

PRAXIS KOMMUNIKATION

5
2016

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

ECHTE LÖSUNGEN

Mit NLP in die Zukunft



Der integrative Coach //////////////

Roth & Ryba zur Zukunft der Branche

Wir Weltretter //////////////////////////////////

Barbara Messer zum Störfaktor Trainer

Hoch hinaus //////////////////////////////////

Mit Mental-Coaching zu Olympia

Aktuelle
Ausbildungs-
Termine
auf
Seite: 69



**Erfolge bewegen.
Blockaden lösen.
Spitzenleistung erzielen.**

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

Coach finden oder Coach werden:
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®

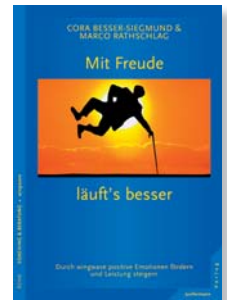
NLC GESELLSCHAFT FÜR
NEUROLINGUISTISCHES
COACHING e.V.
Die Abkürzung zur Lösung



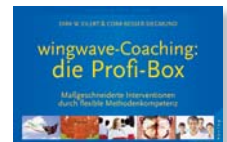
Zum kennenlernen:
Gratis wingwave App!



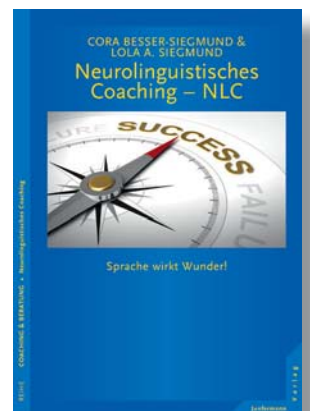
€ 24,90
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 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



SO TUN ALS OB

Foto: Kairospress/Thomas Kretschel



To make the world a better place. Dieser Anspruch begegnet mir hin und wieder in der NLP-Community. Ein Autor, der hierzu-lande das NLP-Netzwerk aufzubauen half, schickte mir eine Fundstelle zu diesem Zitat, die Stelle stammt aus der Feder von Robert Dilts. Es klingt ein bisschen nach Dalai Lama. Und aktuell fühlt sich die Welt für mich gerade an, als sei sie weit entfernt von einem „besseren Ort“. Doch es wäre unredlich, dies jenen vorzuhalten, die gern einmal einen hehren Anspruch vor sich hertragen.

In meiner NLP-Ausbildung lernte ich ein Format aus der Ziele-Arbeit: die „Visionstreppe“. Sie passt wunderbar, wenn der Antrieb ein bisschen stottert, wenn Sinn und Orientierung fehlen, vielleicht in einer neuen Lebensphase oder durch einen Wertekonflikt. Dann geht es darum, einen Raum zu öffnen. Dafür braucht es im Grunde nur ein konkretes Ziel, sagen wir für die nächste Woche. Und du musst so tun, als ob du dieses Ziel schon erreicht hast, und diesen Erfolg mental mit allen Sinnen spüren können. Doch da stehst du schon auf dem Bodenanker, einer dieser Trainerkarten, auf die deine Ausbilderin dein Ziel notiert hat. Und du hörst ihre Frage: *Was ist*

jetzt, mit diesem Ziel, für dich erfüllt? Was ist für dich das Wichtigste, Schönste daran? Du gehst unweigerlich in Trance, das Fragen geht weiter: Und was ist dein nächstes Ziel? Was ist es, was sich in deinen Zielen als dein Lebensthema zeigt? So gelangst du Stufe um Stufe zu etwas, nun ja, Höherem. Deine Trainerin lässt nicht locker: Wozu möchtest du gern einen Beitrag leisten? Und wenn du auch dieses Ziel erreichst, welche Konsequenz hätte das?

Und dann diese Frage: *Was würde sich in der Welt verändern?*

Es ist ein heller, strahlender Moment, an dem du plötzlich spürst, wozu es dir geht. Um Verbundenheit zum Beispiel. Um das Glück der anderen. Frieden, solche Sachen! Visionen halt. Jemand in unserer Gruppe sagte: Menschen nahe zu sein, die Hilfe brauchen. Unser Übungsraum war an jenem Tag voller magischer Momente. Das Nachdenken über ein kleines, harmloses Ziel trug uns an einen Punkt, an dem wir erkannten, wozu wir auf der Welt sind. *A better place?* Warum nicht. Eine Vision kann uns Energie für unser Tun spenden. Halt geben. Ich werde damit die Welt nicht retten. Doch ich möchte gerne glauben, dass sie schon damit zu einem besseren Ort geworden ist.

Der DVNLP feiert sein 20jähriges Jubiläum. PRAXIS KOMMUNIKATION gratuliert und widmet diesem Anlass die aktuelle Ausgabe. Und wie stets wünsche ich Ihnen Freude und Erkenntnis bei der Lektüre.

Regine Rachow

SOMMERCAMP Italien

Abano Terme ► 23.7. - 13.8.2017



SYSTEMISCHES COACHING

- * **NEURO SYSTEMISCHES COACHING / MASTER COACH**
Bernd Isert u.a.
- * **META-COACH**
Dr. Gunther Schmidt, Dr. Stephen Gilligan, Bernd Isert

BERATEN & AUFSTELLEN

- * **HYPNOSYSTEMISCHE KONZEPTE**
Dr. Gunther Schmidt
- * **SYST. ORGANISATIONSENTWICKLUNG**
Oliver Martin, Julia Andersch
- * **SYSTEMISCHE STRUKTURAUFSTELLUNGEN**
Insa Sparrer, Prof. Dr. Matthias Varga v. Kibéd

HYPNOTHERAPIE & TRANCE

- * **ANGEWANDTE HYPNOTHERAPIE**
Dr. Henning Alberts
- * **SYSTEMISCHE TRANCE**
Dr. Stephen Gilligan

NLP & MORE

- * **WHOLENESS-PROCESS**
Connirae Andreas
- * **SOZIALES PANORAMA**
Lucas Derks
- * **NLP – ALLE LEVEL**
METAFORUM Team
- * **TRAIN THE TRAINER & FACILITATION**
Tom Andreas, Sabine Klenke

KONFLIKTE LÖSEN

- * **KONFLIKT COACH**
Martina Schmidt-Tanger, Dr. Christa Kolodej
- * **AUSBILDUNG MEDIATION**
Anita von Hertel

Regionale COACHING Ausbildungen 2016/17

in Berlin, München, Frankfurt

Effektivste Einzelverfahren in ihrem Zusammenspiel: fortgeschrittene Modelle des NLP, der systemischen Beratung, der Strukturaufstellungen und der Neurologie.

► Jeweils 5 Module an 4 Tagen

Berlin ► ab 27.10.2016

München ► ab 16.03.2017

Frankfurt/Main ► ab 30.03.2017

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

IN DIESEM HEFT

05 | 2016

TITEL

10 Für eine Professionalisierung des Coachings

Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Coachingpraxis. Die Zukunft gehört dem integrativen Coach.

VON ALICA RYBA UND GERHARD ROTH

16 Die Zukunft des NLP ist gelb

NLP und das integrale Modell von Clare Graves – und die Bedürfnisse des Seins.

VON STEPHAN LANDSIEDEL

20 Vom Guten des Schlechten

Einblicke in die Geschichtsschreibung der NLP-Methode.

VON FRANZ-JOSEF HÜCKER

24 Eloge auf ein Handwerk

Quellen des NLP und wie es selbst zur Quelle wurde, aus dem andere Methoden schöpfen.

VON CORA BESSER-SIEGMUND

28 Wie steuere ich mein Erleben?

Und wie beeinflusst dieses Erleben das der anderen? Gedanken zu einem intra-systemischen NLP-Ansatz. VON SABINE MARQUARDT

32 Die Lücke schließen

Wie Aufstellungsarbeit das NLP sinnvoll ergänzen kann.

VON CHRISTIAN ROSENBLATT

36 Weisheit, Erkenntnis, Liebe

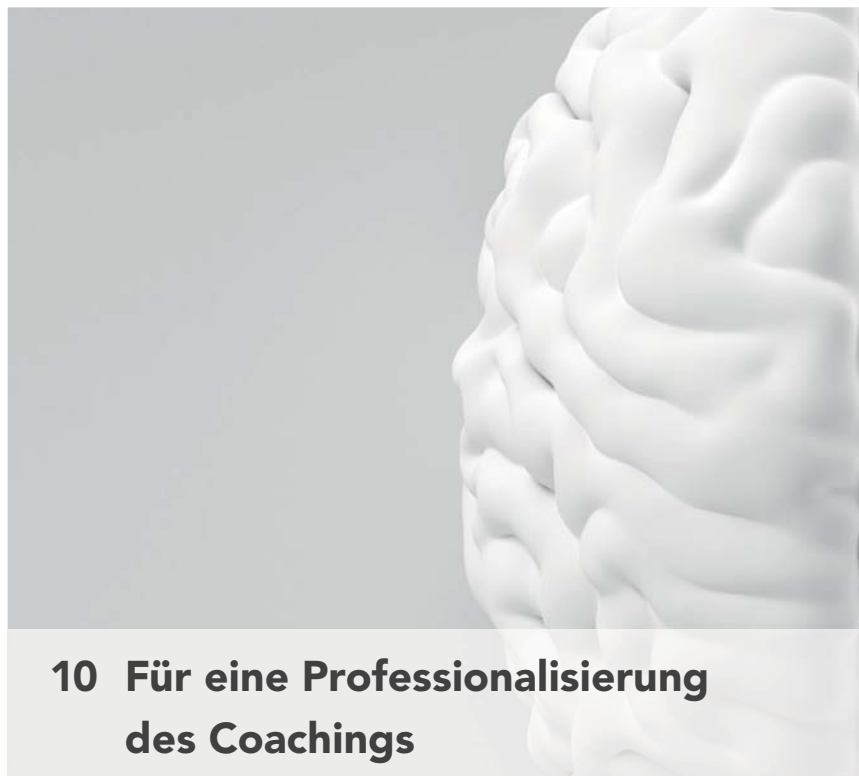
Die Rose der Erkenntnis für die Arbeit mit einschränkenden Glaubenssätzen.

VON PETRA UND RALF DANNEMEYER

40 Flexibilität und Stärke

NLP, systemische und hypnosystemische Konzepte im Resilienz-Training.

VON SEBASTIAN MAURITZ



10 Für eine Professionalisierung des Coachings



16 Die Zukunft des NLP ist gelb



24 Eloge auf ein Handwerk



50 Wir Weltretter



66 Ohne Ziel zum Ziel

44 Von der Partitur zur Musik

Über die Musikalität echter Begegnung.
Und die wahre Stärke des NLP.

VON FRANK GÖRMAR

46 Fühlen als ob

Wie Modeling von systemischen
Perspektiven profitieren kann.

VON PETER KLEIN

MARKT UND MENSCHEN

50 Wir Weltretter

Der einzige, der stört, ist der Trainer. Vor allem
dann, wenn er bekehren und „heilen“ will.

VON BARBARA MESSER

54 Es ist der Rapport, stupid!

Wie wir die kommunikative Allianz aufbauen.

VON ADRIAN SCHWEIZER

58 Stärken für alle

Bericht über die Jahrestagung von DACH-PP.

THEMEN UND PRAXIS

60 Hoch hinaus

... und Tokio 2020 im Blick. Mental-Coaching
einer Olympionikin.

VON MARTIN R. WEBER

62 Willst du etwas von unserer Kraft?

Mentale Ressourcen erschließen:
Eine nächtliche Traum-Begegnung
mit zwei Brutalos.

VON GOTTFRIED WENZELMANN

66 Ohne Ziel zum Ziel

Über ein Paradox der Achtsamkeit.

VON MICHAEL HUPPERTZ

SERVICE

03	Editorial	72	Trainerportraits
06	Whiteboard	74	Seminarkalender
07	Nachgefragt ...	78	Vorschau
08	News	78	Impressum
70	Bücher		

ERHASCHT

Foto: Michael Thaidigsmann



„Boris und Dave, zwei spätpubertäre Eton-Zöglinge, proben den Brexit. Da sehen Sie, was schief gehen kann, wenn man den Ausstieg aus der Kindheit verpasst.“

Bundesaußenminister a.D. Joschka Fischer im Interview über die „Schule des Lebens“. ZEIT-MAGAZIN Nr. 34 vom 11. August 2016.

#

„Natürlich kann man AfD wählen, um die Regierung abzustrafen. Man kann ja auch sein Auto anzünden, um der teuren Werkstatt eins auszuwischen.“

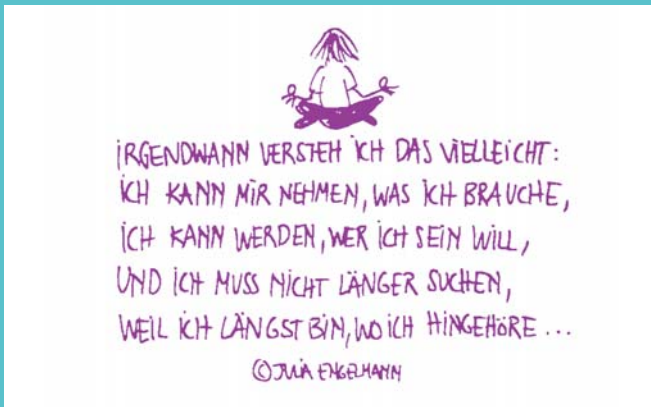
@Gedankenbalsam

b

„Für mich bedeutet Höflichkeit immer, dass jemand nicht authentisch ist. Denn für die meisten Menschen ist es so, dass sie sich schon dann „richtig“ verhalten, bevor sie Kontakt zu ihren eigenen Gefühlen aufgenommen haben: Man sagt so schnell „Ja“, dass man noch gar keine Zeit hatte, das innere „Nein“ zu spüren.“

Michaela Albrecht, www.einfuehlsam-leben.de

f



“

Foto: David Shankbone



„Na los, spricht es ruhig einmal laut aus, denn ihr werdet es die nächsten vier Jahre oft genug sagen müssen: Präsident Trump.“

Michael Moore, US-amerikanischer Filmmacher (Oscar 2004) in einem Beitrag über „Fünf Gründe, warum Trump gewinnen wird“ für DIE ZEIT Nr. 32 vom 28. Juli 2016

NOTIERT

Feedback

PK, Ausgabe 4/2016

Zur Wirkung seines Berichts über die Therapie seiner Klientin „Anna“ („Absurd, doch wahr“) schreibt Frank Wartenweiler:

Als „Anna“ das Foto des Affen sah, hat sie eine Weile darauf geblickt, dann das Heft zugeschlagen und weggelegt. Der Anker saß und hat noch immer etwas von der ursprünglichen Reaktion auszulösen vermocht! Eine tolle redaktionelle Leistung! Glückwunsch.

Ich sehe meinen Text im Zusammenhang mit dem Artikel über die „Ur-Praxis des NLP“ und den Vortrag von Wyatt Woodsmall über Modeling. Und mich erstaunt, dass Woodsmall in seinen Ausführungen Grinder, Dilts und Leslie Cameron-Bandler aufzählt, dass aber mit keinem Wort Richard Bandler auftaucht, ebenso wenig die Bedeutung der Submodalitäten. Blendet hier die NLP-Community einige nutzbringende Aspekte von Modeling aus? Oder hat sich Bandler als *enfant terrible* in der Szene einfach nur unbeliebt gemacht? Leider gehen auf diese Weise seine wirklich guten Ideen, Beobachtungen und Theorien verloren.

Frank Wartenweiler, Zürich

Ortstermin

Macht, Zweck, Sinn

Der Kongress Meditation & Wissenschaft 2016 findet am 25. und 26. November in Berlin statt. Renommiertere Experten aus Neurowissenschaft, Medizin, Psychologie, Philosophie und Arbeitswelt werden der Frage nachgehen, wie Achtsamkeit unser Verständnis der Wirklichkeit und unsere Fähigkeit sie zu gestalten verändert. Organisatorin ist Nadja Rosmann.

Informationen unter:

www.meditation-wissenschaft.org

GELESEN

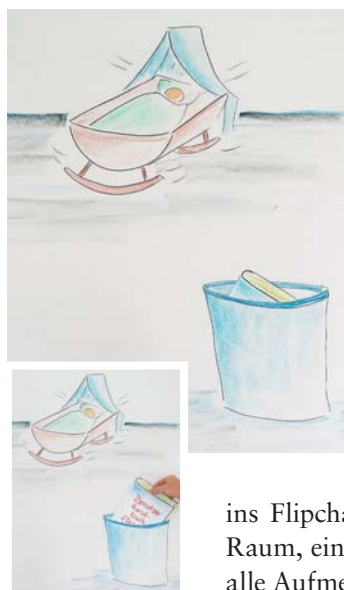


Ich soll werden

Nein, der Kapitalismus macht nicht depressiv. Auch nicht der „neoliberale“. Martin Dornes betrachtet einschlägige Studien, auch jene, die eine Zunahme bestimmter Leiden oder der Medikamentenverschreibungen nahelegen. Und er seziert Denkfehler ihrer Interpreten, die Korrelationen mit Kausalität verwechseln oder Artefakte übersehen, wie den Wandel von klinischer Sensibilität und Diagnosegewohnheiten. Als Soziologe und Psychoanalytiker sieht Dornes natürlich, wie sich die seelische Verfasstheit im Kapitalismus heutiger Prägung verändert. Das „Korsett von Traditionen und Zwängen“ lockert sich, und mit zunehmender Freiheit schwinden Halt und eindeutige Orientierung. Stärker als früher stünden wir vor der Aufgabe „uns ... selbst zu steuern“, schreibt der Autor und wandelt ein Freud-Zitat ab: „Wo Über-Ich war, soll Ich werden“. Ja, wir sind dabei womöglich leichter irritierbar geworden und anfälliger für Ablenkungen. Unsere Chance aber liegt im Zugewinn an Autonomie, da teile ich gern Dornes' „gemäßigt modernisierungs-optimistische“ Sicht. Als Trainer, Coaches und Berater spüren wir diese Chance, und zwar am wachsenden Zugriff auf unsere Angebote. Und wie gut, dass die Autonomie des Einzelnen zum Grundprinzip unserer Arbeit zählt. [Regine Rachow](#) ◀

► Martin Dornes: Macht der Kapitalismus depressiv? Über seelische Gesundheit und Krankheit in modernen Gesellschaften. Fischer 2016 | 15,99 €

GESEHEN



Wow-Effekt

Was ist NLP? Darum geht es in meinen Abendseminaren mit Ausbildungsinteressierten und auch „Neulingen“. Ich nutze zur Antwort u.a. dieses Chart mit einer Babywiege im Hintergrund. Im Vordergrund der Papierkorb, aus dem ein Buch guckt, irgendwie achtlos behandelt. Dabei ist das ein Benutzerhandbuch für unser Leben, so erkläre ich es, da steht drin, wie wir uns und andere menschlich behandeln und dazu unser Gehirn sinnvoll einsetzen können. In dem Moment ziehe ich das Buch aus dem Papierkorb, denn es steckt in einem Schlitz, den ich zuvor ins Flipchart geschnitten habe. Ein Raunen geht durch den Raum, ein „Wow!“. Mein Publikum ist wach, und ich erhalte alle Aufmerksamkeit an diesem Abend.

► Evi Anderson-Krug, www.anderson-krug.de

EIGENES FLIPCHART AN DIE REDAKTION SCHICKEN?

Einfach melden unter: 0 38 60–50 28 66

NACHGEFRAGT

Wenn Sie einen Blick aufs NLP in den kommenden zehn Jahren werfen könnten, worauf wären Sie neugierig?



Stephan
Landsiedel,
Kitzingen

Ob NLP in den Kontexten Schule und Kindererziehung wie selbstverständlich eingesetzt wird. Ob es neue Modeling-Projekte gegeben hat und ob die NLPler besser miteinander umgehen.



Cora
Besser-Siegmund,
Hamburg

Ich bin neugierig darauf, wie und ob NLP in Zukunft vor allem die jungen Menschen bezaubern und überzeugen wird.



Christian
Rosenblatt,
Langenrola

Wird sich das Image des NLP weiterhin positiv entwickeln und NLP dadurch noch mehr Verbreitung im akademischen Bereich und im gesellschaftlichen Mainstream finden?



Jens
Tomas,
Münster

Spannend wäre für mich die Fortführung der Modelingprozesse, aus denen sich das NLP entwickelt hat. Warum nicht die besten und kreativsten Köpfe des 21. Jahrhunderts modellieren ...?

ROUNDTABLE: STELLUNGNAHME

Wer ist Top-Coach?

Das Magazin Focus und das Karrierenetzwerk Xing wollen mit der Benennung von 500 Top-Coaches „Orientierung im Coaching-Wirrwarr“ schaffen. Aus Sicht des Roundtables der Coachingverbände (RTC), einem Zusammenschluss der 13 größten Coachingverbände in Deutschland, dient das eher den Marktinteressen der Initiatoren als besserer Transparenz am Markt. In einer Stellungnahme heißt es, dass die Ermittlung von Top-Coaches allein nach Empfehlungen durch Kollegen oder Personalverantwortliche nicht hilfreich sei. Orientierung böte hingegen das 2015 veröffentlichte Papier „Profession: Coach“. Statt auf Listen von Xing und Focus zu vertrauen, sollten Interessenten besser von den Verbänden ausgewiesene Fachleute beauftragen. **PI**

Informationen: www.roundtable-coaching.eu



Foto: DIU

Friedemann Schulz von Thun nimmt von der Präsidentin der Dresden International University, Irene Schneider-Böttcher, die Ehrung entgegen.

DRESDEN INTERNATIONAL UNIVERSITY

Ehrenpreis für Schulz von Thun

Mit dem „Kommunikationsquadrat“ hatte Friedemann Schulz von Thun Weltruhm erlangt. Es folgten weitere Modelle, wie das „Innere Team“ und das „Werte- und Entwicklungsquadrat“, mit denen der Hamburger Psychologe Grundlagen der Kommunikation aufzeigte. Für sein Lebenswerk verlieh ihm die Dresden International University (DIU), die private Weiterbildungsuniversität der TU Dresden, Ende Juni einen Ehrenpreis. Die Laudatio übernahm Herbert Bock vom Masterstudiengang Human Communication (HC). Im Rahmen des diesjährigen HC-Symposiums referierte Friedemann Schulz von Thun am darauffolgenden Tag zur „Inneren Pluralität des Menschen“.

Tanja Matthes

STUDIE ZUR ERSCHÖPFUNG

Aufgaben neu verteilen!

Wenn Mitarbeiter erschöpft sind, senken Manager meistens deren Arbeitslast und reden einfühlsam mit ihnen. Das sind zugleich die wirksamsten Techniken gegen dauerhafte Überforderung, wie eine Studie zeigt. Die Psychologin Caroline Kranabetter von der Universität Erlangen befragte dafür 48 Führungskräfte jeweils 35 Minuten lang, wie sie mit erschöpften Mitarbeitern umgehen. 75 Prozent der Befragten sagten, dass sie ihnen andere oder weniger Aufgaben übertrügen. Das war auch am wirksamsten: Jeder zweite, der so vorgeing, berichtete über einen Rückgang der Erschöpfung beim Mitarbeiter. Als nicht ganz so wirksam erwies sich das einfühlsame Vieraugengespräch, das 65 Prozent der Befragten nutzten. Weitere Maßnahmen waren: klare Ansage von Erwartungen (ebenfalls 65 Prozent) und das Angebot von Hilfe (54 Prozent).

Wirtschaftspsychologie aktuell

Daisy schummelt!

Bei der Wahl eines Kooperationspartners können Informationen über dessen Ruf nützlich sein. Tiere bewerten durchaus die Bereitschaft von Artgenossen zu kooperieren, doch nur Menschen geben bewertende soziale Informationen über andere weiter. Sie „tratschen“, und zwar schon im Alter von fünf Jahren, wie Forscher des Max-Planck-Instituts für evolutionäre Anthropologie in Leipzig belegen. „Spiel lieber mit Anna! Daisy schummelt immer“, lauten solche Urteile, die bei der Auswahl geeigneter Spielgefährten helfen. Für ihre Studie luden die Forscher drei- bzw. fünfjährige Kinder zu einem Spiel mit zwei unterschiedlichen Puppen als Spielgefährten ein. Die eine Puppe hielt sich an die Regeln, die andere nicht, sie spielte unfair. Nachdem ein Kind mit jeder der beiden Puppen drei Runden gespielt hatte, verließ es den Raum. Ein zweites trat ein, und es durfte sich im Unterschied zum ersten Kind nur für eine der Puppen entscheiden. Die Forscher dokumentierten die wertenden Informationen der Kinder aus der ersten Runde an die Teilnehmer der zweiten Runde. Dabei gaben Fünfjährige spontan und wertend Auskunft über das Verhalten des Spielpartners, um dem anderen bei der Auswahl zu helfen. Auch dreijährige Kinder waren bereit zu Informationen, jedoch ohne eine Wertung vorzunehmen. Die Ergebnisse der aktuellen Studie ergänzen bisherige Arbeiten dazu, dass Kinder ihr eigenes Image pflegen, und belegen darüber hinaus, dass Vorschulkinder durch das Tratschen auch beeinflussen, wie Menschen von anderen wahrgenommen werden.

SJ, JME/HR

LEBENSZUFRIEDENHEIT //

Keep cool bei Statusverlust

Unter sinkenden Einkünften und Verlust der Erwerbstätigkeit scheinen die Deutschen weniger zu leiden, als man annehmen könnte. Besonders jüngere Generationen stellen Werte wie Meinungsfreiheit, Selbstverwirklichung und Lebensqualität über ihren ökonomischen Status. Das zeigte eine Untersuchung auf der Basis des jährlich durchgeführten Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP). Die sog. Einkommensmobilität sank zwischen 1984 und 2013 bei 18 Prozent der Befragten um ein bis zwei Stufen. Doch die Lebenszufriedenheit reduzierte sich auf einer Skala von 1 bis 11 um lediglich 0,05 Skaleneinheiten. Und zwei Jahre später waren die Befragten wieder mindestens so zufrieden wie vor der Abwärtsmobilität. **RED** ◀

TRAUMA-FORSCHUNG //

Schäden am Erbgut therapiert

Menschen mit posttraumatischer Belastungsstörung tragen ein höheres Risiko für Erkrankungen des Herz-Kreislauf- und auch Autoimmunsystems, wenn sie längere Zeit unbehandelt bleiben. Auf welchem Wege die Erlebnisse den Körper schädigen, war bisher lange Zeit die Frage. Forschern der Universitäten Ulm und Konstanz gelang der Nachweis, dass traumatische Erlebnisse auch am Erbgut Schäden auslösen. Und sie wiesen nach, dass unter Psychotherapie auch die DNA-Schäden in den Zellen zurückgehen. Offenbar würden damit Reparaturmechanismen in den Zellen gestärkt, heißt es in einem Bericht in *Psychologie heute* (Heft 8/2016). Ein solcher molekularer Nachweis psychotherapeutischen Wirkens ist bisher einmalig. **RED** ◀

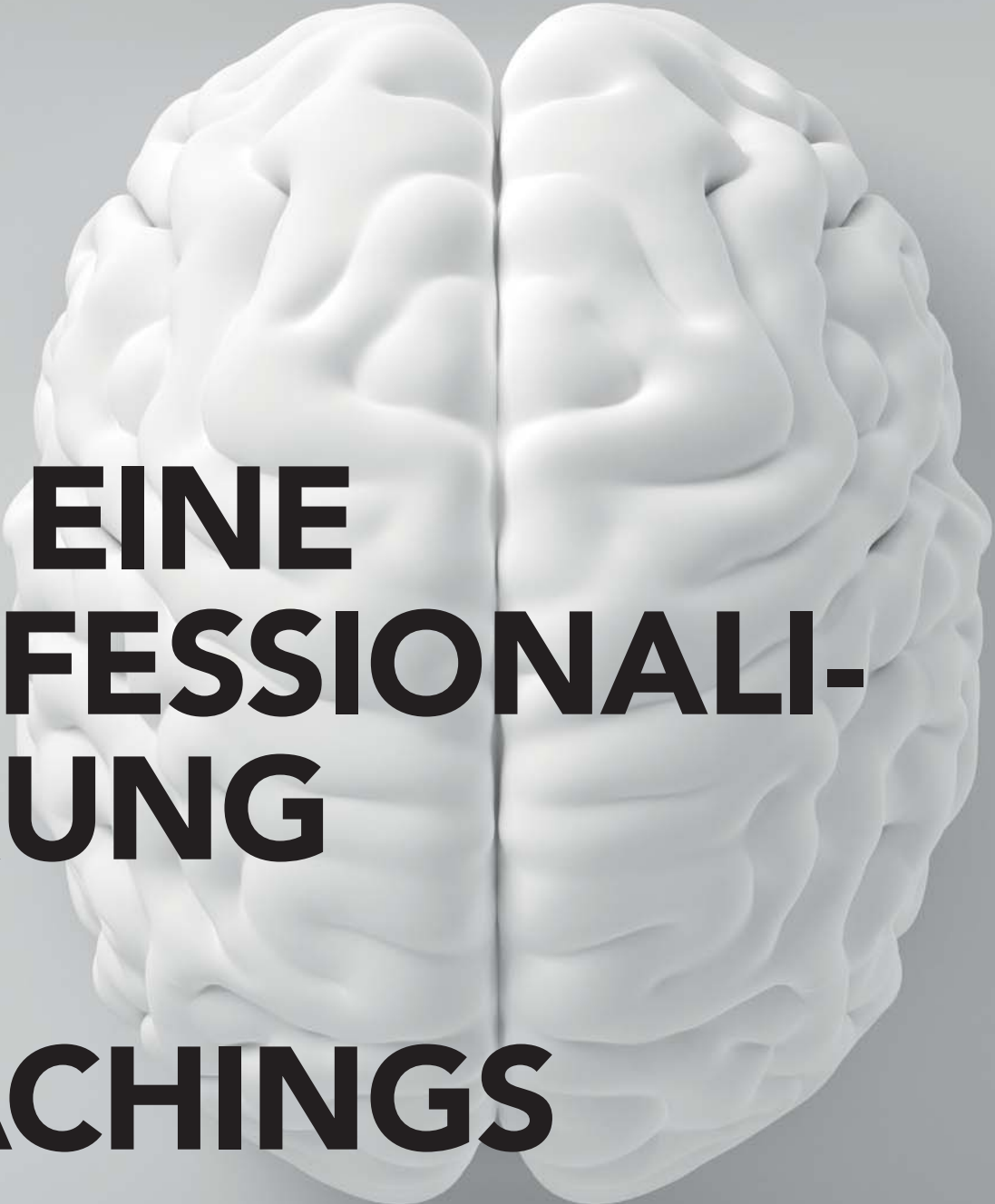
Handy in die Tasche!

Gespräche verlaufen weniger tiefgründig, wenn ein Smartphone auf dem Tisch liegt, lautet eine Erkenntnis von Sarah Diefenbach, Wirtschaftspsychologin an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Es verringere die Intensität einer Unterhaltung, selbst wenn niemand drauf schaut, berichtet SZ.de.



35 PROZENT

der Zwölf- und Fünfzehnjährigen wissen, dass die Sonne im Osten aufgeht. Das ist Ergebnis des aktuellen „Jugendreports Natur“. Didaktiker der Universität Köln befragten dazu gut 1.200 Schüler der Klassenstufen sechs und neun. Im Jahr 2010 wusste diese Frage noch gut die Hälfte der Schüler richtig zu beantworten.



FÜR EINE PROFESSIONALI- SIERUNG DES COACHINGS

Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Coachingpraxis. Warum dem integrativen Coach die Zukunft gehört.

VON ALICA RYBA
UND GERHARD ROTH

Die moderne Hirnforschung weckt Interesse und Aufmerksamkeit. In den vergangenen zwei Jahrzehnten haben Neurowissenschaftler und Psychologen/Psychotherapeuten bereits neue Erkenntnisse über die Grundlagen des menschlichen Fühlens, Denkens und Handelns gewonnen. Es besteht einerseits der Wunsch, diese Erkenntnisse für die therapeutische Praxis nutzbar zu machen und damit ihre Wirksamkeit zu steigern. Andererseits ist dieser interdisziplinäre Diskurs nicht immer einfach, da er viele liebgewonnene Denkgewohnheiten infrage stellt. Wir, ein Coach und ein Neurowissenschaftler, fassten unsere Erkenntnisse in einem Buch mit dem Ziel zusammen, nun auch im Bereich Coaching eine neurowissenschaftliche Fundierung anzuregen.¹

Persönlichkeit und Psyche

Coaching ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten zu einer sehr verbreiteten Form der Beratung und Hilfestellung in den verschiedensten Bereichen geworden. Diesem florierenden Wachstum stehen allerdings gravierende Probleme gegenüber.

Das drängendste Problem besteht darin, dass „Coaching“ und „Coach“ keine geschützten Begriffe sind und sich jeder „Coach“ und seine Tätigkeit „Coaching“ nennen darf, im Unterschied zur Psychotherapie. Seit 2002

zeigen sich deutliche Bestrebungen zur Professionalisierung in der Branche (Böning, 2005). Damit rücken die Fragen der Identität, des Zuständigkeitsbereichs, der Qualität und der Wirksamkeit von Coaching in den Vordergrund. Führende Experten sprechen sich für ein evidenzbasiertes Coaching aus. Demnach sollen die in Praxis und Ausbildung eingesetzten Theorien und Verfahren empirisch auf ihre Wirksamkeit überprüft werden (Stober und Grant, 2006).

Eine heikle Frage ist auch die Abgrenzung zwischen Coaching und Psychotherapie. Ob nun im Coaching Leistung, Personalführung, Teamarbeit, Kommunikation oder die Work-Life-Balance verbessert werden sollen – immer geht es auch um Fragen der Persönlichkeit und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten. Die einen Coaching-Experten propagieren eine klare Trennung zwischen Coaching und Psychotherapie nach dem Motto: Coaching umfasst eine Beratung psychisch Gesunder, Psychotherapie hingegen ist ein Heilverfahren für psychisch Kranke.

Andere, zu denen auch wir gehören, halten eine solche Dichotomie für unangemessen und plädieren dafür, Coaching und Psychotherapie als zwei Pole von Beratung und Hilfestellung mit einem großen Überschneidungsbereich anzusehen. In der Tat: Wenn es um das Fühlen, Denken und Handeln von Menschen im beruflichen, öffentlichen und privaten Leben geht, dann kann man von den Faktoren „Persönlichkeit“ und Psyche nicht ►

¹ G. Roth, A. Ryba: Coaching, Beratung und Gehirn – Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. Klett-Cotta, 2016.

absehen. An den Coach werden somit Ansprüche gestellt, die denen eines Psychotherapeuten durchaus entsprechen.

Wirksamkeitsforschung

Führende Coaching-Experten empfehlen einen Rückgriff auf erfolgreiche psychologische Konzepte und psychotherapeutische Verfahren. So orientieren sich Coachingrichtungen zum Beispiel an behavioristisch-verhaltenstherapeutischen Konzepten, System- und Kommunikationstheorien, lösungsorientierten Ansätzen sowie Gestalt- und Familientherapie, seltener an psychoanalytisch-psychodynamischen Konzepten. Oft geschieht dies in eklektizistischer Weise, d.h. man nimmt alles, „was funktioniert“.

Nun weisen psychotherapeutische Richtungen, und zwar auch die „Richtlinienverfahren“, d.h. Verhaltenstherapie einschließlich kognitiver Verhaltenstherapie, Psychoanalyse und tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie, ihrerseits in ihren Wirksamkeitskonzepten teilweise schwere Mängel auf. Ihre Wirksamkeit wird im eigenen Interesse oft stark übertrieben. Ein beträchtlicher Teil des Erfolgs psychotherapeutischer Behandlung, nämlich 30 bis 70 Prozent, manchmal sogar 100 Prozent, ist einem unspezifischen Faktor zu verdanken: der „therapeutischen Allianz“, also dem Vertrauensverhältnis zwischen Therapeut und Patient und dem Vertrauen beider in eine bestimmte Methode. Übrigens völlig unabhängig von der Wissenschaftlichkeit bzw. empirischen Fundierung der Methode.

Diese Einsichten konnte die neurobiologische Forschung untermauern, sodass sich viel klarer als noch vor zehn Jahren die Umriss einer „Neuropsychotherapie“ im Sinne Klaus Grawes abzeichnen.

Unsere wichtigsten Erkenntnisse hinsichtlich der Persönlichkeit eines Menschen und der Möglichkeiten, Erleben und Verhalten zu verändern, lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Rationaler Ratgeber und eigentlicher Akteur

Fünf Faktoren beeinflussen die Entwicklung und spätere Ausdrucksweise der Persönlichkeit eines Menschen entscheidend:

1. das individuelle Erbgut
2. die epigenetischen Gen-Regulationsmechanismen
3. die vorgeburtlichen Einflüsse auf den Fötus, vermittelt über das Gehirn und den Körper der Mutter
4. die Qualität der frühen Bindungserfahrung nach der Geburt, vor allem der ersten drei Jahre
5. der weitere Sozialisationsprozess und die individuellen Erlebnisse eines Menschen

Dies deutet bereits an, dass die Grundzüge der Persönlichkeit eines Menschen relativ früh gebildet werden (siehe Punkt 1 bis 4) und einen gewissen Rahmen für das spätere Verhalten vorgeben. Innerhalb dieses Rahmens kann es jedoch stärkere Schwankungen geben, wie wir noch kurz ausführen werden. Zunächst werfen wir einen differenzierteren Blick auf den Rahmen.

Die Grundpersönlichkeit eines Menschen wird im Gehirn durch drei unterschiedliche funktionale Ebenen des limbischen Systems sowie eine vierte, kognitiv-kommunikative Ebene der Großhirnrinde bestimmt. Wir bezeichnen dies als das „Vier-Ebenen-Modell von Psyche und Persönlichkeit“.

Die *untere limbische Ebene* sichert über die Kontrolle der vegetativen Funktionen die biologische Existenz und legt das Temperament fest, mit dem ein Mensch auf die Welt kommt. Sie wird vor allem durch genetisch-epigenetische sowie durch vorgeburtliche Einflüsse geprägt (Punkt 1 bis 3) und ist später nur wenig beeinflussbar. Die mittlere limbische Ebene bildet die unbewusste Grundlage unserer Kernpersönlichkeit. Sie bestimmt das Verhältnis zu uns selbst und zu anderen, was wir als belohnend empfinden, was uns motiviert. Diese Ebene entwickelt

sich vornehmlich in den ersten drei Jahren nach der Geburt (Punkt 4). Dabei spielt die frühkindliche Bindungserfahrung eine wichtige Rolle. Auch wenn diese Zeit teilweise bewusst erlebt wird, so sind die Inhalte später nicht Erinnerungsfähig, weil sich das Langzeitgedächtnis noch nicht ausgebildet hat. Man spricht hier von infantiler Amnesie.

Die *obere limbische Ebene* bettet die Kernpersönlichkeit in die soziale Welt ein. Auf der Grundlage sozialer Erfahrung bilden sich unser bewusstes Selbst und unser Verständnis von Moral und Ethik heraus. Die Kernpersönlichkeit passt sich quasi an die Erfordernisse des gesellschaftlichen Lebens an und wird konkretisiert – im Rahmen der Vorgaben der unteren und mittleren Ebene. Dieser Prozess findet bewusst statt und benötigt die längste Zeit. Erst im Alter von 18 bis 20 Jahren ist diese Ebene einigermaßen „ausgereift“. Die obere und die mittlere limbische Ebene können nur durch starke Emotionen verändert werden.

Den drei limbischen Ebenen steht die *kognitiv-sprachliche Ebene* gegenüber, die vornehmlich in der Großhirnrinde angesiedelt ist. Sie bildet die Grundlage von Intelligenz, Verstand und Einsicht sowie von planvollem Handeln. Diese Ebene ist sozusagen der rationale Ratgeber. Dort findet auch die rationale oder pseudorationale Darstellung und Rechtfertigung des bewussten Ichs vor sich selbst und anderen statt. Allerdings hat diese Ebene keinen direkten Einfluss auf Veränderungen in den limbischen Ebenen, die umgekehrt stark auf die kognitiv-sprachliche Ebene einwirken. Das erklärt, warum vernünftige Ratschläge und Einsichten allein Menschen nicht nachhaltig beeinflussen.

Coaching auf rein kognitiver Ebene bedeutet also den „rationalen Ratgeber“ zu coachen, nicht aber den eigentlichen Akteur! Das relativiert die Wirksamkeit der als zentral eingeschätzten ergebnisorientierten Selbst- und Problemreflexion (Greif, 2008) im Coaching. Dies heißt nicht, dass Reflexion keine Rolle mehr spielen

Tabelle: Unspezifische und spezifische Ansatzpunkte für Coaching und Therapie

Ansatzpunkt	Erläuterung	Neurowiss. Ebene
Unspezifische Ansatzpunkte		
Zielklärung	Konkrete und genaue Beschreibung von Zielen und möglichen Problemlösungen	KE, OLE
Ressourcenaktivierung	Hinweis auf Stärken des Klienten/Patienten und die Möglichkeit des Zugangs zu den eigenen Fähigkeiten	KE, OLE
Problemaktualisierung und Erlebnisaktivierung	Aktivierung derjenigen neuronalen Netzwerke, die am Problem beteiligt sind	KE, OLE, MLE
Spezifische Ansatzpunkte		
Umgehung des Problems	Vermeidung des Problems oder Veränderung von Rahmenbedingungen dergestalt, dass das Problem nicht mehr auftritt	OLE, MLE
Symptom- oder Problembeseitigung	Beseitigung eines Symptoms oder Problems, das im Laufe der Zeit seine ursprüngliche Funktion verloren hat	OLE, MLE
Kognitiv-motivationaler Perspektivwechsel	Vermittlung der Einsicht in die Hintergründe des Erlebens und Verhaltens durch ergebnisorientierte Selbst- und Problemreflexion	KE, OLE
Emotionen und Körperempfindungen	Vergegenwärtigung und Nacherleben von Emotionen sowie Abschwächung und Selbstberuhigung von überschießenden Affekten; Überwindung einer „neuromuskulären Blockade“	OLE, MLE, ggf. ULE
Prozedurales Einüben besser angepasster Verhaltensweisen	Vollzieht sich bei leichteren Belastungen in corticalen limbischen, bei schwereren, „strukturellen“ Defiziten in subcorticalen limbischen Strukturen; neu eingeübte Verhaltensweisen „löschen“ nicht die vorhandenen, sondern überdecken sie	OLE, MLE
Aufbau von neuen Fähigkeiten und wichtige Erfahrungen	Systematische Weiterentwicklung „unreifer“ Fähigkeiten, Nachholen wichtiger Erfahrungen	OLE, MLE
Umstrukturierung der inneren Landkarte	Verlassen des bisherigen Bezugsrahmens und Neuorganisation der inneren Landkarte; Untersuchungen zeigen, dass das Umlernen und Neu-Erleben unter Hypnose leichter zu sein scheint	KE, OLE, MLE
Entscheidungs- und Loslassprozesse	Trennung von dysfunktional gewordenen Vorstellungen und Fantasien	KE, OLE
Umsetzungsunterstützung und Evaluation	Förderung der Umsetzung der Ziele und Pläne, Antizipation möglicher Hindernisse, Einplanen von Belohnungen usw.; Kontrolle des Erfolgs der Interventionen und ggf. Nachbessern	KE, OLE, MLE

Abkürzungen: KE = bewusste kognitiv-sprachliche Ebene, OLE = bewusste obere limbische Ebene, MLE = nicht erinnerungsfähige bzw. tief vorbewusste mittlere limbische Ebene, ULE = unbewusste untere limbische Ebene

sollte, sondern dass sie *allein* nicht alle Problemstellungen lösen kann.

Im Rahmen des Vier-Ebenen-Modells lassen sich sechs *psychoneurale Grundsysteme* identifizieren, die unsere individuelle Persönlichkeit entscheidend prägen: Stressverarbeitung, Selbstberuhigung, Impulshemmung, Motivation, Bindung und Realitätswahrnehmung. Diese Systeme sind durch ein spezifisches Zusammenwirken neuromodulatorischer Substan-

zen (wie Serotonin und Dopamin etc.) in bestimmten limbischen und kognitiven Hirnzentren charakterisiert. Die vier Ebenen und sechs psychoneuralen Grundsysteme legen den Rahmen der Persönlichkeit eines Menschen fest.

Je nach Stimmungslage, Rolle und Kontext kann Verhalten innerhalb dieses Rahmens der Persönlichkeit stärker schwanken. Menschen verhalten sich z.B. nicht in jeder Situation dominant oder unterwürfig. Sie han-

deln stattdessen danach, wie sie eine Situation deuten und welche Anteile ihrer Persönlichkeit, also Gedanken, Vorstellungen, Gefühle, Erinnerungen und Stimmungen, aktiviert werden (siehe dazu Mischel und Shoda, 1998). Diese Situationsabhängigkeit des Verhaltens ist an das Ausreifen sowohl der oberen limbischen als auch der kognitiv-sprachlichen Ebene gebunden. In der Hypnotherapie und in anderen Bereichen wird von der inneren ►

Coaching braucht Kenntnis von Psychodynamik und unbewussten Prozessen.

Landkarte eines Menschen gesprochen, die kontextabhängig Erfahrungen der Wahrnehmung, der Kognition, des Verhaltens und des Körpers etc. verbindet (Lankton & Lankton, 2010). Nicht selten führen situationsbezogene, regelhafte Erlebens- und Verhaltensmuster Menschen in eine Therapie oder ein Coaching.

Ansatzpunkte für Coaching und Therapie

Wie kann ein Coach einen Klienten nun bei der Weiterentwicklung unterstützen? Es gibt sehr unterschiedliche Probleme und folglich verschiedene Ansatzpunkte zu deren Lösung. Zu beachten ist, wie stark ein Thema in der Persönlichkeit eines Menschen verwurzelt ist. Für den Klienten kann ein Fortschritt bereits in einem veränderten Erleben oder Verhalten bestehen, ohne dass sich seine Persönlichkeit tiefgreifend verändert hat. In unserer Arbeit haben wir die in der Tabelle auf S. 13 dargestellten unspezifischen (d.h. hier grundlegenden) und spezifischen Ansatzpunkte für Coaching und Therapie identifiziert. Diese ordnen wir dem Vier-Ebenen-Modell zu, um ihre Tiefe und Veränderbarkeit darzustellen. Für den Coach gilt, das Problem des Klienten differenziert einzuschätzen und den angemessenen Ansatzpunkt zur Lösung auszuwählen. Er hat zwischen eher „oberflächlichen“ Problemen und hartnäckigen Erlebens- und Verhaltensmustern zu unterscheiden, denen meist emotionale Konflikte zugrunde liegen. Bei tiefliegenden Problemen ist eine Kombination aus verschiedenen Ansatzpunkten geboten, z.B. Umstrukturierung der inneren

Landkarte, Förderung von Entscheidungs- und Loslassprozessen sowie Aufbau und Einübung neuer Fähigkeiten. Dazu braucht es neben der vornehmlich lösungsorientierten Haltung im Coaching auch Kenntnisse in Psychodynamik und unbewussten Prozessen.

Wir sprechen uns für eine integrative Vorgehensweise aus, da jede Therapie- und Coachingschule Vor- und Nachteile hat und nur einen begrenzten Teil der Interventionsmöglichkeiten ausschöpft, um die von uns genannten Ansatzpunkte zu bedienen. Selbstverständlich sollte dies in ein kohärentes Coaching-Modell eingebettet sein, welches neurowissenschaftlich fundiert ist. Bedeutend ist darüber hinaus die Frage, welche Ressourcen und Fähigkeiten ein Klient bereits mitbringt und inwiefern es dem Coach gelingt, eine tragfähige sowie vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen.

Unser Fazit: Persönlichkeitsentwicklung kann ganz unterschiedlich ausfallen und ist ein höchst dynamisches Geschehen. Das limbische System als „Sitz“ von Psyche und Persönlichkeit hat einen viel größeren Einfluss auf das Erleben und Verhalten als die kognitiv-sprachliche Ebene, weshalb Einsicht mittels Selbst- und Problemreflexion bei tiefgreifenden Problemen nur bedingt wirksam ist. Daher sollte ein Coach integrativ arbeiten, bei der Suche nach Ressourcen unterstützen, emotional-körperliches Erleben einbeziehen, bei der Umstrukturierung der inneren Landkarte behilflich sein und schließlich das geduldige Einüben alternativer Verhaltensweisen fördern. ◀◀

Zu den Autoren



Alica Ryba

Diplom-Kauffrau, Syst. Coach, promoviert bei Gerhard Roth zu psychologisch-neurowissenschaftlichen Aspekten des Coachings.



Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth

Biologe und Hirnforscher, Professor für Verhaltensphysiologie und Entwicklungsneurobiologie an der Universität Bremen.

LITERATUR

U. Böning: Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments – Eine 15-Jahres-Bilanz. In: C. Rauen (Hrsg.), Handbuch Coaching (3. überarb. und erw. Aufl.) (S. 21–54). Hogrefe, 2005

S. Greif: Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Hogrefe, 2008

S. R. Lankton & C. H. Lankton: The Answer Within. A Clinical Framework of Ericksonian Hypnotherapy. Crown House, 2010

W. Mischel und Y. Shoda: A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. Psychological Review 102: 246–268, 1998

G. Roth & A. Ryba: Coaching, Beratung und Gehirn: Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. Klett-Cotta, 2016

D. R. Stober & A. M. Grant: Evidence Based Coaching Handbook. John Wiley & Sons, 2006

Resilienz-Trainer-Ausbildung

Ihr Weg zu mehr Resilienz ...

... als Trainer, Coach, Berater ... für Ihre Kunden und Teilnehmer ... und im eigenen Leben!

Die Ausbildung zum Resilienz-Trainer dauert 2 x 4 Tage. Sie besteht aus dem Seminarteil Resilienz Basics (separat buchbar) und dem Seminarteil Resilienz-Trainer.

Als Resilienz-Trainer können Sie:

- Resilienz-Trainings kundenspezifisch erarbeiten, anbieten, vermarkten und durchführen
- Den Resilienz-Lotsen® als Resilienz-Trainingsformat in Firmen trainieren
- Vom Resilienz-Netzwerk der Resilienz-Akademie profitieren
- sich zum Resilienz-Coach weiter qualifizieren

Nutzen Sie Resilienz als wichtige Zukunftskompetenz für sich und Ihre Kunden
– im Wissen und in der Umsetzung.

Jetzt
Resilienz
trainieren!



Resilienz-Trainer Teil 1 – Basics (separat buchbar)

Seminar-Daten: 10. – 13. November 2016
09. – 12. März 2017
09. – 12. November 2017

Dauer: 4 Tage
Ort: Göttingen
Investition: 950,00 € inkl. MwSt.



Resilienz-Trainer Teil 2 – Umsetzung in Training, Seminaren und Workshops

Seminar-Daten: 08. – 11. Dezember 2016
11. – 14. Mai 2017
07. – 10. Dezember 2017

Dauer: 4 Tage
Ort: Göttingen
Investition: 1250,00 € inkl. MwSt.
zzgl. Gebühr für Hochschulzertifikat (auf Wunsch)



Trainer: Sebastian Mauritz
(Resilienz-Lehrtrainer, Lehrtrainer & Lehrcoach, DVNLP)

Schwerpunkte: Ausbildungen zum Resilienz-Trainer,
Resilienz-Training, resiliente Kommunikation und Führung



**Steinbeis-Transfer-Institut
kompetenz institut unisono**
der Steinbeis-Hochschule Berlin SHB

Die Resilienz-Akademie hat mit der Steinbeis Hochschule den Zertifikatslehrgang erarbeitet, der den Erwerb eines Hochschulzertifikates zum Resilienz-Trainer (SHB) ermöglicht.

Voraussetzungen: Bestehen der Trainer-Prüfung und schriftliche Transfer-Arbeit.
Gebühr: 470,05 Euro inkl. MwSt.

So erhalten Sie in Zusammenarbeit mit der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) ein weiteres Gütesiegel.



Weitere Ausbildungen 2017 in Berlin, Dortmund und München.

Für weitere Informationen, Ihre Buchung und weitere Spezialangebote besuchen Sie bitte: www.Resilienz-Akademie.com

Resilienz Akademie



DIE ZUKUNFT DES NLP IST GELB

Von Bedürfnissen des Mangels zu Bedürfnissen des Seins –
NLP und das integrale Modell von Clare Graves.

VON STEPHAN LANDSIEDEL

U ngefähr im Alter von 15 Jahren faszinierten mich die Ideen zur Individuation von Carl Gustav Jung. Individuation meint den Prozess des Ganzwerdens, das Finden und Entfalten der eigenen Einzigartigkeit. Es war der Weg zu mir selbst und die Suche nach einem ganz persönlichen Lebenssinn. Ich spürte, dass das tiefste aller Geheimnisse in uns selbst verborgen liegt. Da war etwas in mir drin, was in die Welt hinaus wollte.

Nach dem Abitur pflegte ich als Zivildienstleistender alte sterbende Menschen und betreute schwerbehinderte Kinder. Wie unterschiedlich Menschen dachten und handelten! Ich sah Menschen, die sich über alles beklagten, die den ganzen Tag jammernten und herumschrien. Und ich erlebte Menschen, die dankbar für ihr Leben waren. Die in ihrem Leben Glück empfanden – trotz Entbehrungen und Leid, das natürlich auch sie erfahren hatten. Ich begriff: Die Unterschiede liegen in uns – in unseren Gedanken, Werten und Einstellungen.

Als ich in den 90er-Jahren die NLP-Szene betrat, war NLP ein hocheffektives therapeutisches Werkzeug. Ich sah im NLP vor allem die Möglichkeit, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und das individuelle Potenzial, das in jedem Menschen liegt, zu entfalten. NLP war für mich von Anfang an „Psychologie für gesunde Menschen“. Etwas, das jeder Mensch in seiner Entwicklung gebrauchen konnte. Als 1998 mein erstes Buch, „Way up – den eigenen Traum leben“, erschien, sagten Kollegen aus meiner Trainer-Aus-

bildung: Sie hätten gar nicht gedacht, dass man NLP auch so positiv für Gesunde anwenden könnte.

Mit einem ersten Verständnis der Dilts'schen Pyramide entwarf ich ein Zukunftsbild von mir, in dem ich mich als die Persönlichkeit erlebte, von der ich träumte. Ich entwickelte für mich ein Morgenprogramm mit Übungen, die meinen Geist schulten, mich in Kontakt brachten mit meinen Visionen und es mir erlaubten, regelmäßig an mir selbst und meinen Schattenseiten zu arbeiten. Dazu gehörte sowohl Meditation als auch Bewegung und Weiterbildung. Jahrelang bin ich als Student für dieses Training jeden Morgen um 5:45 Uhr aufgestanden. Dabei ist mir bewusst geworden, wie sehr wir uns gezielt verändern und entwickeln können, wenn wir bereit sind, das notwendige Training hierfür zu absolvieren.

Graves' Modell

Der US-amerikanische Psychologie-Professor Clare W. Graves (1914–1986) entwickelte ein Modell, das die biopsychosoziale Entwicklung des Menschen und seiner Werte beschreibt und die individuelle und kollektive Entwicklung in Abhängigkeit von den äußeren Bedingungen betrachtet. Graves erklärte damit, warum z.B. Menschen unterschiedlich denken und handeln, warum sie unterschiedliche Ziele anstreben und warum sie etwas für gut oder böse halten.

Don Beck, Christopher Cowan und Ken Wilber erweiterten später das Modell. Heute werden die unterschiedlich farbigen Stufen der Entwicklung oft durch eine nach oben offene Spirale

dargestellt. Die Entwicklung geht also immer weiter. Nach diesem Modell (siehe auch Kasten auf Seite 19) sind mit jeder Stufe charakteristische Herausforderungen verbunden. Bei dem Versuch sie zu bewältigen, entwickeln sich die Menschen. Auf den höheren Stufen können die Herausforderungen nicht mehr von Einzelnen und nicht einmal von einzelnen Ländern bewältigt werden, z.B. Umweltverschmutzung, Einsatz der Atomkraft, Gefälle zwischen Arm und Reich.

Aktuell steht die Menschheit vor einigen Herausforderungen, die eine besondere Art des Denkens und Handelns benötigen, eine andere als bisher. Das Modell schreibt dieser Stufe die Farbe Gelb (symbolisch für Sonnenenergie) zu.

Auf der gelben Ebene

Auf der gelben Ebene erkennen wir, dass es viele verschiedene Blickwinkel auf die Realität gibt, die alle einen Beitrag leisten können. Jeder Blickwinkel offenbart uns einen bestimmten Aspekt und lässt andere Aspekte in den Hintergrund treten. Wir sprechen in der „integralen Theorie“ nach Ken Wilber auch davon, dass jeder Blickwinkel wahr ist, aber nur partiell.

Dieser Gedanke lässt sich sehr gut verbinden mit dem berühmten Satz „Die Landkarte ist nicht das Gebiet“. Alfred Korzybski, der Erfinder des Neurolinguistischen Trainings 1938, prägte diesen Satz, den wir heute als NLP-Vorannahme oft ergänzend so beschreiben: „Jeder Mensch hat sein individuelles Modell der Wirklichkeit“.

Wenn wir diesen Gedanken verinnerlichen, können wir viele Wahrheiten ►

NLP eignet sich hervorragend für den Weg in eine tolerantere und friedlichere Welt.

als Teilwahrheiten erkennen, die für bestimmte Bereiche ihre Gültigkeit haben, das heißt: eben nicht universell. Mit einem großen Überblick gelingt es uns vielleicht Meta-Modelle zu schaffen, die uns erlauben die anderen Modelle einzuordnen. So wie es beispielsweise Ken Wilber mit seinem 4-Quadranten-Modell und der AQAL-Theorie versucht hat. Ein solches Modell kann die Diskussionen beenden, welches Modell besser oder schlechter ist, weil es erklärt, innerhalb welchen Gültigkeitsbereichs welchem Ansatz der Vorzug zu geben ist. Es wäre ein grandioser Lernschritt in der Evolution des Menschen.

Meines Erachtens bietet auch NLP dieses Meta-Potenzial. NLP ist wie eine Sprache der Veränderung. Es beschreibt auf vielfältige Weise, mithilfe welcher Prozesse und Ressourcen sich Menschen und Systeme verändern können. Durch den Modeling-Ansatz ist NLP permanent bestrebt, das vorhandene Veränderungsrepertoire zu erweitern.

Dies möchte ich am Beispiel des SOAR-Modells kurz verdeutlichen. Hier werden die Dimensionen Zeit (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft), Wahrnehmungspositionen (1, 2, 3) und die Ebenen von Dilts miteinander zu einem dreidimensionalen Gebilde kombiniert, in dem sich jeder NLP-Veränderungsprozess als Weg durch den Raum abbilden lässt. Gleichzeitig erkennt der geübte Anwender, welche Wege noch Veränderungstechniken benötigen, und kann so selbst entsprechende Formate und Strategien entwickeln. Er kann die Veränderung also auf die individuellen und situativen Bedürfnisse maßschneidern.

Quantensprung der Menschheit

In dem Entwicklungsmodell von Clare Graves ist die gelbe Ebene die erste Ebene, auf der Menschen die verschiedenen vorausgegangenen Ebenen würdigen und wertschätzen können. Es besteht ein umfassendes Verständnis für die Sorgen und auch für die besonderen Fähigkeiten der Menschen auf den zurückliegenden Ebenen. Dies gilt es nun miteinander auszubalancieren; die Stärken zu nutzen und dafür zu sorgen, dass die jeweils schädigende Seite einer Entwicklungsebene (z.B. Kreuzzüge, Nationalsozialismus) nicht zum Zuge kommt.

Auf der gelben Ebene erkennen und akzeptieren wir auch, dass nicht alle Blickwinkel in jedem Kontext gleich wertvoll sind. Manche gehen von ihren Einsichten her tiefer als andere. Eine Sichtweise, die das gesamte Ökosystem mit einbezieht, ist z.B. tiefer als eine Sichtweise, die nur das eigene Volk berücksichtigt.

Gelb kann umfassendere und vielschichtigere Perspektiven einnehmen, um komplexe, miteinander verbundene Systeme zu sehen und auf gedeihliche Weise damit umgehen zu können. Durch dieses systemische komplexe Denken erreicht Gelb einen großen Entwicklungsvorsprung, der kreative Lösungen ermöglicht. Manche beschreiben den Sprung nach Gelb auch als einen Quantensprung der Menschheit. Jetzt geht es nicht mehr nur um Mangelbedürfnisse, sondern um Seinsbedürfnisse. Der Mensch kann auf dieser Ebene aus der Fülle schöpfen. Probleme werden zu kreativen Herausforderungen und es werden Lösungen angestrebt, bei denen niemand

zu Schaden kommt und möglichst alle gewinnen (Win-win-win-Prinzip).

Wer diese Ebene erreicht, kann die Welt genießen und lebt verantwortungsbewusst sowie authentisch als die Person, die er oder sie ist.

Wie kann NLP dabei helfen, die gelbe Bewusstseinsebene zu entwickeln?

Verbundenheit mit etwas Größerem

Für mich ist NLP das Mittel der Wahl, Probleme und Herausforderungen kreativ anzugehen. Formate dienen als flexible Handlungsrahmen, innerhalb derer Veränderungen geschehen können.

Beim klassischen **Rapport** geht es darum, eine Beziehung zu einer anderen Person oder Gruppe aufzubauen. Dabei denkt und fühlt sich der NLP-Anwender in das Weltmodell des anderen hinein. Wer dies häufig praktiziert, wird auf diese Weise nicht nur seine Empathiefähigkeit kräftigen und immer häufiger spüren, was andere spüren. Er wird auch sein eigenes Denk- und damit Weltmodell erweitern. Er steigert seine Flexibilität und soziale Kompetenz im Umgang mit Einzelnen und Gruppen. Er lernt dabei seinen Fokus vom Ich auf die Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche von anderen zu richten.

Die Methode der **Wahrnehmungspositionen** gestattet mir, zum Beispiel einen Konflikt aus unterschiedlichen, auch gegnerischen Perspektiven zu betrachten. Durch die Reflexion auf der Meta-Ebene gelingt es, zu erkennen, wo noch etwas fehlt und wie die unterschiedlichen, teils auch konkurrierenden Standpunkte integriert wer-

den können. Wenn die Bereitschaft vorhanden ist, sich voll und ganz in entgegengesetzte Standpunkte hineinzuversetzen, dann ist diese Methode eine Offenbarung und Training eines Denkens zum Wohle vieler.

Die **Mentor-Technik** ermöglicht uns Zugang zu der Weisheit anderer. Die **Diamond-Technik** hilft uns über die Vorstellung hinweg, es gäbe ein Richtig und Falsch. Wir erkennen, dass alles seinen Sinn hat.

Der **Ökologie-Check** schärft bei Veränderungsprozessen das Bewusstsein für die systemischen Konsequenzen. Wir erkennen uns als einen Teil von etwas Größerem. Auf diese Weise können wir auch eigene kleinliche Bedürfnisse zurückstellen.

Manchmal gelingt es uns, unser Denken und Fühlen auszudehnen und eine Verbundenheit mit dem Größeren tatsächlich zu spüren. Über die **Core-Transformation** erreichen Üben- de einen Zustand, in dem sie mit der

Welt auf eine tiefe Art verbunden sind. Menschen erleben den Core-Zustand unterschiedlich, manche wie eine Verbindung mit einer größeren Weisheit oder wie ein Gefühl tiefer Zufriedenheit. Oder wie ein Gipfelerlebnis. Das Erleben eines solchen Gefühls ist meines Erachtens essenziell, um Liebe zu spüren und Weisheit zu erlangen.

Sei selbst die Veränderung

Für mich ist NLP nicht nur eine Methoden-Box. NLP ist eine Meta-Landkarte für Veränderung des Einzelnen und der Gesellschaft. Es eignet sich hervorragend für den Weg auf die gelbe Stufe des Graves-Modells und in eine tolerantere und friedlichere Welt. Ich wünschte, wir würden es schaffen, NLP in der Bildung und im Alltag zu verankern, um ein Wort von Mahatma Gandhi zu erfüllen: „Wir müssen die Veränderung sein, die wir in der Welt sehen wollen.“



Zum Autor

Stephan Landsiedel

gründete eine Vereinigung von NLP-Instituten, ein Netzwerk, in dem heute gut 25 NLP-Trainer tätig sind.

www.landsiedel.de

In der Theorie von *Spiral Dynamics* wird die Stufe der Bedürfnisbefriedigung in Farben aufgeteilt und *Mem-Ebenen* genannt:

Beige: Ebene des grundlegenden Überlebens. Nahrung, Wasser, Wärme, Fortpflanzung und Sicherheit haben Vorrang. Gewohnheiten und Instinkte dienen dem bloßen Überleben. Es gibt kaum ein unterscheidbares Ich oder Bemühungen, ein solches zu bewahren. Ab dem mittleren Paläolithikum (100.000 v. Chr.).

Purpur: Opfer an die Ahnen und strenges, magisches Brauchtum. Das Individuum ist der Gruppe untergeordnet. Ethnische Stämme entstehen. Geister halten den Stamm zusammen. Blutsverwandtschaft und Familie begründen politische Bindungen. Seit dem mittleren Paläolithikum (50.000 v. Chr.)

Rot: Erstes Auftreten eines sich vom Stamm unterscheidenden Ichs als machtvolle Menschen. Archetypische Götter und Göttinnen, gute und böse Mächte, mit denen man umgehen muss. Seit 7000 v. Chr.

Blau: Das Leben hat Richtung und Zweck, eine allmächtige Ordnung bestimmt einen Verhaltenskodex auf absoluten Prinzipien von „recht“ und „unrecht“. Die Befolgung bringt dem Gläubigen Belohnung. Seit 3000 v. Chr.

Orange: Die Welt ist eine rationale, gut geölte Maschine mit Naturgesetzen, die man erkennen und nutzen kann. Stark leistungsorientiert, vor allem auf materiellen Gewinn hin. Die Gesetze der Naturwissenschaft beherrschen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Seit 1700

Grün: Der menschliche Geist muss von Habgier, Dogma und Entzweiung befreit werden. Gefühle und Fürsorge gehen über kalte Rationalität, Wertschätzung der Erde, des Lebens. Gegen jede Hierarchie. Seit 1850 (aufkeimend im frühen 20. Jahrhundert)

Gelb: Systemisch-integrativ: Das Selbst ist, was es zu sein wünscht, mit Rücksicht auf andere Menschen und das Leben allgemein. Gute Regierung erleichtert das Aufsteigen von Entitäten auf allen Ebenen zunehmender Komplexität. Schätzungsweise gehören zu Beginn des 21. Jahrhunderts ein Prozent der Weltbevölkerung und knapp fünf Prozent der Machtstrukturen dieser Ebene an. Seit Mitte vergangenen Jahrhunderts

Nach Wikipedia, Stichwort: Spiral Dynamics



VOM GUTEN DES SCHLECHTEN

Einblicke in die Geschichtsschreibung
der NLP-Methode.

VON FRANZ-JOSEF HÜCKER

Das Neuro-Linguistische Programmieren (NLP) ist eine Methode für Kommunikation und Veränderung, errichtet auf zwei Grundannahmen: 1) Menschen reagieren auf ihre subjektive Abbildung der Wirklichkeit und nicht auf die äußere Realität; 2) Geist und Körper sind Teile des gleichen kybernetischen Systems und beeinflussen sich wechselseitig. Damit positioniert sich NLP auf dem Fundament der Humanistischen Psychologie, in dem es verwurzelt ist.

Leicht zu lernen und anzuwenden

Eine oft unbeachtet gelassene Facette der Geschichte des NLP ist die Entwicklung der Gestalttherapie und deren Repräsentanten. Dazu zählt etwa der 1932 in Linz (Österreich) geborene, im Alter von sieben Jahren über England in die USA emigrierte spätere Mediziner und Psychiater Eric Marcus. Dessen Seminare und die von ihm in Hamburg bei Iskopress veröffentlichten Werke weckten mit Titeln wie „Weiße Indianer“ (1981) oder „Die Logik des Unlogischen“ (1984) in der späten Blütezeit der Gestalttherapie Neugierde. Und zwar nicht nur auf die Gestalttherapie, sondern auch auf eine noch wenig bekannte Methode.

In dem 1984 erschienenen Buch ist das zweite Kapitel überschrieben mit „Neurolinguistisches Programmieren: Eine neue Methode, die rechte Gehirnhälfte zu benutzen“ (S. 19–30). NLP sei eine äußerst wirksame Technik, die leicht zu erlernen und leicht anzuwenden sei und die ausschließlich auf beobachtbaren Daten statt auf Theorie beruhe. Sie stelle einen völlig neuen Zugang zum Potenzial der rechten Gehirnhälfte her, sagte der nach eigenen Angaben besonders von John Enright, John Grinder, Richard Bandler und Paul Watzlawick beeinflusste Marcus.

Leicht anzuwenden, weil NLP grundsätzlich nutzt, was Menschen natürlicherweise tun. Und es ist eben keineswegs natürlich, dass sich Menschen

in die Horizontale begeben und einen Psychoanalytiker jahrelang mit ihren Lebensproblemen einschläfern. Ein Faktum, das sich durchaus mal mehr oder weniger amüsant quer durch das psychotherapeutische Spektrum beobachten und errahnen lässt, was den Kölner Theologen und Psychiater Manfred Lütz zu dem Titel „Wir behandeln die Falschen: Unser Problem sind die Normalen“ inspiriert haben könnte. Anders das NLP. Dessen Credo war in den Anfängen und ist bis heute: „Wenn etwas nicht funktioniert, probier etwas anderes!“

Nichts anderes tun Menschen gemeinhin, um ihre Lebensprobleme zu lösen. Und an dieser Schnittstelle offenbart sich geradezu das Wesen der NLP-Methode! Der von Marcus verfasste Text lässt jedenfalls vermuten, warum mancher Gestalttherapeut die Methode wechselte. So etwa John O. Stevens, bekannt durch das bei Chr. Kaiser in München erschienene Werk „Die Kunst der Wahrnehmung – Übungen zur Gestalt-Therapie“ (1971, dt. 1975), der sich später auf dem fruchtbaren Feld des NLP als Steve Andreas profilierte. Und in Deutschland zählt zu diesen Konvertiten der Psychologe und Gestalttherapeut Thies Stahl.

Wo eine Biene ist, da bin ich nicht!

Im Mai und Juni 1986 bot der Hochschullehrer und Hypnotherapeut Siegfried Mrochen im Institut für Sonderpädagogik der Freien Universität Berlin eine Supervisionsgruppe an. In diesem Rahmen wurde unter anderem auch ein US-amerikanisches Video gezeigt. Dort demonstrierte Steve Andreas, wie er eine 32-jährige Frau mit einer NLP-Intervention von einer traumatischen Erfahrung heilt („Steve Andreas removes a woman's twenty year phobia of bees in 9 minutes“). Als Zwölfjährige war die Frau in ein Bienennest gestürzt. Die Stiche und Schwellungen waren so empfindlich und schmerzhaft, dass es für sie lange Zeit unmöglich gewesen war,

Wenn etwas nicht funktioniert, probier etwas anderes!

normale Kleidung zu tragen. Seitdem lautete ihr Motto: „Wo eine Biene ist, da bin ich nicht!“ Eine „25-year Follow-up“-Dokumentation vom 2. September 2009 belegte den positiven Einfluss der Kurzzeit-Therapie auf ihren Lebensweg und ihre Lebensqualität.

Nach der Vorführung des Films herrschte Schweigen im Seminarraum. Dann eine Frage, ganz gewiss von allgemeinem Interesse: „Wo kann man so etwas lernen, ohne gleich in die USA reisen zu müssen?“

In der Gestaltszene kursierte damals hinter vorgehaltener Hand der Name Thies Stahl aus dem norddeutschen Quickborn. Stahl war ein Ziehkind von Hilarion Petzold, dem Spiritus Rector des Düsseldorfer Fritz-Perls-Institutes (FPI), und hatte NLP bei John Grinder in den USA gelernt. Und Thies Stahl hat das erste und seinerzeit populärste Buch von Richard Bandler und John Grinder mit dem Titel „Neue Wege der Kurzzeit-Therapie – Neuro-linguistische Programme“ (1979, dt. 1981) übersetzt. Das Vorwort stammt von Thies Stahl und Hilarion Petzold, das der US-amerikanischen Ausgabe von John O. Stevens. Zuvor waren bereits zwei Grundlagenwerke des NLP von Richard Bandler und John Grinder erschienen: „Metasprache und Psychotherapie – Die Struktur der Magie I“ (1975, dt. 1981), das die Verfasser der Familientherapeutin Virginia Satir gewidmet hatten, aus deren Feder auch das Vorwort stammte, sowie „Kommunikation und Veränderung – Die Struktur der Magie II“ (1976, dt. 1982), das sie der Familientherapeutin Leslie Cameron und dem Hypnotiseur Stephen Gilligan widmeten. Alle drei Titel erschienen in der von Hilarion Petzold herausgegebenen Reihe „Innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften“ bei Junfermann in Paderborn.

Ausbildungskonzepte und Richtlinien

Thies Stahl bot in jener Zeit im Rahmen der Trainergemeinschaft Neuro-linguistisches Programmieren (TGNLP) einen NLP-Einführungskurs und zwei Aufbaukurse an. Danach war die erste Ausbildungsstufe zum NLP-Practitioner („qualifizierter Anwender des NLP“) möglich, im Anschluss daran zum NLP-Master-Practitioner. Wer selbst ausbilden wollte, brauchte von Stahl den „Ritterschlag“.

Die erste deutsche Ausbildung zum NLP-Trainer erfolgte vom 25. Dezember 1993 bis zum 8. Januar 1994 auf Teneriffa. Verantwortliche Trainer waren Bernd Isert vom Forum für Meta-Kommunikation und Johann W. Kluczny vom NLP-Institut Berlin. Die Anerkennung der Zertifikate erfolgte durch die German Association for Neuro-Linguistic Programming (GANLP e. V.) in München. Wer selbst unter dem Dach der GANLP ausbilden wollte, musste ergänzend zu dieser Trainer-Ausbildung die beiden in dieser Zeit möglichen NLP-Ausbildungsstufen als Co-Trainer begleiten.

In den Anfängen des NLP entstanden in Deutschland zahlreiche Vereine. Dazu zählten unter anderem die Deutsche Gesellschaft für Neuro-Linguistisches Programmieren (DGNLP), die Deutsche Gesellschaft für Neuro-Linguistische Psychotherapie (DG-NLPt), der Verband für Neuro-Linguistische Verfahren in Bildung und Erziehung (nlpaed) und die German Association for Neuro-Linguistic Programming (GANLP). Im Mai 1996 beschlossen die Vorstände der GANLP und der DGNLP die Integration dieser Vereine samt der Resonanzgruppe von Gundl Kutschera als DVNLP (Deutscher Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren). Die Gründungsversammlung erfolgte am 28. August 1996 in München, ►

Es geht um echte Lösungen für echte Probleme.

am 22. November 1996 fand die erste Mitgliederversammlung statt. Am 8. Juli 1997 zählte der DVNLP rund 600 Mitglieder und wurde in das Münchener Vereinsregister eingetragen. Aktuell zählt die Berliner Geschäftsstelle des DVNLP 1.908 Vereinsmitglieder (Stand: 04.08.2016).

Auf Grundlage der GANLP-Richtlinien erworbene Zertifikate sollten nach einer auf dem zweiten Dreiländer-Treffen (12. bis 14. April 1996) der NLP-Dachverbände (DGNLP, GANLP, HANLP, NLP Resonanz, ÖDV-NLP) im österreichischen Schloss Moosheim verabschiedeten Empfehlung wechselseitig anerkannt werden. Diese Empfehlung wurde von den Vorständen der Dachverbände am 10. Juli 1996 aufgegriffen und in Kraft gesetzt. Die erste grundlegende Überarbeitung der Richtlinien erfolgte um die Jahrtausendwende durch die Aus- und Fortbildungskommission (AFK) des DVNLP und Vertreter weiterer Dachverbände im bayerischen Engelthal. Durch diesen sogenannten „Engelthaler Kreis“ wurden auch die gebührenpflichtigen Zertifizierungssiegel eingeführt, die seither die zweitwichtigste Einnahmequelle des im Juni 2005 als gemeinnützig anerkannten DVNLP sind.

Fachlicher Austausch der NLP-Anwender

Bereits 1995 begann sich das NLP im World Wide Web zu profilieren. Die erste heute so nicht mehr existierende Website entstand in den USA (www.nlp.com), die zweite seit dem 15. Juli 1995 als Internet-Projekt der NLP-Community mit dem Anliegen, über die Entwicklung und Verbreitung des NLP in den deutschsprachigen Ländern zu informieren und den Zu-

gang zu den NLP-Ressourcen im Internet zu eröffnen (www.nlp.de). Bereits in den ersten Tagen griffen über 300 Nutzer auf diese Informationen zu. Heute sind es oftmals jährlich weit über 250.000 Besucher.

Dabei handelte es sich um ein Projekt der Freien Universität Berlin, das keine Kosten verursachte. Um diese Website zu professionalisieren, wurde am 10. März 1996 auf einem W3-Server im deutschen Forschungsnetz eine gebührenpflichtige NLP-Domain eingerichtet. Diese Domain wird seit 1997 mit der Bibliothek, dem Pressearchiv, der Mailing-Liste nlp4all, Foren, Chat-Räumen, der NLP Forschungsdatenbank, der Rubrik Experimentelle Kommunikation und einer Vielzahl dynamischer Websites ständig weiterentwickelt. Dazu zählen das Who's Who der NLP-Anwender, Seminaranbieter sowie ein Seminarplaner mit den aktuellen NLP-Ausbildungsangeboten, Peer Groups und vieles andere mehr. Dieses Projekt ermöglicht allen, die sich für das NLP interessieren, damit arbeiten oder auf diesem Feld forschen, den Zugriff auf die NLP-Ressourcen im Internet und leistet damit einen Beitrag zur Verbreitung und Entwicklung des Neuro-Linguistischen Programmierens.

Neben dieser 24/7-Kommunikationsschnittstelle erfolgt der Austausch der NLP-Anwender insbesondere auf den alljährlichen Kongressen der Verbände. Seit nunmehr 20 Jahren auf dem NLP-Kongress des DVNLP, ergänzt von der NLP-Fachliteratur und anderen einschlägigen Printmedien. Allein bei Junfermann erschienen bereits weit über 100 Titel, zudem seit 1992 das Magazin „MultiMind – NLP aktuell“ (1992–2005), das später in „Kommunikation & Seminar“ (2006–2014) umbenannt wurde und seit 2015 als

„Praxis Kommunikation“ erscheint. Verantwortliche Redakteure waren von 1992 bis Heft 3/1999 Klaus Marwitz und Dr. Winfried Bachmann, seit Heft 4/1999 Susann Pásztor und seit Heft 4/2007 Regine Rachow. Bis Ausgabe 3/2007 engagierten sich für das Magazin als Herausgeber-Beirat Dr. Winfried Bachmann und Klaus Marwitz, als Beirat Lutz Berger, Bernd Isert, Dr. Alexa Mohl, Prof. Dr. Barbara Schott und Thies Stahl, die in der NLP-Community wohlbekannt sind. Im Jahr 2007 wurde der „NLP-Beirat“ mit dem redaktionellen Wechsel aufgrund des längst erweiterten Themenspektrums des Magazins aufgelöst.

NLP „für jedermann“

Den schon in den Anfängen geradezu exponentiell steigenden Bekanntheitsgrad des NLP konnten sich die auf Seriosität bedachten NLP-Anwender und die Funktionäre der Vereine freilich nicht auf ihre Fahnen heften. Das besorgten hierzulande insbesondere der US-Amerikaner Anthony (Tony) Robbins und der Holländer Emile Rattelband. Robbins hatte bereits über 100.000 Exemplare seines 1986 bei Simon & Schuster in New York erschienenen „Unlimited Power“ verkauft, das 1991 mit dem Titel „Grenzenlose Energie. Das Power Prinzip. Wie Sie Ihre persönlichen Schwächen in positive Energie verwandeln. Das NLP-Handbuch für jedermann“ mit ähnlichen Verkaufszahlen in der Reihe „Esoterisches Wissen“ bei Heyne in München erschien. Eingelöst werden sollte das Versprechen „NLP für jedermann“ mit Massenveranstaltungen. Teilnehmer der Veranstaltungen strandeten später nicht allzu selten in konventionellen

NLP-Ausbildungsgruppen, um „richtig“ NLP zu lernen.

Und Emile Ratelband, ebenfalls populärer Autor („Der Feuerläufer: So schaffst du, was immer du willst“, Econ 1996; „Tsjakkaa!“, Econ 1998), soll nach eigenen Angaben über 300.000 Teilnehmer geschult haben und avancierte mit eigener Sendung zum TV-Star mit dem Versprechen, Ängste, Phobien und Zweifel zu heilen. Das berichtete seinerzeit die Neue Zürcher Zeitung (10.11.1998) und apostrophierte ihn zugleich als „Vitalbolzen“. Dabei sollte „Tschakka“ als auditiver Anker im Alltag das gute Gefühl aus den Workshops wiederbeleben. Und „Tschakka! Tschakka!“ war nicht nur damals ein geflügeltes Wort. Es ist immer noch vielen Menschen bestens bekannt, mit positiver Konnotation. Die Interjektion „tschakka“, ein Fantasiewort in eingedeutschter Schreibweise, beruht auf dem Titel des Werkes „Tsjakkaa!“ und findet sich im Online-Duden mit dem Beispiel: „Ich spring da jetzt runter. Tschakka!“

Damit leisteten Robbins und Ratelband dem NLP nicht nur redensartlich einen Bärendienst. Einerseits steigerten sie explosionsartig den Bekanntheitsgrad der NLP-Methode. Andererseits landete die NLP-Fachliteratur nach der Regalsystematik des Buchhandels bei der „Esoterik“. Und das war Wasser auf die Mühlen jener Zeitgenossen, oftmals selbsternannter Experten und Protagonisten konkurrierender Methoden, die das NLP nur allzu gerne mit suspekt erscheinenden Methoden und obskuren Sekten gleichsetzten.

Reale Lösungen für reale Probleme

Ein hoher Preis, ein langer Schatten, der trotz aller Bemühungen der Verbände und Anwender um Seriosität und Akzeptanz bis in die heutige Zeit hinein als ungetilgte Hypothek die NLP-Methode belastet. So etwa, wenn die Journalistin Renée Zucker nach dem am Wochenende in der Türkei gescheiterten Putschversuch im InfoRadio des RBB (18.07.2016, 08:05,

Hundert-Sekunden-Leben) das „Gesttenballett“ des türkischen Präsidenten Erdoğan mit „als habe er einen Spiegelungskurs für Autoverkäufer beim NLP-Coach absolviert“ umschreibt. Wenn sich NLP im Konzert der anderen Methoden in Beratung, Psychotherapie, Pädagogik und überall dort, wo es um Kommunikation und Veränderung geht, behaupten möchte, sei ihm Wissenschaftskommunikation (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftsblogging, Citizen Science) empfohlen: „Tue Gutes und berichte darüber!“ Dabei geht es im Kern um „real solutions“ für „real problems“, wie der für Forschung zuständige EU-Kommissar Carlos Moedas am 13. April 2016 in einem Vortrag im Centre for European Economic Research in Mannheim betonte. Die erwähnte Intervention von Steve Andreas ist ein guter Wegweiser. Zumal die Bedingungen dafür heute besser sind als jemals zuvor. Schließlich ist bekannt, dass die neurobiologische Forschung zusehends mehr Grundannahmen des NLP exzellent belegt. ◀◀



Zum Autor

Dr. Franz-Josef Hücker

Gründungsmitglied und wissenschaftlicher Beirat des DVNLP, Konstrukteur der NLP(.de)-Domain (seit 1995), der NLP-Forschungsdatenbank (seit 1997) und Verfasser des Titels „Metaphern – die Zauberkraft des NLP“ (1998 Junfermann, 2009 Akazien Verlag). Die von der Suchmaschine Google verwendete Webdefinition zum NLP (Stand: 08/16) stammt aus dem Glossar dieses Standardwerks.



Thomas Bergner

Eigene Wege für ein gutes Leben finden

Wie man sich selbst zufrieden und glücklich sein lässt

Sie – und nur Sie selbst! – besitzen die Kompetenzen, die für Ihr Glück notwendig sind. Das Buch dient als Kompass, um den individuellen Glücksweg zu finden. Es zeigt in vielen Übungen, was in Ihnen steckt, um Ihr Leben für Sie persönlich gelingen zu lassen.

Thomas Bergner, erfahrener Coach, erklärt mit einer einzigartigen Mischung aus Wissen, Humor und Tiefgang ...

- wie Ihre drei wichtigsten Glücksfaktoren funktionieren: Interesse, Selbstwirksamkeit und Liebe,
- warum das kleine Glück oft viel wirksamer ist als irgendein großes,
- wie Sie Unglück vermeiden,
- welche Einstellung zum Beruf und welcher Umgang mit Geld Ihnen wirklich nutzt, u.v.m.

2016. 199 Seiten, 9 Abb.,
40 Übungen, kart.
€ 24,99 (D) / € 25,70 (A)
ISBN 978-3-7945-3222-3

 **Schattauer**
www.schattauer.de



ELOGE AUF EIN HANDWERK

NLP entstand durch präzise Erkundung erfolgreicher Interventionen berühmter Therapeuten. Und wurde selbst Quelle, aus der andere Methoden seit Jahrzehnten schöpfen.

Natürlich kümmere ich mich
um die Zukunft.
Ich habe vor, den Rest meines
Lebens darin zu verbringen.

Mark Twain

VON CORA BESSER-SIEGMUND

Für mich ist NLP eine Psychologie-Methode, welche sich besonders effektiv um die Zukunft der Menschen kümmert, damit für sie der

„Rest des Lebens“ aus unendlich vielen ressourcevollen, gesunden und erbaulichen Stunden bestehen kann.

Auf jeden Fall begann meine berufliche Zukunft Anfang der 80er-Jahre mit dem NLP. Zunächst verdiente ich mir als Studentin Geld damit, dass ich für Thies Stahl seine deutschen handschriftlichen Übersetzungstexte des NLP-Klassikers „Frogs into Princes“ von Richard Bandler und John Grinder auf einer Schreibmaschine der Marke „Gabriele“ abtippte. Das

Buch wurde dann mit dem wenig magischen Titel „Neue Wege der Kurzzeit-Therapie“ bei Junfermann veröffentlicht.

Da ich die Texte so spannend fand, meldete ich mich gleich nach dem Psychologie-Diplom zur zweiten NLP-Practitioner-Ausbildung in Hamburg an – und ich staunte darüber, was ich in einem fünfjährigen Psychologie-Studium mit klinischem Schwerpunkt alles *nicht* studiert hatte: genaues Beobachten der psychophysiologischen

Parameter, gezieltes Reframing, Zielorientierung in der Sprache, Ankern, Rapport, Emotions-Management mit Phobie-Technik und Submodalitäten-Arbeit, die Rolle der Trance bei der professionellen Kommunikation, das Thema „Ökologie“ in der Seelenwelt eines Menschen und vor allem den Respekt vor der Einzigartigkeit eines jeden Klienten oder Patienten und seiner individuellen Lösungswege.

Wirksamer als etablierte Therapien

Und ich erfuhr seinerzeit in sehr sorgfältigen und detailverliebten Ausbildungen bei NLP-Trainern der ersten und auch zweiten Stunde, dass NLP tatsächlich als Kurzzeitverfahren wirkt. Vor allem, weil ich den Vergleich zwischen dieser neuen Methode und den „klassischen“ Psychotherapie- und Kommunikationsverfahren als klinische Therapeutin beurteilen konnte. Ich erlebte zusammen mit meinem Kollegen und Ehemann Harry Siegmund die Herausforderung, in den 80er- und 90er-Jahren mit chronisch schmerzkranken Patienten zu arbeiten. Wir selbst, die Patienten und die mitbehandelnden Ärzte waren angetan von den guten und ermutigenden Ergebnissen – und wir waren verblüfft, vor allem im Vergleich mit klassischen Methoden wie Verhaltenstherapie, Psychoanalyse oder tiefenpsychologischen Verfahren. Bis Ende der 90er-Jahre empfahl daher die Kassenärztliche Vereinigung Hamburg als Sonderregelung die Anwendung von NLP-Interventionen bei Schmerzpatienten.

Gleichzeitig wurde mir bewusst, dass es ein Irrtum ist zu glauben, die „Kurzzeit“-Methode NLP lasse sich auch in „Kurzzeit“ erlernen. Es laufen viele Menschen mit NLP-Abschlüssen herum, die selbst wichtige Basis-Fertigkeiten wie punktgenaues non-verbales Ankern oder das Erkennen von psychophysiologischen States ihrer Klienten nicht gut genug beherrschen. Sie haben zu wenig mit verschiedenen Menschen geübt und

Ausbildungen durchlaufen, bei denen anscheinend nicht so viel Wert auf die Kunst der punktgenauen praktischen Ausführung gelegt wird. NLP ist ein Handwerk.

Vor allem die Basis-Ausbildungen sollten mindestens 130 Stunden Unterricht umfassen, wie es der DVNLP empfiehlt. NLP als Fernstudium kann diese Mindestanforderung schon gar nicht ersetzen. Und wir empfehlen immer, dass der NLP-Practitioner bis zum Zertifikat eine einjährige Ausbildung mit viel Übungsraum zwischen den einzelnen Seminaren absolvieren sollte. Im Vergleich zu Kompaktausbildungen sind die „einjährigen“ in

Meilen voraus. Es ist erstaunlich, wie umfänglich die Hirnforschung heute wesentliche Hypothesen des NLP der 70er- und 80er-Jahre bestätigt.

Bandler und Grinder hatten einen großen Vorteil, der ihnen selbst so vielleicht gar nicht bewusst war: Sie mussten sich bei den faszinierenden Erkenntnissen ihrer Modell-Studien an erfolgreichen Therapeuten wie Erickson, Satir oder Pearls nicht um die „Politik“ kümmern: um psychotherapeutische Lobbys, unschöne Hochschul-Seilschaften, bei denen die Entscheider über das „No“ oder „Go“ einer Methode einfach nur unter Veröffentlichungsdruck stehen und sich

Bandler und Grinder haben etwas ganz Großes geleistet.

Know-how, Flexibilität und Methodensicherheit einfach überlegen. Das stellen wir als NLP-Lehrtrainer in den fortführenden Ausbildungsabschnitten wie Master, Coach oder Trainer immer wieder fest.

Der Zukunft um Meilen voraus

Unter wie vielen ungelösten Konflikten, unschönen Konkurrenz-Szenarien oder gar Skandalen litt die NLP-Community intern und durch Angriffe aus der Öffentlichkeit auf das Image der Methode seit Jahrzehnten! Da mag es verwundern, wie schnell sich gerade junge Leute immer wieder für die Methode begeistern lassen und wie viele „alte Hasen“, professionelle Coaches, Therapeuten und Trainer dem NLP treu bleiben. Der Grund: Wenn diese Profis das NLP gut beherrschen, funktioniert die Kommunikation einfach sagenhaft gut. Hier haben die Methoden-Begründer Richard Bandler und John Grinder etwas ganz Großes geleistet. Mit ihrem intuitiven Verständnis von der Arbeitsweise des menschlichen Gehirns waren sie der Zukunft um

deshalb nicht so gern um interessante Entdeckungen kümmern, die nicht von ihnen selbst stammen. Bandler und Grinder konnten sich um eine der wichtigsten Fragen in der Anwendung psychologischer Methoden kümmern: „Was wirkt wirklich?“, und nicht um die Frage: „Welchem Funktionär gefällt, was wir hier herausfinden?“ Ihre Herangehensweise an diese Fragestellung war einzigartig: Das erste Mal in der Geschichte der Psychologie untersuchten Bandler und Grinder gesunde Menschen mit einem herausragend erfolgreichen Kommunikationsverhalten. Bis dahin interessierte die Psychologie als Forschungsgebiet nur der kranke Mensch mit seinen „dysfunktionalen“ Gedanken. Die Fokussierung auf gesunde Gedanken und Kommunikationsprozesse führte dann zu der zielorientierten und zukunftsfreundlichen Interventionsammlung, die das NLP bis heute zu bieten hat. Es wurde genial gut konzipiert und funktioniert bei verantwortungsbewusster Anwendung hervorragend – sei es in der Psychotherapie, im Coaching, in der Pädagogik, im Sport oder im Business. ►

Bis 1982 gab es keine dem NLP vergleichbaren Interventionen, auch nicht auf der großen Methodenwiese der Verhaltenstherapie.

Genutzt und verschwiegen

Mich selbst hat die Fragestellung von Bandler und Grinder nach dem „Was wirkt wirklich?“ für den Bereich Psychologie bis heute angesteckt und dazu inspiriert, mit diesem Gedanken in der Zusammenarbeit mit Patienten und Coachees ohne Gängelung durch bildungspolitische Hürden jeder Art immer weiter zu forschen. Diese wirkungsorientierte Grundhaltung machte es uns möglich, dann die Methoden wingwave-Coaching und Neurolinguistisches Coaching zu entwickeln.

Übrigens bin ich fasziniert davon, wie weit NLP heute in der modernen Psychologie und Psychologie-Literatur verbreitet ist, vor allem im Hochschul-Bereich. Nur werden in der Regel die Quellen der NLP-Literatur nicht oder zu selten genannt. „Von wem werden sie nicht benannt?“, können nun gut ausgebildete NLPler fragen, denen gleich auffällt, dass ich das Subjekt im Satz getilgt habe. Von renommierten Trainern, Therapeuten und Coaches, Wissenschaftlern, die einen Image-Schaden bei der Quellen-Nennung befürchten, wäre meine Antwort. Vielleicht trifft das nicht auf jeden zu, doch auf viele. Und ich konnte mir in meinem Psychologie-Studium einen recht guten Überblick über die verbreiteten Psychotherapie- und Kommunikationsmethoden verschaffen.

Bis 1982 gab es keine dem NLP vergleichbaren Interventionen, auch nicht auf der großen Methodenwiese der Verhaltenstherapie. Das NLP-Know-how schlich sich erst später häufig ungenannt in die heutige Methodenwelt der Psychologie hinein. Hierzu möchte ich nur zwei Beispiele nennen.

Es gab die heute in der Trauma-Therapie propagierte „Bildschirm-Technik“ bereits jahrelang im NLP, bevor sie dann einige Trauma-Experten ohne solide Quellen-Nennung nutzten und veröffentlichten. Ich spreche hier von der NLP-Phobie-Technik oder auch von der NLP-Arbeit mit Submodalitäten, die wir selbst bereits seit 1985 an Hunderte von Ärzten und Psychotherapeuten im Rahmen der Schmerztherapie weitergaben – von der großen Verbreitung in den vielen NLP-Ausbildungen seit den frühen 80er-Jahren ganz zu schweigen.

Immer wieder veröffentlichten verschiedene Universitäten in den letzten Jahren die „Entdeckung“, dass sich „Mimikry“ – also ähnliche Mimik-, Bewegungs- und Sprachmuster – auf der nonverbalen Ebene förderlich auf die Beziehung zwischen Menschen auswirkt. Sie beschreiben ein Phänomen, das im NLP seit Jahrzehnten unter dem Fachwort „Rapport“ als bedeutsames Kommunikations-Element gelehrt wird, diese Tatsache ist einfach bekannt. Vor der Verbreitung des NLP hat es nie einen derartig differenzierten Umgang mit dem Phänomen der nonverbalen Verständigung im Fachbereich Psychologie gegeben. Es wäre wünschenswert und vor allem redlich, diese ersten NLP-Quellen einfach nur zu nennen, wenn Universitäten das Thema publizieren.

Thesen für die Zukunft

Folgende Faktoren könnten die Zukunft des NLP und vor allem die Zukunft der Nutzer und Anwender positiv gestalten:

1. Das NLP-Ansehen wird vor allem von gut ausgebildeten NLPern aufgewertet, denn die einzelnen Interventionen wirken nur, wenn der Anwender und die Anwenderin alle Formate sehr gut geübt haben und methodensicher einsetzen können. Das ist der wichtigste Punkt für die Verbreitung eines guten Images: zufriedene Kunden und Patienten, die gern über ihre guten Erfahrungen mit der Methode berichten. Dieser Qualitätsanspruch wird vor allem im deutschsprachigen Raum vom DVNLP verwirklicht und man kann allen Interessenten nur raten, sich nach der Qualität der Ausbildung eines NLP-Anwenders zu erkundigen, denn der Begriff „NLP“ ist nicht geschützt. Auch deshalb ist ein guter Methodenverband so wichtig.
2. Es wäre gut, wenn die Öffentlichkeit immer wieder über die Bestätigung von NLP-Elementen durch neueste Forschungsergebnisse informiert wird. Beispielsweise ist es doch interessant, dass die Methode EMDR, die als gut erforscht gilt, im Grunde das NLP-Format „Eye Movement Integrator“ umfasst. Die Methodenbegründerin Francine Shapiro lernte das Format in ihrer NLP-Ausbildung. Weiterhin wäre auf der Methodenverbands-Seite eine Sammlung durchaus vorhandener NLP-Forschungen eine große Hilfe für das gute Ansehen des NLP.
3. Zu einer positiven Zukunft gehört auch eine positive Vergangenheit. Viele Menschen fühlen sich durch NLP inspiriert, wenn sie mehr über die Entstehungsgeschichte erfahren. Zum Beispiel, dass die Begründer die kognitiven Strategien von beson-

ders talentierten Psychotherapeuten erforschten, also von Menschen, die intuitiv in anderen Menschen ressourcenvolle Zustände und Verhaltensmuster wecken konnten.

Bandler und Grinder hatten übrigens nie geplant, eine Methode zu begründen. Sie hatten zunächst nur vor, ein Wochenend-Seminar über ihre Erkenntnisse abzuhalten. Die Teilnehmer waren aber derartig „overloaded“ vom Feuerwerk der Erkenntnisse, dass man den Stoff später auf mehrere Wochenenden verteilte. Daraus wurde dann der „NLP-Practitioner“. Heute lernen es Menschen weltweit für ihre Arbeit als Weiterbildner und Trainer, als Berater, Coaches und Therapeuten oder um die eigenen Ziele sicher zu erreichen. Von einer so großen Zukunft haben die Begründer damals nichts geahnt. „Es“ ist einfach so passiert und NLP wird auch in Zukunft viele Menschen bereichern, denn die Methode ist Zukunft per se. <<



Zur Autorin

Cora Besser-Siegmund

Hamburg, Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin, NLP-Lehrtrainerin und Business-Coach, DVNLP-Ehrenmitglied, Autorin von 15 NLP-Büchern. Mit ihrem Mann, Harry Siegmund, und ihrer Tochter, Lola A. Siegmund, entwickelte sie die Kurzzeit-Verfahren wingwave-Coaching und NLC (Neurolinguistisches Coaching).

LITERATUR

C. Besser-Siegmund: Mentales Selbst-coaching. Junfermann, 2006

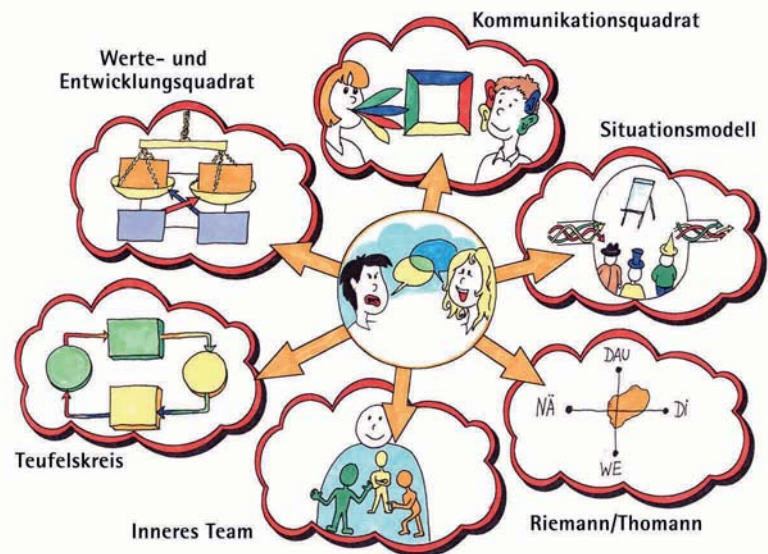
C. Besser-Siegmund & H. Siegmund: wingwave-Coaching. Wie der Flügelschlag eines Schmetterlings (ehemals EMDR im Coaching). Junfermann, 2015 (neu überarbeitet)

C. Besser-Siegmund & L. Siegmund: Neurolinguistisches Coaching – Sprache wirkt Wunder. Junfermann, 2015



Schulz von Thun
Institut für Kommunikation

Kommunikationspsychologie aus erster Hand!



Mit unserem Berater- und Trainerteam entwickeln wir bedarfsgerechte und stimmige Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen und sozialen Institutionen. Unsere offenen Curricula ermöglichen individuelle Entwicklung für unterschiedliche Zielgruppen:

- ➔ kbt-seminare.de für Trainer, Coaches und Personalentwickler
- ➔ zkp-online.de für den sozialen, pädagogischen und Gesundheitsbereich
- ➔ kommunikation-fuehrung.de für Führungskräfte

**Gern unterstützen wir Sie bei der Planung
und Durchführung Ihres Weiterbildungsvorhabens.
Besuchen Sie uns auf ➔ schulz-von-thun.de**



WIE STEUERE ICH MEIN ERLEBEN?

Und wie beeinflusst dieses Erleben das der anderen?
Gedanken zum intra-systemischen NLP-Ansatz.

VON SABINE MARQUARDT

Es gibt viele Gründe, das Neurolinguistische Programmieren, kurz NLP, als nicht-systemische Methode zu werten, wenngleich die theoretischen Vorannahmen des NLP komplexe systemische Sichtweisen und Zusammenhänge spiegeln. Wohl eine zentrale Ursache für das nicht-systemische NLP-Image ist darin zu finden, dass NLP eine ungewöhnliche systemische Perspektive in den Blick nimmt. Es untersucht in erster Linie die intra-personale bzw., wie noch zu

erläutern sein wird, die intra-systemische Perspektive.

Diese Fokussierung wird vielfach missverstanden und als individualistisches, auf Selbstoptimierung ausgerichtetes Vorgehen gedeutet. Die NLP-Vermarktungsstrategien der frühen Jahre haben ihr Übriges dazu getan, dieses Selbstbild zu erzeugen. Sie legen nahe, dass NLP-Techniken in der zwischenmenschlichen Kommunikation vor allem dem Zweck dienen, individuelle Ziele durchzusetzen. Die an der Körpersprache orientierte und auf Rapport ausge-

richtete NLP-Gesprächsführung gerät aus dieser Perspektive sogar unter Manipulationsverdacht. Dabei ist sie originärer Ausdruck eines *verkörperten* systemischen Kommunikationsverständnisses.

Zudem legen einige NLP-Lehrende nahe, dass NLP erst einer Erweiterung bedürfe, um als systemisch gelten zu dürfen, zum Beispiel durch Kombination mit Aufstellungsmethoden oder Methoden der Körper-Geist-Kommunikation, wie etwa EFT. Der Nutzen dieser Methoden steht außer Frage. Infrage stellen möchte ich allerdings,

ob für eine systemische Sicht auf NLP eine Anleihe bei anderen Methoden erforderlich ist.

Vom Komplexen zum Einfachen

NLP wird als Sammlung von Methoden beschrieben, in der unterschiedliche Herangehensweisen oder Werkzeuge in eine einheitliche Form gebracht werden, die sogenannten Formate. Kritiker heben den eklektischen, aus verschiedenen Schulen entlehnten und durch keine wissenschaftliche Theorie verbundenen Charakter der Formate hervor. Anwender wiederum loben den flexiblen Tool-Box-Charakter des NLP-Modells, das wirkungsvolle Methoden für unterschiedlichste Kontexte zur Verfügung stellen kann.

Während die bereits erwähnten NLP-Vorannahmen komplexe systemische Zusammenhänge formulieren, beschreibt das NLP-Modell die Handlungsschritte eines Kommunikators in linearer, nicht-systemischer Sprache. Die Formate präsentieren sich als transparente Schrittabfolgen, auch für psychologische Laien leicht nachvollziehbar. Kommunikation wird mithilfe dieses pragmatischen, anwenderorientierten Ansatzes meisterhaft auf das für konkrete Handlungsschritte Wesentliche reduziert.

Diese Verdichtung hat aber ihren Preis. Wer weder praktisch noch theoretisch an systemische Denk- und Handlungsweisen herangeführt wurde, interpretiert NLP eben nicht systemisch-reflexiv, sondern analytisch-linear. Er setzt Tools unter Umständen ein, ohne seine Rolle als Kommunikator und die gewählten Kommunikationskontexte angemessen deuten zu können. Da sich auch das Selbst- und Methodenverständnis des Anwenders *nicht nicht* kommunizieren lässt, trägt NLP oft ein individualistisches, auf schnelle Machbarkeit ausgerichtetes Gesicht.

Landkarte und Welterleben

Dabei zielt NLP auf die intra-systemische Kommunikation, indem es die individuelle mentale Landkarte

eines Menschen in den Blick nimmt. Diese Landkarte entsteht durch die Kommunikation der Teile bzw. Subsysteme des Körper-Geist-Systems, und zwar in Rückkoppelung an die Umwelt. Diese Sicht fußt auf dem Wissen um die enge Verbindung von Körper und Geist: Als *verkörpertes* Phänomen ist Kommunikation primär Körperausdruck und erst in zweiter Linie verbal. Mit diesem modernen systemischen Verständnis hat NLP bereits in den 70er-Jahren eine wesentliche Erkenntnis der neurobiologischen Forschung vorweggenommen und konsequent in eine Methode umgesetzt.

ergänzen das Methodenrepertoire des NLP, ohne die systemische Idee der Selbstregulation infrage zu stellen. Verbindet man NLP allerdings mit systemischen Methoden im Sinne der Kybernetik 1. Ordnung, erfährt das NLP keine systemische Erweiterung, sondern Verengung. Denn dadurch wird die vermeintlich *objektive Wirklichkeit* eines sozialen Systems gegen die *kommunikative bzw. subjektive Wirklichkeitskonstruktion* des Individuums ausgespielt. Das Erkennen *objektiver Wirklichkeit* aber ist nach Stand der Erkenntnistheorie und auch der Neurobiologie Menschen nicht möglich.

Das NLP bedarf keiner Ergänzung durch neue systemische Denkweisen.

Durch das kommunikative Verändern der subjektiven mentalen Landkarte nimmt jeder Einfluss auf das eigene Welterleben und damit mittelbar auch Einfluss auf das Welterleben anderer. Systemischer Wandel beginnt aus dieser Sicht stets beim Individuum, das Verantwortung für seine Kommunikationen übernimmt und mithilfe sorgfältiger Öko-Checks auch weitreichende Folgen des eigenen Handelns überdenkt. Kommunikationswissenschaft und Psychotherapie betonen vor allem das Eingebundensein des Einzelnen in soziale Netze. Das NLP richtet sein Augenmerk stattdessen auf das *Ich*, dessen mentale Landkarte Einfluss darauf nimmt, wie dieses Eingebundensein wahrgenommen wird. Eigenverantwortlichkeit und Selbstregulation sind die zentralen Stichworte dieses Selbstverständnisses. Wer eine Erweiterung des NLP durch inter-systemische Methoden vornimmt, muss folglich prüfen, welches systemische Verständnis einer solchen Methode jeweils zugrunde liegt.

Ansätze, die auf einem konstruktivistischen Weltbild beruhen, lassen sich jederzeit mit NLP kombinieren. Sie

Willkommen: systemische Tools

Auf den Punkt gebracht: Das NLP bedarf keiner Ergänzung durch neue systemische Denkweisen. Als Methode mit intra-systemischem Fokus setzt NLP dort an, wo Kommunikation beginnt, beim Individuum. Sein *verkörpertes* Kommunikationsverständnis ist um einiges moderner als Methoden, denen noch das lineare, an der sprachlichen Übermittlung von Botschaften ausgerichtete Informationsmodell der Kommunikation zugrunde liegt.

Systemische Tools oder körperorientierte Methoden hingegen, die helfen, die eigene mentale Landkarte in ihrer Komplexität besser zu verstehen, sind jederzeit im NLP-Werkzeugkoffer willkommen. Beispielsweise geben Aufstellungen im Sinne des Prinzips *Repräsentation dominiert Interaktion* nicht nur Aufschluss darüber, wie wir die sozialen Systeme, in denen wir leben, auf unserer Landkarte kodieren. Sie können uns auch helfen, unsere subjektive Landkarte so zu aktualisieren, dass wir zu neuen Interaktionen fähig sind. ►

Wie passt nun der Methodenkoffer mit seinem in linearer Sprache formuliertem Rezeptwissen in dieses systemische Bild? Eigentlich nicht, wenn man ihn nicht in einen systemischen Deutungsrahmen stellt. Was die Entwicklergeneration des NLP aufgrund ihres impliziten Erfahrungswissens und des expliziten Strebens nach Einfachheit voraussetzte, muss (wieder) ins Blickfeld gerückt werden: Was bedeutet es, als NLP-Anwender oder NLP-Coach in Kommunikation zu treten? Wie gestalten wir den Kommunikationsprozess?

Selbstregulation über Kommunikation

Die NLP-Tool-Box entstand durch Modeling, ein sorgfältiges Verfahren zur Systematisierung besonders wirkungsvoller kommunikativer Verhaltens- und Denkweisen. NLP kann daher als ein auf dem intra-systemischen Kommunikationsverständnis beruhendes Modell bezeichnet werden, das kommunikative Vorgehensweisen zur Anregung der Selbstregulation benennt. Das Modell will Kommunikation nicht wissenschaftlich erklären, sondern Anleitung für das praktische Handeln und Steuern sein, wobei Steuern als Anregung zur Selbststeuerungsfähigkeit zu verstehen ist.

Wirkungsvoll ist Kommunikation dann, wenn es dem NLP-Anwender oder Coach gelingt, die eigenverantwortliche Selbstregulation des Gegenübers anzuregen. Kurzfristige Manipulationen sind zwar nicht auszuschließen. Doch auch für die Selbstregulation des Manipulators sind sie aus systemischer Warte mittel- und langfristig nicht produktiv, weil sie weiterwirken. Wer beispielsweise *immer alles besser wissen möchte* und anderen gerne *Ratschläge* erteilt, muss auch dauerhaft mit der Unselbstständigkeit der ihn umgebenden Menschen leben.

NLP lebt nicht in erster Linie von Techniken, Tools oder Instrumenten,

sondern von der Fähigkeit, rapportorientiert und kontextgerecht Strategien auf ein Ziel hin zu mobilisieren. In Form der von Robert Dilts entwickelten logischen Ebenen liefert das NLP-Modell zudem Antworten auf die Frage, wie diese Strategien ermittelt werden können. Dabei kann die jeweils höhere logische Ebene eine stärkere Entwicklungsdynamik entfesseln, als es die untergeordneten Ebenen können. So sind Werte, Glaubenssätze, Identitätsüberzeugungen und spirituelle Konzepte, wenn wir uns mit ihnen identifizieren, mächtiger als gerade erworbene Fähigkeiten oder Verhaltensweisen. Denn wenn wir uns mit ihnen identifizieren, verkörpern wir sie auch.

Blick auf die Lösung, nicht aufs Problem

Aus systemischer Warte geht es bei Veränderung nicht um die Beseitigung von Problemursachen aus der Vergangenheit, sondern darum, in der Gegenwart neue Herausforderungen zu erkennen und anzunehmen. Die Entwicklung einer Zielidee bzw. einer Vision geht daher jeder Formatanwendung sinnvollerweise voran. Sie entfaltet die höchste Hebelkraft. Wenn Ziele, nicht Probleme, entscheiden, ist bei einem sorgfältigen Vorgehen immer auch die intra- sowie die inter-systemische Ökologie sichergestellt. Denn wer seine Zukunft sorgfältig plant, denkt auch daran, mit wem er sie verbringen will.

Im Widerspruch dazu steht das ebenfalls von Robert Dilts entwickelte und im NLP verbreitete angewandte SCORE-Modell, dessen Kürzel für *Symptom, Cause, Outcome, Resources* und *Effect* steht. Die Anwendung eines Formates zielt nach dem Verständnis dieses Modells darauf, die *vermeintliche* Ursache eines Symptoms zu beseitigen. Das gewünschte Ergebnis bzw. *Outcome* besteht im Rück-

langen des Zustands vor dem Problem. So gilt beispielsweise die *Fast Phobia Cure* als eine angemessene Format-Antwort auf eine Allergie.

Orientiert man sich stattdessen am systemischen Modell der logischen Ebenen, ist es weitaus sinnvoller, nicht beim *Outcome*, sondern beim gewünschten *Effect* zu starten, sprich: in den Lösungsraum zu gehen. Die Allergie wird aus dieser Sicht zu einem Symptom, das lediglich auf ein noch wichtigeres Entwicklungsanliegen verweist. Das Symptom kommuniziert die Notwendigkeit, neue Lösungen anzustreben.

Fazit

NLP ist ein intra-systemisches Kommunikationsmodell, das durch das *Prinzip der magischen Wirkung* einseitiger Veränderungen positive Wirkungen im inter-systemischen Beziehungsgeflecht auslöst.¹ Jeder kann, guten Rapport vorausgesetzt, mit NLP-Methoden Impulse setzen, die eigenverantwortliche Selbststeuerung anregen. Das NLP-Kommunikationsmodell ist offen für neue Methoden und Herangehensweisen. Einer systemischen Erweiterung bedarf es aus meiner Warte jedoch nicht. ◀◀



Zur Autorin

Dr. Sabine Marquardt

NLP-Lehrtrainerin und Lehrcoach (DVNLP), leitet das Weinheimer Institut NLP Rhein-Neckar.

2016 erschien bei Books on Demand ihr Buch „Kommunikation als Hardskill. Denken und Handeln wie ein systemischer NLP-Coach“.

1 Lukas Derks: Das Spiel sozialer Beziehungen. NLP und die Struktur zwischenmenschlicher Erfahrung. Klett-Cotta, 2000. S. 134.



Schenken Sie Trost!

Bitte unterstützen
Sie das Kinderhospiz
Bethel für unheilbar
kranke Kinder.



Spendenkonto 4077,
Sparkasse Bielefeld,
BLZ 480 501 61
Stichwort „Hospizkind“
www.kinderhospiz-bethel.de

135

Bethel 

Rollenspiel in Beratung, Coaching und Therapie



Roger Schaller

Stellen Sie sich vor, Sie sind ...

Das Ein-Personen-Rollenspiel
in Beratung, Coaching und Therapie

2., überarb. und erg. Aufl. 2016.
264 S., 16 Abb., 11 Tab., Kt

CHF 39.50 / € 29.95

ISBN 978-3-456-85593-6

Auch als e-Book

Viele Rollenspiel-Techniken sind auch im Einzelsetting effektiv und ermöglichen lebendige und nachhaltige Lernprozesse. Wichtig sind einige Grundregeln und Anleitungen, die aus einem mittelmässigen Rollenspiel eine bewegende Lernerfahrung machen können.

«Das Buch vermittelt einen sehr guten Eindruck und Überblick über die Anwendungsmöglichkeiten des Rollenspiels in verschiedenen Bereichen. Ein sehr empfehlenswertes Werk.»
(socialnet)

«Die hohe praktische Relevanz, die nachvollziehbare Einführung und die vielen Beispiele sind von unschätzbarem Wert.»
(Freie Psychotherapie)

Das Seminar zum Buch

Als In-House-Angebot für Ihre Institution oder als offenes Seminar.

Info/Anfragen: Institut für Psychodrama und Aktionsmethoden Schweiz
www.ipda.ch · info@ipda.ch



Landsiedel
NLP Training

Folgen Sie Ihrem Ruf nach Mehr!

Erleben Sie auf dem Heldenevent ein Seminarwochenende, an dem Sie gemeinsam mit anderen Abenteurern einen intensiven Einblick in Ihr Leben und Ihren inneren Ruf nach „Mehr“ gewinnen.

Inhalte des Wochenendseminars:

- » Suchen Sie nach den Anteilen oder Dingen, die Ihnen fehlen
- » Stellen Sie sich Ihren Ängsten, Widersachern und Schatten
- » Finden Sie verborgene Schätze und integrieren Sie diese Schätze in Ihren Alltag
- » Erlangen Sie mehr Wahrhaftigkeit auf Ihrer Reise zu Erfüllung und Erfolg im Leben

Veranstaltungsdaten

Termin: Sa, 10.12.2016, ab 10 Uhr,
So, 11.12.2016, bis ca. 16 Uhr
Ort: 35325 Mücke bei Gießen
Investition: 240,-€ inkl. Verpf. und Übernachtung im MZ, EZ mit Aufpreis möglich

Ihre kompetenten Trainer

Lernen Sie auf dem Heldenevent die drei erfahrenen Heldenreiseleiter Susanne Lypold, Willi Kiechle und Tobias Konermann kennen. Sie haben bereits 2015 das Heldenevent durchgeführt und leiten das Heldenreise-Seminar, das Schattenseminar und die Lover's Journey.



Information und Anmeldung: www.landsiedel-seminare.de/heldenreise/helden-event.html

DIE LÜCKE SCHLIESSEN

Warum Aufstellungsarbeit bei NLPern so beliebt ist
und unter welchen Voraussetzungen Aufstellungsarbeit
den NLP-Ansatz sinnvoll ergänzen kann.

VON CHRISTIAN ROSENBLATT

Das Interesse an Aufstellungsformaten hat in den letzten Jahren in der NLP-Szene rapide zugenommen. Erfahrene NLP-Anwender experimentieren mit Aufstellungen oder belegen einschlägige Fortbildungsangebote. Wie ist dieses außergewöhnliche Interesse zu erklären? Haben wir NLPler nicht bereits ausreichend Modelle und Formate in unserem Methodenkoffer, um mit einer großen Vielfalt von Anliegen in den unterschiedlichsten Kontexten arbeiten zu können?

Zunächst einmal: Eine Aufstellung fasziniert nahezu jeden, der sie zum ersten Mal erlebt. Da spüren Stellvertreter beispielsweise körperliche Symptome, die in eindeutigem Zusammenhang mit Krankheiten der vertretenen Person stehen. Obwohl sie weder diese Person kennen noch anderweitig Informationen zu ihrem Thema haben. Eine gelungene Aufstellung übt einen besonderen Zauber aus und ermöglicht erstaunliche Einsichten. Kein Wunder, dass vor allem NLPler, die schon von ihrer Ausbildung her eine Prozesskompetenz mitbringen sollten, sich dafür erwärmen.

Die Sehnsucht nach dem Sinn

Die Frage lautet: Was bleibt in der Beschäftigung mit NLP noch offen, unbeantwortet, worauf die Aufstellung eine Antwort weiß?

NLP ist im Kern ein streng individualisierter Ansatz. Der frühe Geist des NLP zielte im Wesentlichen auf die Herausbildung von „Excellence“, die der Einzelne für sich erreichen soll.

Dieser Ansatz ist auch heute noch sehr verbreitet. NLP-Anwender nutzen diesen Weg, um für sich und andere mehr Erfolg zu generieren. Doch „mehr Erfolg“ bedeutet nicht zwangsläufig auch „mehr Sinn“. Joseph O'Connor, einer der bekanntesten und altgedienten Vertreter des europäischen NLP, stellte vor vielen Jahren in einer Keynote anlässlich der Eröffnung eines DVNLP-Kongresses dem verdutzten Publikum einmal die Frage, ob wir denn wirklich glauben würden, dass ein NLP-mäßig „wohlgeformtes“ Ziel automatisch auch ein „gutes“ Ziel sei.

Klassisches NLP, wie es ursprünglich von Bandler und Grinder entwickelt wurde, bot kaum Antworten auf Grundfragen des Lebens. Mittlerweile hat sich manches weiterentwickelt: Seit Robert Dilts seinem Modell der logischen Ebenen die Ebene „Spiritualität“ hinzufügte, hat es immer wieder Versuche gegeben, den NLP-Kanon um entsprechende methodische Ansätze zu ergänzen. Viele dieser Vorstöße wirkten bemüht und gestelzt auf mich oder vermittelten den Eindruck, unreflektiert Anleihen aus anderen Methodenwelten, etwa aus dem Bereich der Aufstellungen, zu nehmen.

Eine Lücke, die auch nach intensiver Beschäftigung mit klassischem NLP noch offen bleibt, ist die mangelnde Konsequenz und Tiefe, mit der systemische Fragestellungen durchdrungen werden. Systemische Ansätze spielen im NLP ja durchaus eine gewisse Rolle: zum Beispiel um die ökologische Verträglichkeit einer Veränderung abzuschern oder um die Interaktion innerer Teile so zu ordnen, dass sie effizienter miteinander kommunizieren. Der systemische Gedanke wird genutzt – das

System selbst bleibt als Betrachtungsgegenstand außen vor. Der Blick auf große Ganze, in dem die Dinge ihren Platz haben und in dem sich alles auf wunderbare Weise in Beziehung setzt, wird in NLP-Curricula wenig thematisiert. Der tiefe Sinnrahmen, welchen wir oft nur erahnen und der sich uns selten einmal als Geschenk offenbart, ist im klassischen NLP-Ansatz meist nur als „Kontext“ von Interesse.

Manch einer ist am Ende einer grundständigen NLP-Ausbildung systemisch bestenfalls angefixt. Mir selbst war es so ergangen, dass am Ende meiner eigenen Masterausbildung trotz aller Begeisterung für das NLP – für seine Wirksamkeit und Logik, seine Vielfalt und Flexibilität und für seine Einladung zum Spielen und Experimentieren – trotz all dieser Bereicherungen dennoch irgendetwas offengeblieben war. Ich blieb hungrig, mehr darüber zu erfahren, nach welchen Gesetzmäßigkeiten sich zum Beispiel Gemeinschaften bilden und entwickeln und wie all diese großen Unbenennbarkeiten, die uns auf wundersame Weise umgeben und denen wir zugehören, in ihrer Gesamtheit funktionieren.

Als ich vor 20 Jahren erstmals an einem Aufstellungsseminar teilnahm, begann sich etwas in mir zu schließen. Ich bekam auf einmal Antworten auf Fragen, von denen mir gar nicht bewusst war, dass ich sie hatte. Und ich habe beobachtet, dass es vielen NLPlern ähnlich geht: Geblendet von den Möglichkeiten des NLP vergessen sie den Blick auf tiefere Zusammenhänge zu richten, die im NLP – wenn überhaupt – nur oberflächlich abgebildet werden. Virginia Satir soll einmal sinngemäß gesagt haben, dass Bandler und Grinder ►

Durch die Arbeit Lucas Derks' wurde ein zentrales Prinzip der Aufstellungsarbeit aus dem NLP heraus verständlich.

die Technik ihrer Arbeit modellierten, die Seele dabei aber vergessen hätten. Diese Lücke vermag Aufstellungsarbeit zu schließen.

Und wie passt das zusammen?

Bleibt die Frage, wie kompatibel die beiden Ansätze methodologisch sind. Die wird in der Community erstaunlich selten gestellt. Ein Diskurs darüber, was die beiden Herangehensweisen miteinander verbindet, was sie eventuell auch trennt und wie der eine Ansatz vom anderen her verstanden und ergänzt werden kann, hat eben erst begonnen.

Aufstellungen können das klassische NLP sinnvoll ergänzen. Damit NLPler in der Anwendung beider Methoden jedoch glaubwürdig, kongruent und authentisch bleiben, ist es hilfreich, nach einem Rahmen zu suchen, der beide Ansätze miteinander vereint. Hinzu kommt: Aufstellung ist nicht gleich Aufstellung und die Unterschiede in den Herangehensweisen und Weltbildern innerhalb der Aufstellungslandschaft sind zuweilen noch größer als jene zwischen NLP-Anwendern. Es lohnt sich also, die unterschiedlichen Strömungen innerhalb der Aufstellungsszene etwas genauer zu betrachten, um dann die Frage der Kompatibilität differenzierter zu beantworten.

Strömungen und Schulen

Bert Hellinger galt lange Zeit als der Begründer der Aufstellungen, obwohl er selbst das so nie für sich in Anspruch genommen hat. Nach eigenem Bekunden erlebte Hellinger Aufstellungen erstmals bei Thea Schönfelder, einer Hamburger Professorin für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Familientherapie.

Fast alle Aufsteller und Ausbilder der frühen Jahre waren stark von Hellinger beeinflusst und hatten neben methodischen Ansätzen auch dessen Weltbilder und Grundannahmen übernommen. Hellinger entwickelte ein differenziertes Konstrukt darüber, was die in einer Aufstellung zutage tretenden Phänomene konkret zu bedeuten haben. Der Aufstellungsleiter verfügt damit über die Deutungshoheit. Viele Aufsteller „nach Hellinger“ vermitteln ihre Interpretationen über das, was in einer Aufstellung geschieht, nicht als Hypothese, sondern als Wahrheit. Diese Infragestellung kommt einem Sakrileg gleich.

Im „systemisch-phänomenologischen“ Ansatz, wie Aufstellungsarbeit nach Hellinger heute meist genannt wird, sind die für eine Lösung notwendigen Schritte oftmals festgeschrieben. So wird mitunter allen Ernstes behauptet, dass ein Vergewaltigungsoffer erst dann seinen Seelenfrieden wiederfinden kann, wenn es sich innerlich vor dem Täter verneigt. Abgesehen davon, wie man solch eine Aussage moralisch bewerten mag: Diese Herangehensweisen und Aussagen sind in ihrer Rigidität mit NLP-Grundannahmen unvereinbar.

Aufstellungsarbeit wurde in ihren Anfangsjahren hauptsächlich mit der Person Bert Hellingers assoziiert und polarisierte die bereits etablierte Szene der Systemtherapeuten. Nach anfänglicher Ablehnung begannen manche unter ihnen jedoch zwischen Hellinger und der Methode zu unterscheiden. Gunthard Weber, der sich aufgrund seiner Zusammenarbeit mit Hellinger zunächst mit seinen Kollegen der renommierten Heidelberger Schule überworfen hatte, distanzierte sich später von Hellinger und entwickelte neue Ansätze der Aufstellungsarbeit.

In der NLP-Szene am bekanntesten sind wohl die „Systemischen Strukturaufstellungen“ von Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer. Nachdem das Münchener Therapeutenpaar Aufstellungen bei Hellinger kennengelernt hatte, entwickelten beide unter dem Einfluss von Steve de Shazers Kurzzeittherapie und Gunther Schmidts hypnosystemischem Ansatz ein eigenes Verständnis von Aufstellungsarbeit. Ein Verständnis, welches konstruktivistisch geprägt und somit kompatibel mit den Grundannahmen des NLP ist. Und auch zahlreiche Aufstellungsleiter, die sich Hellinger nach wie vor verbunden fühlen und in dessen Netzwerk gelistet sind, emanzipierten sich in zentralen Sichtweisen – und zwar mit einem eigenen Stil, der in vielerlei Hinsicht mit dem NLP vereinbar ist.

Methodische Verwandtschaft

Bei allen Unterschieden in Setting und Herangehensweisen speisen sich Aufstellungsarbeit und NLP aus gemeinsamen Quellen. Virginia Satir übte bekanntermaßen großen Einfluss auf die Entwicklung des NLP aus. Die von ihr entwickelte Familienskulptur gilt als einer der zentralen Vorläufer der Aufstellungsarbeit und diente bereits Thea Schönfelder als Grundlage bei der Entwicklung ihres Ansatzes.

Veränderungsarbeit im NLP basiert hauptsächlich auf der Vorstellung, dass durch die Unterstützung des Beraters unbewusste Abläufe („Programme“) verändert werden. Dabei kommen hypnotische Sprachmuster nach Milton Erickson zum Einsatz. Auch Aufstellungen können generell als ein kollektives Trance-Setting beschrieben werden. Hellinger benennt in einem Interview den Einfluss der

Hypnotherapie: „Hypnotherapeuten wie Jeff Zeig, Stephen Lankton und auch Stephen Gilligan waren wichtig für mich.“ Und auch: „Das, was mit der Ericksonschen Arbeit und dem NLP (! – d. A.) auftauchte, habe ich sofort aufgegriffen und integriert.“

Bindeglied: Soziales Panorama

Durch die Arbeit des niederländischen NLP-Trainers Lucas Derks schließlich wurde ein zentrales Prinzip der Aufstellungsarbeit aus dem NLP heraus verständlich. Sein Modell des „sozialen Panoramas“ beruht auf NLP-Grundannahmen, greift auf NLP-Methoden zurück und liefert einen Erklärungsansatz dafür, warum Aufstellung überhaupt funktioniert. Derks legt dar, dass das Erleben von sozialen Beziehungen auf die unbewusste Repräsentation anderer Menschen im mentalen Raum zurückzuführen ist. So gesehen stellen wir unser soziales Umfeld permanent mental auf. Die Entdeckungen von Derks sind das Bindeglied zwischen Aufstellungsarbeit und NLP und schließen damit eine zentrale Lücke im Verständnis ihrer Kompatibilität. Eine öffentliche Diskussion über Kompatibilitäts- und Abgrenzungskriterien zu Aufstellungskonzepten hat in der NLP-Community kaum stattgefunden. Manche anderen Verbände sind

da bereits ein Stück weiter. Bereits im Jahr 2003 verfasste der Vorstand der „Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)“ eine Stellungnahme mit dem Ziel „einerseits die positiven Aspekte der Familienaufstellungen anzuerkennen, ... andererseits aber ... Unvereinbarkeiten mit systemischer Theorie und Praxis aufzuzeigen.“

Viele der auf der Website der DGSF veröffentlichten und nachfolgend zitierten Postulate sind meiner Ansicht nach hochvereinbar mit NLP-Vorannahmen.¹

Kriterien für die Kompatibilität

„Sollen die Möglichkeiten der Familienaufstellung innerhalb der Systemischen Therapie und Beratung genutzt werden, gelten nach Ansicht des Vorstandes folgende Bedingungen“:

- Es bedarf „eines Therapeuten, der weiß, dass er nicht die ‚wahre‘ Sicht kennen kann, der den KlientInnen und ihrer Sichtweise mit empathischer Sensibilität und Respekt begegnet, ihre Autonomie achtet sowie Vielfalt und eine Erweiterung von Handlungsoptionen auf Seiten der KlientInnen fördert“.
- Ziel der Aufstellung ist es, „die Wahlmöglichkeit der KlientInnen zu erhöhen“.

- Es gilt „das therapeutische Selbstverständnis, dass die Klientin oder der Klient jeweils Fachfrau oder Fachmann für die eigenen Ziele ist und die TherapeutIn sich darauf beschränkt, gute Bedingungen für neue Lösungsmöglichkeiten zu schaffen“.
- Voraussetzung ist, dass „Aussagen von ‚Stellvertretern‘ und Therapeuten als Hypothesen gewertet werden und den KlientInnen jederzeit die Möglichkeit belassen wird, sie als momentan nicht nützlich zu verwerfen“.

Diese Formulierungen der DGSF könnten uns NLPlern als Anregung und Diskussionsgrundlage für die Frage dienen, wo die Möglichkeiten und Grenzen, Chancen und Risiken der Integration von Aufstellung und NLP liegen. Viele NLP-Anwender und Aufsteller haben diese Fragen längst pragmatisch für sich geklärt. Es ist Zeit für einen öffentlich geführten Diskurs, der auch in den betroffenen Verbänden geführt werden sollte. ◀◀



Zum Autor

Christian Rosenblatt

Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP), beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit NLP und Aufstellungsarbeit.

www.rosenblaetter.de

¹ <https://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm?searchterm=hellinger>.

NEU IM SORTIMENT!

Materialien für mehr Kreativität in Beratung und Coaching



Lebenslaufftreppe

In welcher Lebensphase befinde ich mich? Wo stehe ich? Welche Überschrift hat die Lebensphase? Welche Themen gibt es? Was sind meine Ziele?



Perspektiv**blick**

Katalog 6 kostenlos anfordern

www.perspektivblick.de · 0441 / 505025-5



WEISHEIT, ERKENNTNIS UND LIEBE

Für die Arbeit mit einschränkenden Glaubenssätzen entwickelten unsere Autoren ein neues Format: die Rose der Erkenntnis.

VON **PETRA UND
RALF DANNEMEYER**

Die Erkenntnis der „Innenwelt“, des Selbst, führt zu Lösungen in der „Außenwelt“. Darauf verweist schon die Inschrift im Apollon-Tempel von Delphi: „Erkenne dich selbst“. Doch wie geschieht dies?

Von der Insel Kreta ist die Legende um Ariadnes goldenen Faden überliefert. Ariadnes Vater, König Minos, sperrt das Ungeheuer Minotaurus, halb Mensch, halb Stier, in ein Labyrinth ein und muss ihm regelmäßig

Menschenopfer als Nahrung zuführen – so lange, bis ein Held den Minotaurus töten würde. Der Königssohn Theseus aus Athen scheint für den Kampf gerüstet. Doch wie soll er sich im Labyrinth zurechtfinden?

Die Antwort: Orientieren kann er sich nur, weil Ariadne ihm beim Betreten des Labyrinths ihren goldenen Faden reicht. So findet Theseus durchs Labyrinth und beendet den Fluch.

Diese Legende ist für uns *die* philosophische Metapher für die Ungeheuer, die im Labyrinth des Unbewussten lauern und sich als begrenzende Glaubenssätze, Ängste, Phobien und

weitere Limitationen zum Ausdruck bringen. Sie klopfen im Bewusstsein an. Wer die Reise ins eigene Labyrinth antritt, erkennt die positiven Absichten seiner Ungeheuer, die sich zu meist bald als Freunde erweisen. Der Mensch hat wieder ein Stück von sich erkannt und das hilft ihm, sein ganzes Potenzial zu entfalten.

Doch zuvor will die Angst vor dieser Begegnung bewältigt werden. Wie begegnet der Mensch auf der Suche nach Erkenntnis im Labyrinth seinen Ungeheuern auf eine erträgliche, im NLP sagen wir: eine ökologische, Weise?

Die logischen Ebenen, neu gedacht

Die logischen Ebenen, Mitte der 80er-Jahre von Robert Dilts entwickelt, gehören zu den wichtigsten NLP-Modellen. Nach Dilts' Auffassung ist das menschliche Gehirn in Form hierarchisch geordneter Ebenen organisiert. Mithilfe seines Modells könne die richtige Ebene gefunden werden, auf der ein Problem angesiedelt ist. Dabei setze eine Veränderung auf einer Ebene die Arbeit auf der nächsthöheren voraus. Die Aufteilung in Hierarchien wirkte auf uns schon während unserer eigenen NLP-Ausbildungen bemüht und technisch; sie hielt auch dem Test in unserer Coaching- und Seminarpraxis nicht wirklich stand. Wir suchten nach einer Darstellung, mit der wir das systemische Zusammenwirken abbilden konnten – und nach neuen Formatschritten.

Während einer Reise durch Frankreich entdeckten wir in der Kathedrale von Chartres ein in den Boden eingelassenes Labyrinth – und wir sahen sofort: Das ist es! Was wir dann noch darüber lasen, bestärkte unsere Entscheidung, die *Rose der Erkenntnis* zu kreieren. Das Anfang des 13. Jahrhunderts gefertigte Original enthält eine Darstellung des Kampfes von Theseus mit dem Minotaurus, bezieht sich also auf diesen griechischen Mythos. Und die Rose ist ein spirituelles Symbol für Weisheit, Erkenntnis und Liebe.

In unserem Modell unterscheiden wir zwei große Bereiche der Veränderung: den des Tuns – oder Wirkens – und den des Seins. Menschen geraten nach unserer Auffassung durch die Dualität von Tun und Sein immer wieder in Not. Sie sehnen sich so sehr nach X, doch X gehört sich vielleicht nicht, ist ihnen innerlich verboten oder zu schwierig oder jemand ist nicht mit X einverstanden – und so erschaffen sie Y: Tun und Sein geraten in Konflikt. Damit der Mensch dies erträgt, lenkt er sich und andere vom Sein ab,

denn im Inneren klopft etwas an, das gehört werden will. Und das X will.

Wie viele Menschen intensivieren ihr Tun, um sich bloß nicht mit dem Sein zu beschäftigen? Die Veränderungsarbeit auf unserer Rose der Erkenntnis läuft darauf hinaus, Tun und Sein in Einklang zu bringen. Wir nennen das *Wirken im Sein*.

Wir beginnen mit der Suche nach dem *stiftenden Glaubenssatz*, das heißt nach jenem Glaubenssatz, der die Angst oder die inneren Verbote seines Trägers offenbart. *Stiftend* nennen wir ihn deshalb, weil er im Inneren des Menschen Unruhe und Verwir-

eines Burnout zu uns kam: Nervosität, Einschlafprobleme, Traurigkeit, Rückzug aus dem Freundeskreis. Im Labyrinth ihres Lebens stecken geblieben, konnte sie auf dem Weg in die Mitte der Rose die Muster und Ursachen erkennen, die sie unbewusst selbst gesetzt oder zu lange erduldet hatte.

Sie hatte jahrelang versucht ihren Zustand zu verbessern, und zwar mit der berühmten Strategie „Noch-mehr-vom-Selben“: noch mehr Arbeit, noch mehr Anpassung an die Vorgaben des Managements, noch mehr Selbstverleugnung. Ihre Pfl-

Wir suchen nach dem stiftenden Glaubenssatz.

rung stiftet und damit Veränderung blockiert.

Der Weg durchs Labyrinth führt in den Mittelpunkt; auf dem Stempel der Rose steht der Klient auf dem Feld „Glaubenssätze“. Von hier aus beginnt die Veränderungsarbeit auf den sechs Rosenblättern mit den Bezeichnungen Umgebung, Handeln, Fähigkeiten/Fertigkeiten sowie Werte, Facetten der Identität, Spiritualität. Die drei Ausgangsfragen an den Klienten lauten:

1. Was willst du verändern?
2. Warum ist dir diese Veränderung wichtig?
3. Was bekommst du dann?

Aus den Antworten wird der hinter dem Veränderungswunsch stehende stiftende Glaubenssatz ermittelt. Dieser führt zu dem Bereich, also auf das jeweilige Rosenblatt, auf dem die Veränderung realisiert werden soll.

Eine Intervention für Karin

Karin¹ war Leiterin einer großen Pflegeeinrichtung, als sie mit Symptomen

geeinrichtung führte sie erfolgreich: gute Auslastung mit Warteliste, erstklassige Bewertung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK), Lob des Trägers für ihr menschlich wie ökonomisch vorbildliches Management, zufriedene Mitarbeiter – zu 99 Prozent war alles tipptopp. Doch das reichte nicht: Das fehlende Hundertstel nagte heftig an ihr. Führungskräfte mit Hang zum Perfektionismus kennen diesen Minotaurus gut – er heißt Selbstzweifel.

Nach dem Gang durchs Labyrinth erarbeiteten wir jenen Glaubenssatz, aus dem sich Karins Veränderungsbedarf ergibt. Auf unsere Frage „Was willst du verändern?“ antwortete sie: „Ich will meine berufliche Krise überwinden.“ Sie hatte im Übrigen vor, eine Führungskräfte-schulung zu besuchen, um ihre Führungsqualitäten, etwa Konflikt- und Zeitmanagement betreffend, zu optimieren. Karin stand in der Mitte auf dem Feld der „Glaubenssätze“. Es entspann sich ein Dialog. ▶

¹ Name geändert, der Fall ist echt. Die Klientin ist mit der Darstellung ihres Falles als Lehrbeispiel einverstanden. Die Intervention ist hier stark gekürzt wiedergegeben. Das vollständige Skript einer Intervention auf der *Rose der Erkenntnis* haben wir in unserem „NLP-Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016, S. 241 ff) veröffentlicht.

„Ich darf die anderen nicht enttäuschen. Ich muss immer gut sein in dem, was ich tue.“

Coach (C) lenkt ihren Blick auf das Rosenblatt „Fähigkeiten/Fertigkeiten“: Was kannst du, wenn du das lernst?

Karin (K): Je mehr Führungsmethodik ich beherrsche, desto besser und erfolgreicher werde ich das anwenden.

C: Du möchtest also eine bessere und erfolgreichere Führungspersönlichkeit sein?

K: Ja!

C: Dann schau jetzt auf das Blatt „Facetten der Identität“. Wer bist du, wenn du eine bessere und erfolgreichere Führungspersönlichkeit bist?

K wird rot, bekommt feuchte Augen und beginnt zu weinen. Dann flüstert sie: So will ich gar nicht sein, so wollen mich die anderen haben!

C: Was bedeutet das?

K: Ich darf die anderen nicht enttäuschen. Ich muss immer gut sein in dem, was ich tue.

Das war Karins stiftender Glaubenssatz. Wir fragten sie weiter: „Was willst du stattdessen?“

K: Eine glückliche, freie Frau sein, meiner Bestimmung folgen!

Karins Eingangsvermutung, der Veränderungsbedarf spiele sich auf der Ebene der Fertigkeiten/Fähigkeiten (Tun) ab, ist schon nach wenigen Minuten widerlegt, und zwar durch die Klientin selbst.

C: Du hast gesagt, du hättest eine Krise in der Arbeit?

K: Nein, ich habe eine Identitätskrise. Ich will das alles nicht mehr!

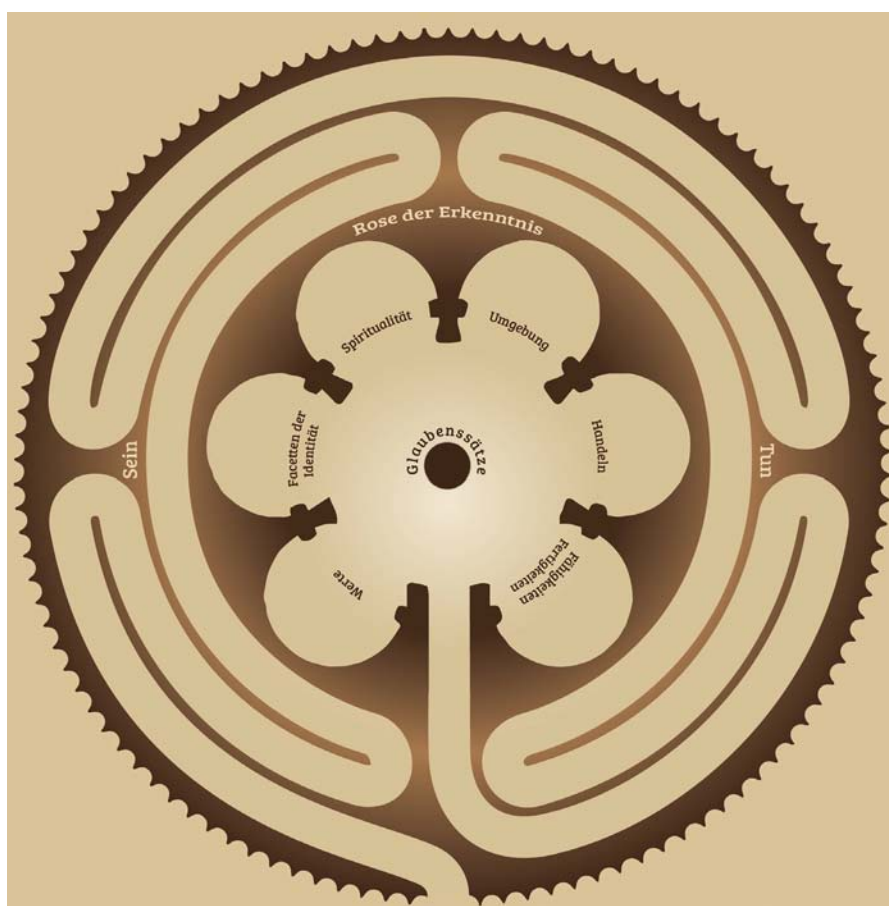
Im weiteren Verlauf der Arbeit ermittelten wir konkret, was es für Karin bedeutet, eine „glückliche, freie Frau“ zu sein. Dafür assoziierten wir sie auf dem Blütenblatt „Werte“ in

den gewünschten Zustand. Für Karin bedeutete dies: *selbstbestimmt leben, soziale Kontakte haben und Menschen im Alter oder mit Handicaps diese Selbstbestimmung ebenfalls ermöglichen*. Auf dem Blütenblatt „Facetten der Identität“ assoziierten wir sie in „Frau sein“. Die herausgearbeiteten Submodalitäten sind *weich, leicht, bunt und schwebend*.

In der durch Trance unterstützten Arbeit auf dem Blatt „Spiritualität“ erschienen Karin ein Adler, der sich in die Lüfte erhebt, ein Indianer, der seinen Stamm beschützt, und eine Elfe,

die andere Wesen heilen möchte. Archetypen. Daran konnten wir wunderbar eine Veränderung begrenzender Glaubenssätze, eine Disney-Zielsuche und eine Zielfarbeit auf der Timeline anschließen!

Das Ergebnis: Karin leitet heute eine kleinere Einrichtung des Trägers und hat dort die Freiheit, zusammen mit ihren Mitarbeitern alternative Methoden zu erproben. Sie entwickelte dafür Formate in Kombination aus NLP, Kunsttherapie und Kinästhetik. Dabei findet die Kommunikation mit bewegungseingeschränkten Menschen über Berührung und Be-



wegung statt. Karins Ziel hier: höchstmögliche Selbstbestimmung für ihre Klienten und Mobilität trotz der Limitationen – an etwas arbeiten, das in ihrer Welt Sinn macht. Karin lebt jetzt ihre Mission. Sie wirkt im Sein. «



Zu den Autoren

Dr. Petra Dannemeyer
und **Ralf Dannemeyer**

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



Die wichtigsten Veränderungen

NLP-kundigen Lesern fallen die Unterschiede zwischen den logischen Ebenen nach Robert Dilts und unserer *Rose der Erkenntnis* gleich ins Auge:

1. Die Hierarchie wurde zugunsten einer systemischen Darstellung aufgehoben.
2. Einführung eines TUN- und eines SEIN-Bereichs.
3. Die *Glaubenssätze* werden im Zentrum neu angeordnet und verbinden beide Bereiche miteinander. Wir glauben, dass es eine eigene Kategorie *Glaubenssätze*, wie bei Dilts verwendet, nicht gibt. Vielmehr hat der Mensch Glaubenssätze entwickelt über diese Kategorien:

TUN

- Umgebung,
- Fähigkeiten/Fertigkeiten,
- Handeln,

SEIN

- Werte,
- Facetten seiner Identität
- Spiritualität/Mission.

4. „Verhalten“ haben wir durch „Handeln“ ersetzt und „Fähigkeiten“ durch „Fähigkeiten/Fertigkeiten“ ergänzt. Damit haben wir diese Bezeichnungen der Terminologie der psychologischen bzw. soziologischen Wissenschaften angepasst.

5. Das Wort „Identität“ beschreibt die Gesamtheit eines Individuums, seine Persönlichkeit. Facetten der Identität sind Persönlichkeitsanteile. Unsere Arbeit ist keine Manipulation der Identität, wohl jedoch können *Glaubenssätze über Facetten der Identität* verändert werden.

Eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens mit der detaillierten theoretischen Begründung unserer Neuentwicklung finden interessierte Leser in unserem „NLP-Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016) ab Seite 237.

Akademie Blickwinkel

Ingrid Holler und Andi Schmidbauer GbR

Seminare, Ausbildungen und mehr

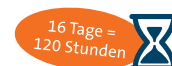
Mobile

Ausbildung zum Empathischen Coach
mit Schwerpunkt Gewaltfreier Kommunikation
Start: 23.-27.11.2016 in München



Knoten lösen

Mediationsausbildung auf Basis
der Gewaltfreien Kommunikation
Start: 28.4.-1.05.2017 in München



Interessiert? Bitte fordern Sie auch unsere ausführliche Ausschreibung zur Ausbildung an.
Weitere Ausbildungen, Seminare und Trainings auf unserer Webseite www.akademie-blickwinkel.de.



Fraunhoferstraße 23 ■ 80469 München ■ 089 - 651 55 02 ■ info@akademie-blickwinkel.de ■ www.akademie-blickwinkel.de



FLEXIBILITÄT UND STÄRKE

NLP, systemische und hypnosystemische Konzepte im Resilienz-Training.

VON **SEBASTIAN MAURITZ**

Die Bedeutung des Wortes Resilienz lässt sich vom lateinischen „resilio“ („abprallen“, „zurückspringen“) herleiten. Im Zusammenhang mit Resilienz bemühen wir zuweilen das Bild des Stehaufmännchens oder vom Phönix aus der Asche. Das klingt vielleicht etwas dramatisch. Und es geht nicht darum, das Unvermeidbare zu vermeiden: dass wir straucheln oder auf irgendeine Weise scheitern. Es geht um die Frage, wie wir in krisenhaften Phasen unseres Lebens mit uns, unserer Veränderung und unserem

Umfeld umgehen. Wie wir wieder aufstehen.

Ich verstehe Resilienz als einen Meta-Ansatz für das Leben, als eine zentrale Kompetenz für die Bewältigung ständig wachsender Herausforderungen in Beruf und Alltag. Und gleichzeitig erfordert Resilienz, aus zukünftig erwarteten Krisen zu lernen und vorausschauend widerstandsfähig gegen Widrigkeiten der Umwelt zu werden. Es geht darum, Veränderungen vorwegzunehmen und gewissermaßen schon vorher, proaktiv, darauf zu antworten.

Resilienz zeigt sich vor allem bei Veränderungen bzw. in Krisen, in denen

wir mit gewohnten Verhaltens- und Denkmustern nicht mehr weiterkommen. Virginia Satir hat in ihrem systemischen Veränderungsmodell verschiedene Phasen beschrieben: den Status quo mit stabilen und gut geübten Verhaltens- und Denkmustern. Der wird gestört durch das sogenannte fremde Element, worauf der Mensch oder auch eine Organisation, eben: das System, mit dem Bestreben nach Erhaltung reagiert – auch beschrieben als Widerstand. Bei genügend großer Verstörung können die Reaktionen ins Chaos münden. Zur Neuorganisation braucht es dann eine transformierende Idee, neue Verhaltens- und Denkmus-

ter, die mit allerlei „Ehrenrunden“, wie Gunther Schmidt die Rückfälle in alte Muster nennt, integriert und praktiziert werden und so zu einem neuen Status quo führen.

Der Mensch reagiert auf Veränderungen mit Stress, was sich evolutionär über Zehntausende von Jahren als nützlich durchgesetzt hat, aber nur als Kurzzeit-Notfall-Programm gedacht war. Als Dauerlösung zieht es massive Folgekosten nach sich. Das Erwerben bzw. Verstärken von Resilienz ist gewissermaßen das Gegenprogramm, das uns heute befähigt, flexibel auf Stressoren unterschiedlichster Art zu reagieren und unseren Umgang mit diesen Stressoren zu verändern.

Ich beschreibe Resilienz somit auch als Flexibilitäts-Kompetenz, die uns widerstandsfähig macht und uns schneller wieder in unsere Mitte bringt. Resilienz ist wichtig zum Überleben, jeder Mensch hat sie – in unterschiedlicher Ausprägung. Und die gute Botschaft lautet: Der Grad der Resilienz ist veränderbar. Die Frage ist: wie?

Wer sich mit der Literatur befasst, findet zu den Bestandteilen der Resilienz mehr als 100 Begriffe. Ich beziehe mich in meinem Konzept auf einen Vorschlag von Franziska Wiebel, die zur Systematisierung das Modell der sieben Säulen der Resilienz in drei Praktiken (Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit) sowie vier Grundhaltungen (Akzeptanz, Bindung, Lösungsorientierung und Optimismus) unterscheidet. Im Folgenden zeige ich, mit welchen Vorgehensweisen und Formaten aus dem NLP und der (hypno-)systemischen Arbeit sich diese Praktiken und Haltungen trainieren lassen.

Akzeptanz – meint hier auch Selbstakzeptanz (kognitiv) und die einhergehende Selbstannahme (emotional). Sie kann durch G. Schmidts hypnosystemisches Restriktionsmodell trainiert werden sowie durch Varianten von Meta-Akzeptanz, also der Akzeptanz, dass es Dinge gibt, die nicht zu akzeptieren sind. Das heißt auch unterscheiden zu lernen zwischen Dingen, die ich jetzt verändern kann, und sol-

chen Dingen, die ich nicht verändern kann. So kann es sinnvoll sein, nach der zweitbesten Lösung zu suchen und zu akzeptieren, dass das eigene Sehnsuchtsziel aktuell nicht erreichbar ist. Dabei gilt es etwa in der Glaubenssatzarbeit jene Regeln aufzuspüren, mit denen wir uns selbst beschränken. Sie zeigen sich zum einen in der Form: „Wenn ich A tue, dann geschieht B“ sowie als Modaloperatoren in den Fragen „Was muss/soll ich tun?“ und „Was darf ich nicht tun?“ Die Arbeit mit Anteilen (NLP) bzw. das Seitenmodell (Hypnosystemik) können Inkongruenzen im Verhalten aufzeigen und erklären. Hier hilft es zu fragen,

liebar sein, und sie sollten mit kleinen Schritten erreicht werden können. Danach kommt die Frage, wie das Umfeld auf diese Lösung reagiert und ob die Lösung zu den eigenen Werten passt.

Optimismus – Es ist zuweilen schwer zu erkennen, dass das Glas halbvoll ist und nicht halbleer. Pessimismus ist offenbar eine Kompetenz, die uns die Evolution verlieh. In einer gefährlichen Umwelt war eben dasjenige Individuum im Vorteil, das mit bösen Überraschungen rechnete. Ein Training, das auf Optimismus aus ist, schafft eine gute Balance zwischen Negativ- und Positivfokus. Hier hilft

Resilienz ist wichtig zum Überleben, jeder Mensch hat sie.

welcher Anteil, bzw. welche Seite für ein Verhalten verantwortlich ist, um diese Anteile oder Seiten zu akzeptieren, mit ihnen zu kommunizieren und sie zu integrieren.

Bindung – meint die Beziehung zwischen Menschen, Gruppen und in Systemen, wobei wir zwischen Sach- und Beziehungsebene unterscheiden, da die Beziehungsebene oft mit Sachthemen vermischt und damit emotional belastet wird. Es gilt die Beziehungsebene zu stabilisieren und klarzumachen, dass etwa ein Feedback nicht die Beziehung infrage stellt. Bindung braucht zugleich Empathie, die sich z. B. über Mimikresonanz, das Erkennen von Emotionen in der Mimik des Gegenübers, trainieren lässt.

Lösungsorientierung – Hier bietet sich das NLP mit wohlgeformter Zielearbeit förmlich an, inklusive systemischem Öko-Check und Lösungen, die die eigenen Werte und die Werte des Umfeldes berücksichtigen. Die Lösungen sollten positiv formuliert, konkret beschreibbar, einfach, überschaubar, realistisch, mit einer kurzen Feedbackschleife versehen sowie durch eigenes Tun erreichbar und kontrol-

es schon einmal, den Fokus auf das zu legen, wofür ich dankbar bin. Und es hilft auch die Suche nach „dem Guten im Schlechten“ (Watzlawick).

Es ist einfach wichtig zu wissen, dass Menschen unter Stress ihre Kompetenzen teilweise oder komplett „vergesen“. Wenn es also gelingt, den Stress herunterzuregulieren, schaffe ich auch wieder Zugang zu meinen Ressourcen und Fähigkeiten. Das kann mit einem Wechsel in der Physiologie geschehen, etwa durch die von Amy Cuddy erforschte Power Pose, oder indem ich zeitlichen Abstand nehme oder einen „physiologischen“ Unterschied zwischen mir und dem Stressor schaffe, vielleicht tief durchatme, bewusst ein Lächeln aufsetze.

Selbstwahrnehmung – meint die Fähigkeit zu spüren, was mein Körper mir in bestimmten Situationen zurückmeldet, und diese Signale einordnen zu können. Das bedeutet die Schärfung der Sinne, aus NLP-Sicht ohnehin sehr wichtig. In Bezug auf Stress geht es in der Regel um Fokussierung und Wahrnehmungsfilter sowie um die kinästhetische Referenz bzw. die somatischen Marker ►

Emotionen sind Hinweise auf Bedürfnisse – Ärger ist ein Hinweis auf verletzte Werte.

emotionaler Reaktionen. Wir fragen im Training dann: Wie und wo in deinem Körper merkst du diesen Stress? Wie fühlt sich das an? Und auf einer Stress-Skala von 0 bis 10, wo bist du gerade jetzt? Das und mehr hilft die Selbstwahrnehmung zu trainieren.

Selbstreflexion – Hier ist die Fähigkeit, sich mit einer Meta-Position zu assoziieren, zentral. Das heißt, sich von außen zu betrachten – dissoziiert vom Erleben und mit dem Blick auf sich, um so den Kontext und die Reaktionen der Beteiligten zu reflektieren. Hierbei hilft auch die Erkenntnis, dass Emotionen Hinweise auf Bedürfnisse sind – zum Beispiel Ärger als Hinweis auf verletzte Werte oder ein Hindernis auf dem Weg zu meinem Ziel. Weitere hilfreiche Fragen sind: Wie habe ich es geschafft, dass es gut wurde? Oder auch: Wie habe ich es geschafft, dass es nicht geklappt hat? Und: Was kann

ich in einer ähnlichen Situation anders/besser machen?

Selbstwirksamkeit – meint das Bewusstsein, dass ich selbst etwas bewirken kann. Eine Folge des Resilienz-Trainings ist die Erhöhung dieser Bewusstheit und ein Repertoire gut geübter Muster und Routinen, mit denen ich die großen und kleinen Krisen des Alltags bewältige. Da hilft z.B. das Anknüpfen entsprechender Bilder, Worte, Ressourcen und Fertigkeiten. Die Frage lautet hier: Was kann mich in bestimmten Situationen an meine Kompetenzen erinnern?

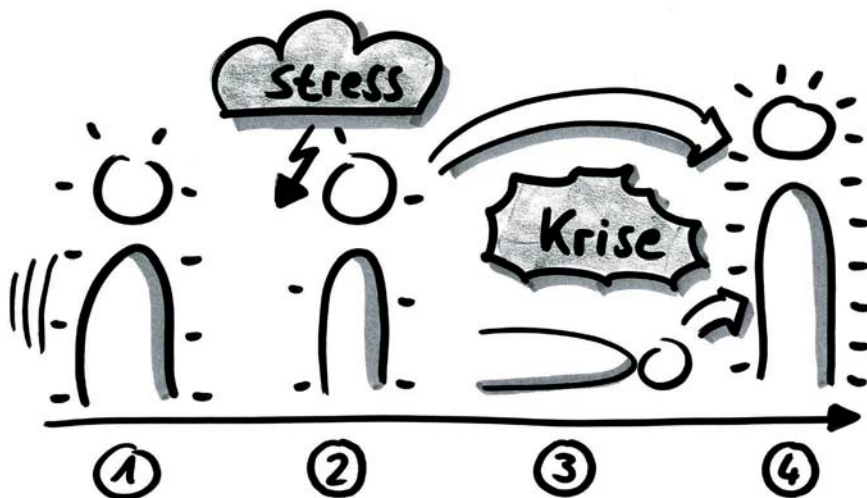
Auch Fokussteuerung auf Positives stärkt die eigene Wirksamkeit, z.B. mit Fragen wie „Was läuft gut?“ und „Was soll sich nicht ändern?“ Es hilft ebenso ein Tagebuch als Schatzkiste für wertschätzende Feedbacks, Erfolgserlebnisse und schöne Momente zu führen sowie vielleicht eines, in

dem ich störende Gedanken sozusagen ablege, damit sie nicht im Kopf umherschwirren.

Bei alledem geht es um gute Gewohnheiten. Auf diese Art jeden Tag Resilienz zu trainieren ist der einfachste und zugleich wirkungsvollste Weg, sie zu stärken.

Was kann ein solches Training bewirken?

- Wir reagieren flexibler auf herausfordernde Situationen und Veränderungen.
- Wir verlieren später und gewinnen schneller unsere Selbststeuerungsfähigkeit.
- Wir durchleben die kleinen und großen Krisen mit mehr Gleichmut und gehen gestärkt aus ihnen hervor.



Resilienz-Prozess – angelehnt an den Satir Change Prozess

1. Status quo; 2. Alte Muster funktionieren nicht mehr – System reagiert mit Stress;
3. Umgang mit dem Problem in Form von kleinen oder großen Krisen;
4. Resilienterer neuer Status quo



Zum Autor

Sebastian Mauritz

Resilienz-Lehrtrainer,
Lehrcoach und Lehrtrainer,
DVNLP.

www.resilienz-akademie.com

LITERATURNACHWEISE

Gunther Schmidt: Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Heidelberg, 3. Aufl., Carl-Auer, 2010

Sebastian Mauritz: Wenn schon Burn-out, dann richtig. 2. Auflage, Mauritz & Grewe, 2015

Sebastian Mauritz et. al.: Das Ginkgo-Prinzip. Mauritz & Grewe, 2009

Paul Watzlawick: Anleitung zum Unglücklichsein. Piper, 1983

NEU: Jetzt testen!



AB SOFORT
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 www.psychologiebringtdichweiter.de/einzelhefte

VON DER PARTITUR ZUR MUSIK

Über die Musikalität echter Begegnung.
Und die wahre Stärke des NLP.

VON FRANK GÖRMAR

„Unglaublich, wie tiefgehend wir miteinander gearbeitet haben! Dass so etwas möglich ist, nach nur fünf Tagen, hätte ich nie gedacht.“ Carolin aus unserer jüngsten Ausbildungsgruppe freut sich, nachdem sie gerade mit Mirjam aus einer zweistündigen „Change History“ im Klostergarten zurückgekommen ist. Beide haben rote Wangen und wirken tief berührt. Dabei mögen NLP-Formate oberflächlich wie Kochrezepte anmuten oder, schlimmer noch, wie mathematische Formeln! Die Einfachheit ihrer Form täuscht über die tiefen Tranceerlebnisse des Explorers¹ hinweg, desjenigen, der da auf Erkundungsreise in sein Ich geht. Die wenigen Prozessschritte etwa von „Change History“ haben das Potenzial, hochkomplexe innere Prozesse auszulösen, die heilsam wirken und befreiende Schritte zu sich selbst begünstigen.

Gustav Mahler fragte: „Was steht in der Partitur? Alles, nur das Wesentliche nicht!“² Ins NLP übersetzt sind unsere Formate die Partitur, die Prozessanweisung. Die sind an sich weder liebevoll noch kreativ oder empathisch. Dieser Umstand³ brachte dem NLP, zumindest bei jenen, die es nicht wirklich kennen, den Ruf ein, manipulativ und kühl zu sein. NLP-Formate bilden den Rahmen, den der Coach – erfahren und der Chancen des Augenblicks gewahr – füllen kann. Erst in der Lebendigkeit der Begegnung zwischen Coach und Coachee verbinden sich die Töne zur Musik. Komplexität entsteht im Inneren.

Was nutzt wissenschaftliche Fundierung

NLP ist nicht wissenschaftlich⁴? In Ordnung. Das muss kein Nachteil sein. Im Gegenteil. Diesem Umstand verdanken wir es, dass wir an einer sehr großen Breite an Themen arbeiten können. Die Basis des NLP ist konstruktivistisch. Wir gehen davon aus, dass jeder seine Landkarte der Welt konstruiert und dann auch nutzt, um sich in der Welt zurechtzufinden. Manchmal leiden wir an

der Art, wie wir unsere Welt erzeugen. Dann fokussieren wir unsere Aufmerksamkeit zuweilen auf jene Ausschnitte der Welt, deren Betrachtung uns in unserem Schlecht-Fühlen nur bestätigt. Akzeptieren wir also den Stand der Wissenschaft. Und lassen wir uns nicht davon abhalten, miteinander zu arbeiten und in Beziehung zu gehen. Wissenschaftlich fundiert hätten wir vor 300 Jahren noch nicht an der Psyche arbeiten können. Hegel soll einmal gesagt haben, er hätte keine Ahnung, wie die Verdauung wissenschaftlich erklärbar ist. Er würde einstweilen weiter verdauen. Wir können unsere NLP-Prozesse also auf innere Sachverhalte anwenden, die wir nicht notwendigerweise verstehen müssen. Wir wissen dennoch, was wir tun. Auch deshalb, weil wir den „physiologischen“ Zustand unseres Gegenüber genau im Blick haben und mit ihm empfinden, was er empfindet. Und nach der Intervention kann unser Gegenüber sehr leicht feststellen, ob es ihm besser geht und er eine neue Perspektive der Welt gewonnen hat. Gradmesser dafür ist die Tiefe der Begegnung. Mir wird das immer wieder in unseren Ausbildungen bewusst, etwa wenn Teilnehmer beschreiben, wie sie sich selbst erleben. Wenn sie erkennen, was mit ihnen ist und wohin sie wollen. Dann bekomme ich z. B. nach einem Kursblock E-Mails mit Sätzen wie diesen, den ein Teilnehmer schreibt, nachdem ihm klar wurde, dass er seine Haltung und sein Leben ändern möchte: „... die Energie dazu habe ich bekommen, ich weiß nicht genau aus welcher Richtung oder warum, aber ich bin froh, dass sie da ist!“

Meine Seele gehört mir!

Schon Fritz Perls plädierte dafür, dass Menschen die wunderbaren Werkzeuge kennenlernen sollten, die sonst bis

in die 60er-Jahre hinein nur in den psychotherapeutischen Praxen angewendet wurden. Und zwar nicht zur Vorbeugung. Ihm schwebten Menschen vor, „die die unsinnige Trennung zwischen dem Philosophen, dem Therapeuten und dem Pädagogen in ihrem Leben und in ihrer Arbeit überwinden.“ Die Gestalttherapie, die er entwickelt hatte, sei keine Technik, kein therapeutisches Schnellverfahren, sondern ein ernster Weg, sich selbst zu finden und zu wachsen. Und Wachstum sei ein Prozess, der Zeit braucht. (Aus einem Gespräch von Hilarion Petzold mit Fritz Perls 1969)⁵.

Die Schlankheit der NLP-Formate ermöglicht es Anfängern, schon nach wenigen Tagen mehr oder weniger tief gehende Prozesse bei anderen anzuleiten. Genau darin liegt eine wesentliche Stärke des NLP. Es ist gut, wenn Laien in die Lage versetzt werden, noch besser mit den Vorgängen in ihrer Seele beziehungsweise ihrem Seelenleben umgehen zu können.

Analog zu einem berühmten Spruch emanzipierter Frauen in den 70er-Jahren könnten wir sagen: Meine Seele gehört mir! Es braucht die asymmetrische Beziehung Arzt – Patient oder auch Coach – Klient gar nicht, um eigene seelische Verstrickungen lösen beziehungsweise Persönlichkeitsentwicklung vorantreiben zu können. Und der Laie, der mithilfe einfacher NLP-Formate dem anderen hilft Veränderungsprozesse auszulösen und dessen Weg einfühlsam begleitet, verändert und befreit sich auch selbst.⁶

NLP für alle?

In den Zeiten des NLP-Booms konzentrierte sich die öffentliche Wahrnehmung auf Selbstoptimierung sowie manche manipulative Möglichkeiten des NLP. In den zurückliegenden Jah-

ren hat sich unsere Methode jedoch einen sehr guten Namen in der Coachingbranche machen können. Befördert u. a. durch die 40- bis 60-tägige Ausbildung zum Coach bzw. Master-Coach (alles zertifiziert durch den DVNLP), was vom Umfang deutlich über dem der meisten angebotenen Coaching-Ausbildungen liegt. Außerdem unterliegt sie einer starken Qualitätskontrolle. Leider hat diese Fokussierung dazu geführt, dass NLP derzeit fast ausschließlich als Coaching-Methode wahrgenommen wird. NLP für alle? Ja, denn die Arbeit mit NLP braucht keine weltanschaulichen Voraussetzungen. Wir müssen nicht besonders esoterisch oder wissenschaftlich denken, um erfolgreich mit NLP arbeiten zu können. Systemdenken hilft, stellt aber auch keine notwendige Bedingung dar. Notwendig hingegen sind neben der NLP-Partitur die Demut vor der Komplexität der Persönlichkeit meines Gegenübers und die Freude an der Musikalität echter Begegnung als Phänomen in der Tiefe oder weit oben, eben spirituell. Wie es euch gefällt. ◀◀



Zum Autor

Dr. Frank Görmar

Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP), Biologe, Heilpraktiker. Explorers' Akademie für Kommunikation, Coaching und Führung.

explorers-akademie.de

1 In unseren NLP-Übungen nennen wir die Klienten bzw. Coaches „Explorer“.

2 Sergiu Celibidache (1912–1996, Dirigent) zitierte diesen Ausspruch Gustav Mahlers häufig. Das Zitat geht weiter: „Die Partitur ist ein Hilfsmittel, damit Sie zu einer Wirklichkeit kommen, die dann nur durch den Klang sich offenbaren kann. Die Partitur ist nur eine Gebrauchsanweisung, ein symbolisches Festhalten von Werten, die an sich gar nicht festzuhalten sind“. Gespräch mit Celibidache, Süddeutsche Zeitung vom 28./29.06.1980

3 sowie der Namensbestandteil „Programmieren“

4 Dies obwohl nach und nach wissenschaftliche Untersuchungen die Modelle des NLP bestätigen.

5 Frederick S. Perls: Grundlagen der Gestalt-Therapie. Einführung und Sitzungsprotokolle. 11., durchges. Aufl. Pfeiffer bei Klett-Cotta, 2002

6 Frank Dievernich: Bleib bei dir! In: Kommunikation & Seminar 5/2013, S. 48–50.



FÜHLEN ALS OB

Wie können wir uns Fähigkeiten berühmter Persönlichkeiten zu eigen machen? NLP-Modeling und systemische Perspektiven.

VON PETER KLEIN

Eine essenzielle Vorgehensweise des NLP ist das Modeling herausragender Persönlichkeiten mit dem Ziel, herausragende Eigenschaften und Fähigkeiten dieser Menschen zum Gemeingut zu machen. Und wo sind nun die Mozarts, Einsteins und Menschen wie Jesus? So einfach scheint die Sache wohl nicht zu sein. Grund genug sich zu überlegen, wodurch das Modeling womöglich gewinnen könnte. Nach meinem Dafürhalten bieten systemische Perspektiven bei diesen Überle-

gungen effektive Anknüpfungspunkte.

Unter Modeling verstehe ich einen Prozess, der Expertenfähigkeiten strukturell entschlüsselt und so aufbereitet, dass andere sie erlernen können. Über „Best Practice“ und „Benchmarking“ hinaus geht es dabei nicht nur um das sichtbare Verhalten, sondern auch um die dazugehörigen inneren Prozesse. Experten besitzen oft nur ein begrenztes bewusstes Wissen darüber, was sie tun. Modeling will gerade deren unbewusste Kompetenz zugänglich und gewissermaßen formalisierbar,

erlernbar machen. Ich erkunde beim Modeling also ebenso Werte, Glaubenssätze, Strategien, Repräsentationssysteme, Submodalitäten und Metaprogramme.

Wyatt Woodsmall, Urgestein des Modelings, macht auf die Grenze des Modelings aufmerksam, sobald es um Talent geht. Und NLP-Trainer Klaus Grochowiak spricht in einem Fachartikel¹ vom „Mythos Modeling“. Er gehe davon aus, dass die NLP-Begründer neben Modeling auch eine gehörige Portion an Kreativität brauchten, um etwas Neues, Eigenständiges zu entwickeln. Er-

¹ Klaus Grochowiak: Modeling, 2008, <http://www.cnlpa.de>

folgreiches Modeling braucht also neben Talent auch Ausdauer, etwa jahrelanges Üben, sowie die Unterstützung durch ausgezeichnete Lehrer.

The Method of Acting

Durch jahrelange Arbeit mit szenischen und Drehbuch-Aufstellungen sowie mit Experten von Film und Theater bin ich inzwischen überzeugt davon, dass der gesamte Bereich der Aufstellungen und des Schauspiels dem Modeling von großem Nutzen sein kann.

Nach dem von Konstantin S. Stanislowski (1863–1938) und Lee Strasberg (1901–1982) gemeinsam entwickelten „Method Acting“ beginnt ein Schauspieler das Kennenlernen einer Rolle mit der ersten Lektüre des Werkes, bei der er es analysiert und zu erfassen sucht und dabei auch seine Rolle erschafft. Dieser Prozess hat nichts mit Auswendiglernen oder Einstudieren zu tun, sondern vor allem mit einem Einfühlen in die Rolle, dem Erspüren der Resonanz, die zwischen Schauspieler und Rolle entsteht. In den meisten Fällen braucht der Schauspieler den Text erst im letzten Abschnitt seiner Arbeit.

Hollywood-Legenden wie Marlon Brando, Marilyn Monroe und James Dean gingen nach dieser Theorie von „The Method“ vor. Deutlich werden hier Parallelen zum Modeling-Prozess und einer beliebten Vorgehensweise in der NLP-Technik: Ich tu so, als ob ich der andere wäre. Oscar-Preisträger Ben Kingsley beschrieb einmal, wie er sich in Gandhi verwandelte²: „Wenn ich eine Szene mit indischen Schauspielern hatte, wurde ich indischer. Keine Vorbereitung hätte mir zeigen können, was ich von diesen Menschen lernte, als sie lachend auf mich zukamen. Sie berührten meine Kleider, und sogar meine Füße. Für mich ist das Information. Manchmal kann man nur

lernen, wenn man spürt, wie es für jemanden war.“

Parallelen zur systemischen Aufstellung

„Ihr sollt nicht spielen. Achtet auf eure Gefühle.“ So wies Regisseur Florian Henckel von Donnersmarck die Repräsentanten einer Aufstellung an, um vor der Produktion des Films „Das Leben der Anderen“ Anregungen für die Dynamik des Drehbuchs einzuholen.³ Für diesen Film hatte er später einen Oscar bekommen. Bei szenischen Aufstellungen von historischen Persönlichkeiten passiert

ten Spitzenleistungen bringen. Denn das Resultat ist vom Bewusstsein der zu modellierenden Person nicht zu trennen.

Nun gibt es Unterschiede zwischen der Arbeit eines Schauspielers und der Funktion des Teilnehmers einer Aufstellung. Der Schauspieler soll sich die Rolle erarbeiten, sie tiefer und tiefer durchdringen. Aufgabe eines Stellvertreters in einer Aufstellung ist es hingegen, möglichst unvorbelastet, ohne nachzudenken in die Rolle zu schlüpfen und aus dieser Perspektive einfach nur wahrzunehmen, was ist. Und nichts hinzuzufügen und nichts wegzulassen.

Man bekommt im Agieren ein Gefühl für diese Persönlichkeit.

etwas Ähnliches. Dieses sogenannte Aufstellungs-Phänomen fasziniert und ist schwer zu beschreiben: Man geht praktisch ohne Information in die Rolle eines Repräsentanten und bekommt plötzlich, im Agieren, ein ziemlich genaues Gefühl für diese Persönlichkeit. Ich erinnere mich an eine szenische Aufstellung von Buddha, Falco und Freud. Da setzte sich, und zwar noch in der verdeckten Phase, der Repräsentant von Buddha auf den Boden und begann zu meditieren. Obwohl er noch gar nicht wusste, welche Rolle er repräsentiert.

Wir gehen nach jahrelanger Erfahrung mit solchen szenischen Aufstellungen davon aus, dass wir durch spielerische Prozesse das Bewusstsein einer zu modellierenden Person viel tiefergehend zu erfassen vermögen, als das beim bisher üblichen Modeling geschieht. Auch dies vermögen weder Talent noch das Training von Fertigkeiten und die Präsenz zu ersetzen. Doch sie können uns näher an die angestreb-

Wir nutzen dabei Methoden der Trancetechnik und der Meditation: in unseren Ausbildungen am Institut Integral Systemics/Innere Form Zen-Meditation z.B. die Konzentration auf den Atem mit dem Ziel, sich leer zu machen von Emotionen und mentalen Zuständen, die nichts mit der (Repräsentanten-)Rolle zu tun haben. Für die Teilnehmer der Aufstellungen gilt es, aus dem rationalen Denken, ihren Glaubenssätzen und Konstrukten auszusteigen, auch aus ihren Vorstellungen, was in einer Aufstellung passieren sollte oder nicht passieren sollte. Es gilt, Absichten loszulassen („Hoffentlich spüre ich das Richtige“). Denn all diese Gedanken beeinflussen die Wahrnehmung des Repräsentanten. Es geht um ein möglichst achtsames Gewahrsein im Hier und Jetzt des „Anfängergeistes“, wie es im Buddhismus genannt wird. Und auch Schauspieler, die nach „The Method“ arbeiten, nutzen Meditations-techniken. ▶

² Gandhi, der Film. 1982, Interview mit Ben Kingsley. DVD

³ Psychologie Heute, Heft 5/2007

Spitzenleistungen sind oft vom Kontext und dem kulturellen Hintergrund abhängig.

Kontextübergreifender Lernprozess

Zum Schluss noch ein weiterer, wenig berücksichtigter Einflussfaktor auf den Erfolg von Modeling, und auch dieser stammt aus der Systemik: der Kontext und der kulturelle Hintergrund. Samt dem Umfeld, in dem sich der Mensch (oder das Unternehmen) befindet, samt Regeln und Ritualen, die dazugehören. Uns werden die prägenden Muster unseres kulturellen Hintergrundes dabei nur selten bewusst.

Womöglich wäre die Fusion von Chrysler und Daimler geglückt, wenn das Management bei Daimler sich mehr darauf eingestellt hätte, dass die amerikanische Mentalität eine ganz andere ist als die deutsche. Und dass dies alle wichtigen Prozesse bestimmt – von den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen über das Betriebsklima und die Innovationsbereitschaft des mittleren Managements bis hin zum konkreten Verhalten eines Arbeiters an der Montagestrecke.

Nach einer szenischen Aufstellung mit Buddha, Falco und Freud sind wir nicht automatisch erleuchtet oder begnadete Seelenversteher bzw. Sänger geworden. Doch wir haben vielleicht eine neue innere Ruhe gefunden, haben unsere poetische Ader entdeckt. Oder wir verstehen, was Freud angetrieben hat, ein Suchender zu sein, der sich nicht mit ersten Antworten auf wichtige Fragen zufrieden gab.

Mein Fazit: Es gibt ein paar Erkenntnisse zu beachten, wenn wir faszinierenden Figuren der Menschheitsgeschichte und ihren Spitzenleistungen näherkommen wollen. Hier sind sie in aller Kürze:

1. Klassische Erfolgskomponenten des NLP-Modelings sind Werte, Glaubenssätze, Strategien, Repräsentationssysteme, Submodalitäten und Metaprogramme.
2. Erfolgskomponenten erfolgreichen Modelings sind neben Talent das jahrelange Üben und die Unterstützung durch ausgezeichnete Lehrer.
3. Um Kreativität, Intuition und Bewusstsein z. B. von Pionieren zu modellieren, können Techniken aus dem Schauspiel, systemische Aufstellungen und Meditation neue Möglichkeiten eröffnen.
4. Zum Erlernen einer Spitzenleistung gehört also das Lernen, das Spielerische, das Vergessen (Loslassen) und das disziplinierte Üben in der Umsetzung. Das eine kann das andere nicht ersetzen. Eine Drehbuchaufstellung ersetzt z. B. nicht die Fähigkeiten/Fertigkeiten ein Drehbuch schreiben zu können.
5. Spitzenleistungen sind oft vom Kontext und dem kulturellen Hintergrund abhängig. Dies ist im Modellierungsprozess zu berücksichtigen sowie im Verstehen, was Modeling überhaupt ist, und in dem Versuch, erfolgreiches Modeling zu modellieren. ◀◀



Zum Autor

Peter Klein

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

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation

Überarbeitete und erweiterte Neuauflagen



Marshall B. Rosenberg Gewaltfreie Kommunikation

Das Grundlagenwerk für alle, die die Gewaltfreie Kommunikation kennenlernen und praktizieren möchten. Selbst eingefahrene Streitfälle lassen sich damit bearbeiten.

Überarbeitete und erweiterte Auflage mit einem neuen Kapitel über Konfliktklärung und Mediation.

224 S., kart. • € (D) 24,- • ISBN 978-3-95571-572-4



Ingrid Holler Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation

Das perfekte Begleitbuch zu Rosenbergs Grundlagenwerk! Es überträgt die GFK ganz praktisch in den Alltag und eignet sich besonders für das Selbststudium, enthält aber auch Anregungen für Gruppen und Seminare. Eine Fülle an motivierenden, kommunikativen Übungen!

Überarbeitete und erweiterte Auflage.
256 S., kart. • € (D) 24,- • ISBN 978-3-95571-573-1



Lucy Leu Gewaltfreie Kommunikation: Das 14-Wochen- Übungsprogramm

Ein Übungsbuch für Gruppen, die die GFK gemeinsam erlernen möchten. Sie erlangen das notwendige Hintergrundwissen und viele Anregungen und Übungen für die Praxis. Im Aufbau orientiert sich das Buch an Rosenbergs Grundlagenwerk.

Überarbeitete und erweiterte Auflage.
216 S., kart. • € (D) 24,- • ISBN 978-3-95571-574-8

Ihr Preisvorteil:

Basispaket Gewaltfreie Kommunikation – Grundlagen + Training

Besteht aus
Marshall B. Rosenberg, **Gewaltfreie Kommunikation** &
Ingrid Holler, **Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation**
480 S., kart. • € (D) 40,- • ISBN 978-3-95571-613-4



Bestellen Sie direkt beim Verlag: www.junfermann.de



WIR WELT- RETTER

Der Einzige, der stört,
ist der Trainer. Vor allem
dann, wenn er bekehren
und „heilen“ will.

VON BARBARA MESSER

Meine Güte, was für ein Lärm. Jetzt singen sie auch noch auf dem Flur! Leicht verärgert widme ich mich wieder meiner Arbeit. Die Pausenzeit ist bald vorüber und es gilt, noch ein neues Flipchart zu gestalten. Die ausgelassene Stimmung der Teilnehmenden nervt mich. Und ich denke: Können die nicht einfach ein bisschen ruhiger sein? Dann wären sie auch danach etwas konzentrierter als bisher! Und schwups, schon steckt meine Gruppe in der Kategorie „schwierige Teilnehmer“.

Ein Beispiel aus meinen Leben als Trainerin. Das vielleicht Tröstliche: Ich bin damit nicht allein. Folgende Stilblüten habe ich so oder so ähnlich schon bei Kolleginnen und Kollegen abgelauscht:

„Wer hat denn nun gar keine Ahnung von Kommunikation?“

„Ich hole Sie genau da ab, wo Sie gerade sind.“

„Was Ihr braucht, ist ...!“

„Als Trainer muss man sich eben auch zum Affen machen.“

„Dieses Coaching-Tool ermöglicht es dir, mit meinen Impulsen und viel Schmackes, dein Leben so zu gestalten, so wie du es brauchst.“

„Ich mache da was mit Resilienz.“

„Ich lass doch nicht vor so vielen Leuten die Hose runter!“

„Deine Glaubenssätze mache ich dir weg, das kostet 600 Euro, ist dann NLP und braucht ein extra Seminar.“

Vermutlich lernen alle Trainer (und ich meine hier immer auch Trainerinnen) in ihrer Ausbildung das Johari-Fenster kennen, benannt nach seinen Erfin-

dern Joseph Luft und Harry Ingham. Vor gut sechzig Jahren beschrieben sie mit dieser Grafik (siehe S. 52) u. a. den Ort des „blinden Fleckes“, d. h. jenes Teil unseres Selbst, den wir als Persönlichkeit selbst nicht wahrnehmen, die Empfänger unserer Botschaften allerdings schon. Denn blinde Flecke machen sich durch Abwehrmechanismen bemerkbar. Weshalb es gut ist, sie zu kennen, vor allem, wenn man mit Menschen arbeitet.

Und wie oft erlebe ich Kollegen, die sich offenbar nicht bewusst sind, wie inkongruent und unauthentisch sie wirken. Trainierende, Coaches oder auch Speaker sind sich selbst im Wege und stehen dann dort herum! Die Folgen: Sie langweilen ihr Publikum, sie verhindern eine gute Beziehung zu ihm und verfehlen damit jene Atmosphäre, die ein wirksamer Lernprozess braucht. Das weckt zuweilen einen provokanten Gedanken in mir: Die einzigen, die im Seminar oder Coaching wirklich stören, sind wir selbst. Wann ist das der Fall? Wenn dem Trainierenden nicht bewusst ist:

- welche einengenden Glaubenssätze er über sich, sein Publikum oder auch das Thema in vielerlei Form von sich gibt,
- dass sein verborgenes tieferes Anliegen (Bedürfnis) unbeholfen, aber deutlich zum Ausdruck kommt,
- welche Unstimmigkeiten es zwischen seiner Haltung und seinem Verhalten gibt, was auch deutlich durch die Körpersprache wird.

Es geht gar nicht darum, die blinden Flecke irgendwie „wegzumachen“. Ganz im Gegenteil. Sie sind ja ein Teil von uns. Und wir staunen ja zuweilen

darüber, bei welchen Gelegenheiten wir ihnen begegnen. Es geht um das Wissen, dass wir sie haben. Und um die Frage, wie sie uns bewusst werden können. Etwa, indem wir erkennen, wo wir abwehren.

Damit bin ich bei meinen „singenden“ Teilnehmern aus dem Eingangsbeispiel. Es ist ein ganz normaler Samstag in meiner Trainerausbildung. Na, vielleicht doch nicht ganz so normal, wie sonst. Privat habe ich gerade einen Trauerfall zu bewältigen, ein Freund ist verstorben. Die Beisetzung ist am nächsten Tag, und da ich das Seminar nicht mehr absagen konnte, werde ich also nicht teilnehmen. Ich habe der Ehefrau meines Freundes dafür eine Trauerrede versprochen, die bis zum Abend fertig sein sollte.

Ich bin ja wohl Profi genug, um damit klarzukommen, oder?

Die Gruppe ist gelöst, sicher und herzlich im Miteinander, unterstützt sich nahezu vorbildlich in den einzelnen Lernprozessen. Und dennoch stimmt etwas nicht. Immer wieder mahne ich zur Ruhe, bitte um mehr Konzentration, wünsche mir, dass sie tiefer eintauchen ins Thema. Innerlich ärgere ich mich über die Oberflächlichkeit eines Teilnehmers und jemand anderes beginnt auch zu nerven, indem er „dauernd“ fragt. Und nun singen sie auch noch!

Wenn ich merke, dass Dinge mich nerven, ziehe ich mich kurz zurück. Im Seminar gehe ich z. B. hinter eine der Pinnwände – Richtung Cockpit gewissermaßen – und nehme einen Schluck Wasser. Jetzt in der Pause trete ich auf den Rasen vor der Terrasse des Seminarhotels, knie mich hin und suche nach vierblättrigen ▶

Ich sehe mein „Need“, dessen ich bedarf: Trost, Rücksichtnahme. Und ich sehe – Neid.



Kleeblättern. Ich finde sie meist rasch, und freue mich an der Ausbeute, die ich oft gleich darauf verschenke. Sofort bin ich in einem anderen Modus. Ich sehe mein „Need“, dessen ich bedarf: Trost, Rücksichtnahme. Und ich sehe – Neid. Ja, ich bin neidisch. Auf die anderen, deren Gelöstheit, Lachen, Albernheit, ihr gemeinsames Lied in der Pause. Das Leben ist so ernst und trägt mir so wichtige Dinge auf, und die dürfen hier herumalbern!

Wer den Teufel erkennt, hat ihn schon entzaubert.

Und dann begeben sich in die Position der Teilnehmenden und erkennen ihre gute Absicht. Und den Grund, warum sie sich auf diese Weise Luft verschaffen. Sie sind erleichtert und gelöst, weil sie soeben im Seminar so intensiv zu ihren eigenen Lebenswegen gearbeitet haben. Die Gruppe ist dabei zusammengedrückt, das beflügelt sie. Sie brauchen mich nicht. Ich könnte mich zurücknehmen und von außen draufgucken. Und ich ertappe mich, wie ich leise mitsinge. Zurück im Seminarraum drehe ich den MP3-Player auf und lasse bis zum Ende der Pause Musik in den Raum.

Warum ist es für uns zuweilen schwierig, mit solchen Situationen klarzukommen? Wir sind ja oft mit dem Wert nach Anerkennung beschäftigt, ein recht gesunder, positiver Narzissmus ist eine zentrale Triebfeder. Und oft entdecke ich gerade bei KollegInnen so ein Pfauen-Gen: „Seht her, welch Spezialist oder Spezialistin ich bin!“ Die Grenze zum ungesunden Narzissmus ist fließend. Schon früh hörte ich den Satz: „Hast du ein Problem, mach einen Beruf daraus!“ Und zwar nicht nur von NLPern.

Natürlich ziehen Trainer und Coaches bestimmte Themen an. Da geht's uns wie einer Frau, die schwanger ist: Plötzlich sehen wir überall dicke Bäuche und Kinderwagen. Ist „XY“ unser aktuelles Thema, sehen wir es rasch in allen anderen. Und können als Trainer und Coaches womöglich nicht wirklich erkennen, wie unser Gegenüber – gleichviel ob Kursant oder Coachee – aufgestellt ist.

Die Neurodidaktik lehrt uns, dass unser Gehirn nach einer Übereinstimmung sucht. Fachleute nennen das Konsistenzregulation. Versucht jemand, uns ein X für ein U vorzumachen, etwa in Trainings und bei Vorträgen, sind wir in einer gewissen Habacht-Haltung. Und auf der Hut. Nehmen wir bei unserem Gegenüber Unstimmigkeiten wahr, sind wir damit beschäftigt, diese Aspekte irgendwie miteinander in Einklang zu bringen. Denn wir streben nach einem konsistenten (stimmigen, glaubwürdigen) Bild von den Dingen um uns herum. Gelingt das nicht, sind wir irritiert, verwirrt und reagieren ablehnend.

Eine Vielzahl von Trainings, Trainingssequenzen, Präsentationen sind gut – gar keine Frage! Es gibt Seminarstunden, die sind einfach exzellent und hervorragend geeignet, das Publikum zu bereichern. Und es gibt Trainings, die sind schlecht oder enthalten Elemente, die weder dem Thema noch den Lernenden zuträglich sind.

Wer von uns sagt dann etwas? Und wie geben wir ehrliches Feedback? Wie schaffen wir uns als Trainer eine echte Feedback-Kultur?

Ich Sorge für Feedback, indem ich meine Teilnehmer oder auch Coachees

frage: Wie habt ihr, hast du diesen Prozess, dieses Training, dieses Coaching erlebt? Was hättest du noch gebraucht? Wo oder wann hättest du etwas anderes gebraucht? Was war wohltuend, förderlich?

Und ich befrage mich selbst am Ende etwa eines Seminartages: Was war heute schwierig? Was genau gab es zu lernen? Wo holperte ich? Was war unklar? Wo habe ich womöglich auch etwas aus dem „normalen“ Leben vermischt? Schließlich nutze ich die Supervision, um Ungereimtheiten, Widersprüche für mich zu klären. Welche Suggestionen oder hinderlichen Glaubenssätze nehmen andere an mir wahr? Wo bin ich unklar? Welche Anregungen haben Supervisoren für mich?

Um klar und unbefangen in meinen Seminar-Themen zu sein, um gut reflektieren zu können, warum ich manches Mal so bin, wie ich in Seminaren, Coachings und bei Vorträgen eben bin, brauche ich also Feedback.

Auf meinem Weg zur NLP-Trainerin lernte ich bei demselben „Meister“, bei dem ich bereits den Master-Kurs absolviert hatte. Und er begann sei-

	Mir bekannt	Mir unbekannt
anderen bekannt	Öffentliche Person	Blinder Fleck
anderen unbekannt	Mein Geheimnis	Unbekanntes

Diagramm zur Darstellung der vier Quadranten des Feedback-Prozesses:

- Öffentliche Person:** Mir bekannt, anderen bekannt. Ein Pfeil zeigt nach oben mit der Beschriftung „ich gebe preis“.
- Blinder Fleck:** Mir unbekannt, anderen bekannt. Ein Pfeil zeigt nach rechts mit der Beschriftung „Andere teilen mir über mich mit“.
- Mein Geheimnis:** Mir bekannt, anderen unbekannt.
- Unbekanntes:** Mir unbekannt, anderen unbekannt.

ne Seminartage mit einer Morgenrunde: Wie geht es euch, was treibt euch um? Was ist offen geblieben vom letzten Mal, was hat sich bei euch getan – diese Dinge. Unser Ausbilder hörte sehr aufmerksam zu. Danach stellte er stets ein Format oder ein Thema vor. Dazu wählte er jemanden aus dem Kreis der Teilnehmenden, dessen Anliegen ihm im „Morgenrunden-Small-Talk“ aufgefallen war.

Da wurde es rasch „persönlich“, denn natürlich waren unserem Ausbilder unsere blinden Flecke nicht verborgen geblieben. Und denen zu begegnen – gewissermaßen coram publico – das ist nicht leicht. Was traf ich bei mir selbst an? Meine Ungeduld, meinen Anspruch, intellektuell stets „attraktiv“ sein zu müssen. Immer eine Idee für etwas „Neues“ zu haben: *Komm, wir machen das mal rasch!* war einer meiner Lieblingssätze. Was für ein Schreck erkennen zu müssen, wie sehr dieser Satz dazu einlädt, luschtig zu werden. Oder die Sorgfalt anderer zu missachten. Tut weh und ist heilsam. Fördert den Mut, sich für die eigenen blinden Flecke zu öffnen.

In meiner Ausbildung zur Lehrtrainerin für Suggestopädie half mir später die Auseinandersetzung mit der eigenen suggestiven Wirkung. Und in intensiver Theaterarbeit lernte ich, wie Unklarheiten und tiefe persönliche Überzeugungen sofort in Körpersprache, im persönlichen Rhythmus sichtbar werden, und wie ich damit umgehen kann.

Unsere seelischen Wunden und Schattenseiten tragen wir, ohne dass es uns bewusst ist, auf der Nasenspitze herum. Das sorgt zuweilen für eine diffuse Inkongruenz im persönlichen Ausdruck. Was besonders störend ist, wenn wir als Trainer agieren. Ein bisschen Demut tut uns also gut. Es gilt zu erkennen, zu akzeptieren, dass es notwendigerweise eine irgendwie geartete Inkongruenz oder Inkongruenz in uns gibt. Und es gilt diese unsere Seite zu integrieren. Wir werden staunen, wie sich unsere Haltung

anderen Menschen gegenüber unmittelbar verändert.

Für mich gehört es übrigens auch dazu, mich immer wieder in den Status einer Lernenden zu versetzen: immer wieder einmal einen Kurs zu belegen, etwas Neues zu lernen, Vertrautes aus einer anderen Sicht zu beleuchten. So bekomme ich Impulse, etwas Unbekanntes auch in mir selbst zu betrachten. Vor allem wenn ich denke, dass ich schon alles dazu weiß.

In dem Moment, wo ich als Trainerin feststelle, dass ich bekehren, heilen, behandeln oder gar die Welt retten will, sollte ich innehalten. Und zwar, um meine aktuellen, meist verborgenen Anliegen zu klären. <<

Theater-Skills für Trainer und Coaches

Start: 5.01.17

Wirkungsvolle Coachings, lebendige Seminare

die besten 70 Übungen & Spiele aus der Theaterpädagogik, Impro, Theater-Elemente fürs Coaching, authentisches Theater, Embodiment, Rollenarbeit, Performance, Ort: Herrenberg bei Stuttgart, 6 x 3 Tage
kostenloser Infoworkshop am 11.11.16, 15:00 bis 18:00 Uhr

Tübinger Akademie für Weiterbildung

Friedrichstr. 7, 72138 Kirchentellinsfurt

Tel: 07121 / 600131 info@tuebinger-akademie.de

www.tuebinger-akademie.de

**Tübinger Akademie
für Weiterbildung**

Systemische Beratung, NLP, Theaterpädagogik, TZI, interaktive Aufstellungen, Gruppendynamik, GfK, Genogrammarbeit, Embodiment
Ort: Bad Liebenzell, Burg Liebenzell
DGSv anerkannt, 2-jährige Ausbildung, 14 x 4 Tage

Systemisch-integrativer Beratungsansatz

Start: 22.02.17

**Ausbildung
zum/zur
Supervisor/in**



Zur Autorin

Barbara Messer

Berlin, Trainerin, Coach, Rednerin und Ausbilderin mit den Schwerpunkten internationales Train the Trainer, Führungskräfteentwicklung, Resilienz etc.
www.barbara-messer.de



ES IST DER RAPPORT, STUPID!

Wie wir die kommunikative Allianz aufbauen.

VON ADRIAN SCHWEIZER

Der Bremer Neurobiologe Gerhard Roth stellt in seinem Forschungsbericht¹ über die Wirksamkeit therapeutischer Interventionen fest, dass über 50 Prozent des Erfolges einer Intervention davon abhängen, ob der Therapeut oder Coach in der Lage ist, mit seinem Gegenüber eine therapeutische Allianz einzugehen. Was meint er mit der therapeutischen Allianz und wie baut man sie auf? Für Roth ist die therapeutische

Allianz dann gegeben, wenn der Therapeut fest davon überzeugt ist, dass er dem Klienten helfen kann und dass er über die erforderlichen Instrumente, Fähigkeiten und Techniken verfügt. Der Klient andererseits muss davon überzeugt sein, dass der Therapeut ihm helfen kann. Beide glauben also an das gemeinsame Unterfangen. Was Roth beschreibt, wird im NLP als Rapport bezeichnet: Der Klient glaubt, dass Hilfe möglich ist und vertraut dem Coach, dass er ihm helfen kann. Der Coach vertraut sich selbst

und dass er dem Klienten helfen kann. Rapport wird im klassischen NLP mit Pacing und Leading initiiert oder, wie es mir John Grinder im April 2016 in einem Gespräch in Wien beschrieb, mit „Micro-Muscle-Mirroring“: Man beobachtet den Atemrhythmus des Klienten, seine Wortwahl, seine Bewegungen, seine Schrittfolge und synchronisiert sich mit diesem bis zum „Gleichklang“. Dann „führt“ man den Coachee in die Richtung, die für die Intervention notwendig ist. John erzählte noch, wie er vor Jahren fest-

¹ Roth, G.; Strüber, N. (2014): Wie das Gehirn die Seele macht. Klett-Cotta

gestellt hatte, dass sein Pferd beim Reiten seinen Atemrhythmus spiegele. Er glaubt, dass das Synchronisieren ein universelles Lebensprinzip ist.

Geh in die 2nd Position!

Das Vorgehen im Rapport kann recht mechanisch wirken. Kollegen erzählen gelegentlich, dass Klienten sie bitten, es zu unterlassen, ihre Schrittfolge „abzunehmen“. Wie es eleganter und ohne mechanisch zu wirken geht, zeigt eine Szene in dem Film „Das Leben der Anderen“ von Florian Henckel von Donnersmarck: Der Abhörspezialist Wiesler hat im Estrich seine Geräte aufgebaut und die Zimmerumrisse der zu überwachenden Wohnung mit Kreide auf den Boden gemalt. Um seine Opfer besser verstehen zu können, stellt er sich vor, er wäre sie, und er spielt sie nach, während er hört, was sie sprechen.

Wiesler geht, um es im Modell der Wahrnehmungspositionen von John Grinder und Judith DeLozier² darzustellen, in die sogenannte 2nd Position: Er stellt sich vor, er wäre der andere. Dies führt aus meiner langjährigen Erfahrung als Coach viel schneller und natürlicher zu Rapport als „Micro-Muscle-Mirroring“. Grinder und DeLozier gehen davon aus, dass sich sämtliche mentalen Perspektiven, die wir in unserem Geist-Körper-System einnehmen können, in drei Cluster zusammenfassen lassen.

Wahrnehmungsposition 1, genannt **1st Position**: Ich bin ich selbst, assoziiert mit dem, was ich fühle.

Wahrnehmungsposition 2, genannt **2nd Position**: Ich bin mein Gegenüber. Ich bin assoziiert mit dem, was er fühlt.

Wahrnehmungsposition 3, genannt **3rd Position**: Ich bin ein unabhängiger Beobachter und betrachte mich und den anderen von außen. Ich bin dis-

Ich muss mich in die Welt des anderen einfühlen wollen.

soziiert von den Gefühlen und habe Gedanken zu dem, was ich beobachte.

Ich postuliere unter Bezugnahme auf Ken Wilbers AQAL-Modell³ und Robert Dilts' Hinweise auf Felder⁴ eine vierte Wahrnehmungsposition, genannt **4th Position**: Ich betrachte das System, in welchem ich mich und du dich und alle anderen sich aufhalten, von einem höheren Standpunkt aus. Ich bin dissoziiert von mir und allen anderen und gleichzeitig assoziiert mit dem großen Ganzen (Feld, Universum, Schöpfung).

Wenn Ihnen Ihr Sohn erzählt, wie er heute Morgen von einem Fahrrad im Park angefahren worden und in hohem Bogen in den Stachelbusch geflogen ist, dann stellen Sie sich vor, Sie wären er. Sie werden angefahren, fliegen in den Busch und ziehen sich nun ebenfalls die Dornen aus dem Arm. Sie spüren seinen Schmerz. Sie fühlen vielleicht seine Wut auf den Radfahrer. Und seinen Ärger über sich selbst, dass er dies nicht vorausgesehen hat.

Bedingungen

Die Einnahme der Wahrnehmungspositionen lässt sich üben. Zum Beispiel indem wir abends ein wichtiges Ereignis vom Tag noch einmal aus allen vier Perspektiven betrachten. Tun wir das konsequent, können wir nach wenigen Wochen feststellen, wie wir in der Wahrnehmung flexibler und einfühlsamer geworden sind. Außerdem braucht es noch folgende Bedingungen für einen guten Rapport:

1. Ich muss mich in die Welt des anderen einfühlen wollen.⁵ Wenn ich

das nicht will, weil ich denke, meine Welt sei eh besser oder in der Welt der anderen gäbe es für mich nichts zu entdecken, dann werde ich mich weigern, überhaupt in die 2nd Position zu gehen: In den USA wollen sich viele Weiße gar nicht in die Indianer einfühlen. Und viele Immigranten dort sprechen auch nach 50 Jahren Aufenthalt kein Wort der Sprache des Gastlandes.

2. Sich einzufühlen verändert das eigene Weltbild. Wer das nicht zulässt, kann kein Vertrauen aufbauen (Ken Wilber⁶). John Grinder erzählte mir in jenem Gespräch in Wien von einem Schlüsselerlebnis. Das war 1962, als er in Augsburg stationiert war und sich auf die deutsche Kultur und das Erlernen der deutschen Sprache einließ: „Getting deep into a new language changed my world totally and I decided to study linguistics“. Etwas Ähnliches erlebte ja auch der Stasi-Mann Wiesler im Film „Das Leben der Anderen“.
3. Die Grenze der Vertrauentiefe, die ich mit jemandem aufbauen kann, liegt nicht im anderen, sondern in mir. Tania Singer, Direktorin der Abteilung Soziale Neurowissenschaften am Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften in Leipzig, sagt es so: „Um die Gefühle anderer Menschen begreifen zu können, muss man zuerst einmal seine eigenen verstehen.“⁷

Nach meinen Beobachtungen werden die Wahrnehmungspositionen

2 J. Grinder; J. DeLozier: Der Reigen der Daimonen. Junfermann, 1995

3 K. Wilber: Eros, Logos, Kosmos. Fischer, 2001. S. 160 f

4 R. Dilts: NLP II. Junfermann, 2013. S. 239 ff

5 R. Dilts: Die Veränderung von Glaubenssystemen. Junfermann, 1994

6 K. Wilber: Mut und Gnade. Fischer, 2012. S. 197 f

7 D. Goleman: Der fokussierte Manager. Harvard Business Manager. 2014

Je mehr wir uns mit dem anderen, dem Fremden auseinandersetzen, desto faszinierender wird es.

nacheinander entwickelt: Als Kind lernt man die 1st Position: Man will alles im Hier und Jetzt haben. Jugendliche lernen zu denken, sich zu relativieren und in Bezug auf andere zu sehen: 3rd Position. In der Ausbildungsphase müssen sich junge Leute in die anderen Azubis, Gesellen, Lehrmeister und, wenn sie die Lehre erfolgreich abschließen wollen, auch die Kunden einfühlen: 2nd Position. In den Wanderjahren lernt man sein erstes Berufsumfeld mit anderen zu vergleichen und erwirbt den systemischen Blick: 4th Position.

Die beste Zeit, die für den Rapportaufbau notwendige 2. Wahrnehmungsposition einzuüben, ist vermutlich die Zeit zwischen Jugend und Ausbildung. Bei uns ging man als Deutschschweizer früher für ein Jahr in die französische Schweiz und setzte sich dort mit dem anderen auseinander. Ich habe beste Erfahrungen damit gemacht, dass ich die Kids im Alter von 16 Jahren ein Jahr nach Amerika, Irland und Japan schickte. Sie gingen als rotzmotzige Jugendliche und kamen als einfühlsame und flexible junge Erwachsene zurück. Und sie sind bis heute dankbar für die tiefen Erfahrungen mit dem anderen.

Auf das Fremde zugehen

Wer das verpasst hat, der kann auch als Erwachsener noch Rapport einüben, indem er sich aktiv mit fremden Kulturen auseinandersetzt. Ich stelle immer wieder fest, dass Manager, die in vielen Firmen, in vielen Ländern

und auf vielen Kontinenten gearbeitet haben, viel leichter Rapport aufbauen (2nd Position) und etwas systemisch betrachten (4th Position) können, als jene, die ein Leben lang in Tauberschwaben oder Wittenberg verweilten. Verkäufer haben ebenfalls weniger Mühe mit dem Rapport als Buchhalter. Es gilt vermutlich: Je mehr wir uns mit dem anderen, dem Fremden auseinandersetzen, desto faszinierender wird es und desto einfacher kann man ihm und sich selbst vertrauen.

Zusätzlich zu diesen praktischen Lebenserfahrungen empfiehlt Ken Wilber, um das multiperspektivische Denken und Fühlen und vor allem das Mitfühlen (2nd Position) zu vertiefen, die drei klassischen geistigen Techniken *communio* (Gebet: ich begegne dem großen Ganzen in der 2nd Position), *contemplatio* (Kontemplation: ich begegne dem großen Ganzen in der 3rd Position) und *meditatio* (Meditation: ich bin das große Ganze).⁸ Man erkennt dabei nach und nach das Fremde in sich, lernt es zu akzeptieren und verliert die Angst davor. So kann man auch das Fremde im anderen leichter annehmen.

Und wenn Sie dann noch lernen, mit dem Milton-Modell widerstandsfrei zu sprechen und mit dem Meta-Modell behutsam nachzufragen, steht Ihrer Zukunft als Rapport-Profi nichts mehr im Wege! ◀◀

Fotoquelle:
"2WAVES, 1950" by Unknown LA Times staff photographer – Los Angeles Times, 28 August 1950 (publication date), Los Angeles Times photographic archive, UCLA Library



Zum Autor

Adrian Schweizer

Rechtsanwalt, Mediator und Executive Coach.

Er lehrt an den

Universitäten Hagen

und Karlsruhe sowie an

der Hochschule Luzern.

8 K. Wilber et al.: Integrale Lebenspraxis: Körperliche Gesundheit, emotionale Balance, geistige Klarheit, spirituelles Erwachen. Kösel, 2010. S. 252 ff

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

Wir setzen alles daran, Ihre Terminpläne mit genau den richtigen Kunden zu füllen. Nicht einfach nur mit mehr Kunden – das kann jede Vertriebsagentur. Sondern mit mehr von den Kunden, die zu Ihrem Business und Ihnen selbst passen. **Mit mehr besseren Kunden.**

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



MAULCO.DE / MEHR

STÄRKEN FÜR ALLE

1. Kongress des DACH PP: Die Positive Psychologie im deutschsprachigen Raum konsolidiert sich.

Wie wir Zufriedenheit und Glück erlangen, dieser Frage lässt sich mit hohem wissenschaftlichen Anspruch nachgehen. Das zeigte der 1. Kongress des DACH PP, zu dem der Verband für den deutschsprachigen Raum Mitte September nach Berlin an die FU eingeladen hatte. Podien und Ränge voller akademisch Tätiger, die die Positive Psychologie als lohnendes Lern- und Forschungsfeld schätzen: Studenten, Doktoranden, Dozenten, Professoren auf unterschiedlichen Feldern der Psychologie, der Bildungswissenschaft, der Wirtschaft. 2015 gab es für die Glücksforschung sogar den Nobelpreis: für Angus Deaton, der in Princeton Volkswirtschaft lehrt.

Wir wissen inzwischen aus Studien, dass die Zufriedenheit von Mitarbeitern sich positiv auf den Gewinn des Unternehmens auswirkt. Und natürlich mag der Return of Investment ein Ziel der Arbeiten sein, wie etwa Kathrin Heinitz von der Freien Universität Berlin sagte. Doch das heißt nicht, dass die Forschung dort stehen bliebe. Wenn es um das seelische Aufblühen, „Flourishing“, für alle gehe, dann müsste die Wissenschaft eben alle in den Blick nehmen, also auch jene Menschen, die bisher wenig in ihren Studien auftauchten.

Kooperation mit der AOK Bayern

Auf die Frage, vor welcher Herausforderung sich die Positive Psychologie

sehe, antwortete eine große Runde von Experten am Ende der Tagung prompt und klar: die Erkenntnisse auch gesellschaftlichen Randgruppen zugänglich zu machen, Arbeitslosen, Bildungsabbrechern, Menschen mit prekären Lebensläufen. Schließlich hält die Positive Psychologie Übungen für jedermann bereit. Sie erleichtern es ihren Anwendern, an Konflikten zu wachsen, freudvolles Erleben zu kultivieren und Stress gut zu bewältigen. Wie gut das klingt, gerade in dieser Zeit.

Und wie gut dieses Fach in Deutschland in der Praxis Fuß fasst, dazu konnte Daniela Blickhan, 1. Vorsitzende des DACH PP, das wohl überzeugendste Beispiel berichten: Die AOK Bayern wird ihren Mitgliedern in einem Präventionskurs Übungen und neue Erkenntnisse darüber vermitteln, was Menschen psychisch gesund hält. Die Kursgebühr wird von den gesetzlichen Krankenkassen getragen, denn das Angebot soll eine breite Zielgruppe erreichen.

Bekannt wurde die Positive Psychologie vor allem mit der Antwort auf die Frage, wodurch sich zufriedene Menschen auszeichnen. Peterson und Seligman ordneten 24 „Charakterstärken“, Values in Action (VIA), sechs „Tugenden“ zu: Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mäßigung und Transzendenz. Sie entwickelten Messinstrumente dafür und inzwischen erkundeten weltweit viele Studien, wie Menschen diese Stärken bei sich erkennen, wie sie die noch weiter entwickeln und damit ihr Wohlbefinden steigern können.

Stärken teilen

Alexandra Blickhan berichtete auf dem Kongress, wie diese Charakterstärken zu „etwas sozial Teilbarem“ werden. Etwa in Momenten, in denen wir etwas an unserem Gegenüber entdecken, das uns begeistert, das uns selbst anregt und inspiriert. Alexandra Blickhan vergleicht die Emotion, die wir dabei erleben, mit dem vom Psychologen Jonathan

Haidt beschriebenen Gefühl der „Elevation“. Ich verstehe das so: Wir fühlen uns dann gewissermaßen gehoben, getragen.

Im Rahmen ihres Studiums an der Anglia Ruskin University in Cambridge entwickelte Alexandra Blickhan für 24 Charakterstärken und 12 zusätzliche Varianten „Elevation Cards“. Die Vorderseite dieser Kärtchen ist mit einer Du-Botschaft über eine der Charakterstärken bedruckt, z.B. zu „Offenheit“, „Dankbarkeit“, „Optimismus“. Die Rückseite erläutert diesen charakterlichen Vorzug. Ich kann jemandem, den ich sehr schätze, eine solche Karte mit genau dieser Eigenschaft überreichen, die mich bei ihm am meisten begeistert. Das bereichert PP-Seminare ebenso wie den Alltag.

Jutta Heller, die unter anderem an der Hochschule für angewandtes Management in Erding lehrt, zeigte auf, wie gut sich die Positive Psychologie und das Resilienz-Konzept ergänzen. Sie verwies auf aktuelle Forschungen, die an unterschiedlichen Universitäten anliefen, in Mainz z.B. zur Neurobiologie der Resilienz gegenüber „stress-induzierten psychischen Dysfunktionen“. Ihre sieben Schlüssel für „mehr innere Stärke“ lauten: Akzeptanz, Optimismus, Selbstwirksamkeit, Netzwerkorientierung, Lösungsorientierung und Zukunftsorientierung.

René Proyer von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg warf einen kritischen Blick auf die Charakterstärken. In der genaueren Untersuchung, den wissenschaftlichen Studien, korrelieren sie stark miteinander und lassen sich schwer von einander trennen. Bestimmte Stärken, wie Bindung, Dankbarkeit, Optimismus, Humor, seien mehr mit Lebenszufriedenheit verbunden als andere. Da fehle es zuweilen an innerer Logik. In eigenen Studien erkannte Proyer, dass vor allem jene Probanden von PP-Übungen profitierten, die über eine „höhere verbale Intelligenz“ verfügten. „Unsere Instruktionen sind noch zu kompliziert“, sagte er. Vor allem dann, wenn man künftig ganz andere Gruppen und Schichten erreichen will.

Neues Leistungsparadigma

Bildungsforscherin Michaela Brohm-Badry von der Universität Trier plädierte für ein neues Leistungsparadigma. Und zwar für eine Definition von Leistung, die anders als bisher nicht allein die Arbeit, sondern das Produkt von Arbeit und Wohlbefinden ins Verhältnis zur Arbeitszeit setzt. In Studien mit Schülern der Klassenstufen 4 bis 8 erkannte sie, dass hohe Leistungen vor allem mit einer hohen Fähigkeit zum Flow-Erleben zusammenhängen und mit einer hohen Reflexibilität, also mit der Neigung, über die eigenen Handlungen und deren Konsequenzen nachzudenken.

Genau dafür lasse der gebräuchliche Leistungsbegriff der Gesellschaft keinerlei Raum, im Gegenteil, Lern- und Arbeitszeit würden ja fortwährend verdichtet. Die Konsequenz: Menschen denken immer weniger darüber nach, was sie tun und was es nutzt. In der Folge mangle es an Werten, Sinn und Tugenden, überzögen Pseudo-Eliten ihre Unternehmen, siehe VW, mit Lug und Trug. Und auch die Mitarbeiter zögen sich zurück, nur noch 15 Prozent von ihnen sind laut Gallup-Umfragen hochmotiviert, der Rest erlebt sich deutlich unterengagiert bis unmotiviert. Und dabei wissen wir aus der Flow- und PP-Forschung: Menschen wohnt das starke Bedürfnis inne, ihr Potenzial zu entfalten.

Geht es letztlich doch nur um „Leistung“? Performing und Exzellenz scheinen ja als Begriffe stets und ständig durch die Personalabteilungen zu geistern. Judith Mangelsdorf vom Lehr- und Forschungszentrum für Positive Psychologie Berlin ging den Quellen von Exzellenz nach. Quintessenz ihrer Erkenntnis lautet: Was wir im Leben erreichen, hängt weniger von unseren Talenten ab, als vielmehr von unserer Leidenschaft für das, was wir tun, und unserem Durchhaltevermögen. Mangelsdorf nennt es „Grit“. Und wie wir jene Dinge erkennen und sortieren können, für die wir „wirklich“ brennen, dafür gab sie uns Teilnehmern ein nettes Tool in die Hand.

Es gibt nicht nur das eine

In der Fragerunde zum Abschluss des Kongresses berichtete Markus Ebner von der Universität Wien, dass sein Dekan die Positive Psychologie im Grunde noch immer für eine Sekte halte. Das weckte natürlich Heiterkeit im Auditorium, das nun zwei Tage lang erfahren hat, wie gründlich sich die Protagonisten der Evidenz verpflichtet fühlen. Auf der anderen Seite stehen die Praktiker, die täglich mit Menschen arbeiten und, so formulierte es Ebner, sich kaum für Varianzanalysen oder Trennschärfe zwischen Items der Studien interessierten. Mir gefällt der Anflug von Demut in diesen Sätzen. Sie erdet die PP-Gemeinde und schützt sie vor der Gefahr zu denken, sie allein habe den Zugang zum Glück gefunden, der nun alle anderen Zugänge ablöst.

Regine Rachow

Foto: A. Blickhan, www.elevationcards.com



HOCH HINAUS

... und Tokio 2020 im Blick: Ein Mental-Coaching sicherte Leonie Adam ihre Teilnahme in Rio als einzige deutsche Trampolinturnerin. Und sie schlug sich achtbar.

VON MARTIN R. WEBER

Im Sport-Mental-Coaching arbeite ich unter anderem mit Mountainbike-Europameistern im Cross Country, mit Rennradfahrern, Handballmannschaften der 1. und 2. Bundesliga und Fußballmannschaften der württembergischen Oberliga. Im Februar dieses Jahres bekam ich eine E-Mail von Leonie Adam, einer Trampolinturnerin von 23 Jahren, mit der Anfrage nach einem Coaching. Es ging um ihre Qualifikation für Olympia in Rio.

So im Stillen dachte ich: Hm, Trampolinturnen, ganz interessant. So richtig wahrgenommen hatte ich die-

se Sportart noch nie und ich musste mich erst einmal informieren. Trampolinspringen ist eine Untersportart des Turnens und als Fachverband dem Deutschen Turnerbund angegliedert, eine Randsportart, die unter mangelnden finanziellen Mitteln leidet und so gut wie keine mediale Aufmerksamkeit erhält. Obwohl es eine sehr komplexe und dynamische Sportart ist. Leonie Adam trainiert in einem Leistungszentrum in Stuttgart.

Ich entwickelte einen wingwave-Stresstrigger-Check speziell für diese Sportart, um im Coaching mit Leonie gezielt alle infrage kommenden Situationen durchtesten zu können. Und

ich war richtig gespannt auf unsere Begegnung.

In der ersten Coachingsitzung erzählte Leonie, dass es nach den letzten Weltmeisterschaften im November 2015 in Dänemark noch gar nicht danach ausgesehen hatte, dass sie die Olympia-Qualifikation 2016 schaffen würde. Ich erlebte sie voller Selbstzweifel über ihren aktuellen Trainingsstand. Ihre Übungen hatte sie mit vielen Raffinessen, wie Doppelsalti und Schrauben, gespickt. Doch sie war selbst nicht zufrieden mit der Ausführung. Bei der „Wahnsinns-Konkurrenz aus China, Japan, Russland und Weißrussland“, sagte sie, müsse schon al-

les passen, sonst würde das nix mit Olympia in Rio.

Sie formulierte als Ziel für das Coaching: „Ich möchte mehr Zutrauen zu meiner Spitzenleistung gewinnen.“ Zunächst testeten wir mit dem O-Ring-Muskel-Test der wingwave-Methode alle erdenklichen Situationen nach Stressfaktoren durch, die mit dem Sport in Zusammenhang stehen. Und es zeigte sich, dass das Trampolinturnen „an sich“ und vieles, was damit verbunden ist, emotional stabil in der Klientin integriert ist: Orte und Räumlichkeiten, die Ausrüstung, Bewegungsabläufe, die Konkurrenz, Zuschauer ... mit all dem verbindet Leonie angenehme Emotionen wie Freude, Spaß, Stolz, Zufriedenheit, Entschlossenheit und Glaube an das eigene Können. Sie spürte diese Emotionen als warme Energie, die ihren gesamten Körper durchströmt und wie ein „permanentes Gummiband“ wirkt, das sie jederzeit unter Spannung setzen kann, um es dann wieder zu entspannen.

Deutliche Stress-Emotionen zeigten sich jedoch bei den Themen Training und Trainingsgestaltung. Leonie erlebte sie als ein Genervt-Sein, als Wut und Ärger, Langeweile und Unterforderung. Und es wurde klar, wie die Emotionen sie einschränkten. Die Langeweile zum Beispiel spürte sie wie „Blei, das sich im Körper ausbreitet und sich besonders in den Beinen sammelt“. Sie könne dann nicht mehr nach oben springen und bleibe auf halber Höhe stehen, trotz Trampolinunterstützung. Aus der Langeweile heraus werde sie dann „ooleidig“ – schwäbisch für: sie bekommt schlechte Laune und ärgert sich über sich selbst. Im inneren Dialog schränken sie u.a. folgende Glaubenssätze ein: „Wieso kannst du das jetzt nicht?“ „Streng dich an und lass dich nicht so hängen!“

Mit gezielter Ressourcenarbeit, deren Verankerung und weiteren wingwave-Formaten bearbeiteten wir gemeinsam Punkt für Punkt diese Stresstrigger. Wir entwickelten z.B. ein Ressourcenbild, auf dem sie sich mit erhobenen Armen sieht – quasi

ein Siegerbild. Bei dessen Vorstellung verspürt sie umgehend ein energiereiches Kribbeln im gesamten Körper, das ihr ermöglicht, wieder kraftvoll abzuspringen, um Höhe über dem Trampolin zu erreichen. Der Satz, an den sie glaubte, lautete nun: „Ich bin eine Gewinnerin!“

Wo noch nötig verstärkten wir weitere Ressourcen und positive Emotionen so, dass die Turnerin sie im Training und auch während der folgenden Wettkämpfe im Vorfeld von Olympia aktivieren konnte.

Allerdings entdeckten wir einen Zweifel, ob sie die Qualifikation für Rio überhaupt schaffen würde. Welche Glaubenssätze und Werte standen ihr im Wege? Es war vor allem der Gedanke, dass sie – nach dem Ausscheiden langjähriger Aktiver – selbst im Rampenlicht stehen würde. Und sie war sich nicht sicher, ob sie dafür schon bereit sei. Die beschränkende Kognition dazu hieß: „Rio ist zu früh für mich.“

Auch hier spielte „das Blei“ eine entscheidende Rolle, das sich „überall im Körper ausbreitete“. Wettkampf bedeutet immer höchste Anspannung, ein Riesen-Stress für die Athletin. Dazu die Vorstellung, noch mehr als sonst alles zu geben. Und vor allem alle Bewegungsabläufe kontrollieren zu müssen: Körperspannung, Körperhaltung, die Reihenfolge der Salti, Schrauben etc. und die Sprunghöhe. Es soll ja nichts schiefgehen!

Gemeinsam überlegten wir, welche Übungsanteile Leonie vertrauensvoll an ihr Unterbewusstsein abgeben könnte, ohne die Gesamtkontrolle zu verlieren. Zu Leonies Ressourcen zählt eine perfekte Körperspannung bei allen Übungen, die selbst mit „Blei im Körper“ stets erhalten bleibt. Dies melden ihr auch sämtliche ihrer Bundes- und Stützpunkttrainer zurück.

Mit der Verankerung eines ressourcenreichen Siegerbildes gelang es Leonie, die Kontrolle über diese Ressource abzugeben, und zwar voller Vertrauen an ihr Unterbewusstsein. Und so erlebte sich Leonie im Siegerbild: ihre

Arme sind hochgerissen, sie steht fest auf dem Boden, hört den Applaus und genießt ihn und spürt die Leichtigkeit als warmes Gefühl im gesamten Körper. Damit konnte sie ihre Aufmerksamkeit den aktuellen Situationen widmen, die während eines Wettkampfes auftreten können. Wir spielten diese Szenarien in ihrem mentalen Vorstellungsraum durch, z.B. wie sie die Dynamik des Trampolinschwungs nutzt, um „diese warme, leichtmachende Energie“ zu spüren, die sie braucht, um für mühevolle Schrauben und Salti hoch genug zu springen.

Leonie weiß, dass gerade in der Sportart Trampolin der Kopf eine entscheidende Rolle spielt. Schon nach drei Sitzungen merkte sie einen deutlichen Unterschied: „Ich bin selbstbewusster und sicherer in dem, was ich auf dem Trampolin mache.“ Für Rio qualifizierte sie sich als einzige deutsche Teilnehmerin für die Trampolinwettbewerbe. Beim letzten Weltcup vor Olympia Anfang Juli in Portugal kam Leonie das erste Mal ins Finale, ließ zwei Medaillenanwärterinnen für Rio hinter sich und belegte Platz 8 mit der höchsten Punktzahl, die sie je in einem Wettkampf erzielte. „Ohne das Coaching“, sagt sie, „wäre das nicht möglich gewesen.“

Und in Rio belegte Leonie unter 16 Starterinnen Platz 10, das waren 0,4 Punkte hinter Platz 8, der zur Teilnahme am Finale berechtigt hätte. Sie war überglücklich und twitterte mir: Wir machen weiter – auf nach Tokio 2020! ❧



Zum Autor

Martin R. Weber

Sozialpädagoge, NLP-Master, Mental- und wingwave-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte mit eigenem Unternehmen in Reutlingen.
www.martin-r-weber.de

WILLST DU ETWAS VON UNSERER KRAFT?

Eine Ratsuchende begegnet im nächtlichen Traum zwei Brutalos. Wie sich mit Traum- und Telearbeit mentale Ressourcen erschließen lassen.

VON GOTTFRIED WENZELMANN

In unseren Intensiv-Seelsorgegruppen, die zwischen vier und sechs Tage zusammenkommen, bieten meine Frau und ich jeden Morgen Gespräche über die Träume der Gruppenteilnehmer an. Die Abende sind der Beziehungsarbeit gewidmet; dazu zählen die Arbeit mit dem „inneren Kind“ und die Teilarbeit, auch Ego-State-Arbeit genannt. Nach meiner Erfahrung lässt sich all dies – Arbeit mit Träumen und mit inneren Anteilen, wie auch dem „inneren Kind“ – gut miteinander verbinden.

In der Arbeit mit Träumen sind zwei Aspekte sehr hilfreich: zum einen die Deutung der Träume auf der Objektstufe bzw. Subjektstufe, zum anderen das Verständnis des Wesens von Traumsymbolen. Ich profitiere in der Arbeit von den gründlichen Überlegungen Klaus-Uwe Adams in seinem Buch „Therapeutisches Arbeiten mit Träumen.“¹

Persönliche Entwicklungsimpulse

Das Verständnis des Traumes auf der Objektstufe begreift die Traumelemente als mit den realen Objekten der Außenwelt identisch. Es handelt sich um dem Träumer bekannte Objekte. Auf der Subjektstufe werden dagegen alle Traumobjekte auf das Subjekt der Träumenden selbst bezogen. Adam schreibt dazu, dass „alle Bestandteile des Traumes ... in

bildhafter Form Anteile, Kräfte und Dynamismen“ des Träumenden darstellten.² Dadurch wird der Traum zur unmittelbaren Anrede an die träumende Person und sagt zu ihr: Dieser Traum – das bist du selbst. Im Traumgespräch geht es bei diesem Verständnis praktisch um die Frage: „Welcher psychische Anteil ist das symbolisch von Ihnen?“³

Dieser Ansatz versteht den Traum sinngerichtet und erkennt in ihm persönliche Entwicklungsimpulse. Die subjektstufige Traumarbeit zapfe nach den Worten von Adam „neue und bisher noch unerschlossene ... energetische Ressourcen an, die vorher dem Ich nicht zur Verfügung standen und die aus dem tieferen Unbewussten stammen“.⁴ In der so verstandenen Traumarbeit geht es also zentral um die Erschließung von Ressourcen.

Wie lassen sich dabei Traumsymbole verstehen? Über sie wird psychische Energie aus dem Unbewussten ins Bewusstsein befördert. Traumsymbole regen an, sich auf die Entdeckung nach der hinter ihnen verborgenen psychischen Dynamik zu machen. Die im Traum auftretenden Symbole werden auf ihren Energiegehalt, ihr inneres Entwicklungspotenzial hin abgeklopft. Denn sie sind mehrdeutig, vielschichtig und können damit Gegensätzliches enthalten.

Zu einer unserer Seelsorgegruppen gehört eine Frau, die ich hier Sandra nenne. Sie erzählt ihren Traum. ▶

1 Klaus-Uwe Adam: Theorie und Praxis der Traumarbeit. 2. Auflage, Springer-Verlag, 2006

2 Ebd. S. 136

3 Ebd. S. 156

4 Ebd. S. 144

Ich überlege ihm in die Eier zu treten, tue es aber nicht.

Sandras Traum

„Ich befinde mich in der U-Bahn. Ich sage mir: Jetzt muss ich aber raus, die U-Bahn fährt gleich. Nach dem Aussteigen bin ich in einer unguten Gegend. Dort steht mein Auto. Ich bemerke, dass ich beobachtet werde. Zwei unangenehme Typen, einer rechts, einer links. Sie wollen was von mir – und ich denke: Nix wie weg hier. Ich versuche sie abzuwimmeln, einer versteckt sich, der andere klebt hartnäckig hinter mir. Schließlich frage ich, ob ich ihm helfen kann. Er ist auf mein Geld oder das Auto aus, vermute ich. Dabei laufen wir am Auto entlang auf der Beifahrerseite. Ich sehe, dass der Schlüssel steckt. Scheiße – ob ich da noch hinkomme? Ich laufe ums Auto, er bleibt dran. Er fragt mich hämisch-drohend, ob ich Angst vor ihm habe. Mir ist das unangenehm. Es macht mir Angst. Daraufhin fasst er mich derb an die Brust und meint: ‚Hab ich dich angefasst, oder was!?‘ Breitbeinig steht er da. Ich überlege ihm in die Eier zu treten, tue es aber nicht. Dann kann ich einsteigen und fahre innerlich bebend los.“

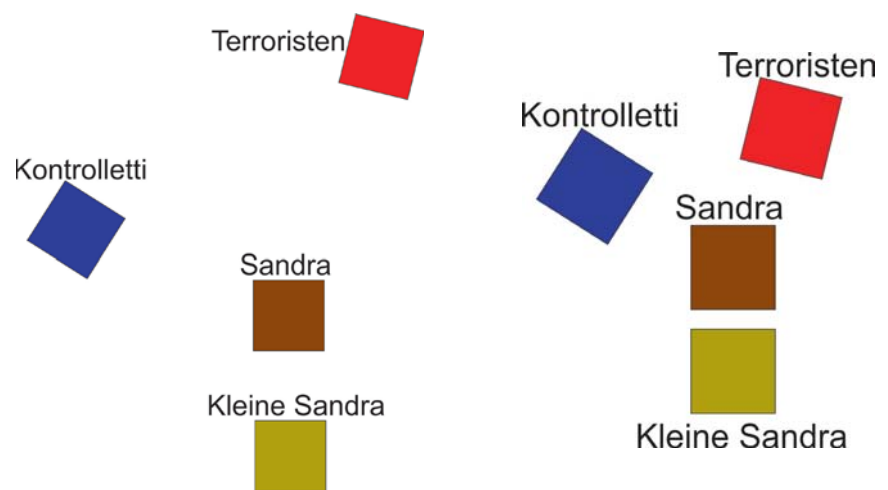
Sandra fühlt sich von zwei Typen bedroht, will fliehen, kommt aber zunächst nicht los. Sie ahnt, dass der eine Typ auf ihr Geld (hier ist der Selbstwert der Träumerin angesprochen) oder ihr Auto (ein Angriff auf ihr Selbst) aus ist. Mit der hämisch-drohenden Frage, ob sie Angst vor ihm habe, kommt ein abfälliger, herablassender Zug zum Vorschein.

Ich betrachte mit Sandra die Subjektstufe des Traums und spreche mit ihr über ihr Verhältnis zu ihren Aggressionen. Sie sagt, dass sie mit ihnen Schwierigkeiten habe. Der Traum sagt ihr, dass ihre Aggressionen nicht weg sind, sondern dass sie sich gegen sie selbst wenden. Nach Erkenntnis von C. G. Jung (1991, Traumanalyse) will alles, was uns im Traum verfolgt, zu uns. Sandra nimmt dies als Hinweis sich ihrer aggressiven Seite zu stellen. Und es wird sich zeigen, dass hinter dem Traumsymbol der beiden brutalen Typen eine Ressource steckt.

Teilearbeit für die Ressourcen

Verborgene Ressourcen können mithilfe der Teilearbeit zugänglich werden.

John und Helen Watkins sprechen von „Ich-Zuständen“ als von teils verborgenen Persönlichkeitsanteilen.⁵ Deren Entstehung stellt eine psychische Anpassungsleistung des Individuums in der Kindheit dar, um mit einer spezifischen Situation oder einem spezifischen Problem besser fertigzuwerden.⁶ Dummerweise kann sie sich jedoch im späteren Leben als veraltete unangemessene Lösungsstrategie erweisen. Sind die Grenzen von Ich-Zuständen relativ durchlässig, können Ich-Zustände im Alltag hilfreich sein. Manchmal sind die Grenzen aber sehr starr, dann kann sich zwischen verschiedenen Ich-Zuständen eine kognitive Dissonanz entwickeln; innere Anteile können verschiedene Ziele ver-



Sandras Bodenanker. Links: das innere Kind ("Kleine Sandra") fühlt sich unsicher vor den Brutalos. (Der "Kontrolletti" stammt von einem früheren Traum.) Rechts: Sandra sichert ihrem inneren Kind Schutz zu.

5 John G. Watkins, Helen H. Watkins: Ego-States – Theorie und Therapie. Ein Handbuch. Carl-Auer, 2012. S. 45

6 Watkins und Watkins geben drei Entstehungshintergründe für die Entwicklung von Ich-Zuständen an: „Ich-Zustände entwickeln sich offensichtlich aufgrund eines oder mehrerer der drei folgenden Prozesse: normale Differenzierung, Introjektion bedeutsamer anderer und Reaktionen auf ein Trauma.“ Ebd. S. 51

7 Ebd. S. 159 f

folgen. Je größer die Dissonanz, desto größer der innerpsychische Konflikt.

In der Teilarbeit geht es darum, diesen innerpsychischen Konflikt zu bearbeiten. Das geschieht zum einen durch den Dialog zwischen den verschiedenen Ich-Anteilen. Zu diesem Dialog gehört die Wertschätzung sowohl des Therapeuten als auch des Ratsuchenden gegenüber den verschiedenen Ich-Anteilen. Zum Beispiel kann ein einsamer oder abgelehnter Anteil von einem anderen Anteil liebevoll aufgenommen werden.

Auf diese Weise wächst das Verständnis der verschiedenen Anteile in der Gesamtpersönlichkeit untereinander und somit wächst ihre Integration. Die Grenzen zwischen den Anteilen werden lockerer, die Isolation zwischen ihnen wird abgebaut. Und John und Helen Watkins sagen in Bezug auf die Ressourcen: „Der Therapeut muss sich überlegen, wo die Ressourcen des Patienten liegen, welche Ich-Zustände Unterstützung brauchen und was sich ändern muss, wenn ein therapeutischer Abschluss erreicht werden soll.“⁷

Im Dialog mit den Brutalos

Sandra schlug von sich aus vor, den beiden bedrohlichen Typen in einer Teilarbeit zu begegnen. Sie nannte sie die Brutalos. Ich regte an, für die beiden Brutalos einen Bodenanker auszuliegen und für sich selbst noch einmal zwei Anker zu positionieren: einen für die erwachsene Sandra und einen für ihr inneres Kind, die kleine Sandra. Den (hier leicht gekürzten) Dialog mit den Brutalos führt sie als erwachsene Sandra.

Sandra: Was ihr so veranstaltet, ist wirklich übel. Es macht euch wohl Spaß, mich fertigzumachen.

Brutalos: Wir sagen, wo es langgeht. Und deine zimmerliche Art geht uns auf den Geist!

S.: Es kratzt euch dabei nicht, wenn ich auf der Strecke bleibe?!

B.: Stell dich nicht so an, du Weichei! Ohne uns kommst du zu nichts.

Ich rege Sandra an, die Typen zu fragen, was sie so hart gemacht hat.

S.: Warum haut ihr eigentlich immer so drauf?

B.: Auf uns hat niemand gehört. Und außerdem hast du dich ja Papa und Mama gegenüber meistens gefügt und ein liebes Kind gemacht. Das hat uns gestunken.

S.: Mag schon sein, aber so kommen wir doch nicht weiter.

B.: Was du nur willst? Ohne uns bringst du es doch zu nichts.

Auf meine Anregung fragt Sandra die Typen, was sie sich von ihr wünschen. Nach einer Zeit des Nachdenkens sagen die beiden, dass sie von Sandra gehört und geachtet werden wollen. Sie bitten um eine Chance bei ihr.

S. (zögert): Ich habe Angst vor euch und soll mich einfach so auf euch einlassen? Wenn ich auf euch hören soll, müsstet ihr aufhören, mich kaputt zu machen.

B.: Wenn du wirklich auf uns hörst und deine Abwehr uns gegenüber lockerst, haben wir das nicht mehr nötig.

S.: Es fällt mir echt schwer, mich darauf einzulassen. Doch ich möchte es einmal probieren. Nur kommt mir nicht so brutal daher!

B.: Wenn du wirklich mit uns zu reden beginnst, haben wir das nicht mehr nötig. Außerdem lassen wir dir dann etwas von unserer Kraft zukommen.

S.: Die kann ich tatsächlich brauchen, auch wenn mir noch ziemlich mulmig vor euch zumute ist. Wir könnten ja eine Art Bündnis versuchen. Ich kriege etwas von eurer Kraft und ihr bekommt etwas von meiner Achtsamkeit.

B.: Klingt nicht schlecht. Ich glaube, dann würden wir nicht mehr so viel von unserer Kraft im Kampf gegeneinander vergeuden.

S.: Okay, ich lasse mich auf das Bündnis mit euch ein. Die Kämpferei gegeneinander will ich einfach nicht mehr.

B.: Wenn du uns annimmst, zeigen wir dir noch viel mehr von dem, was in uns steckt.

Zum Schluss spricht Sandra noch mit der kleinen Sandra, ihrem „inneren Kind“. In diesem Gespräch wird deutlich, dass die kleine Sandra sich immer wieder von den Brutalos übergangen fühlte. Es fehlte ihr der Schutz durch die erwachsene Sandra gegenüber den beiden Typen. Im Laufe des Dialogs sagt die große Sandra der kleinen Schutz und Zuwendung zu.

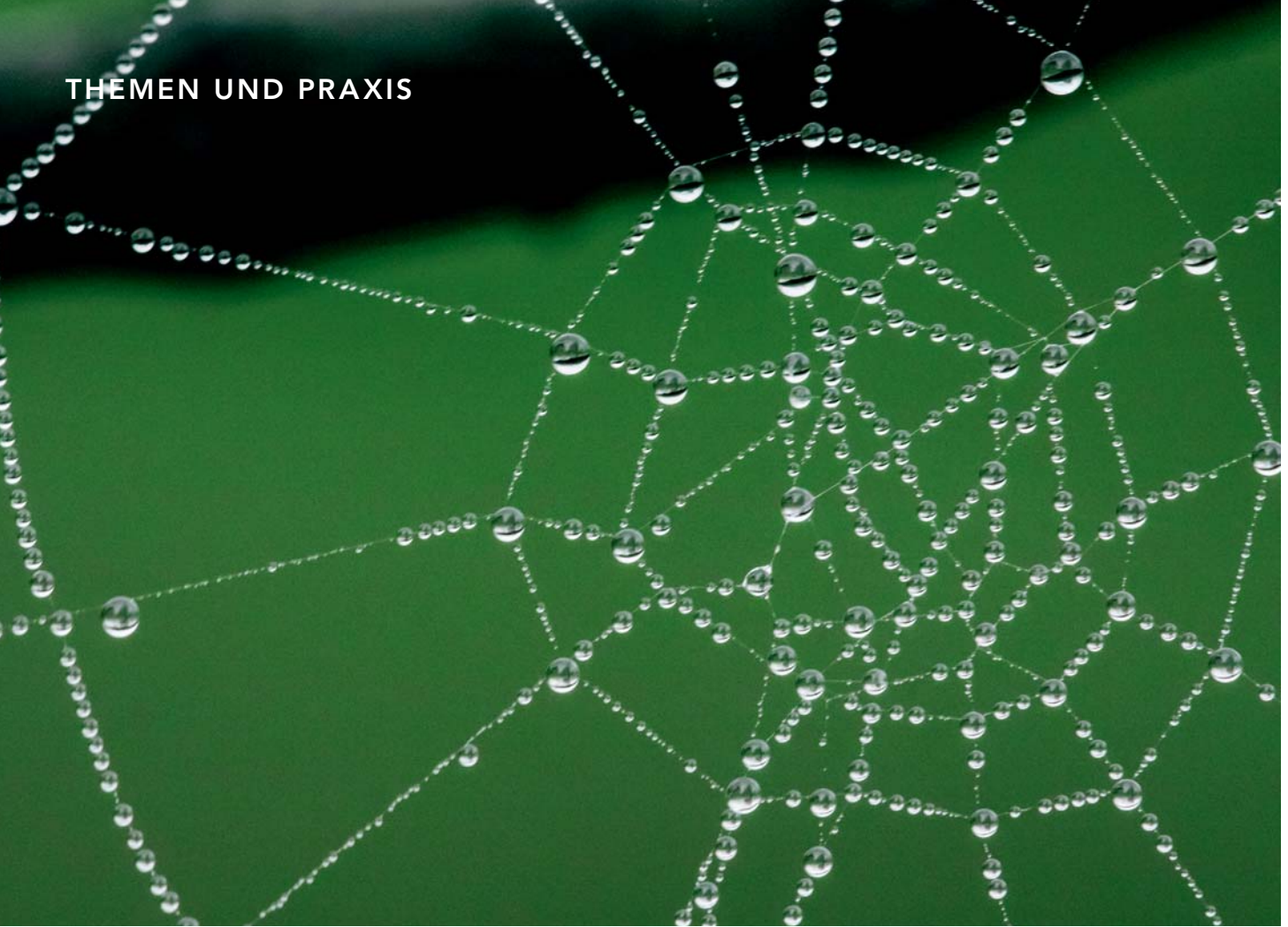
Am Ende des Dialogs frage ich Sandra, ob sie an der Position der Bodenanker etwas verändern will. Sie überlegt und positioniert die Bodenanker für sich und die beiden Typen näher beieinander, was die im Dialog erfolgte Stärkung des psychischen Beziehungsnetzes zwischen ihren inneren Anteilen anzeigte.

Das Verständnis des Traumes auf der Subjektstufe führte Sandra vor Augen, dass die Brutalos für etwas sehr Wichtiges in ihr selbst stehen, das sich abgespalten hatte. Die Teilarbeit half ihr, in und hinter den bedrohlich erscheinenden Traumobjekten die in ihr abgespaltenen Ressourcen auf der existenziellen Ebene zu erschließen. Sandra wurde in der Teilarbeit plastisch deutlich, dass die beiden Brutalos sie auf ihre konstruktiven Aggressionen, ihr psychisches Kraftpotenzial hinwiesen. Das hilft ihr, in guter Weise für sich einzustehen, zu ihrer Kraft zu finden und auf gesunde Weise – auch für sich selbst – kämpfen zu lernen. ◀◀



Zum Autor
Dr. Gottfried
Wenzelmann

Theologe und Seelsorger
im Reisedienst mit Schwerpunkt innere Heilung.



OHNE ZIEL ZUM ZIEL

Über ein Paradoxon der Achtsamkeit.

VON MICHAEL HUPPERTZ

Wenn wir jemandem Achtsamkeit vermitteln wollen, ist es wichtig, ihn so klar wie möglich mit folgender Herausforderung zu konfrontieren: „Du kannst alles Mögliche mit der Achtsamkeitspraxis erreichen – Entspannung, Gelassenheit, psychische Stabilität, Glück, bessere Beziehungen und vieles andere. Das wird dir aber nur gelingen, wenn du während der Achtsamkeit alle diese Ziele aufgibst. Wenn du achtsam sein willst, sei bitte nur mit dem, was gerade ist – mit deinen Körperempfindungen, deinem Atem, deiner Umgebung, deinen Mitmenschen, was immer du dir als Fokus in der Gegenwart wählst. Wenn dir deine Ziele oder andere Gedanken durch den Kopf gehen, nimm

sie zur Kenntnis, lass sie gehen und kehre mit einem ruhigen „und“ zu dem Fokus deiner Aufmerksamkeit zurück, den du dir gewählt hast.“

Achtsamkeit ist eine Haltung des wachen, absichtslosen, offenen, akzeptierenden Verweilens in der Gegenwart. Da die Gegenwart unendlich vielfältig ist, erfordert Achtsamkeit Offenheit. Diese Offenheit kann die Form der Verspieltheit, des experimentellen Erkundens und achtsamer Begegnungen mit anderen Menschen oder auch der Natur annehmen. Entscheidend für die Haltung der Achtsamkeit ist, dass wir *mit* ihr durchaus viele Ziele verbinden können, *in* ihr aber einfach mit dem sind, was gerade ist.

Wir sind in der Haltung der Achtsamkeit zwar nicht zielgerichtet unterwegs, aber auch nicht wirklich passiv.

Wir dösen nicht und lassen uns nicht nur treiben. Wir sind wach und lenken bewusst unsere Aufmerksamkeit, wir sind rezeptiv, empfangsbereit. Achtsam sind wir an Differenzen interessiert, schwingen mit und nehmen an dem Anteil, was um uns herum geschieht. Wie aktiv wir dabei sind, hängt von der konkreten Praxis ab. Wenn wir den Wind auf der Haut spüren, so genügt ein Minimum an Aktivität; wenn wir aber achtsam einem Menschen zuhören wollen, kann es sinnvoll sein, nachzufragen oder ihn zu ermuntern, weiterzusprechen. Auch Hingabe fühlt sich nicht passiv an.

Die Haltung der Achtsamkeit ist ungewohnt und wir schwimmen mit ihr gegen den Mainstream der sozialen Gewohnheiten, Anforderungen und Rhythmen. Wir müssen, solange sie

keine eigene Gewohnheit geworden ist, immer wieder bewusst zu ihr zurückkehren. Es ist zwar für die Besonderheit dieser Haltung entscheidend, dass wir in ihr keine Absichten verfolgen, aber die Absicht, achtsam zu sein, bleibt übrig und sie bleibt eine Herausforderung.

Wenngleich wir in der Achtsamkeitspraxis keine Veränderungen unserer Umgebung, unserer Mitmenschen oder unserer persönlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten anstreben, so erhoffen wir uns doch wesentliche Verbesserungen unseres Lebens oder unserer Gesundheit. Was berechtigt zu diesen Hoffnungen?

Ziele der Achtsamkeit

Die einfachste und nächstliegende Antwort: Die Haltung der Achtsamkeit ist ein Gegenprogramm zu einer überaktiven und beschleunigten Lebensweise. Da wir in der Achtsamkeitspraxis nicht kämpfen und uns nicht anstrengen, führt sie zu Verlangsamung und Gegenwärtigkeit. Wenn wir Teilnehmer an unseren Achtsamkeits-Gruppen fragen, wann sie zuletzt wach und voller Energie waren, aber keine Ziele verfolgt haben, weder praktisch noch planend, problemlösend, oder reflektierend, so finden die Teilnehmer diese Erfahrung meist nur weit entfernt irgendwo in der Vergangenheit, in der Natur oder im Urlaub. Achtsamkeit ist ein dritter Zustand zwischen Entspannung, Dösen und Schlaf einerseits und Handeln oder Planen andererseits. Es ist leicht einzusehen, dass sie eine ausgleichende, heilsame Wirkung hat: Entspannung, Ruhe, Minderung des Grübelns und der Kopflastigkeit, mehr Sinnlichkeit und Lebendigkeit in der Gegenwart.

Eine zweite, ebenfalls recht naheliegende Antwort besteht in dem Vertrauen, dass sich die Dinge auch ohne unser Zutun zum Guten entwickeln und wir sie bisweilen allenfalls verschlimmbessern können. Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht, lautet ein bekannter chinesi-

Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht.

scher Spruch. Es wächst eben von alleine – so wie es ihm gemäß ist. Dieses vertrauensvolle Nicht-Handeln ist oft eine gute Empfehlung für den Umgang mit Menschen und Kulturen, eigenen Gefühlen und Fantasien, Pflanzen, Tieren und Landschaften. Die inneren Welten klären sich oft von selbst: Während jemand scheinbar einfach nur dasitzt und seine Gedanken vorbeiziehen lässt, kann es passieren, dass er mit neuer Klarheit das Wesentliche erfasst und Probleme sich entwirren und lösbar werden. Achtsamkeit vermag durch ihren Sinn für das, was etwas ist und wohin es sich entwickelt, unabhängig davon, welchen Nutzen es hat, die ethische Intelligenz zu steigern. Da sich nicht immer alles zum Guten entwickelt – wie wir leicht an Krankheiten, Naturkatastrophen oder Auseinandersetzungen erkennen können – braucht es in vielen Situationen auch eine kritische Instanz, die zu entscheiden vermag, wann Nicht-Handeln und wann Handeln angebracht ist.

Eine dritte Antwort auf die Frage nach der Wirksamkeit des Verzichts auf Veränderung und Veränderungsversuchen ist die Akzeptanz. Viele Menschen reiben sich im Anlaufen gegen Realitäten, die nicht zu ändern sind, auf. Sie suchen nach Auswegen, übersehen Lösungen, hadern, machen Vorwürfe, schieben Schuld hin und her oder fordern Wiedergutmachung. Diesen Menschen, die oft Schlimmes erlebt haben oder mit Verlusten konfrontiert sind, hilft eine entschlossene Akzeptanz. Achtsamkeit bedeutet „Geschehenlassen“ der gegenwärtigen Prozesse und Akzeptieren des Unveränderlichen und des Vergangenen. Die Aufmerksamkeit wird auf die Gegenwart und den Wert des allzu Selbstverständlichen gelenkt, was oft zu Erleichterung und manchmal auch zu Dankbarkeit führt.

Wir können uns auch bemühen, Achtsamkeit zu lernen, weil wir uns langfristig einen Gewinn davon versprechen: Ich lerne sie, um psychisch stabiler und flexibler zu werden, um gewappnet zu sein, wenn das Schicksal zuschlägt, wenn mich Krankheiten ereilen, wenn ich in eine Lebenskrise gerate oder wenn das Sterben beginnt. In Psychotherapie und Beratung wird die Achtsamkeitspraxis oft auch dazu eingesetzt, psychische Erkrankungen oder erneute psychische Erkrankungen zu verhindern.

Wie willst du leben?

Bei all diesen Überlegungen zur Wirkksamkeit wird die Haltung der Achtsamkeit anderen Zielen untergeordnet: Entspannung, Sensibilität, Empathie, ethische Intelligenz, Gesundheit. Sie wird zu einem Teil einer Vision eines guten, gesunden, richtigen Lebens. Sie antwortet ganz praktisch auf die Frage: Wie willst du leben? Achtsamkeit kann uns auch im Hintergrund begleiten, wenn wir aktiv, effektiv und zielgerichtet sind, wenn wir Position beziehen, Pläne schmieden oder Auseinandersetzungen führen. Sie kann sogar unser Verständnis von Handlungen verbessern. Zwischen Handeln und Achtsamkeit besteht kein Widerspruch, sie ergänzen sich. Wer achtsam handelt, fühlt sich von den persönlichen, empathischen und moralischen Herausforderungen der Situation angesprochen und betroffen, hat einen weiten sachlichen und zeitlichen Horizont, versteht Dynamiken, und kann den richtigen Moment zum Handeln erfassen.

Die Erfahrung der Achtsamkeit kann überwältigend, radikal und revolutionär sein. Aber sie kann auch ganz leise und bescheiden daherkommen. Sie schafft nicht ab, sie kommt hinzu. Die Haltung der Achtsamkeit ►

Die Haltung der Achtsamkeit erweitert den existenziellen Horizont.

tritt nicht einfach an die Stelle anderer Haltungen wie Engagement, das Lebensgefühl der Achtsamkeit ersetzt nicht unsere Gefühle durch Gleichmut oder distanzierte Neutralität. Die Haltung der Achtsamkeit erweitert den existenziellen Horizont.

Der Weg ins Unbekannte

Und dennoch ist mir und möglicherweise auch manchem Leser dieser Darstellung inzwischen ein wenig unwohl. Ist es wirklich richtig, die Haltung der Achtsamkeit nur daraufhin zu untersuchen, was sie uns oder anderen Menschen oder vielleicht auch der Natur bringt? In der Regel wird die Achtsamkeitspraxis solchen Erwartungen unterworfen. Den meisten Teilnehmern an unseren Achtsamkeitskursen genügt es völlig, wenn sie anschließend ein gesünderes und freudvolleres Leben führen. Aber hat sie nicht auch so etwas wie ein Eigenleben, einen Eigenwert, eine eigene Logik und Dynamik? Wohin führt sie uns, wenn wir uns führen lassen? Diese Frage hat im Falle der Achtsamkeit eine besondere Rätselhaftigkeit, weil sie aus sich heraus kein Ziel wie Ehre, Erfolg oder gute Kooperation anstrebt, weil sie aus sich heraus gerade kein Ziel verfolgt. Wie lässt sich das Rätsel lösen?

Die Lösung wird deutlich, wenn wir die Ebene wechseln. In der Achtsamkeitspraxis geschieht, wenn wir sie konsequent zu Ende denken und zu Ende leben, eine existenzielle Transformation. Alle Änderungen der Lebensinhalte (Gesundheit und Glück, Lebendigkeit, achtsame Beziehungen, absichtslose Sexualität usw.) sind Ne-

benefekte. Es geht in der Achtsamkeit schon um all das, Achtsamkeit ist immer Achtsamkeit auf etwas. Sie findet mitten im Leben statt. Gleichzeitig geht es auch um eine existenzielle Veränderung. Damit sind wir auf einer anderen Ebene angelangt. Wir kreieren in der Achtsamkeitspraxis eine neue Existenzweise. Diese existenzielle Transformation ist keine Rückkehr zu Altbekanntem, Kindlichem oder tief in uns Vorhandenem, sondern eine erwachsene, kreative Leistung.

Die achtsame existenzielle Transformation führt uns in eine gegenwärtige, absichtslose Seinsweise, in der wir die Grundformen der Angst und der Sorge hinter uns lassen, nichts haben oder besitzen wollen, keine Konzepte entwickeln und uns immer wieder für die Gegenwart und die Zukunft öffnen – wach, ausreichend distanziert, teilnehmend, mit uns selbst und der Umwelt im Kontakt, empathisch, dankbar, leicht, heiter, lebendig. So funktional Achtsamkeit in verschiedenen Kontexten ist, sie bringt auch immer einen Schuss Anarchie, kreatives Chaos und Bedingungslosigkeit in den gewohnten Gang der Dinge. Im Taoismus, im Zen, in mystischen Traditionen, unter Lebensreformerinnen, alten und neuen Tantrikern, Naturliebhaberinnen, Beatniks, Gestalttherapeutinnen oder Künstlern – überall fanden und finden sich Freunde und Freundinnen der Achtsamkeit, die Regeln verletzen, Traditionen verlassen, Denkmuster dekonstruieren, Konsum verweigern, neue Lebensformen versuchen, eine situative Moral oder neue Werte vertreten, kurzum eigene Wege oder Irrwege gehen und

Risiken akzeptieren, Missverständnisse und Anfeindungen inklusive. Sie wissen vielleicht, was sie tun, aber sie können auch damit leben, nicht zu wissen, wohin es führt. ◀◀



Zum Autor

Dr. phil. Dipl. Soz.

Michael Huppertz

Arzt für Psychiatrie und Psychotherapie.

www.mihuppertz.de

www.ag-achtsamkeit.de



wingwave®

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

Die Ausbildung zum wingwave-Coach 2016 / 2017

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.

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 + 24.-27.04.2017
Lehrtrainer: Marcel Hübenthal

Berlin/Dortmund/ Lübeck/Wiesbaden/

Eilert-Akademie, Frieda-Arnheim-Promenade 14,
D-13585 Berlin, Tel. +49 30 36415580,
info@eilert-akademie.de,
www.eilert-akademie.de
**Termine: Berlin: 11.-14.01.2017,
02.-05.03.2017 + 04.-07.05.2017,
29.06.-02.07.2017 + 27.-30.07.2017
Dortmund: 01.-04.06.2017
Lübeck: 21.-24.04.2017
Wiesbaden: 06.-09.04.2017**
Lehrtrainer: Dirk W. Eilert

Bremen/Harz

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: Bremen: 17.-20.11.2016,
01.-04.12.2016 + 08.-11.12.2016,
19.-22.01.2017 + 23.-26.02.2017,
16.-19.03.2017
Harz/Isenburg: 27.-30.04.2017**
**Supervision für wingwave®-Coaches:
04.03.2017**
Lehrtrainerin: Stefanie Jastram-Blume

Bremen/Kassel/Eszen

a.k.demie für Meditation und Training,
Nienburger Str. 3, D-28205 Bremen,
Tel.: +49 421 5578899,
info@a-k-demie.de, www.a-k-demie.de
**Termine: Eszen: 17.-20.11.2016
Bremen: 2x2 Tage
25.-26.02.2017 + 11.-12.03.2017
Kassel: 19.-22.06.2017**
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: 24.-27.11.2016
Lehrtrainer: Robert Reschkowski

Hamburg

Besser-Siegmund-Institut,
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49 40 3252849-0, www.besser-siegmund.de,
info@besser-siegmund.de
Termine: 01.-04.12.2016
**wingwave®-Trainer-Ausbildung:
Hamburg: 24.-28.10.2016**
**Lehrtrainer: Cora Besser-Siegmund,
Harry Siegmund, Lola A. Siegmund**

Hannover

Wiezorrek Institut,
Hildesheimerstr. 226, D-30519 Hannover,
Tel. +49 162 6193376, elkeaw@t-online.de
**Je 2x2 Tage Blockseminar:
03. und 04.12.2016 Block 1
10. und 11.12.2016 Block 2
14. und 15.01.2017 Block 1
21. und 22.01.2017 Block 2
12.-15.02.2017 + 25.-28.05.2017**
Weitere Termine auf Anfrage
Lehrtrainerin: Elke Aeffner-Wiezorrek

München/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: 10.-13.11.2016
Willich: 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
Termine: 13.-16.07.2017
**NLP - und wingwave-Schnuppertag:
28.01.2017**
wingwave-Supervisionstag: 27.01.2017
Lehrtrainer: Jan Schlegtendal

Basel/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
Zürich: 16.-19.11.2016 + 8.-11.03.2017,
28.06.-01.07.2017**
Lehrtrainer: Roger Marquardt

Zürich (Schweiz)

NLP-Akademie Schweiz, Buckstr. 13,
CH-8422 Pfungen, Tel. +41 52 3155252,
info@nlp.ch, www.nlp.ch
Termine: 03.-06.11.2016
Lehrtrainer: Arpito Storms

Zürich/Aarau (Schweiz)/ Salzburg (Österreich)

Dr. Ohnesorge Institut GmbH, Ibelweg 18a,
CH-6800 Zug, Tel. +41 41 7632839,
office@dr-ohnesorge-institut.com,
www.dr-ohnesorge-institut.com
**Termine Schweiz:
Zürich: Je 2x2 Tage modular:
22. + 23.04.2017 Modul 1
29. + 30.04.2017 Modul 2
Aarau: Block 10.-13.08.2017**
**Termin Österreich:
Salzburg: Block 03.-06.08.2017**
Lehrtrainer: Dr. Doris Ohnesorge

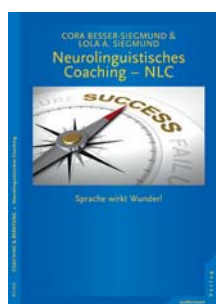
Vertiefungsseminare für wingwave-Coaches zu folgenden Themen:

- Imaginative Familien-
aufstellung
- 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-Management
als Burnout-Prophylaxe
(Konsum rückwärts)
- Interkulturelle Kompetenz
- wingwave im provokativen
Coaching

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



Für Interessierte: alle Veröffentlichungen zum Thema im Junfermann Verlag



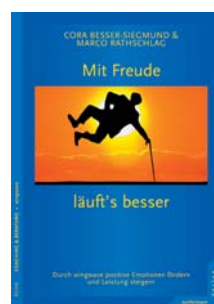
€ 25,90
ISBN 978-3-95571-446-8



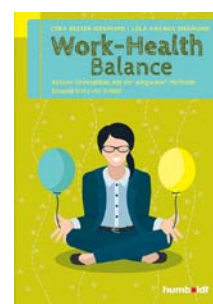
€ 24,90
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 22,90
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 18,90
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 19,99
ISBN 978-3-86910-515-4



€ 49,90
ISBN 978-3-87387-759-7

Feinste Disteln

Ein Ehepaar, zugleich Geschäftsführer ihres Familienunternehmens, fetzt sich in einer Mediation. Sie klagt ihn an, sie mit den Kindern allein gelassen zu haben, um sich in der Firma „austoben“ zu können. Er wirft ihr Undank vor, wo er ihr so viel Freiraum für die Familie bot und doch Unterstützung in der Firma bitter nötig gehabt hätte. Nichts vermochte diese destruktive Dynamik zu durchbrechen, schreibt die Autorin und Mediatorin Hanna Milling zu diesem Fall aus ihrer Praxis. Da fiel ihr die Geschichte vom Wolf und der Eselin ein und sie ließ sich von ihren Medianten die Erlaubnis geben, die zu erzählen.

Wolf und Eselin hatten sich einst unsterblich in einander verliebt, mit allem Pomp geheiratet, und als nach vielen Jahren ein einstiger Hochzeitgast – der Dachs – sie besuchte, fand er zu seinem Erstaunen zwei abgemagerte, völlig geschwächte und heruntergekommene Wesen vor. Der Dachs fragte die beiden – jeden für sich – nach dem Grund. Keiner der beiden begriff es, warum der andere verfiel, wo er ihm doch stets das Beste überlassen hatte: der Wolf seiner Gemahlin die besten Knochen und das beste Fleisch, die Eselin ihrem Gemahl das duftigste Heu und die feinsten Disteln.

In der Veränderungsarbeit mit Menschen reichen Geschichten zuweilen tiefer als Argumente. Sie gehen ins Herz, berühren etwas in uns, zu dem wir rational keinen Zugang haben: die Ebene unseres bildhaften, vorbewussten und vorsprachlichen Reservoirs an Erfahrung und Erleben. Und sie vermögen innere Bilder, Töne, Geschmack, Duft, Empfindungen und Gefühle wachzurufen, die dann oft auf wundersame Weise Einsicht spenden, Perspektiven ermöglichen, Blockaden lösen.

In ihrem Buch beschreibt und begründet Hanna Milling ihr Vorgehen mittels Storytelling knapp und fundiert, verständlich leitet sie dazu das

Grundlagenwissen aus der Neurowissenschaft her. Sie lässt uns teilhaben an Erkenntnissen ihrer jahrelangen Erzähl-Praxis. Sie teilt mit uns fünf eigene Fälle und vor allem hundertundeine Geschichte, einen wahren Schatz, der gut die Hälfte des Buches füllt. Es sind Geschichten quer Beert und am Ende können wir anhand themen- und inhaltsbezogener Schlüsselworte im Buch nach passenden Stellen suchen.

Zum Geschichtenerzählen braucht es, wie für jede Form der Veränderungsarbeit mit Menschen, Intuition, Einfühlungsvermögen und einen echten Kontakt. Die Geschichte muss zu allererst uns als Erzählende berühren, damit ihre Bilder und Gefühle in uns klingen und wir überzeugend wirken. Dazu Blickkontakt und eine gewisse Ausdrucksfähigkeit von Stimme, Gestik und Mimik. Nicht zu vergessen: schweigen können. Die Fähigkeit, Dinge im Raum stehen zu lassen.

So, wie es bei der Mediation des Unternehmer-Ehepaars geschah. Nach der Geschichte vom Wolf und der Eselin herrschte Stille im Raum, schreibt Hanna Milling. Sie blickte in zwei nachdenkliche, deutlich entspannte Gesichter. Nach einer Pause und einer Tasse Tee sagte der Mann: „Da ist etwas dran“. Er habe gedacht, er tue alles, um es seiner Frau leichter zu machen. „Nun erfahre ich, dass ich ihr etwas ermöglicht habe, was ich mir selbst an ihrer Stelle gewünscht hätte.“ An dieser Stelle habe die Mediation eine entscheidende Wendung genommen. „Fleischbrocken“ und „Disteln“ wurden zum geflügelten Wort und begleiteten den gesamten Mediationsprozess des Paares.

Und wenn unser Klient am Ende sagt: Okay, das hat aber jetzt gar nichts mit mir zu tun? „Wunderbarerweise“, schreibt die Autorin, ist selbst das ein „ausgezeichneter Ansatzpunkt“ für ein gehaltvolles Gespräch, das weiterführt: Der Klient bekommt die Chance den Unterschied zu seiner Geschichte zu erkennen und zu schauen, worin dieser Unterschied besteht.

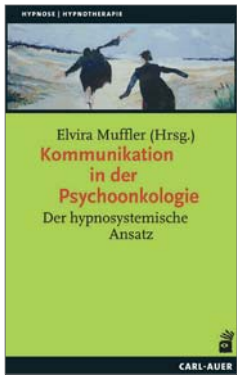
Regine Rachow ◀



Storytelling – Konflikte lösen mit Herz und Verstand

Eine Anleitung zur Erzählkunst mit hundertundeiner Geschichte
Hanna Milling

Wolfgang Metzner Verlag, 2016 | 34,95 €



Kommunikation in der Psychoonkologie

Der hypnosystemische Ansatz

Elvira Muffler (Hrsg.)

Carl-Auer, 2015 | 24,95 €

Menschen in Ausnahmesituationen sind hochsuggestibel. Eine Krebsdiagnose

zum Beispiel kann spontan eine Selbsthypnose in Form der Imagination eines Worst-Case-Szenarios auslösen. Und die obligatorische, doch sinnlose Frage „Warum ich?“ führt fast unvermeidlich zu magischem Denken: Hätte ich weniger wüst gelebt, wäre ich noch gesund. Auch Worte anderer, zumal von Ärzten geäußert, bekommen eine seltsam tiefe Bedeutung. Völlig gleichgültig, ob sie dem Adressaten gut tun oder schaden. Suggestionen sind unvermeidlicher Teil der Kom-

munikation mit anderen und mit uns selbst. In diesem Buch beschreiben Therapeuten, wie sie Suggestionen in hypnosystemischer Arbeit nutzen, um in krebserkrankten Patienten Hoffnung zu nähren und Kräfte zu mobilisieren. Ziel ist sie zu befähigen, sich auch mit Krebszellen im Körper „ganz oder vollständig“ zu fühlen. Da geht es um die Linderung körperlicher Nöte wie Schmerz und Übelkeit ebenso wie um Selbstfindung am Ende des Lebens. Da geht es um Umkehrung des magischen Denkens in eine heilsame Richtung. Und heilsam meint hier nicht etwa Gesundung. Heilsam kann es zum Beispiel sein, seinen Frieden mit dem Vergangenen machen und das Unabänderliche akzeptieren zu können.

Der von Elvira Muffler konzipierte und zusammengestellte Band versammelt „die wichtigsten Experten der medizinischen Hypnose im deutschsprachigen Raum für dieses Thema“, wie Dirk Revenstorf, ein renommierter Ausbilder für die klinische Hypnose, im Vorwort schreibt. Es berührt außerordentlich zu lesen, wie sie mit Sterbenden und Hochbetagten arbeiten. Wie nachhaltig Metaphern und Märchen wirken, wenn es um letzte Dinge geht. Diese Fälle machen Mut. Es gibt klinische Studien, die die Wirksamkeit von hypnotherapeutischen Interventionen etwa bei Mammacarcinom und bei krebserkrankten Kindern zeigen. Der Bedarf an solchen Studien auch für andere onkologischen Erkrankungen ist immens. Und am Ende des Buches schreibt der Mediziner Michael Teut in seinem Forschungs-Überblick, dass Deutschland „hier einen wichtigen Teil beitragen“ könne. RR ◀

Erratum

In der zurückliegenden Ausgabe auf dieser Seite schrieb ich konsequent einen Namen falsch, und zwar den von Doris Helzle, Autorin des wunderbaren Büchleins „Immer wieder einmalig“. Pardon, Frau Helzle! Ich könnte jetzt schreiben: kommt nie wieder vor. Doch das wäre weltfremd. Ich sage stattdessen: ich gebe mir Mühe. – Regine Rachow



Schluss mit Psychospielchen

Cornelia und Stephan Schwarz

dtv, 2016 | 14,90 €

Es wirkt durchaus erhellend, knirschende zwischenmenschliche Beziehungen aus dem Blick-

winkel der Transaktionsanalyse und der Rollen ihres Dramadreiecks zu betrachten. Das Risiko besteht in der Versuchung, mit diesem Wissen die Welt von nun an voller Opfer, Retter und Verfolger zu sehen. Ja, es ist wichtig zu erfahren, dass es solche Verhaltensmuster gibt und wo wir sie gelernt haben. Und ja, es kann sinnvoll sein, diese Muster im eigenen Umfeld und bei uns selbst zu suchen und sich damit auseinanderzusetzen. Die Frage

lautet, mit welchem Ziel. Dass wir diese Muster mit der Lektüre dieses Buches loswürden, wie mir suggeriert wird, erscheint mir weltfremd. Und der Ton, mit dem das Buch die Rollen in den „Psychospielchen“ offenlegt und manch einen „öffentlichen“ oder eigenen Fall ausbreitet, wirkt auf mich denunzierend. Es macht aus Akteuren, die sich des Spielchens gar nicht bewusst sind, Kombattanten, Gegner. Und nicht unbedingt Mit-Menschen, die hier gefragt sind.

Mir fehlt in weiten Strecken des Buches der Ton der Liebe, der mir als Leserin Nachsicht auf solches Verhalten als Opfer, Retter und Verfolger vermittelt. Mir fehlt der Humor, den die Autoren in ihrer Einleitung ankündigen. Dort,

wo ich ihn brauche, finde ich ihn nicht. Und es macht mich ratlos, wenn die Autoren in einem Fallbericht über eine Klientin gleich zu Beginn schreiben: „Vor uns stand ein typisches Opfer.“ Ich frage mich, was für ein Menschenbild hinter einem solchen Satz steckt und welche Wirkung das auf Leserinnen und Leser hat, die mit Coaching, Beratung und überhaupt Veränderungsarbeit mit Menschen nicht so vertraut sind. Wer möchte schon typisiert und nicht als das gesehen werden, was er ist: Ein Wesen von höchst individuellem Charakter mit all seinen Eigenheiten. Ein bisschen versöhnt mich jener Teil des Buches, der mit „buddhistischem Knowhow“ im Umgang mit Konflikten bekannt macht. Auch die „Exitstrategien“ aus den Rollenspielen und die Übungen mögen hilfreich für die Leser sein. Wenn die bis dorthin gekommen sind. 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)

Lernen Sie bei den Autoren des Grundlagenwerkes „NLP Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016). Wir begleiten seit 20 Jahren Menschen und Organisationen dabei, all ihre Ressourcen verfügbar zu machen und die beste Idee ihrer selbst zu leben.

UNSERE SCHWERPUNKTE:

Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP) • Personal Coaching • Residential Coaching in Griechenland • Systemische Team- & Organisationsentwicklung • Supervision für Angehörige heilender/helfender Berufe (Petra D.) • Business-Training und -Coaching (Ralf D.) • Hypnose-Ausbildung

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Str. 7 b

D-99425 Weimar

Tel. 03643 4989955

info@nlp-perspektiven.de

WWW.NLP-PERSPEKTIVEN.DE



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:

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

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

NLP Explorer II (Vorausstz. NLP Basic, DVNLP) Start 24.–27.11.2016

Wingwave pränatal und für Kinder 12.–15.01.2017

NLP Explorer I (Start NLP-Practitioner, DVNLP) 05.–06.02.2017

EXPLORERS' Akademie für Kommunikation, Coaching und Führung

im Kloster bei Frankfurt/M.

Tel.: 069 48005638

info@explorers-akademie.de

EXPLORERS-AKADEMIE.DE





STEFANIE JASTRAM-BLUME

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

10. JAHRE WINGWAVE COACHING IN BREMEN!

Ich sage Danke!

Danke, dass ich Sie auf Ihrem persönlichen Weg ein Stück
begleiten durfte!

Danke, für Ihr Vertrauen und Ihre persönliche Geschichte!

MEINE SCHWERPUNKTE:

wingwave® Coaching Ausbildung
wingwave® Vertiefungsseminare
wingwave® Workshop „Supervision“

Alle Termine finden Sie auf unserer Homepage.

Stefanie Jastram-Blume

Tel.: 0421 47 88 68 76

Mobil: 0171 12 64 13 5

info@sjb-beratung.de

WWW.WINGWAVE-INSTITUT-BREMEN.DE



DR. GUNDL KUTSCHERA

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

WIR BIETEN IN A/D/CH:

- Kutschera-Resonanz® Aus- und
Weiterbildungen (Practitioner,
Coach, Master, Trainer)
- Mediation, Supervision, Lebens-
und Sozialberatung
- Europaweite Zert.: ISO 9001:2015
& ISO 17024
- 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



THIES STAHL

multilevelsystemwork

**Ausbildung und Supervision für
professionelle Kommunikatoren**

Diplom-Psychologe, ausgebildet in Gesprächspsycho-
Gestalt-, Familien- und Hypnotherapie, NLP und etlichen
Formen Systemischer und Struktur-Aufstellungsarbeit,
lehrt einen integrativen *multilevelsystemwork*-Ansatz.

3-MODULIGE AUSBILDUNG ZUM *multilevelsystemcoach*:

- *multilevelsystemwork individuals* (NLP-Techniken und
andere Process Utilities für die Arbeit mit Einzelnen)
- *multilevelsystemwork systems* (NLP- und andere Inter-
ventionsmuster für Paare, Teams und Mediations-Systeme)
- *multilevelsystemwork generations* (Interventionsformen für
die Auflösung generationsübergreifender Verstrickungen)

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Planckstraße 11 • D-22765 Hamburg

Tel.: 040 63679619

Fax: 040 79769056

TS@ThiesStahl.de

WWW.THIESSTAHL.DE



Hier könnte Ihr Trainerporträt stehen!

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

Ihre Investition: € 300,- zzgl. MwSt.

Wir gewähren einen Neukundenrabatt von 20%.

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

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

Kontaktieren Sie

Simone Scheinert

Tel.: 05251-1344 23

E-Mail: scheinert@junfermann.de

Der Anzeigenschluss für Ausgabe 6 ist der 22.11.2016.

NLP-AUSBILDUNGEN

Der 2. Jubiläums-Practitioner

Unser Jubi-Practitioner in Weimar war schnell ausgebucht. Deshalb bieten wir anlässlich unseres 20jährigen Jubiläums einen zweiten Ausbildungsgang an – und schenken unseren Teilnehmer/innen auch hier die halbe Seminargebühr. Dieser Practitioner findet in einem wunderschönen Waldhaus in Blankenburg mitten im Harz statt.

Termine

13. – 15. Januar 2017

17. – 19. Februar 2017

03. – 05. März 2017

24. – 26. März 2017

07. – 09. April 2017

28. – 30. April 2017

Trainer

Dr. phil. Petra Dannemeyer,

Ralf Dannemeyer

NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

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

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Straße 7 b

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

www.pkmagazin.de

NLP-Trainer (DVNLP)

Buchen Sie diese intensive Ausbildung für fortgeschrittene Anwender bei den Autoren des Grundlagenwerkes „NLP-Practitioner-Lehrbuch“. Sie entwickeln die Haltung, die Fertigkeiten und Werkzeuge, um Lerngruppen, Teams und Führungskräfte zu begleiten, zu trainieren und zu schulen. Inkl. mehrtägiges supervidiertes Methoden-Training in einem Themen-seminar für unsere Klienten (NLP, Verhandlung, Rhetorik, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Arbeits-/Betriebsverfassungsrecht).

NEU: Unsere Trainerausbildung kann zusätzlich mit dem Hochschulzertifikat der Steinbeis-Hochschule Berlin abgeschlossen werden.

Termine (in Weimar / Thüringen):

10. – 12. März 2017

20. – 23. April 2017

01. – 10. Oktober 2017

plus mehrtägiges Methodentraining in einem Seminar.

Trainer

Dr. phil. Petra Dannemeyer,

Ralf Dannemeyer

NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

2.850,- € inkl. MwSt.

(Endpreis inkl. Seminarpauschale / kleine
Pausenverpflegung, mehrwertsteuerfrei).

DVNLP-Zertifizierung: 29,- €

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Straße 7 b

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

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

Der Weg zu erfolgreicher Kommunikation, Selbstmanagement und Veränderung.

DVNLP-zertifizierte Ausbildung: Unser NLP-Practitioner ist ein Zertifikatslehrgang der Steinbeis-Hochschule Berlin und beinhaltet zusätzlich zu unserem Zertifikat noch ein Zertifikat der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Basismodule:

17./18. März 2017

**(NLP-Basisseminar) für Teilnehmer
ohne Vorkenntnisse**

07./08. April 2017

**(NLP-New Generation) für Teil-
nehmer mit Vorkenntnissen in
NLP oder systemischem Coaching**

Aufbaumodule:

Start ab 05. Mai 2017

(Aufbaumodul NLP-Practitioner)

Start ab 27. Januar 2017

(NLP-Master)

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 Bühle, 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

IHR EINTRAG

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

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

NLP-AUSBILDUNGEN/COACHINGS

NLP/NLC®-Practitioner-Ausbildung; Ausbildung zum Mental-Coach für systemische Kurzzeitkonzepte

In 2017 startet wieder die einjährige Ausbildung zum NLP/NLC®-Practitioner nach den Richtlinien des DVNLPs und der Gesellschaft für Neurolinguistischem Coachings. In Verbindung mit der wingwave®-Ausbildung kann im Anschluss daran die Zertifikate „Mental-Coach für systemische Kurzzeitkonzepte“ und NLC®-Coach erworben werden.

Termine 2017/2018

20. – 22. Januar
03. – 05. Februar
10. – 12. März
12. – 14. Mai
23. – 25. Juni
18. – 20. August
29. – 01. September/Okttober
24. – 26. November
12. – 14. Januar 2018

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

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

NLP/NLC®-Masterausbildung/Work-Health-Balance Coach Ausbildung

Termine

11. – 12.02.2017 – Change Coaching
17. – 18.06.2017 – Imaginative Familienaufstellung/Reimprinting
09. – 10.09.2017 – Teile-Modell
10. – 11.02.2018 – Systeme
21. – 22.04.2018 – Ressourcen
16. – 17.06.2018 – Euphorie-Management

22. – 23.09.2018 – sicheres Auftreten

24. – 25.11.2018 – Sleight of Mouth

Alle Seminare sind ab jetzt auch einzeln buchbar!

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

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

COACHINGS

30. METAFORUM SommerCamp 2017 in Italien

Weiterbildungsevent mit über 30 Weiterbildungen mit den Schwerpunkten:

Systemisches Coaching

- Neuro Systemisches Coaching / Master Coach mit Bernd Isert u.a.
- Meta-Coach mit Gunther Schmidt, Stephen Gilligan, Bernd Isert

Beraten und Aufstellen

- Hypnosystemische Konzepte mit Gunther Schmidt
- Syst. Organisationsentwicklung mit Oliver Martin, Julia Andersch
- Systemische Strukturaufstellungen mit I. Sparrer, M. Varga v. Kibéd

Hypnotherapie & Trance

- Angewandte Hypnotherapie mit Henning Alberts
- Systemische Trance mit Stephen Gilligan

NLP und mehr

- Wholeness-Process mit Connirae Andreas
- Soziales Panorama mit Lucas Derks
- NLP – alle Level mit Metaforum Team

- Train the Trainer und Facilitation mit Tom Andreas, Sabine Klenke

Konflikte Lösen

- Konflikt Coach mit Martina Schmidt-Tanger, Christa Kolodej
- Ausbildung Mediation à Anita von Hertel

Das Camp ist die ideale Verbindung aus Erholen, Netzwerken und persönlichem Wachstum.

Termin

vom 23.07. – 13.08.2017

in Abano Terme, nahe Venedig

Metaforum –

Integrative Kompetenzentwicklung

Brennerstr. 26, 16341 Panketal bei Berlin

Tel. (0)30-944 14 900

Fax (0)30-944 14 901

info@metaforum.com

www.metaforum.com

Planen Sie Ihre Werbung für 2017 in PRAXIS KOMMUNIKATION

Seminarkalendereinträge, Trainerportraits, Beilagen oder Anzeigen – für Ihre Werbung können wir gemeinsam attraktive Rabatte aushandeln.

Hier finden Sie unsere Preisliste:
pkmagazin.de/mediadaten/

Fragen kostet nichts – rufen Sie uns an:

Simone Scheinert
05251-13 44 23
scheinert@junfermann.de

Monika Köster
05251-13 44 14
koester@junfermann.de

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

COACHINGS

Neurosystemisches Coaching Ausbildung in Berlin, München und Frankfurt

Zusammenspiel der essenziellen Coaching-Methoden: Systemische und lösungsfo-kussierte Beratung, Organisations- und Strukturaufstellungen, Neuro-Linguistische Modelle, Arbeit mit dem Unbewussten und die Neuro-Energetische Kommunikation. Erleben Sie mit Bernd Isert und Michael H. Klein, wie in der Arbeit mit verschiedenen Modellen der Veränderungsarbeit etwas Neues und Ganzes entsteht.

Termine

**Berlin: 5 Module á 4 Tage,
ab 27.10.2016**

**München: 5 Module á 4 Tage,
ab 16.03.2017**

**München: 5 Module á 4 Tage,
ab 30.03.2017**

2.960,- €, MwSt.-befreit, inkl. Tagungs-
pauschale

Metaforum –

Integrative Kompetenzentwicklung

Brennerstr. 26, 16341 Panketal bei Berlin

Tel. (0)30-944 14 900

Fax (0)30-944 14 901

info@metaforum.com

www.metaforum.com

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz® Practitioner+Coach.

Die Kutschera-Resonanz® Methode lehrt die Grundlagen für respektvolle, erfolgrei-
che Gesprächsführung, sich authentisch
darzustellen, Zugang zu Ihren verborge-
nen Potenzialen zu finden und diese privat
und beruflich zu leben. Erkenntnisse der
Kommunikationstheorie und der Gehirn-
forschung werden praktisch angewandt.

Start-Termine

Kutschera-Resonanz® Practitioner:

03. – 05.11.2016 Salzburg

17. – 19.11.2016 Thun

16. – 18.02.2017 Nürnberg

16. – 18.03.2017 Wien

04. – 06.05.2017 Linz

Start-Termine

Kutschera-Resonanz® Coach:

17. – 19.11.2016 Wien

03. – 05.11.2016 Thun

10. – 12.11.2016 Frankfurt

18. – 20.05.2017 Wien

11. – 13.05.2017 Nürnberg

Institut Kutschera GmbH

Tel. +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Ausbildung zum Resilienz-Trainer

Ausbildung zum Resilienz-Trainer mit
Steinbeis Hochschul-Zertifikat.

Termine

**Resilienz-Trainer Teil 1 –
Basics (separat buchbar)**

10. – 13. November

Dauer: 4 Tage

Investition: 950,- € inkl. MwSt.

**Resilienz-Trainer Teil 2 –
Training und Umsetzung**

8. – 11. Dezember

Dauer: 4 Tage

Investition: 1.250,- € inkl. MwSt.

zzgl. Hochschulzertifikat

(auf Wunsch)

Ort: Hotel Freizeit In – Göttingen

Jeweils zzgl. Tagungspauschale

www.resilienz-akademie.com

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

Die Ausbildung für wingwave®-Coaches

24. – 28.10.2016

22. – 26.05.2017

11. – 15.09.2017

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

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

Familienaufstellung

Versöhnen Sie sich mit den in Ihren Genen
gespeicherten alten Familienmustern und
Familientabus, damit Sie frei und gebor-
gen Ihren eigenen Weg gehen können. Sie
finden neu zu Ihrer Familie.

Termine

03. – 05.11.2016 Rosenberg (NÖ)

11. – 12.11.2016 Nürnberg

16. – 18.02.2017 Linz

Institut Kutschera GmbH

Tel. +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

multilevelsystemwork/-coach

Die *multilevelsystemwork*-Ausbildungs-
module „individuals“, „systems“ und
„generations“ vermitteln Coaching-
Kompetenz auf allen relevanten Ebenen
des Systems Klient-Coach. Absolventen
aller drei Module erhalten das Zertifikat
„*multilevelsystemcoach*“.

COACHINGS

Die nächsten Einstiegstermine in die *multilevelsystemwork*-Ausbildung:

26./27.11.2016

(individuals+systems)

21./22.01.2017

(individuals+systems)

05./06.11.2016 (generations*)

28./29.01.2017 (generations*)

* gleichzeitig offenes Aufstellungs-WE

Start der 2. Ausbildungsgruppe
„individuals“: Frühsommer 2017

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Planckstraße 11

D-22765 Hamburg

Tel. 040 63679619

Fax 040 79769056

TS@ThiesStahl.de • www.ThiesStahl.de

Positive Psychology Coach

Erste zertifizierte Coachingausbildung in Deutschland auf Basis Positiver Psychologie, NLP, Systemik | Zertifiziert über DACH-PP, DVNLP, DCV.

Diese Ausbildung zum Positive Psychology Coach verbindet den wissenschaftlich fundierten Ansatz der Positiven Psychologie mit NLP als Grundlage für lösungsorientiertes Coaching. Systemische Ansätze runden das Kompetenzspektrum ab.

Kursbeginn laufend an verschiedenen Standorten, z.B. Frankfurt, Bad Aibling, Münster, Rheinfelden.

Mehr unter www.inntal-institut.de/dcv

INNTAL INSTITUT

Tel. 08031 50601



DVNLP-AUSBILDUNGEN

jetzt auch mit Hochschulzertifikat der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB)

- DVNLP-Practitioner (SHB)
- DVNLP-Master (SHB)
- Coach DVNLP (SHB)
- Master-Coach DVNLP (SHB)
- Trainer DVNLP (SHB)
- Lehrtrainer DVNLP (SHB)
- Lehrcoach DVNLP (SHB)

Sie bekommen zu der anerkannten Zertifizierung durch den DVNLP e. V. in Zusammenarbeit mit der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) ein weiteres Gütesiegel. Dieses dokumentiert die ohnehin schon hohen Standards ihrer Ausbildung zusätzlich auf Hochschul-Niveau.

Weitere Informationen unter:

www.dvnlp.de/steinbeis



**Steinbeis-Transfer-Institut
kompetenz institut unisono**
der Steinbeis-Hochschule Berlin SHB

SIE SUCHEN EINEN COACH?

Hier finden Sie Coaches nach Ihren Vorgaben. Alle NLP-Coaches sind vom DVNLP zertifiziert und erfüllen damit höchste Qualitätsstandards. Suchen Sie nach Coaching-Themen oder nach Region.

www.dvnlp-coach.de

www.dvnlp.coach



Deutscher Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren e. V.
Lindenstr. 19, 10969 Berlin, Tel. 030-2593920, www.dvnlp.de

IM NÄCHSTEN HEFT

06 | 2016

TITEL



Komm zum Schluss!

Das Ende wirkt oft vom Gefühl des Verlusts umweht. Von der Kunst des Abschießens und Abschiednehmens.

MARKT & MENSCHEN



Hör auf anzufangen, fang an aufzuhören

Wie wird sich das Ende der Karriere anfühlen?
THOMAS COUCOULIS unternimmt eine Reise in die Zukunft und wieder zurück.

THEMEN & PRAXIS



Wissen, können, tun

Neue Lernkultur: GABRIELE FREUDENSTEIN über eine Methode, die die Fähigkeit stärkt neu Erlerntes umzusetzen.



Umarme deinen Tiger

Aggression als Lebensenergie. EDMOND RICHTER beschreibt eine Methode des angemessenen Umgangs mit ihr.



Heft 6/2016 erscheint am 23. Dezember 2016

Anzeigenschluss für Heft 6/2016 ist der 22. November 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
Driburger Straße 24d
D-33100 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:
Kokotewan, BlackJack3D, bavorndej,
xefstock, Faruk Ulay, COLOROFTIME,
chengyuzheng, Michael Krinke, Kevin
Landwer-Johan, 12ee12, Achim Prill,
fabioderby, Keith Binns, Coloroftime,
Darkin Tanner, shuttertop, Pobytoy,
LiuSol, alexmanuel, Eric Isselée, Kldy,
PeopleImages, Thomas Vogel

Dieser Ausgabe liegt folgende Beilage bei:
• Ananger

DAS BEWEGT MICH!
**PSYCHOLOGIE
HEUTE**

FINDEN SIE KLARHEIT.

»Psychologie Heute« gibt Antworten auf die großen Fragen des Lebens.



Bestellen Sie Ihr Testabo hier:
[www.psychologie-heute.de/
testabo/pk](http://www.psychologie-heute.de/testabo/pk)

Neurolinguistisches Coaching - NLC®

Sprache wirkt Wunder

Start der
Ausbildung zum
NLC®-Practitioner

20.01.2017

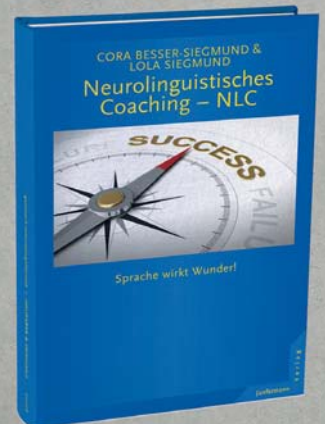
in Hamburg

NLC®-Practitioner – Coaching von Anfang an, effektiv in jeder Sprache!

Die Ausbildung zum NLC®-Buch über 9 Wochenenden beinhaltet:

- ✓ NLP-Practitioner DVNLP (130 Stunden)
- ✓ plus die Ausbildung im Neurolinguistischen Coaching – Anerkennung durch die Gesellschaft für Neurolinguistisches Coaching - GNLC®
- ✓ plus Supervision und Testing

Start für die einjährige Ausbildung – in Hamburg:
20.01.2017



Mental-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte *

Zusätzlich kann der obige Abschluss NLP/ NLC®-Practitioner im laufenden Ausbildungsjahr mit folgenden Ausbildungsmodulen kombiniert werden:

- + **Ausbildung zum wingwave®-Coach** – wingwave® zählt weltweit zu den am besten beforschten Coaching-Methoden
- + **Ausbildung zum Magic-Words-Trainer**

Weitere Ausbildungs-Level mit integrierten NLP- und NLC®-Abschlüssen (Master, Coach und Master-Coach):



Business-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte *

Start für die Ausbildung in drei Wochenmodulen: **27.02.2017**



Work Health Balance-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte *

Ausbildungsstart – 8 Wochenenden:
12.02.2017



OOO BESSER
OOO SIEGMUND
OOO INSTITUT

www.besser-siegmund.de

Mönckebergstraße 11
20095 Hamburg
Tel. +49 (0)40-3252 849-0
Fax: +49 (0)40-3252 849-17
info@besser-siegmund.de


wingwave®
www.wingwave.com

NLC GESELLSCHAFT FÜR
NEUROLINGUISTISCHES
COACHING e.V.
Die Abkürzung zur Lösung
www.nlc-info.org