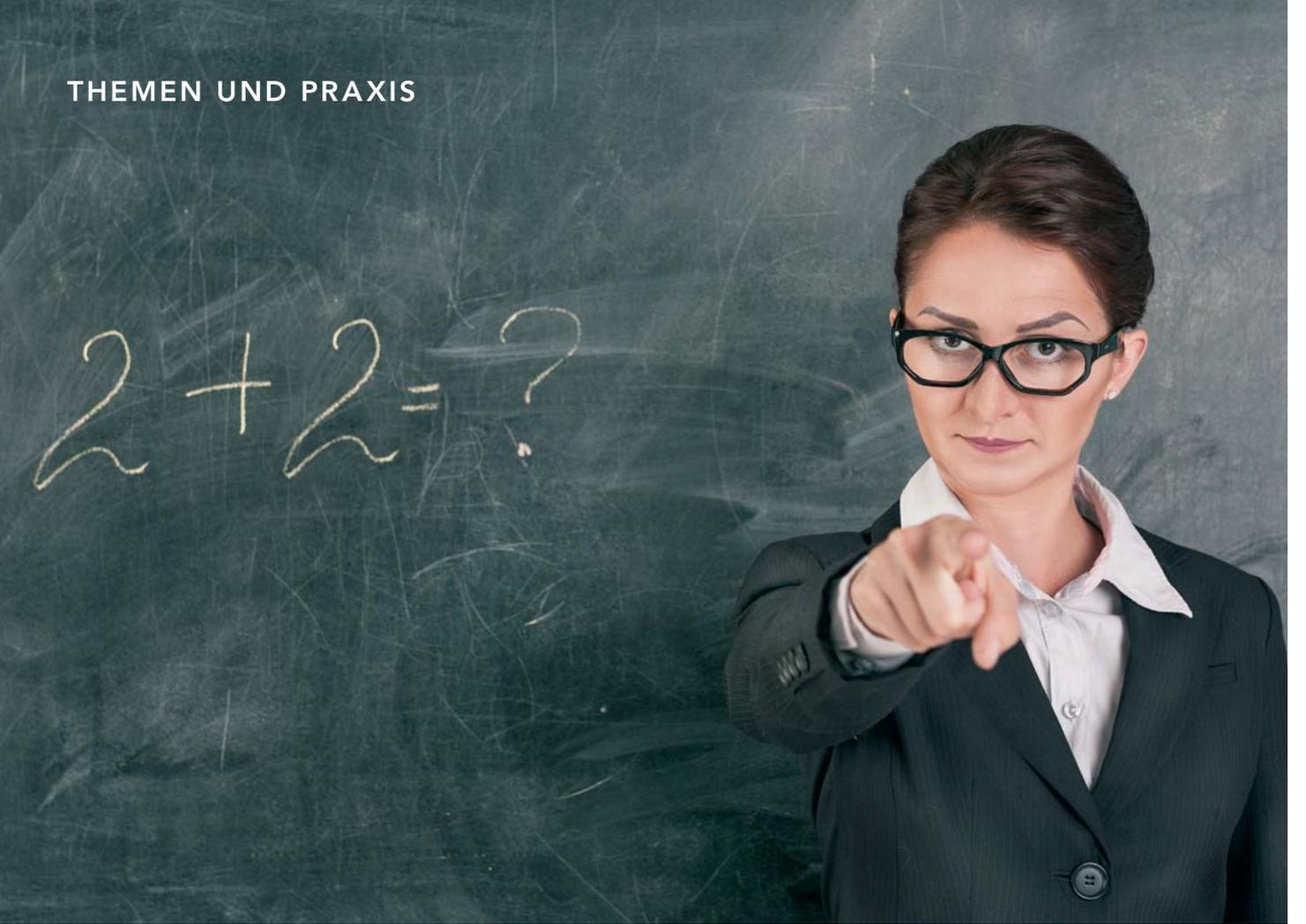
### Zum Autor

#### Dr. Constantin Sander

hat acht Jahre Forschung und neun Jahre Marketing und Vertrieb als Background. Er ist Business-Coach in Regensburg.

## LITERATUR

- Damasio, Antonio R. (1997): Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. 3. Aufl. München: List.
- Grawe, Klaus (2004): Neuropsychotherapie. Göttingen: Hogrefe.
- Hüther, Gerald (2008): Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. 4. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, Gerald (2009): Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. 8. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Storch, Maja (2006): Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen. 1. Aufl. Bern: Huber.
- Storch, Maja; Tschacher, Wolfgang (2014): Embodied communication. Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf. 1. Aufl. Bern: Huber (Sachbuch Psychologie).



# KEINER MAG MICH!

Wirklich? Das ruft förmlich nach einer Arbeit mit Submodalitäten und Ressourcen.

VON KIRSTEN  
FRIELINGHAUSEN-LABITZKY

**M**anchmal sagt mir jemand im Gespräch: „Der mag mich einfach nicht.“ Oder: „Die ist immer so doof zu mir.“ Und zuweilen habe auch ich so einen Gedanken, dass mich jemand ablehnt. Wie verhält es sich damit wirklich? Zu meinen Lerncoachees zählte einmal ein Mädchen, das in die 6. Klasse ging und Probleme mit seiner Englischlehrerin hatte, die gleichzeitig auch seine Klassenlehrerin war. Ich kannte das Mädchen bereits von vorherigen Coachings, in denen es sich optimale Lernstrategien erarbeitete.

Nun also kam sie mit großem Leidensdruck, auch psychosomatischen Beschwerden, und sie wollte an das Thema „ran“. Ich bat sie, sich ihre Lehrerin im Raum um sich herum vorzustellen und mir zu beschreiben, wo sie sich befindet und wie sie aussieht: Größe, Haltung, Gesichtsausdruck, Farbe des Bildes, das sie da von ihrer Lehrerin sieht, also eine klassische Submodalitätenarbeit. Sobald meine Coachee ihre Lehrerin visuell wahrnehmen konnte, veränderte sich ihre eigene Körperhaltung. Sie verkrampte sich, sackte in sich zusammen. Sie konnte nicht mehr nach oben schauen und begann schließlich zu weinen.

Aufgrund unseres guten Rapports konnte ich das Mädchen bitten, mir mitzuteilen, was es sonst noch wahrnahm. Unter Tränen kam der Satz, dass die Lehrerin sie nicht mag und sie am liebsten von der Schule schicken wollte. Da flossen die Tränen reichlich, und ich gab dem Mädchen den Raum, all den Schmerz rauszulassen.

Dann forderte ich sie auf, in ihrer Vorstellung das Bild von der Lehrerin zu verändern, und zwar so, dass es ihr damit besser ging. Das Mädchen begann seine Lehrerin zu verkleinern, bis sie am Ende richtig zusammengeschrumpft war. Nun konnte meine Coachee wieder aufrecht sitzen, sie

holte tief Luft. Ihre Ängste waren verflogen und auch körperliche Beschwerden spürte sie nicht, das Mädchen hatte ein gutes Gefühl.

Ziel erreicht?

Reicht es, die „Problemperson“ sich lachhaft klein und harmlos zu denken? Einmal erzählte mir ein Kollege, wie ein Klient während einer Sitzung die Vorstellung bekam, der Widersacher würde, als Clown verkleidet, auf einem Dreirad unter seinem Stuhl umherfahren. An der Stelle hatte sich der Kollege zufriedengegeben und dem Klienten sei es gut damit gegangen.

Für mich ist das die halbe Miete. Denn mir fehlt daran die Nachhaltigkeit. Auch aus meiner persönlichen Erfahrung heraus habe ich festgestellt, dass auf diese Art dauerhaft kein guter Kontakt und keine wirkliche Zusammenarbeit möglich ist. Nach einer Weile wird das Pingpong aus gegenseitigem Kleinmachen eben wieder beginnen. Eine nachhaltige Lösung erziele ich dann, wenn ich auf meine innere Haltung achte, die gegenseitige Augenhöhe wahre und meinem Gegenüber Wertschätzung entgegenbringe.

Nun also ging es daran, die Submodalitäten meiner Lerncoachee so zu verändern, dass sie sich in der Lage sah, mit ihrer Lehrerin zusammenzuarbeiten. Dazu ließ ich mir genau beschreiben, was sie bei ihrer Lehrerin wahrnahm.

Das Mädchen sah die Frau links vorne im Raum. Farben und Konturen konnte sie klar erkennen. Entscheidend für meine Coachee war der Gesichtsausdruck ihrer Lehrerin. Die Mundwinkel waren nach unten gezogen, sie schaute unfreundlich.

Ich forderte das Mädchen auf, genau hinzusehen und zu beschreiben, was es sieht. Dafür, sagte sie, benötige sie noch Ressourcen. Sie kennt diese Arbeit schon von ihren Lerncoachings bei mir und sie wusste auch genau, welche Ressource sie brauchte: Mut. Also erarbeiteten wir mithilfe eines Bodenankers diese Ressource und sie konnte mir anschließend genau be-

## Eine große Erkenntnis für ein dreizehnjähriges Mädchen!

schreiben, wie sie ihre Lehrerin wahrnahm. Sie entdeckte den Stress im Gesicht ihrer Lehrerin und sie stellte mit Erstaunen fest, dass es nichts mit ihr persönlich zu tun hatte, dass ihre Lehrerin oft so miesepetrig schaut. Sondern damit, dass es in der Klasse stets laut herging und die Schüler sich nicht so benahmen, wie es die Lehrerin gerne hätte.

In diesem ressourcervollen Zustand konnte meine junge Coachee sich also auf ihr Bild von ihrer Lehrerin einlassen und feststellen, dass sie traurig war, dass ihr der Spaß fehlte. Plötzlich konnte sie erkennen, dass die Lehrerin nicht etwa sie „nicht mochte“, sondern dass sie Stress mit der Klasse hatte. Und dass auch ihre Lehrerin einfach nur den Wunsch nach Wertschätzung und Freude hegte. Was für eine große Erkenntnis für ein dreizehnjähriges Mädchen!

Sie kam auf die Idee ihrer Lehrerin Ressourcen zu schicken: Spaß, Entspannung, Ruhe und Mut. Zudem ließ sie die Frau in ihrer Vorstellung auf ihre reale Größe wachsen und konnte dabei selbst ein gutes Gefühl behalten. Auch das Antlitz der Lehrerin hellte sich in der Wahrnehmung meiner Coachee nun auf, sie erkannte ein Lächeln. Sie spürte, wie sich etwas öffnete: für einen guten Kontakt auf Augenhöhe und für gegenseitige Wertschätzung.

In der Folgewoche sprach sie dann mit ihrer Lehrerin, dieser Termin war schon vor dem Coaching festgelegt worden. Er verlief für beide Seiten angenehm. Was will ich mehr?

Innerhalb von gut einer Stunde hat meine Coachee sich von einer gepeinigten Schülerin zu einer „Lernpartnerin“ gewandelt, die ihre Probleme mit der Lehrerin eigenverantwortlich klärt. Das nenne ich eine nachhaltige Lösung! ◀◀



Zur Autorin

**Kirsten Frielinghausen-Labitzky**

Wirtschaftsjuristin,

Trainerin (DVNLP),

Lerncoach (nlpaed),

Kooperation mit NLP-

Impulse.com in Soest.

[www.jeder-kann-lernen.de](http://www.jeder-kann-lernen.de)

# „AM ENDE ENTSCHEIDEN SIE!“

Dos and Don'ts in der Kommunikation mit Kollegen.

VON **SHELLE ROSE CHARVET**

**S**ich sagen zu lassen, was man zu tun hat – das haben wenige Menschen gern, ob im Büro, zu Hause oder anderswo. Sie wollen stattdessen selbst über ihr Handeln entscheiden. Doch ob Anregungen angenommen oder direkt abgelehnt werden, hängt in erster Linie davon ab, wie man etwas sagt und tut (bzw. nicht sagt und unterlässt).

Wenn Menschen Anregungen ablehnen und somit einem voreingenommenen Verhaltensmuster folgen, dann sammeln und bewerten sie Informationen meist nur für sich selbst. Andere entscheiden zu lassen kommt dabei nicht infrage. Vielmehr ist es so, dass sie es lieben, eigene Entscheidungen zu treffen, basierend auf dem, was für sie wichtig ist.

Sie können diese Tipps bereits beim nächsten Gespräch mit Ihren Kollegen anwenden!

## Don'ts

Im Folgenden sehen Sie die Top-Ten-Liste der Äußerungen, die dazu führen, dass Ihre Kollegen Ihre Anregungen (bereits schon von vornherein) ablehnen:

1. Sie sollten ... (fast schon eine Garantie, dass sie es nicht machen)
2. Ich muss mit Ihnen sprechen. (Auch in einer Partnerschaft nicht unbedingt hilfreich).
3. Ich habe die Lösung für Ihr Problem.
4. Ich weiß, was Sie falsch gemacht haben.
5. Ich weiß, warum das nicht funktionieren wird.
6. Ich habe es Ihnen ja gesagt.
7. Ich habe eine bessere Idee.
8. Sie sollten dazu offener eingestellt sein.
9. Ich sage Ihnen jetzt, was alle anderen davon halten, was Sie gemacht haben/machen/machen wollen.
10. Das macht man doch schon lange nicht mehr so wie Sie!



Zur Autorin

**Shelle Rose Charvet**

Expertin für Kommunikationsprozesse,  
Trainerin, Rednerin und Buchautorin  
(„Wort sei Dank“, Junfermann)



## Dos

Diese Top-Ten-Liste zeigt Äußerungen, die Ihre Kollegen dazu bewegen können, sich Ihrer Anregungen offen und unvoreingenommen anzunehmen:

1. Ich habe eine Idee und wüsste gerne, was Sie davon halten.
2. Darf ich ein paar Vorschläge machen?
3. Was würden Sie denken, wenn wir ...?
4. Wenn Sie über X entscheiden, was ist Ihnen dabei am wichtigsten?
5. Ich habe eine Idee, die vielleicht weiterhelfen könnte.
6. Das ist, was ich denke ... Was denken Sie darüber?
7. Sie sagten X, Y und Z wären wichtig; daher würde ich Folgendes vorschlagen ...
8. Hier ist etwas, was Sie vielleicht mit einbringen könnten.
9. Hier ist etwas, das Sie vielleicht bei Ihrer Aufgabe eher vermeiden sollten.
10. Am Ende entscheiden Sie.

Es ist interessant zu sehen, was die beiden Ansätze unterscheidet. Die erste Liste enthält hauptsächlich Ihre eigenen Entscheidungen für den Kollegen, also das, von dem Sie glauben, dass es gut für ihn oder sein Projekt wäre – wohingegen die zweite Liste den Kollegen dahingehend ermutigt, selbst zu entscheiden.

Welche weiteren Unterschiede lassen sich bei den beiden Listen finden?

Wer mehr darüber erfahren möchte, wie er erfolgreich mit Kollegen kommuniziert, wird auf meiner Homepage fündig: <http://successtrategies.com>. ◀◀

Aus dem Englischen von Carolin Stephan



# Die Ausbildung zum wingwave-Coach 2016

## wingwave®-Ausbildungen für Coaches, Lehrtrainer, Psychotherapeuten, Ärzte – BASISAUSBILDUNG –

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

### Bad Staffelstein/Hamburg

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

**Termine: Bad Staffelstein:** 09.-12.05.2016,  
12.-15.12.2016  
**Coaching-Praxistag zur Supervision:**  
01.10.2016

„Gemeinsam bin ich stark!“:  
wingwave-Coaching für das innere Team  
04.-05.07.2016

**Hamburg:** wingwave im provokativen  
Coaching: 12.-13.09.2016  
**Lehrtrainer:** Claudia Simmerl,  
Werner Simmerl

### Berlin

SKE Schmidt Kommunikations Entwicklung,  
Heylstr. 24, D-10825 Berlin, Tel.: +49 30 85079977,  
kcs@ske-schmidt.de, www.ske-schmidt.de

**Termine:** 07.-10.07.2016 + 06.-09.10.2016  
**Lehrtrainer:** Wolfgang R. Schmidt,  
Karin C. Schmidt

### Berlin

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

**Termine:** 24.-27.10.2016  
**Lehrtrainer:** Marcel Hübenthal

### Berlin/Düsseldorf/ Lübeck/München/ Saarbrücken/ Schwerte

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

**Termine: Berlin:** 09.-12.06.2016,  
14.-17.07.2016 + 18.-21.08.2016,  
27.-30.10.2016 + 08.-11.12.2016

**Düsseldorf:** 22.-25.09.2016  
**Lübeck:** 01.-04.09.2016

**München:** 17.-20.11.2016  
**Saarbrücken:** 24.-27.11.2016

**Schwerte:** 26.-29.05.2016  
**Lehrtrainer:** Dirk W. Eilert

### Braunschweig

Barbara Knuth & Team, NLP-Coaching-Mediation,  
Organisationsberatung, Löwenwall 6,  
D-38102 Braunschweig, Tel.: +49 49531 341020,  
info@knuth-team.de, www.knuth-team.de

**Termine:** 22.-25.09.2016  
**Lehrtrainerin:** Barbara Knuth

### 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:** 12.-15.05.2016,  
16.-19.06.2016 + 25.-28.08.2016,  
08.-11.09.2016 + 22.-25.09.2016,  
20.-23.10.2016 + 17.-20.11.2016,  
08.-11.12.2016  
**Supervision für wingwave®-Coaches:**  
04.06.2016

**Lehrtrainerin:** Stefanie Jastram-Blume

### Bremen/Kassel/Essen

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: Bremen: 2x2 Tage**  
11.-12.02.2017 + 11.-12.03.2017

**Kassel:** 23.-26.05.2016  
**Essen:** 17.-20.11.2016

**Lehrtrainerin:** Anja Kenzler

### Düsseldorf

Syntegron®, Schadowstr. 70, D-40212 Düsseldorf,  
Tel. +49 211-5580535, Mob: +49 0172 2157477  
info@syntegron.de, www.Syntegron.de

**Termine:** 05.-08.05.2016 + 01.-04.09.2016  
24.-27.11.2016

**Lehrtrainer:** Robert Reschkowski

### Hamburg

Besser-Siegmund-Institut,  
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,  
Tel. +4940 3252849-0, www.besser-siegmund.de,  
info@besser-siegmund.de

**Termine:** 16.-19.06.2016 + 15.-18.09.2016,  
13.-16.10.2016 + 01.-04.12.2016

**wingwave®-Trainer-Ausbildung:**  
**Hamburg:** 24.-28.10.2016

**Lehrtrainer:** Cora Besser-Siegmund,  
Harry Siegmund, Lola A. Siegmund

### Hannover

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

**Je 2x2 Tage Blockseminar:**  
26. und 27.05.2016 Block 1

28. und 29.05.2016 Block 2

15. und 16.10.2016 Block 1

22. und 23.10.2016 Block 2

03. und 04.12.2016 Block 1

10. und 11.12.2016 Block 2

**Weitere Termine auf Anfrage**  
**Lehrtrainerin:** Elke Aeffner-Wiezorrek

### Mannheim

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

**Termine: Mannheim:** 06.-09.10.2016  
**Lehrtrainer:** Roger Marquardt

### München/Paris/ Ravensburg/Willich

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

**Termine: München:** 02.-05.06.2016,  
07.-10.07.2016, 18.-21.08.2016

**Paris:** 28.04.-01.05.2016  
**Ravensburg:** 17.-20.03.2016

**Willich:** 16.-19.06.2016,  
29.09.-02.10.2016, 01.-04.12.2016

**Lehrtrainer:** Reinhard Wirtz

### Recklinghausen

SENSIT bilden und beraten,  
Otto-Burrmeister-Allee 24,  
D-45657 Recklinghausen, Tel. +49 2361 17306,  
j.schlegtendal@sensit-info.de,  
www.sensit-info.de

**Termin:** 09.-12.06.2016  
**Lehrtrainer:** Jan Schlegtendal

### Basel/Bern/Zürich (Schweiz)

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

**Termine: Basel:** 01.-04.12.2016  
**Bern:** 21.-24.09.2016

**Zürich:** 08.-11.06.2016 + 16.-19.11.2016  
**wingwave®-Supervisionstag in Zürich:**  
25.06.2016

**Lehrtrainer:** Roger Marquardt

### Sargans (Schweiz)

ibW Höhere Fachschule Südostschweiz  
Bahnhofpark 2a, CH-7320 Sargans,  
Tel.: +41 81 4033333,  
info@ibw.ch, www.ibw.ch

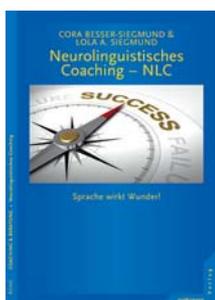
**Termine:** 28.09.-01.10.2016  
**Lehrtrainer:** Luigi Chiodo

### Vertiefungsseminare für wingwave-Coaches zu folgenden Themen:

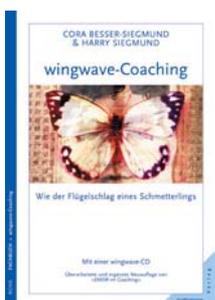
- Imaginative Familienaufstellung
- Imaginationsverfahren
- Timeline-Coaching
- Organisations- und Themenaufstellung
- Work-Life-Balance
- Performance- und Präsentationscoaching
- Energetische Psychologie
- Business Coaching
- Emotionale Intelligenz
- Coaching für Kinder und Jugendliche
- Sportcoaching
- Euphorie- und Burnoutmanagement als Prophylaxe (Konsum rückwärts)
- Interkulturelle Kompetenz

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

## Für Interessierte: alle Veröffentlichungen zum Thema im Junfermann Verlag



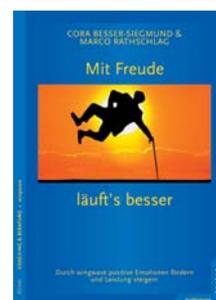
€ 25,90  
ISBN 978-3-95571-446-8



€ 24,90  
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 22,90  
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 18,90  
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 22,90  
ISBN 978-3-87387-683-5



€ 49,90  
ISBN 978-3-87387-759-7



# „ICH BIN ZU SCHWACH!“

EMDR-Arbeit mit Kognitionen.

VON PETER GERECKE

„Ich schaffe das nicht!“, „Ich bin hilflos.“, „Ich bin zu schwach!“ – in der Traumatherapie nennt man solche Glaubenssätze negative Kognitionen. Sie können als Folge eines traumatischen Erlebnisses entstehen, bei dem sich der Betroffene macht- oder hilflos fühlte oder glaubte (z. B. in seiner Verteidigung) versagt zu haben. Solche negativen Kognitionen können über Jahre hinweg stark und mächtig werden. Sie können die Entwicklung eines Menschen einschränken, seine Genesung, seine gesamte Lebens-

gestaltung. Das Thema Kognitionen ist ein zentraler Bereich der EMDR-Therapie, mit der traumatisierte Menschen behandelt werden.

Eine EMDR-Therapie verläuft in acht Schritten:

1. Anamnese
2. Vorbereitung, Set-Klärung und sicherer Ort
3. Bewertungen des Erlebnisses
4. Reprozessierung (horizontales Winken vor den Augen)
5. Bewertung und Verankerung
6. Bodyscan und Verankerung
7. Auswertung und Abschluss
8. Überprüfung und weitere Schritte

Negative Kognitionen werden im EMDR als Grundlage für Traumata angesehen. Sie sind es, die den Betroffenen immer wieder mit dem Erlebnis verbinden, das die Ursache des Traumas ist. In der Traumatherapie nutzen wir die Kognitionen, um das traumatische Ereignis noch einmal abzurufen.

Die Bewertung dieses Erlebnisses (3. Schritt) ist wichtig für die Vorbereitung der bilateralen Stimulation (horizontales Winken vor den Augen). Hier fragt der Therapeut den Klienten danach, wie er das damalige Erlebnis einordnet und was er in diesem Zu-

## „Ich bin stark und habe überlebt!“

sammenhang über sich selbst denkt. Das kann im Falle eines überlebten körperlichen Angriffs zum Beispiel dieser Satz sein: „Ich bin schwach und hilflos.“

Sodann erfragt der Therapeut, was der Klient im Rückblick statt dieser negativen Kognition über sich denken möchte. Das könnte so lauten: „Ich bin stark und habe überlebt!“ Die Situation wird also mit einer positiven Kognition gekoppelt. Diese positive Kognition ist eine unbewusste, dauerhafte Ressource im weiteren Prozess der EMDR-Therapie. Für diesen Bereich des EMDR-Protokolls kommt es darauf an, die positive Kognition gemeinsam mit dem Klienten gründlich zu erkunden.

Abweichend vom klassischen 8-Schritte-Vorgehen kann der Therapeut den Klienten auffordern, die negative Kognition auf eine Karte zu notieren und diese auf den Boden zu legen. Auch die positive Kognition wird notiert und vom Klienten als Bodenanker ausgelegt.

Zwischen diesen Markierungen lässt der Therapeut eine freie Fläche, die er in zwei Hälften teilt und dabei sichtbar macht:

- einen Bereich „weg von der negativen Kognition“
- einen Bereich „hin zu der neuen, positiven Kognition“

Der Klient erinnert sich an die Situation, in der sein negativer Glaubenssatz entstanden ist. Wir EMDR-Therapeuten nennen sie negative Referenzsituation. Er wird mit ihr verbunden, indem er auf einem Stuhl Platz nimmt, der auf diesem Bodenanker steht. So steigt er mental in die Referenzsituation ein. Natürlich gilt hier Vorsicht bei schweren Traumatisierungen. Hier empfehlen wir, den Klienten in einem „außenstehenden“ Bereich zu positionieren, gewissermaßen in Distanz zu seiner negativen Erfahrung.

Nach dem EMDR-Protokoll führt der Therapeut den Klienten in die Körperempfindungen des belastenden Moments und hält ihn dazu an, diese wahrzunehmen. Es ist wichtig, dass der The-

rapeut die belasteten Körperstellen exakt lokalisiert und durch Abfragen deutlich erkennbar macht. Sobald der Klient die belasteten Körperstellen wahrnimmt, beginnt der Therapeut mit dem Winken vor den Augen.

Der Therapeut arbeitet mit der Augenstimulation, bis die Stress-Symptome des Klienten abgeklungen sind. Um sicherzugehen, befragt der Therapeut den Klienten, was sich in den Körperempfindungen verändert. Der Klient wird dann befragt, was sich an seiner negativen Kognition geändert hat, und gebeten seinen Stuhl entsprechend in Richtung „Hin-zu“ zu rücken. An diesem Platz wird die bilaterale Hemisphären-Stimulation mittels Winken weitergeführt. Das Ganze wird wiederholt, bis der Klient sich im Bereich des „Hin-zu“ aufhält und seine Körperempfindungen positiv verändert sind.

Der Therapeut achtet auf diese Aspekte:

- Kann sich der Klient mit der positiven Kognition identifizieren?
- Wie weit nähert er sich der positiven Kognition an?

Bei Blockaden, die immer wieder auftreten können, führt der Therapeut den Klienten auf die Außenposition, wo beide nach Ressourcen fahnden, die den Klienten auf dem Weg in Richtung positiver Kognition unterstützen. Das können Erlebnisse und Erfahrungen aus dem Alltag sein, positive Glaubenssätze, die der Klient schon lebt, Fähigkeiten oder Werte. Es werden möglichst viele unterstützende Ressourcen gesucht und der Klient wird mit jeder Ressource verbunden. Erkennt der Klient z.B. im „Durchsetzungsvermögen“ eine seiner Eigenschaften, sucht er nach einer realen Erfahrung dazu, die der Therapeut mit Ankertechniken festigt. Die Ressourcenanalyse kann gemeinsam

reflektiert und mit langsamen EMDR-Augenbewegungen vertieft werden.

Bewegt sich der Klient weiter in Richtung positiver Kognition, werden auch die positiven Veränderungen – körperlich und kognitiv – durch EMDR verstärkt. Ist der Klient vollends im neuen Bereich „Hin-zu“ angekommen, kann er sich seinen neuen Glaubenssatz, die positive Kognition, mit einer taktilen Rechts-links-Stimulation (etwa wechselseitig auf den Schultern oder den Knien) selbst „einweben“.

Was bedeutet der neue Glaubenssatz für das Verhalten des Klienten? Wie kann der Klient ihn in seinen Alltag integrieren und damit sein Leben verändern? Um diese Frage geht es abschließend. Die gefundenen Verhaltensmaßnahmen werden bis zur nächsten Therapiestunde in kleinen Schritten „in vivo“ angewendet.

Mit diesem Vorgehen kann man die Reaktionen des Klienten sehr gut beobachten. Der Therapeut ist am Veränderungsprozess beteiligt. Die Veränderung der Sitzposition ist ebenso wichtig wie die Intervention durch das Winken. Denn damit werden unbewusst auch Körperressourcen aktiviert, die der Klient braucht, um sein Trauma zu überwinden. ◀◀



### Zum Autor

#### Peter Gerecke

leitet das Institut für EMDR und NLP. Er arbeitet als HP-Psychotherapeut, NLP-Lehrtrainer, zertifizierter EMDR-Trainer, EMDR-Therapeut, Traumatherapeut (TTMH).



# EINEN AUGENBLICK MEHR ZEIT

Was tun, wenn keiner antwortet?

Zum Beispiel: auf die Stillen warten!

Fünf Hilfen für eine herausfordernde  
Seminarsituation.

Ihr Kurs „läuft“: Sie blicken in lauter wache, interessierte Gesichter. Die Teilnehmenden stellen engagiert Fragen. Und noch bevor Sie eine Aufgabe ganz erklärt haben, setzen sich alle in Bewegung ... Dieser „Seminarflow“ ist klasse; Teilnehmende, Thema und Sie sind im Fluss. Alles ist leicht, die Zeit vergeht wie im Flug.

Nicht immer läuft es so ab im Kurs. Manchmal stockt es auch und Trägheit macht sich breit. Es dauert lange, bis auf Ihre Fragen jemand antwortet. Sekunden schleppen sich zu Minuten. Es fühlt sich mühsam und anstrengend an, irgendwie will das Seminar-schiff nicht in Fahrt kommen. „Irgendwie läuft das hier nicht!“, mahnt eine innere Stimme und fordert uns auf etwas zu tun, um für den ersehnten Schwung zu sorgen. Hier folgen fünf Hilfen für den Umgang mit stillen Gruppen.

## 1. Stille aushalten

Die Kanadierin Shelle Rose Charvet unterscheidet bei den motivationalen Mustern von Lernenden u.a. proaktive und reaktive Tendenzen. Proaktive Teilnehmende erkennen Sie unter anderem an ihrer Körperhaltung. Oft sitzen sie mit Spannung vorn auf der Stuhlkante, bereit, sofort loszulegen. Noch während Sie eine Frage formulieren, heben sie die Hand. Sie reagieren gerne flott und bringen Tempo in Ihren Kurs. Viele Trainerinnen und Trainer genießen das. Es vermittelt das Gefühl von Schwung und Aktivität im Seminar.

Lernende mit reaktiven Mustern hingegen hören Ihnen in Ruhe zu. Vielleicht zurückgelehnt, mit verschränkten Beinen und Armen. Sie lassen das Gesagte auf sich wirken. Und warten ab. Und machen sich erst einmal für sich selbst Gedanken. Das beunruhigt und verunsichert viele Trainerinnen und Trainer. Sie erklären – in proaktivem Muster – die Angebote noch einmal. Vielleicht in noch schnellerem Tempo, mit noch lauterer Stimme. Um doch endlich eine Reaktion auszulösen! Für Lernende mit reaktivem Mus-

ter ist das unangenehm. Sie brauchen einfach ein wenig Zeit. Vielleicht ein paar Augenblicke Stille.

Erste Anregung, wenn keiner antwortet: Halten Sie Stille aus. Warten Sie geduldig. Geben Sie – auch den reaktiven Lernenden – ein paar Augenblicke mehr Zeit.

## 2. Stimmen früh zum Klingen bringen

Eine einfache und zugleich hochwirksame Möglichkeit, Lernenden das Aktivwerden zu erleichtern, bietet sich gleich in den ersten Seminarminuten. Bringen Sie die Stimmen der Lernenden so früh wie möglich zum Klingen. Verzichten Sie also auf einen langen Monolog. Binden Sie die Lernenden so früh wie möglich ein. Mit Fragen, die einfach zu beantworten sind. Zur Person, zum Thema, zum Anliegen der Einzelnen. Öffnende Fragen mit weitem Antwortspielraum eigenen sich besonders gut. Je früher Lernende in Ihrem Kurs etwas sagen, desto leichter wird es ihnen auch im Verlauf der Veranstaltung fallen, sich zu äußern.

## 3. Wartezeit einhalten

Die US-amerikanische Wissenschaftsdidaktikerin Mary Budd Rowe hat sich mit Wartezeiten im Unterricht beschäftigt. Sie beobachtete, dass Lehrerinnen und Lehrer, nachdem sie eine Frage gestellt haben, häufig nur eine Sekunde warten, bis sie Lernende aufrufen – oder die Frage selbst beantworten. In Studien mit Videoeinsatz zeichnete die Forscherin Lernsituationen auf. Nach ihren Befunden empfiehlt sie, zwei Wartezeiten einzuhalten:

- Warten Sie, nachdem Sie eine Frage gestellt haben, drei Sekunden oder länger, bevor sie jemanden aufrufen, ansprechen oder eine Hilfestellung geben.
- Warten Sie, nachdem jemand auf eine Frage antwortet, drei Sekunden oder länger, bevor Sie eine weitere Person ansprechen bzw. die Antwort kommentieren, ergänzen oder korrigieren.

Mary Budd Row beobachtete zahlreiche positive Effekte der Wartezeiten: Es beteiligen sich mehr Lernende. Auch die Stilleren. Die Antworten werden länger, komplexer und inhaltlich richtiger. Lernende beginnen, sich aufeinander zu beziehen, miteinander ins Gespräch zu kommen. Und: Die Fragen der Lehrenden werden anspruchsvoller und sinnvoller!

## 4. Antworten erleichtern

Noch einmal zurück zu Shelle Rose Charvets „proaktiven Lernenden“. Ihnen fällt es aus ihrer Natur heraus leicht, ohne langes Nachdenken Ideen und Antworten zuzurufen. Für Lernende mit reaktivem Muster ist das schwieriger. Ihnen können Sie das Antworten durch einfache, doch wirksame didaktische Angebote erleichtern. Zum Beispiel, indem Sie die Lernenden, nachdem Sie eine Frage gestellt haben, bitten, sich Notizen zu machen. Gut eine Minute haben alle Zeit, für sich zu überlegen und ihre Gedanken zu notieren. Erst dann fragen Sie in die Runde. Oder Sie sprechen jemanden, der etwas aufgeschrieben hat, direkt an: „Anton, Sie haben etwas notiert. Wollen Sie berichten, was Sie gefunden haben?“

Eine schöne Möglichkeit, das Antworten zu erleichtern, bietet die „Munterrichtsmethode“ Ampelkarten. Alle Lernenden erhalten drei Karten: eine grüne, eine rote und eine gelbe. Sie erklären: „Im Laufe der nächsten zwei Stunden stelle ich Ihnen allen ein paar spannende Fragen. Zur ersten Beantwortung nutzen Sie einfach die drei Karten. Wenn Sie meiner Frage zustimmen, sie mit Ja beantworten, heben Sie bitte die grüne Karte hoch. Wenn Sie der Aussage widersprechen, nutzen Sie die rote Karte für Ihr Nein. Und wenn Sie unentschlossen, unsicher, hin- und hergerissen sind – was auch ein sehr guter Lernzustand ist – dann nutzen Sie Ihre gelbe Karte.“

Das Schöne an den Ampelkarten: Die Lernenden müssen zunächst gar nicht sprechen. Es genügt, mit der Karte die Antwortrichtung zu zeigen. Und

schon ist ein erster kleiner Antwort- und Beteiligungsschritt getan, dem weitere folgen können. Zum Beispiel eine Begründung für die Wahl der grünen, gelben oder roten Karte.

## 5. Auf die Entwicklung vertrauen

Ruth Cohn, die Grande Dame der Gruppendynamik, sagte einmal: „Entwicklung ist möglich, aber Entwicklung braucht Zeit!“ An diesen Satz denke ich immer wieder, wenn ich mit neuen Seminargruppen arbeite und sich die Teilnehmenden schüchtern, zurückhaltend und still verhalten. Mit Ruth Cohns Satz rufe ich mir dann zu: „Es braucht einfach immer wieder neu Zeit.“ Und ich ermahne mich, den Lernenden viele Chancen und Möglichkeiten anzubieten, sich einzubringen. Und geduldig zu sein, Lernenden, die sich beteiligen, offen Anerkennung auszusprechen, darauf zu vertrauen, dass das entsprechende Klima entstehen wird.

Hier sehen Sie die fünf Anregungen zum Umgang mit stillen Gruppen auf einen Blick:

1. Stille aushalten – proaktive und reaktive Lernende ansprechen
2. Die Stimmen früh zum Klingen bringen
3. Wartezeiten einhalten
4. Antworten erleichtern – mit Notizen oder Ampelkarten
5. Auf die Entwicklung vertrauen

Worauf wollen Sie in Ihrem nächsten Kurs achten? Wie? Mit welcher Wirkung? ◀◀



### Zum Autor

#### Harald Groß

Lehr-Trainer, Autor von Didaktikbüchern („Munterrichtsmethoden“, „Munterbrechungen“, „Lernlust statt Paukfrust“ u. a.). Er leitet Trainer-Ausbildungen bei Orbium Seminare Berlin.  
[www.orbium.de](http://www.orbium.de)

## An den Pranger!

Wer das Wort „Scham“ liest – woran denkt der zuerst? An ein politisch wertvolles Instrument? An die Möglichkeit, durch Beschämung entgleitete gesellschaftliche Normen zu korrigieren?

Ich zumindest erinnere mich an eigene Scham, an schmerzhafteste Momente persönlichen Beschämtheits.

Der britischen Tageszeitung The Guardian sagte Jennifer Jacquet, US-amerikanische Autorin von „Scham“, dass sie ein tiefgreifendes Schuldgefühl zum Buch inspiriert habe, nämlich darüber, was die Menschheit mit dem Planeten anstelle. Es sei an der Zeit, das zu ändern. Die Autorin weiß auch, wie. In ihrem Buch skizziert sie „sieben Wege der effektiven Beschämung“ – u. a. mit dem Ziel, durch Furcht vor Beschämung „Einzelpersonen und Institutionen zu einem Verhalten motivieren, das der Gesellschaft genehmer ist ...“ Die „Beschämung“, so lesen wir weiter, wolle die Autorin „sparsam dosiert“ und „klug“ eingesetzt wissen.

Okay. Wer bestimmt, was „klug“ ist? Wer bestimmt, was „der Gesellschaft genehmer“ ist? Wer ist die „Gesellschaft“?

Einen weiteren Einwand zitiert die Autorin gleich selbst, und zwar die Politikphilosophin Martha Nussbaum, die in staatlichen Schandstrafen einen Verstoß gegen eine der zentralen Aufgaben des Staates sieht, nämlich, die Würde des Menschen zu schützen. Auch die kollektive Verwüstung des Planeten verletzte die Menschenwürde, hält Jacquet dagegen. Ja, mag sein. Und der Pranger, wir können das schon beim Shitstorm verfolgen, vermehrt die Verletzungen. Statt sie zu vermindern. Schon im Mittelalter funktionierte er als effektives Instrument, im Angesicht der Schuld des Anderen die eigene Scham und das Nachdenken über das eigene Fehlverhalten zu verdrängen.

Was auch immer das Ziel der Autorin sein mag, Pranger oder, bitteschön, „Beschämung“, ist die falsche Strategie. Scham ist vor allem ein individuelles, ein sehr intimes Gefühl. Wenn wir sie spüren, macht sie uns immer klein. Wer einen Menschen beschämt, schränkt ihn ein, auch in seiner Lernfähigkeit und in seiner Entwicklung. Scham soll „motivieren“? Wohl kaum. Auch wer „Institutionen“ beschämen möchte, macht es sich ein bisschen zu einfach. Scham lässt sich nicht kollektivieren. Aller-

dings scheint sie sich als Begriff ganz gut zu eignen für die Vermarktung von Büchern und Tugendwächterinnen.

Antonia Kennel ◀



### Scham

Die politische Macht eines unterschätzten Gefühls  
Jennifer Jacquet  
S. Fischer, 2015 | 18,99 €



### Ein Leben lang schuldig

Was kann Psychotherapie?  
Sabine Breunig  
BoD, 2015 | 11,99 €

Frau S. wurde als Kind emotional vernachlässigt und missbraucht. Als 15-Jährige vergiftete sie ihren Stiefvater. Unter vielen Gutachten hielt eines sie für schuldig. Das Urteil: sieben Jahre Gefängnisstrafe. Ihr Leben wechselte zwischen Psychiatrie und geschützten Wohngemeinschaften. Als sie mit über Fünfzig zu Sabine Breunig in die Praxis kam, fühlte sie sich noch immer

schuldig. Und sie verletzte sich fast täglich selbst.

Die Autorin, deren Name ebenso wie der ihrer Protagonistin Pseudonym ist, beschreibt den Therapieverlauf, der sich über Jahre hinzieht. Die Lektüre berührt zum einen durch die unglaubliche Lebensgeschichte der Patientin. Und zum anderen durch die Offenheit der Therapeutin, die ihr professionelles Vorgehen ohne Scheu mit all seinen Rückschlägen erklärt.

Sabine Breunig zeigt sich als zweifelnder und fehlbarer Mensch und beschreibt am Beispiel ihres „Falles“ grundsätzliche Unsicherheiten ihrer Profession.

Mit Frau S. erarbeitet sie, was der Patientin stets gefehlt hatte: Zuwendung, Wohlwollen, Respekt und Grenzen. Es ist die Geschichte einer tragfähigen therapeutischen Allianz, in der es der Patientin allmählich gelingt, ihr Leben zu verstehen und Verständnis für sich selbst zu entwickeln. Das also kann Psychotherapie – wenn die Therapeutin sich mit Liebe, Zuversicht und Vertrauen einbringt. Wie das gelingt, ist lehrreich für alle, die mit Menschen arbeiten.

Regine Rachow ◀



### Der Mensch hinter der Maske

Vom Umgang mit narzisstischen Klienten in Coaching und Beratung  
Bianca Olesen  
Junfermann, 2016 | 22,90 €

Was für ein Tempo! Die Lektüre ist noch keine zwei Seiten lang und ich erkläre mich schon solidarisch mit der Narzisstin, der grandiosen und der depressiven, welche die Autorin als ihre Persönlichkeitsanteile beschreibt. Ich schmunzle über deren sehr widersprüchliche Empfindungen dem Buchprojekt gegenüber.

Und über Bianca Olesens Erwachsenen-Ich, das zwischen beiden Antipoden verhandelt. Die Autorin zeigt den Narzissmus als natürliche Erscheinungsform unseres Daseins. Nichts, das irgendwie beseitigt gehört, sondern angenommen und klug integriert. Das Buch wendet sich an all jene, die mit Menschen arbeiten. Bianca Olesen geht es vor allem um „den konkreten

Umgang mit einer narzisstischen Reaktion“. Wie bizarr und irrational diese Reaktionen sein können, zeigt uns die Autorin anhand praktischer Fälle. Und sie zeigt uns immer einen Ausweg. Es geht darum zu spiegeln, Fragen zu stellen, einen Klienten in Bewegung zu bringen, seine Wahrnehmung und sein Erleben zu fördern. Und dabei immer ein bisschen an der „Maske“ zu kratzen. Bianca Olesen bringt uns dabei eine Haltung nahe, die nie verletzt, sondern voller Wertschätzung für das Gegenüber bleibt, das macht ihr Buch zu einer sehr lehrreichen und berührenden Lektüre. [Regine Rachow](#)



### Das fokussierte Selbst

Zielorientiert arbeiten in Therapie und Beratung  
Thomas Prünke  
Klett-Cotta, 2014 | 26,95 €

Tief drinnen bin ich nicht nett zu mir, lautet die Erkenntnis einer Patientin. Wie wäre es, wenn jetzt der Therapeut nachfragte: Wie sieht es denn in Ihnen aus? Thomas Prünke, Psychotherapeut, Supervisor, Coach und Trainer, tut genau das. Und seine Patientin zeichnet einen riesengroßen Holzhammer. Ihre Erklärung lautet: „Das ist mein Holz-

hammer der Selbstverachtung.“ Erstaunlich, welche Bilder Menschen finden, um innere Zustände zu beschreiben. Einen entwurzelten Baum, einen Irrgarten von Wegen, ein Boot auf rauer See. Thomas Prünke hat Fälle aus seiner Praxis aufbereitet und beschreibt, wie er tiefenpsychologisch mit den Menschen und den Bildern aus ihren Innenwelten arbeitet. Er gibt ihnen zum Beispiel Fragen. Woher komme ich? Wo will ich hin? Oder an die Patientin gerichtet,

die „nicht nett“ zu sich selbst ist: Wer hat den Holzhammer in der Hand? Mit den Bildern entstehe neben der therapeutischen Beziehung, „etwas sichtbares Drittes“, dem sich beide, Therapeut und Patient, zuwenden können, schreibt Prünke. Dieses Dritte entspringe dem subjektiven Erleben des anderen, der es auf diese Weise womöglich zum ersten Mal mit Abstand zu betrachten vermag. Der Blick aus der Meta-Ebene mache Konflikte gewissermaßen handhabbar und Ziele erreichbar. Die Lektüre lehrt, was bei dieser Arbeit zu beachten ist, wie ich sie am besten organisiere und wie ich sie auch im Coaching anwenden kann. [Regine Rachow](#)



### „30 Minuten“

Gewaltfreie Kommunikation  
Nayoma de Haen und Torsten Hardieß  
Gabal, 2015 | 8,90 €

„Wenn ich höre, dass du nicht mitgekriegt hast, was ich gesagt habe, werde ich unruhig und ungeduldig, weil ich Klarheit brauche, wie wir uns treffen wollen, und weil mir wichtig ist, gehört zu werden.“ Uff. Sich „gewaltfrei“, zu verständigen, kann für Ungeübte holperig und wenig authentisch klingen. Nun nehmen sich Nayoma

de Haen und Torsten Hardieß vor, der Leserschaft GFK in „30 Minuten“ nahezubringen: beobachten ohne zu werten, die eigenen Gefühle mitteilen und die eigenen Bedürfnisse dahinter aufdecken. Daran schließt sich eine Bitte an: „Könntest du das Handy bitte beiseite legen, bis wir geklärt haben, wo wir uns treffen?“ GFK gelingt, wenn sie mit der Haltung grundsätzlicher Wertschätzung für den anderen erfolgt. Daran mag es

in der Praxis am meisten hapern. Wie gut, dass die beiden Autoren uns zehn Minuten gönnen zu erfahren, wie wir „aufrichtig und wertschätzend“ mit uns selbst kommunizieren lernen. Sehr hilfreich finde ich auch das Kapitel darüber, wie wir am besten Dankbarkeit zeigen. Nämlich nicht durch ein Pauschalurteil (Das ist genial!). Sondern dadurch, dass wir uns klar werden, was uns das Verhalten des Anderen bedeutet. Und ihm das sagen. Bei de Haen und Hardieß heißt es: „Ich bin wirklich froh, dass Sie an dieser Sache drangeblieben sind. Ihre Beharrlichkeit hat uns sehr geholfen...“ [Regine Rachow](#)



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



**DR. FRANK  
GÖRMAR**

**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

Team Coaching (Do-Fr) Impro-Theater (Sa-So) 16.-19.06.2016  
als Start der Business-Coach Ausbildung oder offenes Seminar  
NLP Explorer (Start NLP-Practitioner, DVNLP) 02.-03.07.2016

**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, ÖVNLN Resonanz  
Coach, EFT & NLP Practitioner

### MEINE SCHWERPUNKTE:

- wingwave® Coaching: DIE AUSBILDUNG  
Bremen: 12.–15.5.2016, 16.–19.6.2016,  
27.–30.6.2016, 25.–28.8.2016, 8.9.–11.9.2016  
Harz/Ilseburg: 21.–24.04.2016
- Supervision für wingwave®-Coaches:  
04.06.2016
- wingwave® Vertiefungsseminar „Euphorie-  
management“ vom 26.–27.05.2016,  
NLC Basis Workshop 23.–24.05.2016,  
EFT 11.–12.06.2016.



**Stefanie Jastram-Blume**

Tel.: 0421 47 88 68 76

Mobil: 0171 12 64 13 5

info@sjb-beratung.de wingwave®

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
- Europäische 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



## JUDITH SACHS

Diplom-Betriebswirtin (BA)  
Business- und Life-Coach  
Heilpraktikerin (Psychotherapie)



## PETER HERWIG

Management Executive Coach (ECA)  
Lizenziertes Partner profilingvalues  
Zertifizierter Mediator

Judith Sachs und Peter Herwig sind beide:

- Geschäftsführer der IfsU GmbH in Konstanz
- Unternehmensberater (u. a. DIN EN ISO 9001:2015, AZAV)
- Autor im eigenen Verlag [www.ifsu-edition-sichtweise.eu](http://www.ifsu-edition-sichtweise.eu)
- zertifizierte Burnout- und Stresspräventionsberater
- sowie Lehr-Coach und Lehr-Trainer (ECA)

Unsere Coaching-Ausbildung mit TÜV-Zertifikat nach den  
Richtlinien der ECA findet zweimal pro Jahr in Konstanz  
am Bodensee statt [www.coachingausbildung.ifsu.eu](http://www.coachingausbildung.ifsu.eu)

### IfsU GmbH

Institut für strategische  
Unternehmens- und  
Persönlichkeitsentwicklung  
Münsterplatz 5 | 78462 Konstanz  
+49 (0) 7531 – 45 66 330  
info@ifsu.eu

WWW.IFSU.EU



Institut für strategische  
Unternehmens- und  
Persönlichkeitsentwicklung



## THIES STAHL

multilevelsystemwork-Lehrtrainer,  
erster deutscher NLP-Ausbilder,  
multilevelsystemcoach, Mediator,  
Psychotherapie-Ausbilder für  
system- und einzeltherapeutische  
Arbeit, Supervisor

### AUSGEBILDET IN

Gesprächspsycho-, Gestalt-, Familien- und Hypnotherapie,  
in NLP und etlichen Formen Systemischer und Struktur-  
Aufstellungsarbeit

### AUS- UND FORTBILDUNGSANGEBOTE

Ausbildung in *multilevelsystemwork*, NLP und anderen  
*Process Utilities*, Prozessorientierter Systemischer Aufstellungs-  
arbeit (ProSA), Ausbildung zum *multilevelsystemcoach*,  
Fortbildungen für Einzel- und Paar-Psychotherapeuten,  
Coaches, Mediatoren und System-Aufsteller, Supervision  
für professionelle Kommunikatoren

### Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl  
Planckstraße 11 • D-22765 Hamburg  
Tel.: 040 63679619  
Fax: 040 79769056  
TS@ThiesStahl.de

WWW.THIESSTAHL.DE



# SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

## NLP-AUSBILDUNGEN

### Der Jubiläums-Practitioner

20 Jahre perspektiven-Institut: Das wird gefeiert! Pünktlich zum Jubiläum erscheint im Junfermann Verlag unser „NLP Practitioner-Lehrbuch“ (ab Juni im Buchhandel), das erstmals in der neuen Ausbildung eingesetzt wird. Und: Wir schenken unseren Teilnehmer/innen die Hälfte der Seminargebühr für diesen Practitioner.

**Termine: 25. – 27. November 2016**  
**09. – 11. Dezember 2016**  
**06. – 08. Januar 2017**  
**10. – 12. Februar 2017**  
**17. – 19. März 2017**  
**05. – 07. Mai 2017**

#### Trainer:

Dr. phil. Petra Dannemeyer,  
Ralf Dannemeyer (lic. rer. publ.)  
NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

Statt 2.700,- € zum Jubi-Preis von 1.350,- € (Inkl. Seminarpauschale/kleine Pausenverpflegung, mehrwertsteuerfrei).  
DVNLP-Zertifizierung: 29,- €

#### 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.de  
www.nlp-perspektiven.de

### Der Jubiläums-Master

20 Jahre perspektiven-Institut: Das wird gefeiert! Wir schenken unseren Teilnehmer/innen die Hälfte der Seminargebühr für diesen Master (DVNLP) – doch nur, solange noch einer der 15 Plätze frei ist.

**Termine: 04. – 06. November 2016**  
**02. – 04. Dezember 2016**  
**20. – 29. Januar 2017**  
**(Intensiv-Modul)**  
**24. – 26. Februar 2017**

#### Trainer:

Dr. phil. Petra Dannemeyer,  
Ralf Dannemeyer (lic. rer. publ.)  
NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches,  
DVNLP, ECA

Statt 2.700,- € zum Jubi-Preis von 1.350,- € (Inkl. Seminarpauschale / kleine Pausenverpflegung, mehrwertsteuerfrei).  
DVNLP-Zertifizierung: 29,- €

#### 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.de  
www.nlp-perspektiven.de

### Der Weg zu erfolgreicher Kommunikation, Selbstmanagement und Veränderung

DVNLP-zertifizierte Ausbildung mit  
Steinbeis Hochschul-Zertifikat

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

#### Termine:

##### Basismodule:

**20./21. Mai 2016**

**(NLP-Basisseminar) für Teilnehmer ohne Vorkenntnisse**

**10./11. September 2016**

**(NLP-New Generation) für Teilnehmer mit Vorkenntnisse in NLP oder systemischem Coaching**

##### Aufbaumodule:

**Start ab 26. Mai 2016**

**(Aufbaumodul NLP-Practitioner)**

**Start ab 01. Oktober 2016**

**(NLP-Master)**

Stuttgart

140,- €, zzgl. MwSt. (NLP-Basisseminar)  
295,- €, zzgl. MwSt.  
(NLP-New Generation)  
2.255,- €, zzgl. MwSt.  
(Aufbaumodule NLP-Practitioner)  
2.395,- €, zzgl. MwSt. (NLP-Master)

#### Trainer:

Ulrich Bührle, Karin Patzel-Kohler,  
Bernd Isert, Marita Bestvater

#### KRÖBER Kommunikation

Im Römerkastell  
Naststraße 15A  
70376 Stuttgart  
Tel. 0711-722 333 90  
office@kroeberkom.de  
www.kroeberkom.de

### NLP/NLC®-Masterausbildung/ Work-Health-Balance Coach Ausbildung

**Start: 10. – 11.06.2016**  
**09. – 10.09.2016**  
**10. – 11.02.2017**  
**24. – 28.04.2017**  
**16. – 17.06.2017**  
**08. – 09.09.2017**

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de)

#### Besser-Siegmund-Institut

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

### NLP-Trainer

**30.05. – 04.06.2016**  
**21. – 27.11.2016**  
**20. – 26.03.2017**

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de)

#### Besser-Siegmund-Institut

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

## IHR EINTRAG

Ein Eintrag kostet € 110,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf [www.pkmagazin.de](http://www.pkmagazin.de).  
Ein großer Eintrag kostet € 250,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf [www.pkmagazin.de](http://www.pkmagazin.de).

**Ansprechperson: Monika Köster – Telefon: 05251-1344 14 – [koester@junfermann.de](mailto:koester@junfermann.de)**

## COACHINGS

### 29. METAFORUM SommerCamp 2016 in Italien

Weiterbildungsevent mit über 30 Weiterbildungen mit den Schwerpunkten:

Methoden und Schulen

- + Integrative Coaching Ausbildung
- + Hypnosystemische Konzepte
- + Systemische Strukturaufstellungen
- + NLP Ausbildungen (alle Level)

Wirtschaft und Beruf

- + Business Coaching
- + Organisationsentwicklung
- + Konfliktcoach Ausbildung
- + Mediation Praxiskurs

Körper und Geist

- + Yogacoaching
- + Erweiterte Intuition
- + Ouro Verde – Innere Ausrichtung
- + Embodiment Interventionen

Es begleiten Sie unter anderem Gunther Schmidt, Stephen Gilligan, Matthias Varga von Kibéd, Bernd Isert und andere.

Das Camp ist die ideale Verbindung aus Erholen, Netzwerken & persönlichem Wachstum.

**Termin**

**vom 18.07. – 13.08.2016  
in Abano Terme, nahe Venedig**

**Metaforum –**

**Integrative Kompetenzentwicklung**

Brennerstr. 26  
16341 Panketal bei Berlin  
fon.: (0)30 – 944 14 900  
fax: (0)30 – 944 14 901  
[info@metaforum.com](mailto:info@metaforum.com)  
[www.metaforum.com](http://www.metaforum.com)

### *multilevelsystemwork/-coach*

Die *multilevelsystemwork*-Ausbildungsmodule „individuals“, „systems“ und „generations“ vermitteln Coaching-Kompetenz auf allen relevanten Ebenen des Systems Klient-Coach.

Absolventen aller drei Module erhalten das Zertifikat „*multilevelsystemcoach*“.

**Die nächsten Einstiegstermine:**

- 07./08.05.2016  
(individuals+systems)**
- 21./22.05.2016  
(generations\*)**
- 25./26.06.2016  
(individuals+systems)**

- 02./03.07.2016  
(generations\*)**
- 17./18.09.2016  
(individuals+systems)**
- 24./25.09.2016  
(generations\*)**

\* gleichzeitig offenes Aufstellungs-WE

**Thies Stahl Seminare**

Dipl.-Psych. Thies Stahl  
Planckstraße 11  
D-22765 Hamburg  
Tel.: 040 63679619  
Fax: 040 79769056  
[TS@ThiesStahl.de](mailto:TS@ThiesStahl.de)  
[www.ThiesStahl.de](http://www.ThiesStahl.de)

[www.pk-magazin.de](http://www.pk-magazin.de)

### IfsU BUSINESS MANAGER (Advanced Level)

**Sommerferien-Kurs am Bodensee: 25.-30. Juli 2016, 6 Tage, 2.195,- €**

Themen: Persönlichkeit | Kommunikation | Konfliktmanagement | Teamentwicklung  
Stressmanagement | Burnout-Profilaxe

[www.businessmanager-a.ifsu.eu](http://www.businessmanager-a.ifsu.eu)

### IfsU BUSINESS & LIFE COACH (Premium Level)

**Start 22.09.2016, 8 Blöcke á 3 Tage, Do-Fr-Sa, bis Juni 2017, 5.950,- €**

Coaching- und Kommunikations-Kompetenzen für (zukünftige) Coaches in eigener Praxis oder im Unternehmen | Fach- und Führungskräfte | Unternehmer | Selbstständige | oder zur Persönlichkeitsentwicklung

[www.coachingausbildung.ifsu.eu](http://www.coachingausbildung.ifsu.eu)



Beide Weiterbildungen sind TÜV-zertifiziert. Die Coach-Weiterbildung erfolgt zusätzlich im Hinblick auf die Lizenzierungskriterien der European Coaching Association und wird von lizenzierten Lehr-Coaches | Lehr-Trainern durchgeführt.



Institut für strategische  
Unternehmens- und  
Persönlichkeitsentwicklung

**IfsU GmbH**

Institut für strategische  
Unternehmens- und  
Persönlichkeitsentwicklung  
Münsterplatz 5  
78462 Konstanz  
+49 (0) 7531 – 45 66 330  
[info@ifsu.eu](mailto:info@ifsu.eu) | [www.ifsu.eu](http://www.ifsu.eu)  
[www.coachingausbildung.ifsu.eu](http://www.coachingausbildung.ifsu.eu)

# 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:

- 28. – 30.04.2016 Linz**
- 26. – 28.05.2016 Wien**  
**Modul 2, Einstieg möglich!**
- 02. – 04.06.2016 Nürnberg**  
**Modul 2, Einstieg möglich!**
- 06. – 08.10.2016 Frankfurt**
- 20. – 22.10.2016 Graz**
- 27. – 29.10.2016 Wien**

#### Institut Kutschera GmbH

T +43 1 597 50 31  
office@kutschera.org  
www.kutschera.org

### Ausbildung zum Kutschera-Resonanz® Master

Sie modellieren eine erfolgreiche Persönlichkeit in Ihrem speziellen Interessens-

gebiet, 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:

- 26. – 28.05.2016 Thun**
- 02. – 04.06.2016 Frankfurt,**  
**Modul 2, Einstieg möglich!**
- 02. – 04.06.2016 Linz**
- 27. – 29.10.2016 Wien**

#### 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

#### 24. – 28.10.2016

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de)

#### Besser-Siegmund-Institut

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

### Hypnose Ausbildung INTENSIV im Gutshaus Stellshagen / Parin Ostsee

**09. – 18. September 2016**  
**(Ausbildungsstufe 1 und 2)**  
**täglich von 10.00-18.00 Uhr,**  
**Ende Sonntag 18.09.2016**

1380,- € inkl. MwSt. und Arbeitsunterlagen zzgl. U/Verpfl.

#### Institut für Systemisches NLP

Greta Mildenberg & Roger W. Vaisey  
Tarfenbööm 14e  
D-22419 Hamburg  
Telefon: 040 – 5535232  
Fax: 040 – 53160688  
info@isnlp.de  
www.isnlp.de

### Mediationsausbildung

national und int. zertifiziert (BM, BMWA, DIN EN ISO, DfM, Mediation DACH etc.)

#### Einstiegstermine 2016

**13. + 14.06.2016 (Mo+Di)**

**Schwerpunkt Struktur**  
**(2 lange Tage)**

**18. – 22.07.2016 (Mo–Fr)**

**beide Kurse kompakt in Italien**

## Erster Kongress des DACH-PP

**Die Positive Psychologie im deutschsprachigen Raum:**

**Ein Forum für Anwender und Forscher 17.-18.09.16, Freie Universität Berlin**

Schirmherrschaft: Prof. Dr. Michael Eid

An diesen zwei Tagen werden Anwender und Forscher auf dem Gebiet der Positiven Psychologie ihre Arbeit in Vorträgen, Workshops und Postern vorstellen.

Ziele:

- praktische Anwendungen der Positiven Psychologie in verschiedenen Feldern vorstellen, z. B. in Coaching & Psychotherapie, Gesundheit, Schule & Erziehung, Business & Führung
- den aktuellen Forschungsstand der Positiven Psychologie zeigen und diskutieren, speziell für den deutschsprachigen Raum
- den Austausch und Vernetzung von Anwendern und Forschern fördern
- Studierende an die Positive Psychologie heranzuführen und für dieses Fachgebiet interessieren

**Alle Infos unter [www.dach-pp.eu/kongress2016](http://www.dach-pp.eu/kongress2016)**



**Deutschsprachiger**  
**Dachverband für**  
**Positive Psychologie e.V.**

Asternweg 10a  
83109 Großkarolinenfeld  
Tel: +49 8031 599 249  
Fax: +49 1805 5224 035  
geschaeftsstelle@dach-pp.eu  
www.dach-pp.eu

## WEITERE

**19. – 21.08.2016 (Fr–So)**  
**Schwerpunkt Werkzeuge**  
**30.09. – 02.10.2016 (Fr–So)**  
**Schwerpunkt Struktur**  
**18. – 20.11.2016 (Fr–So)**  
**Schwerpunkt Werkzeuge**

**Akademie von Hertel**  
Holzdamm 41  
20099 Hamburg  
anita@vonhertel.de  
www.vonhertel.de

## Mediationssupervisions- ausbildung

Beginn im Rahmen des Jubiläums:  
30 Jahre Akademie von Hertel

**15.06.2016**

### Mediationssupervisionstag –

Effectuation für MediatorInnen und MediationssupervisorInnen: Unternehmerisch handeln, wenn keiner weiß wohin – mit Michael Faschingbauer

**16.06.2016**

### Mediationssupervisionstag –

MasterClass – Prof. Dr. Stephan Breidenbach zeigt: „Best of!“

**17.06.2016**

### Mediationssupervisionstag –

mit Naturfeedback Vogelsprache – Dr. Regina Paul

**18.06.2016**

### Tag der Mediation und Mediationssupervision –

Anita von Hertel zeigt: „Best of“ – mit großer Jubiläumsfeier 30 Jahre Akademie von Hertel, mit Gastrednern und Einweihung des neu renovierten Mediationshauses

### Akademie von Hertel

Holzdamm 41  
20099 Hamburg  
anita@vonhertel.de  
www.vonhertel.de

## Resonanz in der Partnerschaft

Sich immer wieder neu begehren. Entdecken und entmachten Sie negative Feedback-Schleifen und finden Sie zu neuem Schwung in Ihrer Partnerschaft. Durch ein gleichwertiges Miteinander in Respekt, Liebe und Achtung erfahren Sie neue Erfüllung in Ihrer Beziehung.

**Termin: 20. – 22.05.2016**  
**in Franking (OÖ)**

Trainerin: Dr. Gundl Kutschera

### Institut Kutschera GmbH

T +43 1 597 50 31  
office@kutschera.org  
www.kutschera.org

NEU



128 Seiten, geb. • € (D) 16,90 • ISBN 978-3-95571-418-5



Iris Meier  
**Einfach ICH!**  
*Der Coaching-Kalender 2017*

Der erste Coaching-Kalender bei Junfermann – im handlichen Taschenbuchformat (14x21,5 cm)! Liebevoll illustriert und ausgestattet mit Lesebändchen, Einstecktasche und Gummiband ist der Kalender der ideale Begleiter durch das Jahr.

Es ist eine Wertschätzung sich selbst gegenüber, die eigenen Gedanken zu reflektieren und aufzuschreiben. „Einfach ICH!“ bietet neben dem Kalendarium systematisch angeordnete Coaching-Tools zur Selbstanwendung. In unterschiedlichen Bereichen wie z. B. Beziehung, Gesundheit und Finanzen gibt die Autorin hilfreiche, leicht umzusetzende und kreative Impulse zur Lösung von Alltagsproblemen und Lebensthemen. Jede Woche sorgen ausgewählte, zu den verschiedenen Themen passende Übungen dafür, gewünschte Veränderungen anzustoßen.

Geschenk-  
tipp!

[www.junfermann.de](http://www.junfermann.de)

# IM NÄCHSTEN HEFT

03 | 2016

## TITEL



### Und wie geht's weiter?

Kein Schmerz ist größer als der, den wir in Liebesbeziehungen empfangen. Ein Blick auf die Arbeit mit Paaren.

## MARKT & MENSCHEN



### Magie des Kreises

Was Täter und Opfer sich zu sagen haben, zeigt ein Projekt im Rahmen des Talking Circles im Hochsicherheitsgefängnis Wisconsin, USA. VON ANNETT ZUPKE

## THEMEN & PRAXIS



### Wie es steht

Ein Chef spürt, dass er im eigenen Unternehmen gemieden wird, und kann es sich nicht erklären. Ein Coaching mit dem Systemboard als strategisches Tool. VON HARTMUT KRIESE

## TIPPS & TRICKS



### Kreativ werden

Für alle, die in einer Sache nicht voran kommen und gern von anderen wissen würden, wie es weitergehen kann, gibt es Cool Ideas Society. VON ANTONIA KENNEL

**Heft 3/2016 erscheint am 30. Juni 2016**

Anzeigenschluss für Heft 3/2016 ist der 18. Mai 2016.



## 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 2016.  
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**  
2. 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:  
thomas\_bethge, Romolo Tavani, phototale,  
Aeolos, Martin Dimitrov, alphaspirt, Robert  
Ingelhart, choness, fergregory, Frankoline,  
Alasdair James, Don Espresso, Nathanx1,  
darkbird77, Shot Share, wildpixel, Diane  
Diederich, Dean Drobot, borisz, CSA-  
Printstock, Rawpixel.Ltd, Andrey\_Kuzmin,  
stevecoleimages, monropic

Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:

- Akademie von Hertel
- Asanger Verlag
- INTAKA - Integrative Akademie für Bildung und Coaching

# Coaching Magazin

Praxis erleben | Wissen erweitern

Das Coaching-Magazin bietet Ihnen Branchen-Infos, Hintergründe, Konzepte, Portraits, Praxiserfahrungen, handfeste Tools und einen Schuss Humor.

## – Sonderaktion –

Abonnieren Sie jetzt das Coaching-Magazin und erhalten Sie kostenlos: ein Exemplar der aktuellen Auflage des Buches „Coaching“ (Praxis der Personalpsychologie) von Christopher Rauen. Sie sparen den regulären Verkaufspreis von 24,95 €. Nur solange der Vorrat reicht – dieses Angebot ist auf 100 Abonnements beschränkt.

## – Heftpreis –

Das Einzelheft kostet innerhalb Deutschlands 15,80 €  
(EU + Schweiz: 17,80 €; Welt: 19,80 €)  
inkl. 7% USt., zzgl. 4,00 € Versandkosten.

### Jetzt das Einzelheft bestellen

[www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm](http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm)

## – Abonnement –

Ein Abonnement umfasst 4 Ausgaben pro Jahr & kostet:

Abonnement: 59,80 € zzgl. Versandkosten  
(innerhalb Deutschlands: 1,50 € pro Ausgabe;  
EU & Schweiz: 4,00 € pro Ausgabe;  
weltweit: 6,00 € pro Ausgabe).

StudentInnen-Abonnement: 39,80 € zzgl. Versandkosten  
(innerhalb Deutschlands: 1,50 € pro Ausgabe;  
EU & Schweiz: 4,00 € pro Ausgabe;  
weltweit: 6,00 € pro Ausgabe).

(jeweils inkl. 7% USt.)

### Jetzt das Abo online bestellen

[www.coaching-magazin.de/abo](http://www.coaching-magazin.de/abo)



Mediadaten: [www.coaching-magazin.de/mediadaten](http://www.coaching-magazin.de/mediadaten)

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

## Die Toolbox für kreative Arbeit mit Klienten



Christian Stadler, Sabine Spitzer-Prochazka, Eva Kern, Bärbel Kress

### **Act creative!**

Effektive Tools für Beratung, Coaching, Psychotherapie und Supervision

Leben Lernen 281. 278 Seiten, broschiert, großes Format  
€ 29,95 (D). ISBN 978-3-608-89157-7

Wer als Coach, Berater oder Psychotherapeut eine »zündende Idee«, eine überraschende Intervention oder eine bewährte Übung sucht, wird hier fündig. Die klug aufgebaute Tools-Sammlung bietet kreative und maßgeschneiderte Praxis-Inputs.

Act creative! Aber wie? Coaches, Berater und Psychotherapeuten stehen in ihrer beruflichen Praxis immer wieder vor der Frage, wie eine Gruppe motiviert werden oder ein festgefahrener Prozess wieder Fahrt aufnehmen kann. Überraschende Interventionen als »Joker-Übungen« spielen dabei eine entscheidende Rolle. »Act creative« bietet nicht nur eine großartige Tools-Sammlung, sondern präsentiert seine Inhalte wohl geordnet nach Anwendungsfeldern, nach Einstiegsübungen und Inputs für einen laufenden Prozess.

## Bühne frei für das Innere Team – das Unbewusste in der Aufstellungsarbeit



Dagmar Kumbier

### **Aufstellungsarbeit mit dem Inneren Team**

Methoden- und Praxisbuch für Gruppen

Leben Lernen 282. 191 Seiten, broschiert, viele Abbildungen  
€ 24,95 (D). ISBN 978-3-608-89176-8

»In Dagmar Kumbiers Buch lernen wir nicht nur eine neue Methode kennen, sondern, nahezu beiläufig und doch eindringlich, auch etwas über die Seele des Menschen.«  
*Friedemann Schulz von Thun*

Dagmar Kumbier zeigt in diesem Buch, wie fruchtbar die Aufstellung des »Inneren Teams« für den therapeutischen Prozess genutzt werden kann. In mehrfacher Hinsicht betritt sie dabei Neuland und bereichert die traditionell systemische Methode durch die psychodynamische Fragestellung: Welche unbewusste innere Dynamik ist am Werk? Die Aufstellung des Inneren Teams führt Patientinnen und Patienten an verdrängte Teile ihrer Biographie heran und legt so die Basis für Veränderung und Wachstum. Mit vielen Beispielen aus der Praxis.