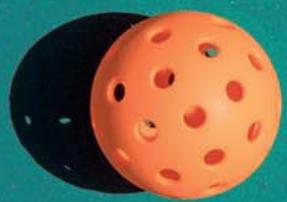


PRAXIS KOMMUNIKATION

1
2019

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG



GRENZEN SETZEN

... und trotzdem verbunden bleiben



Küssen verboten! ///////////////
Eine Frage des Respekts

Erkenne dich selbst ///////////////
Konfliktmuster

Worin bist du richtig gut? ///
Schreib ein Buch drüber!





wingwave®

Aktuelle
Ausbildungs-
Termine
auf
Seite: 59

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 7000 Coaches weltweit!
- **Internationale Jahrestagung** vom 2.–4. November 2019
- Anerkennung durch die GNLC®

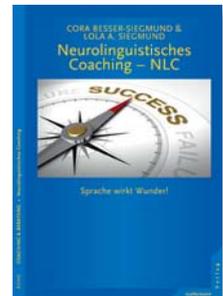
NLC GESELLSCHAFT FÜR
NEUROLINGUISTISCHES
COACHING e.V.
Die Abkürzung zur Lösung



Zum kennenlernen:
Gratis wingwave App!



€ 25,-
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 26,-
ISBN 978-3-95571-446-8



€ 50,-
ISBN 978-3-87387-759-7



€ 20,-
ISBN 978-3-95571-785-8

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

○○○ BESSER
○○○ SIEGMUND
○○○ INSTITUT

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



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

FREI UND GRENZENLOS?

Foto: Kairospress/Thomas Kretschel



Anfang des Jahres erklärte Grünen-Chef Robert Habeck seinen Abschied von Facebook und Twitter. Er sagte u.a., Twitter verlocke ihn zu aggressiver und zugespitzter Kommunikation, er mache da nicht mehr mit. À la bonheur! Da hat jemand seine Grenze erkannt (von der Beschränktheit des Mediums einmal völlig abgesehen) und eine klare Entscheidung getroffen. Für mich ist das ein Vorbild.

In manchen Zirkeln gelte ich mit solchen Sätzen als Spielverderberin. Sind Grenzen nicht dazu da sie zu überwinden? Wie anders hätten Galilei, da Vinci und Einstein Atemberaubendes schaffen und erdenken können? Unser irdisches Dasein ist von begrenzter Dauer. Und vielleicht ist das der heimliche, ureigentliche Antrieb, der den Menschen zum Mond und seine maschinelle Vorhut auf den Mars gebracht hat.

Wozu sich also freiwillig begrenzen?

Eine erste Antwort können jene Ärzte, Psychologen und Coaches geben, in deren Praxen sich massenweise Menschen mit Überforderungssyndromen melden. Tendenz steigend. Das passiert, wenn das Maximieren

zum Volkssport wird. „Die Suche nach Einzigartigkeit durch Rekorde und spektakuläre Leistungen ist ein gesellschaftliches Programm“, las ich neulich im Interview mit einem Soziologen¹. Das hört sich zwar zwingend an, könnte dennoch hinterfragt werden, nicht wahr? Eine zweite Antwort gibt uns gerade nachdrücklich der Planet Erde.

„Der Mensch ist das Tier, das keines sein will“, schreibt der Philosoph Markus Gabriel in seinem neuen Buch². Er nennt dies den ersten anthropologischen Hauptsatz. Sein zweiter Hauptsatz besagt, „dass der Mensch ein freies geistiges Lebewesen ist“. Was die Sache nicht einfacher macht. Denn was nutzt es ihm? Abgesehen von Fernrohr und Mona Lisa. Und wenn ich Markus Gabriel recht verstanden habe, ist der Philosoph da wenig optimistisch.

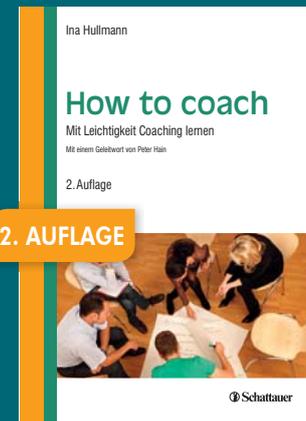
Wie schön wäre es zu sagen, der Mensch ist das Tier, das neben seinen Möglichkeiten auch seine Grenzen erkennt und respektiert. Wo lernt er das? Und wie lernen Menschen sich zu begrenzen und auch anderen eine Grenze zu setzen? Wir zeigen dazu Beispiele in dieser Ausgabe von PRAXIS KOMMUNIKATION. Und natürlich weiß ich, dass auch im Coaching- und Beratungsbereich Angebote nicht frei von den Verheißungen grenzenlosen Wachstums sind.

Viel Freude und Erkenntnis bei der Lektüre!

Ihre

Regine Radlow

¹ FAZ vom 7. Januar 2019, S. 26, Interview mit Karl-Heinrich Bette.
² „Der Sinn des Denkens“, Ullstein 2018, siehe S. 4



2. AUFLAGE

Ina Hullmann

How to coach

Mit Leichtigkeit Coaching lernen

Die erfahrene Coaching-Expertin Ina Hullmann arbeitet in der 2. Auflage ihres Buches besonders heraus, wie Sie mithilfe des hypnosystemischen Ansatzes wichtige Ziele vermitteln. Anschaulich zeigt sie, wie Sie Klienten in Krisensituationen stabilisieren und ihnen helfen, eingeschränkte Perspektiven zu erweitern. Insbesondere Meditations- und Entspannungstechniken kommen zum Einsatz, um Selbstheilungskräfte zu aktivieren, mentale Blockaden zu erkennen und Sabotagemuster zu lösen.

Mit einem Geleitwort von Peter Hain
 2. Auflage 2017, 244 Seiten, 69 Abb., broschiiert
 € 29,99 (D) | ISBN 978-3-608-43226-8



2. AUFLAGE

Mathias Lohmer, Bernd Sprenger,
 Jochen von Wahlert

Gesundes Führen

Life-Balance versus Burnout im Unternehmen

Die wachsenden Anforderungen in der Arbeitswelt gehen mit einer Zunahme von psychischen Erkrankungen einher. Dieses Buch hilft Führungskräften, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gelingende Life-Balance zwischen Arbeit, sozialen und psycho-physischen Bedürfnissen zu ermöglichen.

Das praxiserprobte Buch gibt wertvolle Hilfestellungen, um die „Ressource Gesundheit“ des Personals ganzheitlich und nachhaltig zu fördern.

2., überarb. u. erweiterte Auflage 2017.
 76 Seiten, 15 Abb., gebunden
 € 34,99 (D) | ISBN 978-3-608-43251-0

IN DIESEM HEFT

01 | 2019

TITEL

08 Unter uns Silberrücken

Grenzen setzen im Coaching.

VON HARALD BERENFÄNGER

12 Wo bleibt das Lob?

Viktor Frankl und der Umgang mit unserem Anspruch auf Anerkennung.

VON CORNELIA SCHENK

16 Küssen verboten!

Was mache ich alles für Geld und wo ist meine Grenze. Eine Frage des Respekts.

VON THOMAS COUCOULIS

20 Ich sehe dein Bedürfnis

Doch es steht nicht in meiner Verantwortung es zu erfüllen. Warum hinter jedem Nein ein Ja steht.

VON ANDREA WIEDEL

24 Grenzenlos

Ausgerechnet in einem geschlossenen Raum ohne Fenster lässt sich größtmögliche Freiheit erfahren.

VON FRAUKE RATZKE

28 An den Grenzen der Loyalität

Ein Dilemma aus dem Business-Coaching und seine Lösung durch das Format des „Reflecting Teams“.

VON JUDITH WEGENER UND JAN ZÖLLER

32 Das Zauberwort Nein

Grenzen schaffen Nähe, auch in intimen Beziehungen.

VON SUSANNE LAPP

34 Undenkbar!

Mit Grenzen umgehen, wenn der Kopf Ruhe hat. Eine Intervention mit dem Six-Step-Reframing.

VON STEPHANIE KONKOL

38 Ein Tabu

Wechseljahre und der Umgang mit den Grenzen der Belastbarkeit.

VON SUSANNE GREBE

41 Glück und Gewinn

2. Kongress des DACH PP:

Positive Psychologie lotet Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaft aus.



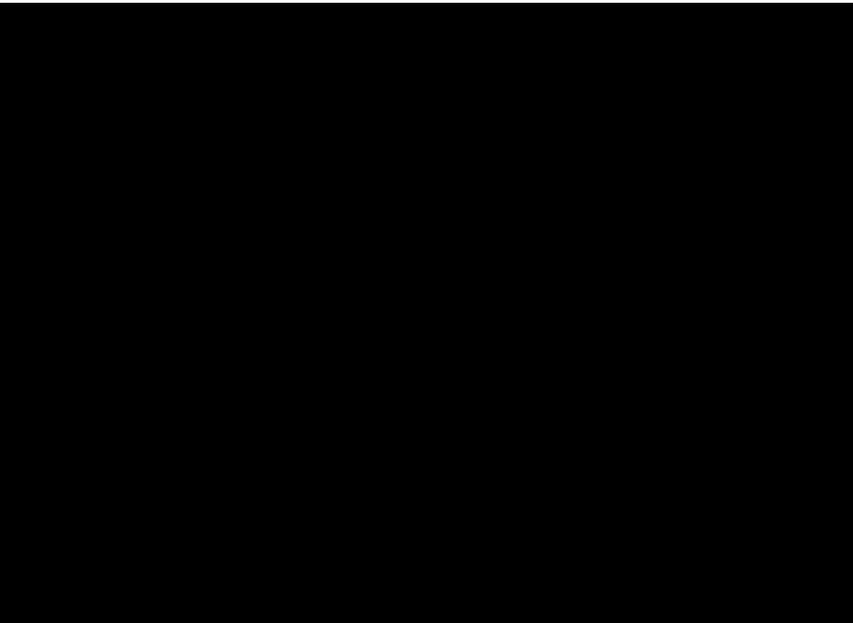
08 Unter uns Silberrücken



24 Grenzenlos



34 Undenkbar!



50 **Erkenne dich selbst!**



56 **Ich bin dabei, mich zu sortieren**

42 **Das ist mein Raum!**

Mit Pferden im Coaching Grenzen ausloten und überwinden.

VON ANJA BOECKER UND BETTINA ZEIDLER

MARKT UND MENSCHEN

46 **Aktive Mediationssupervision**

Schritt für Schritt zur Erkenntnis.

VON ANITA VON HERTEL

50 **Erkenne dich selbst**

Kommunikationsmuster: Was uns im Konflikt hilft.

VON ELISABETH KALS

THEMEN UND PRAXIS

54 **Irgendetwas stimmt da nicht!**

Beim Verhandeln – wer nicht verlieren will, muss fühlen.

VON ULRIKE KNAUER

56 **Ich bin dabei, mich zu sortieren**

Re-Imprinted reloaded: eine Möglichkeit, das Selbstbild neu zu prägen.

VON GUENTHER HANSEN

TIPPS UND TRICKS

60 **Worin bist du richtig gut?**

Das ist wichtig. Denn darüber kannst du auch ein gutes Buch schreiben.

VON BARBARA BUDRICH

62 **Wie jetzt?!**

Wie wir uns zwischenmenschlich einen emotionalen Aufschub verschaffen.

VON GISELA UND HERBERT RUFFER

64 **Von der Rolle**

Kleiner Einsatz – große Wirkung: Kreppklebeband als nützliche Helfer.

VON AXEL RACHOW & JOHANNES SAUER

SERVICE

01	Editorial	68	Trainerprofile
04	Whiteboard	71	Seminarkalender
05	Nachgefragt ...	76	Vorschau
06	News	76	Impressum
66	Bücher		

ERHASCHT

© Von Kandschwar



„Ich habe noch nie was von Relotius gelesen, ich brauche keine Elendsreportagen, aber die Diskussion jetzt ist nur eine für die Branche ... Sehen Sie sich doch Umfragen an, was die Leute interessiert. Die sind vollauf damit beschäftigt, sich Katzenohren aufzumontieren bei Instagram.“

Ex-Comedian Harald Schmidt in einem Interview über die neue Zeitungshausserie „Laubaule & Erben“ im SWR, die seine Idee war und die durch die Fälschungen des Spiegel-Reporters Relotius hoch aktuell wurde. FAZ vom 9. Januar 2019.



„Es gibt jeden Tag unendlich viele neue Dinge, die schiefgehen können. Das Leben ist schön.“

@Grantscheam



„Statt dich selbst darin zu bestätigen, dass du schlecht Nein sagen kannst, sag in Gedanken, oder auch gern mal laut zu dir selbst: ‚Wenn es mir wichtig ist, kann ich sehr gut Nein sagen.‘“

Julia Lakämper, <https://julia-lakaemper.com>



„Nichts hält uns im Leben mehr gefangen als alter Groll. Alter Ärger ist wie eine Fessel, die uns in einen Vergangenheitsknast einsperrt.“

Martin Weiss



© Raif Roletschek



„Das ist ein Kopf-an-Kopf-Rennen.“

CSU-Chef a.D. Horst Seehofer zur Frage, mit wem er in den zurückliegenden zehn Jahren mehr geredet habe: mit seiner Frau Karin oder mit Angela Merkel. Interview in: DER SPIEGEL vom 8. Dezember 2018

NOTIERT



Trainer|Kongress|Berlin
Netzwerk für Profis

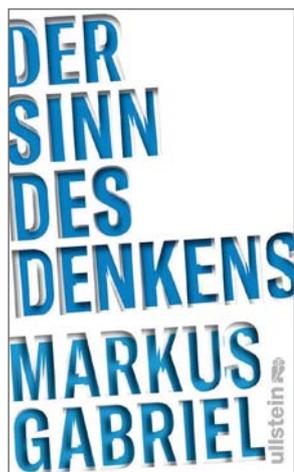
Der Trainer|Kongress|Berlin findet am 22. und 23. März an gewohnter Stätte statt: im Café Moskau in Berlin-Mitte. Mit seinen Workshops, Vorträgen und Infoständen bietet der Veranstalter, Gert Schilling Verlag und Schilling-Seminare, Trainern, Coaches und Weiterbildnern Zugang zu neuen Ideen, kollegialem Austausch und die Gelegenheit, neu-erworbene Fertigkeiten zu erproben. www.trainer-kongress-berlin.de



Petersberger Trainertage
Zukunft des Lernens

Unter dem Motto „Mindset X.0 – Neues Denken. Neues Lernen“ finden am 5. und 6. April in Königswinter die Petersberger Trainertagen statt. Zu den Schlüsselbegriffen zählt der Veranstalter, der Verlag managerSeminare, u.a. New Work, Digitalisierung, Hierarchieabbau und Selbstorganisation. Eingeladen sind wie stets Weiterbildungsprofis und Personalexperten. https://www.managerseminare.de/Petersberger_Trainertage

KOPFSACHE



In philosophischer Mission

Markus Gabriel möchte uns von Denkfehlern befreien, etwa jenem, die K.I. sei der menschlichen Intelligenz überlegen. Er ist Philosoph und widerlegt das Argument, indem er den Funktionalismus als Grundlage der K.I.-Forschung entkräftet. Jawohl, hier geht's um ein philosophisches Buch. Es fordert einiges an Aufmerksamkeit ab. Und doch ist es gut zu lesen: uneitel, schnörkellos. „Der Sinn des Denkens“ schließt eine Trilogie ab, in der Gabriel seinen Neuen Realismus entwirft. Er warnt hier vor den „Magiern des Silicon Valley und ihren technophilen Adepten“, die ihr Menschenbild an einem „irreführenden Denkmodell“ ausrichten.

Und er hält mit einem „aufgeklärten Humanismus“ dagegen, „der die intellektuellen und ethischen Fähigkeiten der Menschheit gegen unsere post- und transhumanistischen Verächter verteidigt“. Denn natürlich ist es Unsinn, einen Gedanken als Hirnzustand oder irgendeine Form der Informationsverarbeitung zu degradieren, die man physikalisch messen könnte. Und dennoch bleibt völlig offen, wie diese Mission ausgeht.

Regine Rachow ◀

▶ Markus Gabriel: Der Sinn des Denkens. Ullstein 2018 | 20,00 €

BAUCHSACHE

Bitte ~~nicht~~ stören: Sand im Getriebe

Jahrelang lief es gut zwischen ihr und ihrer Kollegin, erzählt die Klientin. Dann habe sie Dinge umorganisiert, es ging um bessere Abläufe. Seitdem gebe es regelmäßig Reibereien. Sie seufzt. Erzählt jetzt von dem Spaß, den es früher in ihrem Büro gab. Und während sie so erzählt, greife ich zu einer Dose, die mit Sand gefüllt ist. „Sind Sie zu einem kleinen Experiment bereit?“ Die Klientin nickt. Ich breite den Sand auf dem Boden aus und zeichne mit dem Zeigefinger einen Smiley hinein. „Bitte nehmen Sie den Smiley in Ihre Hände“, fordere ich sie auf. Sie schaut, als hätte ich ihr den Sand geradewegs in die Augen gestreut. „Das wird nicht funktionieren, ohne das freundliche Gesicht kaputt zu machen“, stellt sie fest. „Stimmt“, bestätige ich. Betretenes Schweigen. Sie schluckt. Und dann beginnt eine wunderbare Zusammenarbeit zu der Frage, wie das Getriebe eines kleinen Teams wieder ins Laufen kommt.

▶ Horst Lempart

Horst Lempart nutzt hier als „Persönlichkeitsstörer“ eine sog. Impact-Technik. Er ist Coach, Trainer, Supervisor und Autor in Koblenz. Jüngstes Buch: „Das hab' ich alles schon probiert!“ Junfermann 2016.



© Alea Horst

NACHGEFRAGT

1. Wann haben Sie das letzte Mal aus vollem Herzen „Nein!“ gesagt?
2. Welches „Nein!“ eines Anderen haben Sie schon einmal genauso herzlich ignoriert?
3. Und was davon haben Sie bereut?



Judith Wegener

1. Soeben als Herr Zöllner sagte, wir müssen jetzt unbedingt die Fragen der PK beantworten. Nein deshalb, weil ich es gar nicht so einfach finde, mich so kurz zu fassen bei der Frage.

2. Gestern in einem Coaching. Ein Coachee hat eine von ihm entwickelte verrückte Idee direkt abgetan mit den Worten: „Nein. Das geht doch nicht!“ Manche „Neins“ muss man einfach hinterfragen, um zu wachsen.

3. Das erste Nein – es hat nun doch Spaß gemacht, sich damit zu befassen. Immerhin ist „Nein“ eines der ersten Wörter, die wir im Leben lernen, und ungemein wichtig um Grenzen zu setzen.

Jan Zöllner

1. Vor einem Monat. Ein Coachee fragte mich, ob er auch außerhalb unserer Termine am Wochenende mal anrufen könne. Loslassen ist für mich jedoch ein wichtiger Teil des Coaching-Prozesses. Deshalb: Nein.

2. Soeben. Frau Wegener versuchte der Beantwortung dieser Fragen zu entkommen. Dabei haben wir schon jetzt mehrmals herzlich gelacht!

3. Beide Reaktionen würde ich genauso wiederholen. Ein „Nein“ zur Bitte einer anderen Person um Kontaktaufnahme fühlt sich unabhängig davon natürlich nie so richtig gut an.

ARBEITSPSYCHOLOGIE

Wenn ich will, bin ich gut

Um Ziele im Arbeitsalltag umzusetzen, braucht es Willenskraft. Lange sah die Forschung Willenskraft als nur begrenzt verfügbare Ressource an. Inzwischen deuten Erkenntnisse darauf hin, dass es zumindest einen Einfluss auf unseren Erfolg hat, wie wir über unsere Willenskraft denken: Wer davon ausgeht, dass sie ihm unbegrenzt zur Verfügung steht, schneidet bei mental anstrengenden Aufgaben besser ab, als Personen, die von einer nur begrenzt verfügbaren Willenskraft ausgehen. Wissenschaftler am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung der TU Dortmund haben nun erstmals auch für den Arbeitsalltag bestätigen können, dass sich Vorstellungen von der eigenen Willenskraft auf die Leistungsfähigkeit auswirken. Die Publikation erschien im *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Eva Mühle ◀

▶ doi: 10.1016/j.learninstruc.2018.01.013



NEUROKOGNITIVE STUDIE

Hauptsache Emotionen

Im emotionalen Urteil über andere sind Menschen offensichtlich rigoros, auch wenn die Sachlage für das Urteil unsicher ist. Das erbrachten neurokognitive Studien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Untersucht wurde, wie Probanden Informationen über Personen verarbeiten, darunter auch Phrasen wie „angeblich“, „mutmaßlich“ oder „wird verdächtigt“, die zweifelhaften Wahrheitsgehalt signalisieren. Es zeigte sich in den Studien, dass die Probanden die verbal markierte Unzuverlässigkeit sehr wohl erfassten (zum Beispiel: „Dieser Mann hat angeblich seinen Lehrling tyrannisiert“). Doch sie nutzten sie weder um ihre emotionale Reaktion noch um ihr negatives Urteil abzumildern. Das galt im Übrigen auch für positive unzuverlässige Einschätzungen (zum Beispiel: „Angeblich hat er seine Ersparnisse für Schulkinder im Krisengebiet gespendet“).

H.-C. Keller ◀

▶ <http://dx.doi.org/10.1037/emo0000545>

FACEBOOK & CO.

Medienkonsum polarisiert

Intensivnutzer von Facebook und anderen sozialen Medien stehen Flüchtlingen kritischer gegenüber als der Bundesdurchschnitt – aber nur, wenn sie älter sind und zur Bildungsmittlere gehören. Jüngere und höher gebildete Deutsche mit einer Vorliebe für personalisierte Nachrichten sind dagegen im Schnitt offener gegenüber Flüchtlingen. Das belegt eine Studie der Universität Hohenheim in Stuttgart unter Leitung von Online-Forscher Wolfgang Schweiger. Facebook, Twitter, YouTube, die Google-Suche und andere Kanäle im Internet zeigen Nutzern vor allem Nachrichten, die dem eigenen Geschmack oder der eigenen Einstellung entsprechen. Es bilden sich sogenannte Filterblasen. Ob und wie diese Filterblasen die Polarisierung der Bevölkerung verstärken, war Gegenstand der Studie, die bei Springer VS erschienen ist. Die Forscher befragten dazu eintausend Internetnutzer zu Nachrichtengewohnheiten, persönlichen Eigenschaften sowie zu ihrer Meinung zur Flüchtlingsdebatte.

Florian Klebs ◀

Gedopt durch Nahrung

Wenn es um die Nahrungsaufnahme geht, dann sind wir nur bedingt Herr unserer selbst. Am Max-Planck-Institut für Stoffwechselforschung in Köln konnten Wissenschaftler zeigen, dass unser Magen-Darm-Trakt im ständigen Austausch mit dem Gehirn steht und mit Belohnungsreizen unser Verlangen nach Essen kontrolliert. In Studien erkundeten Forscher, wie die Nahrungsaufnahme im Körper kontrolliert wird. Dazu boten sie freiwilligen Probanden Milchshakes an und maßen parallel dazu die Ausschüttung von Dopamin im Gehirn. Dopamin gilt als wichtigster Botenstoff des Belohnungssystems.

Die Messungen erbrachten, dass erste Dopamin-Moleküle schon dann ausgeschüttet werden, wenn die Teilnehmer den Shake im Mund schmecken. Sobald das Getränk den Magen erreicht, wird erneut Dopamin freigesetzt. Die Forscher stellten zudem einen Zusammenhang zwischen dem subjektiven Verlangen und der Dopamin-Ausschüttung fest. Teilnehmer, die ein besonders starkes Verlangen nach einem Milchshake hatten, setzten mehr als andere Dopamin frei, wenn das Getränk im Mund war. Sobald es den Magen erreichte, wurde weniger Dopamin ausgeschüttet. Die Daten zeigen, dass unser Verlangen eng mit Dopamin verbunden ist. Die Autoren der Studien vermuten, dass wir einfach immer weiter, also mehr als notwendig, essen, wenn die zweite, durch den Magen vermittelte Dopamin-Freisetzung ausbleibt.

Annegret Burkert ◀

STUDIE ZU WALDORF-ELTERN //

Nicht Gut noch Geld

Eine Studie zum Thema „Waldorf-Eltern in Deutschland“ tritt dem Vorurteil entgegen, Waldorf-Kinder wüchsen in elitären Familien auf. Rund 3500 Mütter und Väter gaben Auskunft über ihre finanziellen Verhältnisse sowie Werte, Motive, Einstellungen. Die bei Beltz veröffentlichte Studie der Alanus Hochschule besagt, dass die Einkommenssituation der Waldorf-Eltern sich vom Bundesdurchschnitt nicht auffällig unterscheidet. Sie sind hingegen überdurchschnittlich gut ausgebildet und engagieren sich häufiger ehrenamtlich. Das spreche dafür, dass ihnen erfüllende Tätigkeiten mehr bedeuten als finanzielle Entlohnung.

Julia Wedel ◀

► Koolman, Petersen, Ehrler (Hrsg.): Waldorf-Eltern in Deutschland. Beltz Verlag 2018.

PTBS-FORSCHUNG ////////////////

Traum und Trauma

Die Ergebnisse einer Schlafstudie an der Universität des Saarlandes sprechen dafür, dass traumatische Ereignisse Schlafstörungen auslösen, die ihrerseits gedächtnisbezogene Symptome wie Flashbacks oder Erinnerungslücken verursachen. Um das Zusammenspiel zu erkunden, konfrontierten die Forscherinnen Probanden im Schlaflabor mit „traumatischen“ Filminhalten (Kontrollgruppe sah einen neutralen Film) und schauten, wie die sich auf den Schlaf sowie auf spontane belastende Erinnerungen auswirken. Schlafdauer und -qualität waren im Vergleich zur Kontrollgruppe reduziert. Fazit: Je mehr REM-Schlafphasen, desto weniger (auch weniger belastende) Flashbacks.

Claudia Ehrlich ◀

► <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2018.10.030>

Fehler gemacht? Stopp!

Nach einem Fehler verlangsamen wir unser Tun. Und das ist gut so. Neuroforscher konnten in einer Studie dokumentieren, wie das Gehirn Informationsverarbeitung und Aufmerksamkeit drosselt, um uns vor einer vorschnellen Reaktion zu schützen.

► DOI: 10.1038/s41467-018-07456-8

UM 0,28 PROZENT



sinkt mit jedem Lebensjahr die Wahrscheinlichkeit, dass wir lügen. Das ergab eine Metaanalyse des MPI für Bildungsforschung und des Israel Institute of Technology. Die Forscher sichteneten 565 Studien. Bei den untersuchten Experimenten haben 42 % der Männer und 38 % der Frauen gelogen. Und jüngere (20-Jährige: 47 %) logen häufiger als ältere (60-Jährige: 36 %).

► Quelle: idw



UNTER UNS SILBERRÜCKEN

Über verlockende Angebote
und Grenzen im Coaching.

VON HARALD BERENFÄNGER

Er, dessen Name nicht genannt werden darf ... In der Welt der Zauberer ist Lord Voldemort der Inbegriff des Bösen. Harry Potter und seinen Freunden scheint es undenkbar seinen Namen auszusprechen, zu groß die Angst, damit das Böse heraufzubeschwören.

Auch in der Welt von uns Coaches gibt es das Undenkbare: einen Klienten doof zu finden; ihn innerlich zu bewerten, gar abzuwerten. Besser nicht drüber sprechen – so groß die Hoffnung, dass nicht sein kann, was nicht sein darf. Und doch gibt es sie natürlich: Klienten, die unsere professionelle Haltung als Coach herausfordern. Und die Tage, an denen wir nicht so gerichtet sind, wie wir das als Profis von uns selbst erwarten.

Was dann?

Geschenk an den Klienten

Als Coaches müssen wir permanent eine Grenze setzen. Das heißt, wir sollten die Anteile in uns erkennen und im Blick behalten, die uns dazu verleiten, unsere Klienten abzuwerten, wenn sie sich nicht so verhalten, wie wir uns das wünschen. Ohne dies könnten wir unsere Arbeit nicht anständig verrichten. Erst wenn diese Grenze stabil steht, können wir uns vollends und mit Interesse unseren Klienten zuwenden. Interesse ist der Kern einer angemessenen Coach-Haltung. Ein Interesse, das dem Klienten weit in seine Welt folgt, in sein Verhalten, sein Wertesystem, seine Selbstbeschreibungen.

Interesse *habe* ich nicht nur; Interesse ist ein Tun. Gerhard Roth und Alica

Ryba benennen die Qualität des Kontakts zwischen Coach und Klient als den entscheidenden Faktor für Erfolg in der Beratung – den guten Draht, die Chemie, die therapeutische Allianz. Nach meiner Beobachtung erfahren Menschen eine solche Form von Kontakt nur noch in wenigen Momenten. Dabei kann sie schon Heilung bewirken.

Interesse ist mein Geschenk an den Klienten. Für die Zeit, die wir gemeinsam verbringen, verschreibe ich mich ihm ganz und gar. Für diese Zeit bekommt er meine Liebe. Denn ich kann jeden lieben, aber ich muss nicht jeden mögen. Meine persönliche Definition von Liebe drückt sich dann in dieser Haltung aus: Hier bist du, und so wie du hier bist, darfst du sein. Ich sehe dich und bei allem, was ich „sehe“, schätze ich dich als Menschen und Gottes Geschöpf. Du bist hierhergekommen, um für dich etwas zu erreichen. Und ich stelle mich als Begleiter in diesem Prozess zur Verfügung.

Auch deswegen braucht Coaching eine klare Form: Ort, Setting, Anfang, Ende usw. Die Form ermöglicht mir, mit Haut und Haar in die Haltung des bedingungslosen und hundertprozentigen Interesses hineinzugehen – weil ich weiß, dass ich sie danach wieder verlassen und ich mich um meine Bedürfnisse kümmern kann.

Es gibt viele Möglichkeiten, wie der gute Draht zu unseren Klienten brüchig werden kann. Die Verantwortung dafür, ob er stabil bleibt oder reißt, liegt allein beim Coach. Manche Klienten aber machen verlockende Angebote, aus der Haltung von Interesse auszusteigen. Einige solcher Angebote möchte ich skizzieren. ▶

Es gibt diese Klienten, die unsere professionelle Haltung als Coach herausfordern.

Mach mir meinen Platz nicht streitig

Die Statusspieler. Ein neuer Klient flätzt sich in einer Weise in seinen Sessel, die keinen Zweifel daran lässt, dass das, was da unter seiner Hose im Schritt hängt, weitaus größer ist als das Pendant bei mir. Provozierend bewegt er seine Beine hin und her, als würde er seine imposanten *Cojones* zum Trocknen ausschütteln. Er schaut mich an und gibt ein Statement ab: „Herr Berenfänger, ich könnte sie alle haben. Ich könnte auch Ihre Frau haben. Kein Problem für mich!“

Oder im Training. Ich stehe im Seminarraum und empfange die Teilnehmer. Ein Mann tritt ein. Machtvoll, wuchtig, ganz und gar *alpha*. Er kommt auf mich zu, mustert mich, schlägt mir mit dem Handrücken auf die Brust und sagt: „Sie können anfangen.“

Was passiert hier?

Männliche Klienten haben bisweilen das Bedürfnis, in einem enormen Hochstatus zu verweilen. Sie testen mich als ihren – ebenfalls männlichen – Coach, ob ich dem standhalten. Wenn sie merken, dass ihre Macht mich nicht zum Weinen bringt, sind sie bereit, mich für die Dauer unserer Zusammenarbeit als Silberrücken anzuerkennen.

Das Wichtigste ist: Man darf es nicht ignorieren. „Es kann der Frömmste nicht in Frieden leben, wenn es dem bösen Nachbarn nicht gefällt“, dichtete Schiller einst, und das gilt auch hier. Eine friedliche Arbeit ist dann noch nicht möglich. Auch wichtig: Sich selbst beobachten, was dieses Verhalten mit einem macht. Wenn

wir die Wahrnehmung des Gefühls wegdrücken, meldet es sich garantiert an anderer Stelle wieder, und zwar in störender und völlig unpassender Weise.

Also: wahrnehmen. Und dann geht es um eine Entscheidung, und zwar diesem Menschen mit Interesse zu begegnen. Innerer Monolog etwa: *Das ist ja interessant, so eine Begrüßung habe ich ja noch nie erlebt. Mal schauen, wie ich damit umgehe.* Ich bin solcherart in gutem Kontakt mit mir, mit dem Klienten und mit der Situation. Und ich erinnere mich daran, dass ich diesen Klienten nicht mögen muss, aber lieben sollte.

Meine Reaktion in den beiden oben genannten Fällen war dementsprechend: Ich flätze mich genauso wie mein Klient, schaukelte ebenfalls meine *Cojones* und lächelte ihn freundlich – nicht sarkastisch! – an: „Kein Problem. Schaukeln wir erst mal unsere Eier.“ Er stutzte kurz, dann lachte er – und setzte sich anständig hin. Auch im zweiten Fall legte ich das Verhalten offen: „Okay, machen wir einen Cut. Ich glaube, wir haben hier ein Thema ...“ Nicht ignorieren, nicht ärgern, ansprechen.

Erfüll mir meine Bedürfnisse

Die Vereinnahmer. Ein neuer Klient druckst sichtlich herum. Ich frage, ob etwas sei, und er sagt: „Ich hatte ja drei Stunden gebucht, aber jetzt habe ich nur noch Geld für zwei.“ Ich sage freundlich, dass das kein Problem sei und ob ich fragen dürfe, ob etwas passiert sei. „Das Geld für die dritte Stunde habe ich in den Puff getragen.“

Eine Klientin lehnt sich so in ihren Sessel, dass die mir zugewandte Schulter sich tief nach unten neigt. Ihre Bluse ist eine Spur zu weit geöffnet und gewährt tiefe Einblicke. Bald zeigt sich, dass dies nicht nur eine vorübergehende Ungeschicklichkeit ist.

Was passiert hier?

Wir sind soziale Wesen und brauchen die Aufmerksamkeit anderer Menschen. Manchmal wird das zur Abhängigkeit. Dann richten Menschen das eigene Verhalten danach aus, ein Verhalten beim Gegenüber zu erzeugen, das geeignet ist, ihre Bedürfnisse zu erfüllen, sie seelisch zu entlasten oder das – wie hier – einfach dem Muster entspricht, das sie gewohnt sind.

Den Klienten, der im Puff war, fragte ich freundlich, ob es sich denn gelohnt habe. Er stutzte. Dann lachte er: „Nein!“ Ich lachte mit; danach konnten wir arbeiten. Er hatte ganz offenbar damit gerechnet, dass ich ihn für sein Verhalten ausschimpfe, und dann hätte er bekommen, was er zu bekommen gewohnt ist, wenn er sich vermeintlich falsch verhält.

Die Klientin, die mir ihre Brüste zeigte, machte ich sachlich auf ihr Verhalten aufmerksam. Es stellte sich heraus, dass es ein Muster der Beschwichtigung war, das sie Männern gegenüber, die sie für Autoritäten hält, immer wieder anwendete, und das ihr gänzlich unbewusst war.

Was ist das eigentliche Thema? Diese Frage lernen angehende Coaches zu stellen. Und so können wir auch fragen: Was ist das eigentliche Bedürfnis hinter einem auf den ersten Blick seltsamen Verhalten? Auch hier gilt es, unsere inneren Reflexe zu beobachten und so zu regulieren, dass wir mit Interesse auf

diesen Menschen schauen – und nicht nur auf sein ablenkendes Verhalten.

Das Bedürfnis dahinter

Die Langweiler. Der Klient erzählt, worum es ihm geht, und ich ermüde. Mein Körper möchte am liebsten lautlos gähnen. Wenn ich ehrlich bin, langweilt mich das Gerede meines Klienten derart, dass ich fast einschlafe.

Der Klient kam mit dem Wunsch, sein Selbstbewusstsein zu stärken. Er litt unter seiner Außenwirkung und war sich seiner unsicher. Mein erster Reflex auf meine Müdigkeit: *Reiß dich zusammen! Was soll dein Kunde von dir denken!* Dieser innere Monolog ging ein Weilchen, dann wurde mir klar, dass ich mich nur noch mit mir beschäftige und nicht mit meinem Klienten – und ich entschied, die Perspektive zu wechseln.

Womöglich ging es den vielen Gesprächspartnern meines Klienten ja ähnlich. Ich fragte ihn, ob ich ihm einen Gedanken anbieten dürfe. Es war für uns beide spannend zu erleben, was sich danach veränderte. Mein ehrliches und wertschätzend formuliertes Spiegeln seiner Art zu reden half ihm zu erkennen. Und auch ich kam wieder in einen energievollen Zustand.

Die Entwerter. Ein Interessent versucht wiederholt, über das Honorar zu feilschen. Einem anderen Klienten wurde das Coaching von seiner Frau zu Weihnachten geschenkt. Eine Seminarteilnehmerin sagt während des Seminars immer wieder, dass es gut läuft und dass sie zufrieden sei, und in der Abschlussrunde höre ich von ihr, es sei das schlimmste Seminar gewesen, das sie je erlebt habe. Eine andere Teilnehmerin sagt immer wieder sehr kurzfristig ab.

Ich habe mir über die Jahre angewöhnt, bestimmte Verhaltensweisen nicht (mehr) zu tolerieren. Ich bin es wert, angemessen bezahlt zu werden. Ich bin keine Ware, die man verschenkt. Ich lasse mich nicht abwerten, damit sich ein anderer aufwerten kann. Ich bin keine Verfügungsmasse.

Hier gilt mein Interesse zuerst mir selbst. Ich nehme das Störgedöhl wahr, kläre für mich, ob ich lernen darf mein Ego zu zügeln oder ob es hier um Wert und Würde und um etwas Grundsätzliches geht. Wenn ich dann mit mir klar bin: Herz aufmachen, Kontakt herstellen, Interesse für den anderen. Wozu genau braucht er dieses Verhalten? Und welches tiefere Bedürfnis könnte sich dahinter zeigen?

Vergiftete Aufträge

Die Erwarteter. Ein Klient sagt nach einer Weile: „Wenn ich ehrlich bin, möchte ich, dass Sie mein Problem für mich lösen.“ Ein zweiter entschei-

det sich, seine langjährige Geliebte zugunsten seiner Ehefrau zu verlassen. Die Geliebte hatte den Kontakt einst hergestellt und versichert, es gehe ihr nur darum, dass es überhaupt zu einer Entscheidung komme. Nach seiner Entscheidung ruft sie mich wütend an.

Natürlich hat jeder Klient Erwartungen an ein Coaching und an den Coach. Er bezahlt ja dafür. Bisweilen sind diese Erwartungen jedoch von einer Struktur, die den Klienten zwangsläufig „enttäuschen“ und gegen den Coach aufbringen. Die Auftragsklärung zu Beginn kann erhellen, ob ein Auftrag realistisch ist oder eventuell vergiftet. Doch manchmal übersieht man als Coach etwas.

Dann gilt auch hier: Zuerst Interesse für sich selbst und innere Klärung beim Coach. Im weiteren Kontakt mit dem Klienten nehme ich dann eine Haltung ein, die ausschließlich von Interesse für ihn getragen ist. Wenn es mir gelingt, diesen Kontakt gänzlich vor Ärger und Hochmut zu schützen, kann für den Klienten eine Tür aufgehen, die er bis dahin nie gesehen hat.

Diese Tür würde beim kleinsten Anflug von Abwertung seitens des Coaches verborgen bleiben.

Schließlich gibt es für mich noch zwei Arten von Klienten, die ich nicht coache. Zum einen Freunde und nähere Bekannte. Ich weiß, dass es für Einsteiger durchaus üblich ist, im Bekanntenkreis nach Klienten zu fragen, um überhaupt erst mal Erfahrung zu sammeln. Das mag legitim sein. Ich empfehle, damit so bald wie möglich wieder aufzuhören. Auch wegen der Hierarchie, die es vorher im freundschaftlichen Verhältnis nicht gegeben hat. Und der Grundsatz lautet: never coach in the family.

Was ist das Bedürfnis hinter einem seltsamen Verhalten?

Und selbstverständlich breche ich Coachings ab, wenn ich den Eindruck gewinne, dass der Klient jemanden braucht, der speziell dafür ausgebildet wurde, mit Narzissmus, Psychopathie oder bipolarer Störung zu arbeiten. Hier können wir mit unserer Haltung nichts mehr ausrichten; hier muss erst einmal eine Fachkraft ran. ◀◀



© Martin Baumann

Zum Autor

Harald Berenfänger
Philosoph M.A., Systemischer Business Coach, NLP-Trainer, Spezialitäten u. a.: Generatives Coaching, Provokatives Coaching, Morphisches Feld Lesen, Heldenreise des Mannes.



bravo

WO BLEIBT DAS LOB?

Wir werden Wertschätzung dann spüren, wenn wir uns freimachen von unserem Anspruch auf Anerkennung.

VON CORNELIA SCHENK

Mein Auftraggeber, Direktor einer Klinik, ist Fan gesunder Führung und deshalb ist es nicht verwunderlich, dass sein Wunsch für einen seiner Mitarbeiterinnen, Frau B., lautet: ihren überengagierten Arbeitseinsatz zu begrenzen. Sie mache Fehler, wirke gestresst und fahrig, er wolle Frau B. nicht verlieren, habe auch schon mit ihr darüber gesprochen. Ohne Erfolg.

Solche Anfragen erreichen mich oft von besorgten Chefs. Sie möchten verhindern, dass Mitarbeiter ihre Belastungsgrenzen überschreiten. Leider oft erst dann, wenn es schon zu Ausfällen gekommen ist, die dem Unternehmen wehtun.

Der Typus des Überengagierten hat seit Freudbergers Studien zum Burnout traurige Berühmtheit erlangt. Mit vollem Einsatz geht er seine Aufgaben an, übernimmt freiwillig zusätzliche Arbeiten, um die ihn Vorgesetzte und Kollegen nur allzu gern bitten, oder ist nach Feierabend immer noch in der Firma zu finden. Seltsamerweise stehen seinem rastlosen Einsatz keine adäquaten Leistungen gegenüber, irgendwann kommt es zu Problemen mit Vorgesetzten, die ihm vorwerfen, sich zu verzetteln und die gewünschten Ergebnisse nicht zu liefern. Das wird für ihn zum Anlass, sich noch mehr zu engagieren, noch mehr Einsatzwillen zu zeigen. Ein Teufelskreis.

Gratifikationskrise

Frau B. bestätigt, dass sie sich mehr engagiere als andere KollegInnen. Und wenn dann die grantige Patientin nicht einmal ein Dankeschön übrighat oder wenn die Teamleiterin nur sieht, dass sie für Zimmer 6 die Dokumentation noch nicht erstellt hat, dann fühle sie sich unsicher und denke, sie leiste zu wenig. „Es gibt also einen Zusammenhang zwischen ihrem hohen Arbeitseinsatz und der fehlenden Anerkennung?“, frage ich nach. Die Klientin nickt: „Wenn ich keine freundlichen Worte höre, fühle ich mich unmotiviert und glaube, dass man mich nicht mag. Wenn ich nichts Gutes höre, habe ich große Angst, dass man mir kündigen wird.“

Wer sich an seinem Arbeitsplatz übermäßig einbringt und Belastungsgrenzen überschreitet, erwartet einen Ausgleich für seinen Bienenfleiß, seien es kollegiale Wertschätzung, Lob und Aufmerksamkeit von Vorgesetzten, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit. Das ist eine *hidden agenda*! Die „Leiden“ der Frau B. klingen nach einer Gratifikationskrise, so nennen Arbeitspsychologen eine gefühlte Dysbalance zwischen Arbeitsleistung und Anerkennung. Wer sich um die Früchte seiner Leistung betrogen fühlt, trägt ein erhöhtes Risiko für Bluthochdruck, koronare Herzerkrankungen, Depressionen und Veränderungen im Stresshormon- und Immunsystem.

Grenzenlose Angst

Wir planen instrumentelle, kognitive und regenerative Entlastungselemente in den Alltag von Frau B. ein. Doch es gibt da noch „etwas anderes“. Frau B. erzählt mir, dass „eigentlich alles mit Angst“ zu tun habe, Angst vor Kündigung, vor Fehlern, vor Unbeliebtheit.

nicht charakterisieren können. Frau B. ist nicht damit geholfen, beim nächsten Mal auf das Kuchenbacken zu verzichten. Sie würde das wohl mir zuliebe machen, denn sie will gemäß ihrem Motto auch eine geschätzte Klientin sein. Sie wird mir auch versichern, sie habe nun mehr Zeit und mehr Schlaf zur Verfügung, ganz im Sinne eines vernünftigen Zeitmanagements. Doch sie ist unglücklich darüber mir sagen zu müssen, dass die Angst bleibt. Jetzt erst recht, nachdem es ihre Aufgabe ist, den inneren Antreiber zu entmachten. Wer hält nun an seiner Stelle die Angst in Schach?

Logotherapie und Umgang mit Angst

Wir überlegen, wie wir die Angst in ihre Grenzen weisen können. Viktor Frankl, Begründer der Logotherapie, beschäftigte sich in seinem Werk mit der Angstbewältigung. Er führt drei probate Mittel an: Selbsttranszendenz, Selbstdistanzierung und den Humor. Es handelt sich dabei weniger

Ich muss mir nicht alles von mir gefallen lassen.

Sie hoffe ihre Angst in den Griff zu bekommen, wenn sie es allen anderen recht mache.

Das wäre aber auf Dauer sehr anstrengend und erschöpfend. Für ihren Geburtstag habe sie neulich spätabends und todmüde noch eine komplizierte Torte vorbereitet. Davon blieb bei der kleinen Geburtstagsfeier sehr viel übrig, und es verfolgte sie den ganzen Tag das Gefühl, den Kollegen habe sie nicht geschmeckt und sie würden sich nun über ihre schlechten Backkünste austauschen. Gleichzeitig war sie voller Groll über die undankbaren Kollegen, die ihr Opfer nicht zu schätzen wussten.

Besser hätte sie den inneren Antreiber „Sei beliebt und mach es allen recht“

um Methoden als um eine Haltung, die er als Trotzmacht des menschlichen Geistes charakterisiert.

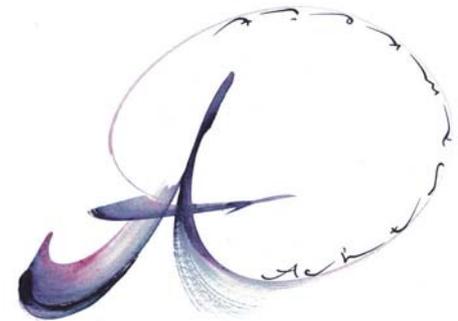
Ich frage Frau B., wann sie während ihres Arbeitstags Momente verspüre, in denen sie ganz in die Arbeit vertieft sei. Und sei es nur für eine Minute. Frau B. erlebt diesen Zustand, wenn sie Menschen zuhört. „Dann bin ich ganz bei ihnen und habe keine Angst, etwas verkehrt zu machen.“ Ich suche mit Frau B. noch mehr solcher Momente der Selbstvergessenheit.

Frankl hält diese Fähigkeit zur Selbsttranszendenz, also achtsam bei seinem Gegenüber oder einer Sache zu sein, nicht nur für eine wesentliche Leistung des menschlichen Geistes, sondern auch für ein wirksames ▶

Achtsamkeit

Evolution
Bewusstsein
Menschsein

Kongress: 16. bis 19. Mai 2019
Bad Kissingen



Die Bedeutung der Achtsamkeit für unsere Menschheitsentwicklung beginnen wir gerade erst zu erkennen. Das Potenzial der Achtsamkeit ermöglicht uns mit zunehmender und voller Bewusstheit unsere gesamten Lebensvorzüge, unsere Kultur und Gesellschaft zu durchdringen, aufzuklären und in bewusster Verantwortlichkeit weiterzuentwickeln.



Wir laden Sie ein, das tiefere und umfassendere Potenzial der Achtsamkeit zu reflektieren und zu erspüren. Mehr als 60 namhafte Referenten aus Medizin und Psychotherapie, Schule, Wirtschaft, Politik, Kunst, Kultur und Gesellschaft geben hierzu Impulse und zeigen auf, wie wir Achtsamkeit anwenden können.

Der wunderschöne historische Regentebau und die Heiligenfeld Kliniken in Bad Kissingen bieten Ihnen als Teilnehmer eine unvergleichbare Atmosphäre.

Akademie 
Heiligenfeld

... Bildung inmitten von Leben!

Akademie Heiligenfeld GmbH
97688 Bad Kissingen • 0971 84-4600
www.kongress-heiligenfeld.de

„Und dann winke ich meiner Angst fröhlich zu und drehe ihr eine lange Nase.“

Heilmittel psychologischer Defekte wie Ängste, Zwänge, Depressionen. Der menschliche Geist ist nicht fähig, gleichzeitig an zwei Dinge zu denken. Wenn sich Frau B. auf etwas anderes als ihre Angst konzentriert, erlebt sie sich frei von Sorgen und Zweifeln. Im Modus der Selbsttranszendenz überschreiten Menschen Grenzen. Selbsttranszendenz entspricht in vielen Punkten auch dem Flowkonzept von Mihály Csikszentmihályi. Frau B. kann lernen, diese Momente von Selbstvergessenheit und Flow immer wieder zu suchen. Wie bei allen erstklassigen Mitteln, sind sie umsonst, aber nicht einfach zu haben.

Selbstdistanzierung

Im Stress neigen Menschen dazu, sich mit ihren negativen Zuständen zu identifizieren. Wir nennen das auch den Tunnelblick. Es fehlt die Distanz, die wir in der Achtsamkeitspraxis lernen: Ein Teil von mir hat Angst. Frankl sagte dazu: Ich muss mir nicht alles von mir gefallen lassen. Der Mensch besitzt die Fähigkeit, sich von seinen Leiden zu distanzieren. Die Angst an und für sich kann ich nicht beeinflussen, die muss ich einfach zur Kenntnis nehmen. Wie ich mit ihr umgehe, das kann ich sehr wohl beeinflussen.

Frankl selbst ließ sich nichts von seinen Ängsten gefallen. Er trotzte seiner Höhenangst. Alpines Klettern wurde seine große Leidenschaft bis ins hohe Alter und mit 67 Jahren begann er, Flugstunden zu nehmen. Es gibt effektive Methoden, vom Kreisen um sich selbst und seine Probleme innerlich abzurücken – etwa Ent-

spannungsverfahren, Arbeit mit dem inneren Team, Mentaltraining. Entscheidend bleibt nach Frankl weniger die Methode als die geistige Einstellung.

„Was könnte Ihnen das nächste Mal helfen, damit Sie sich nicht alles von sich selbst gefallen lassen?“, frage ich Frau B. Sie überlegt: „Wenn nur die anderen ...“. Ich unterbreche sie sofort in diesem Ja-aber-Satz und frage: „Was können Sie das nächste Mal tun, wenn Sie Lob vermissen? Was hilft Ihnen die Angst im Kopf zu überwinden?“

Frau B., noch nicht sehr überzeugt: „Ich könnte an etwas Schönes denken, auf das ich mich freue.“ Sehr gut. „Sie sitzen in diesem Moment der Vorfreude in Ihrem Flugzeug und steuern auf ein erfreuliches Ziel zu.“ Natürlich ist die Angst deswegen nicht fort, schließlich gehört sie zur sinnvollen Grundausstattung eines Menschen, möglicherweise sitzt sie auch im Flugzeug. Frau B. lässt sich auf dieses Bild ein. Es überzeugt sie, der Angst den schlechtesten Platz im Flugzeug zuzuweisen. Und sich klarzumachen: Ich fliege trotzdem.

„Und dann winke ich meiner Angst fröhlich zu und drehe ihr eine lange Nase“, sagt Frau B. Sie hat intuitiv etwas ins Spiel gebracht, was unsere Fähigkeit zur Selbstdistanzierung in großartiger Weise unterstützt: Humor. Sie begreift, dass es durchaus guttut, sich über ihre „Marotte“ lustig zu machen, über ihre Angst, wenn ein Lob mal ausbleibt. Irgendwann sagt Frau B.: „Es gibt mir ein Gefühl von Stärke und Selbstbewusstsein, dass ich doch mehr bin als nur die Krise, in der ich momentan stecke“.

Von Johannes XXIII. (Papst von 1958 bis 1963) ist überliefert, dass er oftmals voller Humor zu sich sagte: „Giovanni, nimm dich nicht so wichtig“. Wer humorvoll seine Einstellung zu sich selbst verändern kann, wird Lob zu schätzen wissen, aber nicht seinen Wert und den seiner Arbeit davon abhängig machen müssen. Das ist ein großes Stück Entspannung und Erleichterung in jedem Arbeitsleben.

Paradoxes Leben

Nach einem halben Jahr gab mein Auftraggeber folgendes Feedback: Frau B. arbeite umsichtig und sehr verantwortlich, ihre Belastbarkeit stehe für ihn außer Zweifel. Frau B. mailte mir, jetzt, wo sie sich vorgenommen habe, nicht mehr krampfhaft alles für ein Lob zu tun, bekäme sie unerwartet sehr viel Anerkennung. Sogar von einer Patientin, die so undankbar schien. „Verrückt, oder?“ Ich musste lächeln. Hier erfüllt die „Paradoxe Intention“, eine andere Wunderwaffe Frankls, ihren Auftrag, obwohl ich sie nicht einmal erwähnt habe, weder im Artikel noch bei Frau B. ◀◀



© Judith Schenk

Zur Autorin

Cornelia Schenk

Logotherapeutin,
Orientierungscoach mit
den Schwerpunkten
„Gesundheit für Unternehmen“ und „Strategisches
Stressmanagement“.

www.corneliaschenk.de

GEWINNER halten durch – so heißt es.
Doch erfolgreiche Menschen wissen auch, wann sie sagen
sollten: Wir **GEBEN AUF.**



**AUCH ALS
APP**

DAS BEWEGT MICH!
**PSYCHOLOGIE
HEUTE**

WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE



KÜSSEN VERBOTEN!

Was mache ich alles für Geld und wo ist meine Grenze?
Es ist auch eine Frage des Respekts.

VON THOMAS COUCOULIS

Unser Gewerbe ist eines der ältesten der Welt. Lange vor der Zivilisation wussten Menschen, wohin sie sich in Krisen zu wenden hatten, um seelische Zuflucht zu finden, in ihrem Schmerz wahrgenommen zu werden und Antworten auf intimste Fragen zu finden. Mediziner, Schamanen, Meister, Älteste – unsere prähistorischen Vorgänger hatten viele Namen. Diese Berater besaßen eine soziale Sonderstellung, wurden respektiert und verehrt. Auch

geführt. Und dennoch mussten die Heiler, egal in welchem kulturellen Kreis, niemals kämpfen. Sie standen über allem. Wir können uns die Heilenden, Männer wie Frauen, also als (zum Teil zwielichtige) Rockstars des Neandertals vorstellen. Zuweilen erscheint mir unser Berufsstand als Coaches als eine aktuelle Version grauhaariger Steinzeit-Schamanen, die sich optisch und methodisch weiterentwickelt haben – zumindest die meisten von uns. Wir arbeiten jetzt mit pseudowissenschaftlichen Konzepten voller Anglizismen, un-

sere Websites lesen sich zuweilen wie Bullshit-Bingo in Marketing-Sprech und wir posieren zu den Worthülsen lässig neben einem Flipchart anstatt neben Höhlenmalereien.

Und auch in einem zweiten alten Gewerbe kann sich der Coach von heute wiederfinden. Auch die Hure verzaubert in ihrem Metier mit simplen Marketingtricks ein einfaches Produkt in einen begehrten Luxusartikel – und damit ihre Freier. Wo im Coaching-Bereich klangvolle Namen etwas zu Marken und Methoden aus-

sagen möchten, geben im Rotlicht-Milieu schillernde Pseudonyme die Richtung vor: verrucht, französisch, exotisch. Im Grunde eine indirekte Einwandvorwegnahme, die Höchstpreise rechtfertigen soll.

Und dann ist da noch die profane Grundlage des Geschäfts: Zeit gegen Geld. Die Stundensätze von Coaches und Prostituierten bewegen sich in einem ähnlich breiten Feld. Von 40 Euro für die psychologische Hobby-Beraterin von nebenan bis hin zum Edelcoach, der mit Hunderten von Euro pro Stunde entlohnt wird. Und obgleich die Kunden mit ihrem Dienstleister intimste Geheimnisse und Wünsche teilen und sich vor ihnen öffnen, wie möglicherweise vor niemand anderem in der Welt, so gibt es doch bei beiden Professionen klare Grenzen, die der Kunde einzuhalten hat. Interessanterweise sind die gar nicht so unterschiedlich.

Erkannt und besungen

Das popmusikalische Verdikt der Band „Die Prinzen“ Anfang der 90er-Jahre etwa, das sich auch im Titel dieses Artikels findet, gilt für Coaches und Prostituierte. Es gibt natürlich Unterschiede in der Vorgehensweise beider, was den Körperkontakt und physischen Kontakt mit dem Kunden angeht. Doch geküsst wird mit beiden nicht.

R – E – S – P – E – C – T. Was Aretha Franklin mit diesem Soultitel in einem ganz anderen Kontext meinte, trifft den Nagel ziemlich genau auf den Kopf. In beiden Professionen ist ein respektvoller Umgang die Basis, damit die Dienstleistung wirkt. Das betrifft beide Richtungen: Vom Dienstleister zum Kunden und umgekehrt. In beiden Fällen ist Respekt die Voraussetzung für ein befriedigendes Ergebnis der Zusammenarbeit.

„You take my self, you take my self control“, singt Laura Branigan hingebungsvoll. Auch wenn es in beiden Berufen sinnvoll sein kann, dem Kunden das Gefühl von Kontrolle zu geben, so ist es doch unerlässlich, dass der

Dienstleister den Prozess von Anfang bis Ende unter Kontrolle hat und steuert. Das Statusgefälle ermöglicht dem Kunden schließlich die Sicherheit und Geborgenheit, sich dem Dienstleister vertrauensvoll zu öffnen und seiner Führung zu folgen, die ja in beiden Fällen das Ziel hat, die Bedürfnisse des Kunden zu erfüllen.

An diesem Punkt stelle ich also fest: Ich bin eine Beratungs-Hure. Nun ja, sagen wir eine Edel-Hure. Dieses Privileg bewahrt mich freilich nicht vor Kunden, die versuchen meine Gren-

zen zu überschreiten. Im vergangenen Jahr schickte mir eine Kundin nach der ersten Sitzung einen Brief, der – handgeschrieben – ausführlich und emotional schilderte, wie viel ihr die Arbeit mit mir bringen würde und wie dankbar und berührt sie sei. Nun war das nicht die erste Post von einer Kundin. Und auch nicht das erste Übertragungsphänomen, das ich erlebte. Ich reagierte zurückhaltend. Höflich, aber distanziert per E-Mail.

Zu Beginn des zweiten Termins griff ich das Thema kurz auf, bedankte mich noch einmal für ihren Brief, begegnete ihrer Emotionalität wertschätzend und erklärte ihr deutlich die Regeln, die für unsere Zusammenarbeit gelten. Sie stimmte verbal zu, gleichzeitig nahm ich in ihrer Körpersprache Widerspruch wahr. Nach dieser zweiten Sitzung erhielt ich wieder einen handgeschriebenen Brief. Sie fühle sich zu mir hingezogen, habe sexuelle Fantasien mit mir und äußerte zugleich, dass eine Umsetzung dieser Fantasien ihr Vertrauen in mich zerstören würde. Wie sie diesen Double Bind in ihre Avancen integrierte, entbehrte nicht einer gewissen kreativen Eleganz.

In meiner Antwortmail stellte ich klar, dass es aus gutem Grund Regeln für unser Arbeitsverhältnis gebe, die ich auch einhalte. In diesem Arbeitsverhältnis sei weder Platz für eine freundschaftliche noch sexuelle Beziehung. Zu Beginn des dritten Termins stellte ich all dies noch einmal klar und konfrontierte sie auch mit ihrer Ignoranz diesen deutlich kommunizierten Grundsätzen gegenüber. Während des Termins Einsicht ihrerseits, hinterher ein weiterer handgeschriebener Brief, er beschrieb einen Traum,

Respektvoller Umgang miteinander ist die Basis im Coaching.

erneut mit emotionalen und sexuellen Anspielungen. In meiner Antwort sagte ich noch einmal sehr knapp und gleichzeitig sehr bestimmt, dass das so nicht ginge. So oder so, für mich war die Grenze erreicht.

Die Herausforderung

An dieser Stelle muss gesagt werden, dass die ersten drei Termine per Videochat stattgefunden hatten. Der vierte war als Präsenztermin geplant. Und ich muss auch ehrlich zugeben, vor diesem Termin war ich deutlich angespannt. Ich hatte überlegt, den Fall abzugeben oder den Präsenztermin zu verweigern. Doch ich spürte auch ein Lernfeld für mich, die Herausforderung, an dieser Erfahrung zu wachsen.

Zum vierten (Präsenz-)Termin trafen wir uns im Konferenzraum, wir saßen gegenüber, zwischen uns ein sehr großer, massiver Holztisch. Und ich stellte klar, dass die Räume videoüberwacht werden. Klingt nach Rapport-Killer, bewirkte jedoch interessanterweise eher das Gegenteil: Die Kundin folgte dem Prozess die ▶

Ja, ich bin käuflich. Und trotzdem habe ich meine Grenzen.

ganze Zeit konstruktiv und am Ende hatten wir tatsächlich ein für meine Begriffe hervorragendes Ergebnis erzielt. Beim abschließenden Smalltalk sprach sie eine Einladung zum Essen aus und setzte eine Anzüglichkeit nach, um sie gleich darauf in bester Double-Bind-Manier wieder zu relativieren. Ihre Bitte, mich zum Abschied zu umarmen, lehnte ich ab.

Erst kürzlich kam ein neuer Kunde auf Empfehlung von ihr. Er erzählte, dass sie in höchsten Tönen von mir gesprochen habe und die Entscheidung für das Coaching mit mir laut ihrer Aussage zu den besten Entscheidungen ihres Lebens gehöre. Wie sie mir in einem (handgeschriebenen) Brief nach dem letzten Termin mitteilte, widmete sie mir sogar ihr neuestes künstlerisches Werk als Dank für ihre „Wiedergeburt“ und die „Freiheit“, die ich ihr geschenkt habe.

Nun ließe sich auf den ersten Blick sagen: Was stellt sich der Mann so an? Die Kundin war zufrieden, die Kundin hat bezahlt, die Kundin hat weiterempfohlen. Und hat auch noch Ego-Streicheleinheiten ausgeteilt.

Für mich sind allerdings nicht diese äußeren Faktoren entscheidend und die Art wie ich in meiner Verantwortung als Coach damit umgehe. Was mich zu diesem Artikel bewog, sind die Gefühle, die mich die gesamte Situation über begleiteten.

Beim ersten Brief der Kundin gedachte ich, ihr etwas Raum für die zu diesem Zeitpunkt noch zweideutigen Gedanken zu lassen. Beim zweiten Brief spürte ich eine leichte Genervtheit. Schließlich hatte ich ja einen Coaching-Vertrag mit einer erwachsenen Frau geschlossen. Zudem war sie

durchaus therapieerfahren, sodass ich annahm, sie kenne die Grundregeln dieser Art der Zusammenarbeit. Nach dem dritten Brief spürte ich emotional eine Aversion der Kundin gegenüber. Ich tauschte mich mit einem Kollegen aus und er riet mir, den Prozess zu Ende zu bringen – wenn ich meine Aversion in den Griff bekomme, was mir im Gespräch mit ihm gelang.

Bitter im Abgang

Nach dem letzten Termin mit der Kundin fühlte ich Erleichterung. Ich war froh, dass es vorbei war. Und ich fühlte mich fast ein wenig bedroht, als sie ankündigte, nach ein paar Monaten noch einen stabilisierenden Termin wahrnehmen zu wollen.

Ja, ich bin käuflich. Man kann sich gemeinsame Lebenszeit mit mir kaufen. Und trotzdem habe ich meine Grenzen. Bei der Arbeit mit dieser Klientin habe ich diese Grenzen deutlich erfahren. Nach der Arbeit mit ihr fühlte ich mich benutzt, ich erlebte ihr Verhalten teilweise als respektlos. Respektlos gegenüber meinen Grenzen, respektlos gegenüber meiner professionellen Rolle in diesem Prozess. Und in gewisser Weise empfand ich es auch als Beleidigung meiner Intelligenz, mich mit einer solchen Anmache ködern zu wollen. Das hinterlässt einen bitteren Nachgeschmack.

Am Ende ist jeder Job, in dem wir Lebenszeit – bezahlt werden wir nach Stunden! – zur Verfügung stellen, eine Form von Prostitution. Dagegen spricht zunächst nichts. Ob ich die Bedürfnisse eines Chefs, eines Klienten oder eines Freiers befriedige, am Ende des Tages entscheidet, ob es in gegen-

seitigem Einverständnis geschieht und sich alle Beteiligten an die vereinbarten Regeln und Grenzen halten.

Mein *Learning* aus dieser Erfahrung ist, dass ich künftig stärker auf mein Gefühl und meine Grenzen achten werde – und darauf, dass sie eingehalten werden.

Der zusätzliche Termin hat übrigens stattgefunden – ohne sexuelle Anspielungen. Anscheinend wurde sie durch das Coaching geheilt – zumindest von mir. ◀◀



© Dominik Pfalzgraf

Zum Autor

Dr. Thomas Coucoulis

Coach, Berater, Trainer in Hamburg. Spezialgebiete: überzeugende Rhetorik und souveräner Auftritt.

www.rampenpfau.de

Schadet die Kinderkrippe meinem Kind?

**Worauf
Eltern und
ErzieherInnen
achten
und was sie
tun können**



Herausgeber
Serge K. D. Sulz
Alfred Walter
Florian Sedlacek

ISBN 978-3-86294-063-9
brosch. | 368 Seiten | 29,- €

- Müssen Frauen wegen ihrem Kind auf Karriere und Einkommen verzichten?
- Können Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten einrichten?
- Schützt das Grundgesetz auch Kinder?
- Was brauchen Kinder im ersten Lebensjahr, was im zweiten und im dritten Lebensjahr?
- Kann Emanzipation so stattfinden, dass die Frau dafür nicht auf ihr Muttersein verzichten muss?
- Ist der Mensch für die Wirtschaft da oder die Wirtschaft für den Menschen?

In diesem Buch gehen 20 Autoren diesen Fragen nach.

In diesem Buch finden Verantwortliche Antworten und Orientierung. Und an diesem Buch muss eine Regierung sich messen lassen – ob sie nur oberflächlich Wählerstimmen einfangen und heuchlerisch von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie reden will oder ob sie ihrer Verantwortung gerecht wird.

cip-medien.com

Bestellung: Herold Fulfillment GmbH

Raiffeisenallee 10 | 82041 Oberhaching | Tel. 0 89-61 38 71 24 | cip-medien@herold-va.de



ICH SEHE DEIN BEDÜRFNIS

Doch es steht nicht in meiner Verantwortung es zu erfüllen.
Warum hinter jedem Nein ein Ja steht.

VON **ANDREA WIEDEL**

Wenn ich mich um den
anderen kümmere und mich
selbst dabei vernachlässige,
fördere ich die Vernachlässigung
und nicht die Fürsorge.

Thomas d'Ansembourg

Viele Menschen sagen Ja, obwohl sie Nein meinen. Sie haben die Einladung bei der Schwiegermutter angenommen, dem Freund Hilfe beim

Umzug zugesagt, die Vertretung des Kollegen übernommen. Sie ärgern sich deshalb über sich selbst und nehmen sich vor, das nächste Mal Nein zu sagen. Das klappt dann wieder nicht. Und mit diesem Coaching-Auftrag treten sie an mich heran: Wie kann ich lernen, mich in Zukunft besser abzugrenzen?

Hinter jedem Nein steht ein Ja, nämlich ein Ja zu den eigenen Bedürfnissen. Und auch hinter jedem Ja steht ein Ja zu den eigenen Bedürfnissen. Diese guten Gründe und Bedürfnisse erforsche ich mit meinen Kunden.

Auf dieser Basis darf – und muss – jeder Kunde und jede Kundin eigene Entscheidungen treffen. Denn auch die möglichen Konsequenzen, die ein Nein bewirkt, tragen meine Kunden selbst.

Strategie und Bedürfnis

Auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation, GFK, ist ein Nein immer ein Nein zu einer konkreten Handlung, einer „Strategie“, wie wir in der GFK sagen, zur Erfüllung von Bedürfnissen. Ein Spaziergang als

Strategie zum Beispiel erfüllt mehrere Bedürfnisse: Entspannung, Ruhe, Regeneration, frische Luft, Bewegung. Für das Bedürfnis Entspannung gibt es mehrere Strategien: Spaziergang, Mittagsschlaf, Musik, am See sitzen etc.

Konflikte – auch innere Konflikte wie bei der Entscheidung zwischen Ja und Nein – entstehen stets auf der Ebene von Strategien. Und Lösungen dafür finden sich auf der Ebene von Bedürfnissen. Leider haben wir gemeinhin nicht sehr gut gelernt in Bedürfnissen zu denken. Dreh- und Angelpunkt der Gewaltfreien Kommunikation ist es deshalb, die Bedürfnisse hinter den Strategien zu finden. Und zwar auch im Coaching und beim Thema Ja/Nein.

Es gibt viele Gründe für ein Ja:

1. **Gehorsam/Pflicht:** Wir glauben, es steht uns nicht zu, Nein zu sagen. Wir sind überzeugt davon keine Wahlmöglichkeit zu haben, sehen Arbeitsanweisungen von Vorgesetzten, rechtliche Vorschriften.
2. **Schuldgefühle, Schamgefühle:** Wir glauben verantwortlich zu sein für die Gefühle anderer. Wir glauben verantwortlich zu sein für die Bedürfniserfüllung anderer. Ich besuche z.B. meine Mutter im Altenheim und fühle mich für ihre Traurigkeit und ihr Bedürfnis nach Kontakt und Gemeinschaft verantwortlich.
3. **Angst:** Wenn wir Nein sagen, dann hat das manchmal unangenehme Konsequenzen. Wir könn-

ten vielleicht die Zugehörigkeit zur Gruppe verlieren.

4. **Anerkennung/Zuneigung/Liebe:** Wir glauben, dass wir für das, was wir machen, geliebt werden. Und nicht für das, was wir sind. Leistung ist die Währung für Liebe.
5. **Konditionierung:** Wir wurden zu einem braven, netten Mädchen bzw. einem *smart guy* erzogen. Wir haben Hilfsbereitschaft als positiven Wert verinnerlicht.

Die Gewaltfreie Kommunikation hilft, solche falschen Verantwortlichkeiten und Konditionierungen zu hinterfragen. Sie lädt Menschen zu einem selbstbestimmten Leben in Freiheit und Authentizität ein. Ein solches Leben ist nicht unbedingt ▶

Neue Perspektiven: Coaching im 90°-Winkel

Workshop mit Dr. Robert Biswas-Diener

29.-30.06.2019 in 83043 Bad Aibling (bei München)

Menschen, die anderer Meinung sind, begegnen uns gewissermaßen im 180°-Winkel. Dr. Robert Biswas-Diener, US-amerikanischer Psychologe und Pionier des Positive Psychology Coaching, nutzt dagegen die 90°-Sichtweise: „Ich bringe eine neue Perspektive ein, die Dinge in Frage stellt. Wer sich als Coach, Trainer oder Führungskraft entwickeln will, braucht solche neuen Perspektiven – selbst wenn man sie am Ende ablehnen sollte.“

Dr. Robert Biswas-Diener, der „Indiana Jones der Positiven Psychologie“, ist bekannt für seine innovativen Ansätze und kommt 2019 zum dritten Mal nach Deutschland. Er wird wie immer provokante Thesen aufstellen (und exzellent wissenschaftlich begründen!) und etablierte Vorgehensweisen kritisch hinterfragen. So können Sie als Coach, Trainer(in) oder Führungskraft Ihren Horizont erweitern und neue, bereichernde Perspektiven entdecken.

Der Workshop findet auf Englisch statt. Durch simultane Übersetzung ins Deutsche per Kopfhörer können Sie in Echtzeit zwei Tage lang einen mitreisenden Trainer im Flow erleben!

Infos unter www.inntal-institut.de/Biswas-Diener oder +49 (0)8031 50601

INNTAL INSTITUT | Dr. Daniela & Claus Blickhan | www.inntal-institut.de



bequem, denn es erfordert, sich selbst zu hinterfragen.

Ja – Nein – Ja

Ein Nein ist ein Nein zu einer Strategie. Und hinter jedem Nein stehen zwei Jas: ein Ja zu *meinen* Bedürfnissen und ein Ja zu der Berechtigung (!) der Bedürfnisse des anderen. Auch wenn ich persönlich nicht bereit bin, seiner Strategie zu folgen, so kann ich dem anderen seine Bedürfnisse zugestehen. Wenn ich Nein sage, sage ich Nein zu der konkreten Frage, die der andere an mich richtet. Gleichzeitig sage ich Ja zu meinen Bedürfnissen und Ja zu den Bedürfnissen des anderen.

Im Coaching hilft diese Unterscheidung ungemein. Die Erkenntnis, dass jeder selbst für die Erfüllung seiner Bedürfnisse verantwortlich ist, entlastet meine Klienten und unterstützt sie in ihrem Mut zum Nein. Menschen begreifen, dass sie mit einem „falschen“ Ja der Beziehung eher schaden und auch ihrem inneren Selbstbild. Und das motiviert sie dann, sich auf den Selbstreflexionsprozess im Coaching einzulassen.

Also kläre ich mit Coachees die Bedürfnisse sowohl für ein Ja als auch für ein Nein. Anschließend arbeite ich mit ihnen an einer passenden Formulierung nach den Prinzipien der GFK: klar, authentisch und voll Wertschätzung. Die Formulierung besteht aus Ja-Nein-Ja:

1. Ja zu meinen Bedürfnissen hinter meinem Nein
2. Nein: eine klare (!) Entscheidung zu meinem Nein
3. Ja zu den Bedürfnissen des anderen und zu einer anderen Strategie

Ein Beispiel

Klaras Chef will, dass sie am Wochenende den Bericht fertigstellt.

Doch sie hatte geplant, mit ihrer Familie zu campen und wollte die Zeit mit ihren Lieben unbeschwert genießen. Sie lässt sich dennoch zu einem Ja hinreißen und stellt den Bericht nach dem Camping am Sonntagabend fertig. Das ganze Wochenende hat sie an den „doofen Bericht“ gedacht und sich über sich selbst geärgert. In Zukunft will sie klarer

Im Coaching klärt die Klientin für sich, dass die Fertigstellung des Berichtes nicht in ihren Verantwortungsbereich fällt. Es ist Sache des Vorgesetzten, rechtzeitig dafür zu sorgen, dass der Bericht geschrieben wird. Ihre Verantwortung beginnt dort, wo ihr die Aufgabe übertragen wird – mit einer angemessenen Frist zur Erfüllung. Auch das entlastet sie.

Das Coaching gibt Klara auch die Gelegenheit, sich andere Strategien für Anerkennung zu erarbeiten. Ihr Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen, entwickelt sich

und sie wird unabhängiger von der Meinung und Anerkennung anderer.

Formulierungsvorschlag: Das Wochenende ist fest verplant. Ich fahre weg und brauche das Wochenende zur Regeneration, also zum Erhalt meiner Leistungsfähigkeit (Ja zu meinen Bedürfnissen). Deshalb ist es mir nicht möglich (bin ich nicht bereit!) den Bericht am Wochenende fertigzustellen (klares Nein zur Strategie). Ich biete mich aber an, mit Ihnen zu beraten, welche anderen Möglichkeiten es gibt, Sie in dieser Sache zu unterstützen (mögliche andere Strategie). Alternativ: Ich bitte Sie jemand anderes zu fragen, der Sie unterstützen kann (klare Bitte). ◀◀

Jeder ist selbst für die Erfüllung seiner Bedürfnisse verantwortlich.

sein und sie möchte die Situation im Coaching reflektieren.

Nachträglich unterstütze ich Klara bei der Erforschung ihrer Beweggründe für ein Ja und für ein Nein. So ist sie für kommende, ähnliche Situationen vorbereitet und kann dann besser handeln.

Gründe für ein Ja. Klara fürchtet Konflikte und negative Konsequenzen, das heißt sie braucht Sicherheit, Harmonie am Arbeitsplatz und Zugehörigkeit zur Firma. Sie fühlt sich etwas unsicher in ihrer Leistungsfähigkeit und wünscht sich deshalb die Anerkennung von ihrem Vorgesetzten. Sie kann sich mit der Firma identifizieren, fühlt eine gewisse Loyalität und möchte einen Beitrag zum Wohlergehen der Firma leisten.

Gründe für ein Nein. Klara ist erschöpft und braucht dringend eine gedankliche und emotionale Auszeit von der Arbeit. Sie braucht also Entspannung und Regeneration. Sie liebt Mann und Kinder und möchte Zeit mit ihnen verbringen (Kontakt, Liebe). Das Camping vermittelt ihr auch Spaß, Spielen und Lebensfreude. Wenn sie Nein gesagt hätte, dann hätte sie sich frei und entspannt gefühlt. Eine mögliche **andere Strategie** wäre gewesen, Nein zu sagen und dem Chef anzubieten, ihn dabei zu unterstützen, eine andere Lösung zu finden.

© Valentina Popov



Zur Autorin

Andrea Wiedel

Kommunikationstrainerin und Coach, Bayreuth.

www.coaching-akademie.blog

#PTT2019

GIPFELTREFFEN DER WEITERBILDUNG

HIGHLIGHTS

28 Lern-Sessions aus der Praxis für die Praxis,
30 Aussteller, zahlreiche Möglichkeiten zum Netz-
werken und Input von folgenden Keynotern:

**DR. STEFAN KADUK UND
DR. DIRK OSMETZ**
Musterbrecher



PROF. DR. JUTTA RUMP
Lerntrend-Erforscherin



**PROF. DR. DR.
GERHARD ROTH**
Hirnforscher



KATHARINA KRENTZ
Working-Out-Loud-Pionierin



KARL-HEINZ LAND
Digital Evangelist



MINDSET X.O.
NEUES DENKEN. NEUES LERNEN.

**AUF ZUM
GIPFELTREFFEN!**



**5.-6. APRIL 2019
STEIGENBERGER
GRANDHOTEL PETERSBERG**

WWW.PETERSBERGER-TRAINERTAGE.DE

Abonnenten der Zeitschriften managerSeminare und/oder
Training aktuell erhalten 100 Euro Rabatt und zahlen nur 488
Euro statt 588 Euro für beide Kongresstage.

GRENZENLOS

Ausgerechnet in einem geschlossenen Raum ohne Fenster und konzentriert auf eine einzige Handlung, das Malen, lässt sich größtmögliche Freiheit erfahren.

VON FRAUKE RATZKE

Hier, gib mir deine Hand und spiele,
bis du alles hinter dir gelassen hast,
was dich begrenzt.

Fred Donaldson

Wie eine endlos weite Prärie, in die ich hineingaloppiere – so habe ich das Malspiel einige Jahre lang erlebt. Trotz grenzenloser Weite, fühlte ich mich tief verwurzelt und verbunden. Dabei verhielt die erste Malstunde alles andere als weiten Raum. Anweisungen, etwa wie ich den Pinsel einzutauchen hätte („So, und *nur* so!“), widerstrebten mir als Künstlerin. Das war wohl eine Eigenart der Leitung, dachte ich. Allerdings nur bis zu meiner eigenen Ausbildung zur „Malspiel-Dienenden“. Ich lernte, dass diese Grenzen meinen persönlichen Raum erweitern, z.B. wie das präzise Eintauchen der Pinsel in den Farbnapf eine Bedingung dafür wird, dass im spontanen Spiel Wesentliches hervortritt. Ein Widerspruch? Nur scheinbar.

Im Malort beginnt mit dem Anziehen des Kittels und dem Betreten des geschützten Malraums das Malspiel. Hier haben nur Malende unterschiedlichen Alters Zutritt, keine Zuschauer. Sie werden vor äußeren Einflüssen wie Bewertung oder Vergleich abgeschirmt. Ihre Bilder werden dauerhaft für sie aufbewahrt. Im Malort sorgt außerdem die „dienende“ Person für eine wertschätzende förderliche Atmosphäre.

Jeder Eintretende lässt sich zunächst ein Blatt Papier mit Reißzwecken an

der Wand neben den Blättern anderer befestigen. Es gibt 18 Farbtöpfe, jede Farbe hat ihre eigenen Pinsel, drei in unterschiedlicher Stärke. Jeder malt auf seine Weise, spontan, so, wie es aus ihm fließt. So entspricht die Spur des Malenden seiner inneren Notwendigkeit.

Heute weise ich als Malspiel-Kursleiterin die Anwesenden darauf hin, den Pinsel sorgfältig einzutauchen, eben auf ganz bestimmte Weise. Dass dieser oder jener sich fühlt, als flöge er auf einem Pferd über die Prärie, kann ich nicht versprechen. Doch das Wissen, dass dies möglich ist, gibt mir Orientierung. Ich stehe im Dienst der Bedürfnisse der Malenden und ihres Spiels. Und trete auch für sie ein, wenn ich Widerstände wahrnehme.

Der Grenzen-Tester

Ein zehnjähriger Junge dominiert schon eine Zeit lang allein den Ablauf. Er kreist, ja rennt ständig mehr als nötig um den Palettentisch. Jede Woche wirft er alberne Gesprächsthemen in die Runde, die die anderen vom Malen ablenken. Er veranlasst Kinder, auf ihn zu reagieren. Die malenden Erwachsenen ignoriert oder imitiert er. Nichts bleibt unkommentiert, verbal oder nonverbal.

Der Junge, das ist zu sehen, mag das Malen. Bei ihm wechseln kurze Phasen großer Konzentration mit langen Phasen großer Unruhe, in denen er wie aufgezogen wirkt und sich zu vervielfachen scheint. Der Druck des Jungen, sich zu beweisen und zu konkurrieren, sich auszuagieren, scheint übermächtig. Dabei vergesse

ich nicht, dass ich ihn bereits in außergewöhnlicher Versenkung erlebt habe, in der er mit Begeisterung und vertieft bei der Sache war.

Ich muss etwas tun, will ich die Bedürfnisse aller Malenden beachten. Ich versuche, seine Aufmerksamkeit immer wieder auf den nächsten Schritt zu lenken: ein neues Papier zu nehmen, Pinsel einzutauchen usw. Drehe ich ihm den Rücken zu, sucht er sofort wieder Kontakt zu anderen und ich fange von vorne an. Ich spüre die Hürde, eine vermeintliche Grenze. Ausgerechnet an diesem geschützten Ort, der entsprechend den Regeln frei von jeglicher Bewertung ist, an dem ausdrücklich keine Maßregelung im üblichen Sinn, kein Strafen, keine Konsequenzen vorgesehen sind. Dort, wo die Bedürfnisse aller Platz haben ... Soll ich da nun machtvoll etwas durchsetzen müssen?

Den Schlüssel zur Veränderung finde ich, als mir bewusst wird, dass ich dann die Bedürfnisse aller im Blick habe, wenn ich auch meine eigenen Bedürfnisse beachte. Mit dieser Erkenntnis kann ich auf bewährte Mittel zurückgreifen: auf Erfahrungen mit dem Überprüfen meiner Gedanken („Ist das wirklich wahr?“) nach Byron Katie und dem Entwickeln von Mitgefühl nach Marshall Rosenberg.

Alarm schon vor der Malstunde

Ich nehme zu Hause also gedanklich eine typische Situation unter die Lupe und bin überrascht, dass die Störung nicht erst im Malraum beginnt. Sobald ich die Stimme des Jungen durch die dicken Ateliermauern höre, bin ich alarmiert ▶



Fotos: Frauke Ratzke

Ohne Fenster und grenzenlos in der künstlerischen Entfaltung: der Malort.

und spanne mich innerlich an. Ich „wappne“ mich. Bereits zu diesem Zeitpunkt ist meine Grenze zur Unruhe erreicht! Wieso ist mir das nicht früher aufgefallen? Weil ich mich hilflos fühle! Und ich stelle fest: Es gibt Stimmen, die die leiseren körperlichen Signale übertönen. *Ich sollte gelassen bleiben! Das ist nur eine Kleinigkeit. Ich bin niemand, der reglementiert. Schließlich gebe ich hier Freiraum!* Und vor allem: *Der Junge ist eben so und kann*

nicht anders. Im Hinterkopf spuken mögliche Diagnosen. Von fehlender Aufmerksamkeit ist schließlich überall die Rede!

Der Malort folgt allein den Gesetzen unserer angeborenen Spielfähigkeit.

Nun kann ich mich von den leiseren Signalen führen lassen. Was brauche ich denn? Ich stelle mir einen optima-

len Ablauf vor und sehe mich selbst, wie ich gelassen die Malenden bediene, ohne Druck, mit Freude bei der Sache. Augenblicklich fühle ich mich

entspannter und gelöster als zuvor. So will ich die Malstunde durchführen können!

Mit dieser Erkenntnis verändert sich die Perspektive auf den Konflikt. Es gilt nun nicht mehr: „Der Junge sollte ruhiger sein!“ Das liegt ja auch nicht in

meiner Hand. Sondern: „Ich möchte entspannt bleiben, weil das nicht nur

mir, sondern allen zugutekommt.“ Dies wiederum liegt in meiner Hand. Um das Wie mache ich mir keine allzu großen Sorgen. Inzwischen kenne ich das warme, angenehme Gefühl, das sich einstellt, wenn ich mein Bedürfnis gefunden habe. So, als wäre die Situation bereits gelöst. Diese feine, kleine, fast unmerkliche Information, die meine Grenze signalisiert, über deren Enge ich mich zunächst ärgerte (*Ich bin zu empfindlich!*), verhilft mir nun auch über die Schwelle zu einer einfachen Lösung. Denn ich sehe ihn wie ein Wolfsjunges. Sein Verhalten und seine Augen haben mich daran erinnert. Ich bemerke, ich muss den Jungen *führen*: beherzt und eher mit Körpersprache als mit Worten.

In Verbundenheit

So nehme ich ihn heute, wenn er zur Tür hereinkommt, an den Schultern „entgegen“, und ich nehme Blickkontakt auf, um mit ihm in Verbindung zu kommen. Dann führe ich ihn – immer noch an den Schultern – zum Papierfach, von dort zur Wand und ich bleibe bei ihm, bis er zu malen begonnen hat. Wenn im Verlauf der Stunde seine Sorgfalt nachlässt, begleite ich das Eintauchen des Pinsels mit meiner Hand. Und schließlich bewege ich mich öfter in seiner Nähe, auch wenn nichts Bestimmtes zu tun ist, in einer Art der „zustimmenden Gegenwart“. Dieser Begriff stammt von Arno Stern, dem Erfinder des Malortes. Die Wirksamkeit erkenne ich daran, wie sich bei ihm während des Malens Freude, Leichtigkeit, Sorgfalt und Detailreichtum einstellen. Besonders die neue Zufriedenheit mit dem eigenen Malprozess, den er gänzlich selbst bestimmt. Wenn ihm zum Beispiel auf Anhieb die Mischfarbe zur Darstellung eines grünblauen Metallic-Deckels gelingt. Auch die Situation auf dem Flur lässt sich leicht verändern. Ich bitte die Frau, die die Kinder bringt, dass sie die Kinder nicht mehr klingeln und den Vorraum stürmen lässt, sondern dass sie sie nacheinander in den Mal-

raum schickt. So kann ich als Erstes Kontakt zu ihnen aufnehmen und Störungen gleich am Eingang ausschließen. Die Frau erhält von nun an einen Schlüssel und sorgt für diese neuen Rituale vor der Stunde. Scheinbare Kleinigkeiten fallen mir jetzt ins Auge: Schließen die Malenden, Kinder wie Erwachsene, erst im Malraum ihre Kittelknöpfe, sind sie noch nicht eingestimmt. Sie halten währenddessen nach den anderen Ausschau und sprechen oder rufen etwas in den Raum. Ein Kind in einer anderen Gruppe schnappt sich oft einen Kittel, den üblicherweise andere anziehen und bringt dadurch Unruhe in den Raum.



Wer hier malt, lernt den Pinsel auf sorgfältige Weise in den Farbnapf zu tauchen.

Als ich ihm spontan einen bestimmten Kittel zuweise und den aufsteigenden Gedanken (*Ich kann doch keine Vorschriften machen, welchen Kittel er anzieht ...*) verscheuche, leuchten seine Augen wider Erwarten auf. Einmal sagte mir eine Frau im Vorgespräch: „Ich hab genug mit Kindern zu tun, ich möchte beim Malen ungestört sein!“ In der Praxis ist es jedoch so: Kommen nur Kinder, dann geschieht es, dass „Quatsch“ gemacht wird und das Malspiel frühzeitig endet. Kommen nur Erwachsene, geraten sie

schneller ins „Plaudern“ und lassen sich ablenken vom Malen. Kommen hingegen Kinder und Erwachsene, entsteht eine konzentrierte und lebendige Atmosphäre, meist von allein. Beide profitieren voneinander und genießen die gemeinsame Zeit. Die große Person lässt sich vielleicht von der Unbefangenheit des Zweijährigen anstecken und kehrt mit einem Lächeln statt mit ernster Miene zu ihrem Blatt zurück. Das Kind erlebt sich womöglich als gleichwertig, denn Erwachsene tun hier dasselbe wie es selbst, und sie tun es nicht aus „pädagogischen“ Gründen, sondern für sich selbst.

Freiheit und Geborgenheit

Intuitiv Sorge ich nun – in Verbindung mit dem erkannten Bedürfnis – für einen entspannten Ablauf. Sobald und solange ich meiner inneren Führung folge, ergeben sich Lösungen von allein. Bleibt mein Bedürfnis nur ein Gedanke (*Die Malstunden sollten ruhiger ablaufen*) beginne ich mich anzustrengen und gegen die Gegebenheiten zu kämpfen.

Die Grenzen tragen das Spiel. Der Malort folgt allein den Gesetzen unserer angeborenen Spielfähigkeit. Dank dieser Spielfähigkeit überschreiten wir unsere eigenen Grenzen, ohne andere zu verletzen oder einzuschränken. So ermöglicht der Malort – üblicherweise ein geschlossener Raum ohne Fenster – größtmögliche Freiheit des Einzelnen in der Gemeinschaft. So erlebe ich deutlich, wo wir, um diese Freiheit, um Grenzenlosigkeit zu erfahren, auf Struktur und Geborgenheit angewiesen sind. ◀◀



© Gregor Sticker

Zur Autorin

Frauke Ratzke

Bildhauerin und Zeichnerin, betreibt seit 2014 einen Malort im Sinne Arno Sterns in Düsseldorf.

www.malort-verein.de

info@malort-verein.de



AN DEN GRENZEN DER LOYALITÄT

Ein Dilemma aus dem Business-
Coaching und seine Lösung
durch das Format des
„Reflecting Teams“.

VON JUDITH WEGENER
UND JAN ZÖLLER

Systeme unterscheiden sich an ihren Grenzen, dort wird ein Unterschied sichtbar. Die Grenzen des Aktionsradius eines Coaches sollten bei der Auftragsklärung ausgehandelt werden. Ungeachtet dessen gilt die Loyalität im Business-Coaching dem Auftraggeber. Problematisch kann es werden, wenn mehrere Ebenen involviert sind. Und aus unserer Erfahrung ist es sinnvoll, das potenzielle Dilemma bereits in der Auftragsklärung anzusprechen und allen Beteiligten transparent darzustellen, was die eigenen Werte sind, wie Vertraulichkeit gehandhabt wird und wem letztlich die Loyalität gilt. Das ist bei einem komplexen Beratungs- und Coachingauftrag in einer Organisation mit mehreren Coaches keineswegs trivial. Dazu ein Beispiel aus der Praxis.

Die Herausforderung

Eine Coachingagentur übernimmt den Auftrag, einen Organisationsbereich in einem anstehenden Changeprozess zu begleiten. Der Bereichsleiter ist der Auftraggeber. Mit ihm und der Personalabteilung klären die Coaches den Auftrag und das Ziel für das Coaching. Neben betrieblichen Abläufen soll sich auch in den Funktionen und Rollen der vier Abteilungsleiter etwas ändern, die dem Bereichsleiter unterstellt sind. Das Coaching soll sicherstellen, dass die Abteilungsleiter bestmöglich für die Umsetzung des „Change“ aufgestellt sind und ihre individuellen Ressourcen entsprechend

gestärkt werden. Das gemeinsame Ziel ist nach Aussage des Bereichsleiters klar, jetzt gehe es „nur noch“ um die Umsetzung.

Beim ersten Coaching wird schnell deutlich, dass den Abteilungsleitern das Ziel keineswegs „klar“ ist und auch in keiner Weise eindeutig besprochen wurde. Dadurch fehlt ihnen nicht nur die Orientierung, in welche Richtung der Veränderungsprozess gehen soll. Ihnen fehlt auch der Rückhalt durch die Vorgesetzten, die letztlich für die Umsetzung verantwortlich sind. Die Ebenen des Bereichsleiters und der Abteilungsleiter agieren als getrennte Systeme, und aus der Sicht der Coaches ist der Erfolg dieses Changeprozesses bereits vor Beginn gefährdet. Vision und Umsetzung des Ganzen sind organisatorisch gewissermaßen entkoppelt.

Das alles birgt hohes Konfliktpotenzial für diesen Bereich und droht die Grundstimmung in der Organisation empfindlich zu stören.

Der Stolperstein

Die Coaches haben den Abteilungsleitern Vertraulichkeit zugesichert. Sie werden also keine sensiblen Informationen an den Bereichsleiter als dem Auftraggeber weiterreichen, der andererseits natürlich einen Anspruch auf die Loyalität der Coaches ihm gegenüber hat. Über all dem steht das vereinbarte Ziel für die Coachingbegleitung: „... bestmögliche Aufstellung für die Umsetzung des Changes.“ Die Coaches stehen also vor einem Dilemma. Sie stellen sich diese Fragen:

1. Wie können sie den sicheren Rahmen für die Arbeit mit den Abtei-

lungsleitern aufrechterhalten und somit die weitere Zusammenarbeit gewährleisten?

2. Wie können die Beteiligten, also Abteilungsleiter und Bereichsleiter, ihrer Verantwortung gerecht werden, ohne die externen Coaches als Boten zu instrumentalisieren?
3. Wie kann es gelingen, dass die Coaches einen nachhaltigen Beitrag zur Umsetzung des Veränderungsprozesses leisten und letztlich ihrer Verantwortung als Auftragnehmer nachkommen?

Die erste lösungsförderliche Hypothese heißt: Wenn es den Abteilungsleitern gelingt, mit dem Bereichsleiter über ihre Wünsche zur Präzisierung des Ziels zu sprechen, können Ziel und Richtung des Changeprozesses tatsächlich geklärt werden. Auf dieser Basis können weitere Schritte erfolgen.

Die Abteilungsleiter können sich für dieses Vorgehen nicht begeistern. Was ihnen wirklich fehlt, ist das „Wozu“, also der Sinn des Veränderungsprozesses. Es sei zwar darüber gesprochen worden, doch würden dem keineswegs alle zustimmen. Ein Abteilungsleiter sagte: „Wenn ich nicht weiß, was das Ganze soll, kann ich es nicht umsetzen. Ich kann vor allem nicht meine Mitarbeiter dafür begeistern.“

Dies mit ihrem Bereichsleiter zu klären, fehlt ihnen der Mut. Der Zug sei abgefahren. Sie hätten „zu lange“ damit gewartet und fürchten jetzt eine Bloßstellung. Sie fürchten sich, „dumme“ Fragen zu stellen, das Gesicht zu verlieren, vor den anderen als „Nörgler“ und „ewig Gestrige“ ▶

Um Positionen zu ändern, arbeitet man am besten auf der Ebene der Interessen und Bedürfnisse.

dazustehen. Da spricht Sorge sowohl um das eigene Renommee vor der Führungskraft als auch um die Position in der Gruppe der Abteilungsleiter. Generell meinen die Abteilungsleiter, es „irgendwie“ schon „hinzubekommen“.

Die Lösung: Reflecting Team

In ihrer Not besinnen sich die Coaches auf die Methode des *Reflecting Teams*. Bei dieser Methode tauschen die Coaches vor allen Beteiligten im Zwiegespräch Ideen, Impulse und Hypothesen in Bezug auf eine konkrete Situation aus. Das geschieht wie auf einer Bühne, die Beteiligten schauen zu und notieren sich Impulse, die ihnen wichtig erscheinen.

Zur Vorbereitung dieses Formats reflektieren die Coaches die eigene Rolle im Beratungssystem und formulieren ihr persönliches Dilemma: Ihr Auftragsziel lässt sich nur dann kompetent verfolgen, wenn dafür die Grundlagen in der Zusammenarbeit zwischen Abteilungsleitern und Bereichsleiter geschaffen werden. Die Position der Abteilungsleiter steht dem im Wege. Die Coaches selbst sind an die Vertraulichkeit gebunden, die sie den Abteilungsleitern zusicherten. Hier widersprechen sich vereinbartes Ziel des Coachings und ethische Grundsätze.

Das „Reflecting Team“ orientiert sich inhaltlich an der Grundidee der Mediation. Um Positionen zu ändern, arbeitet man am besten auf der Ebene der Interessen und Bedürfnisse. Die Coaches vermeiden es also, mögliche Positionen der Abteilungsleiter („Der Bereichsleiter agiert nicht transpa-

rent“) und des Bereichsleiters („Die Abteilungsleiter leisten passiven Widerstand“) zu spiegeln. Stattdessen können sie die gemeinsamen Interessen spiegeln, die sich im Verlaufe dieses Auftrags und des Coachings herausgestellt haben. Dies sind vor allem: Teilhabe, Klarheit, Leistung, Sicherheit.

Es werden dabei weder Namen genannt noch spezifische Situationen geschildert, die Rückschluss auf eine einzelne Person erlauben. Vor allem das Thematisieren möglicher Interessen und Bedürfnisse beeindruckt die Anwesenden. Beide Seiten fühlen sich angenommen in ihrem Eindruck, vom anderen nicht richtig gehört und verstanden zu werden. Plötzlich ist klar: Wir wollen alle das Gleiche! Nur verhindert unser Verhalten, unser Umgang miteinander, uns auf den Weg zu begeben und das Ziel zu erreichen. Der Bereichsleiter erkennt, dass sie gemeinsam nun einen Schritt zurückgehen müssen, um Zielklarheit für alle Beteiligten zu schaffen. Er hat nun seinerseits die „Sicherheit“, dass das Bedürfnis nach erneuter Zielklärung kein Spiel auf Zeit und kein taktischer Zug der Abteilungsleiter war, sondern lediglich wichtige Bedürfnisse bedient.

Das Fazit

1. Überprüfe bei jedem Auftrag: Welche Eckpfeiler braucht es, damit der Auftrag erfolgreich durchgeführt werden kann? Hinterfrage Antworten und nutze dazu zirkuläre Fragen. Wenn du dir unsicher bist: Führe ein kurzes Gespräch mit der Umset-

zungsebene und stelle so sicher, dass du bei der Auftragsklärung selbst Klarheit hast.

2. Störungen haben Vorrang (Ruth Cohn). Sie richten den Fokus auf die wirklich wichtigen Dinge.
3. Die Metaposition hilft Loyalitätsfallen zu vermeiden. Sie schafft Distanz zu den beteiligten Parteien und ermöglicht einen Blick auf das gesamte System. Metamethoden, wie das „Reflecting Team“, ermöglichen auch dem Coachee Einsichten und entscheidende Impulse. ◀◀



Zu den AutorInnen

Judith Wegener

Coach, Trainerin, systemische Beraterin, kommt aus der Personalentwicklung im Automotive-Bereich.

Jan Zöllner

Coach und Mediator u. a. für das Spitzenpersonal der Bundeswehr.

Beide leiten die von ihnen gegründete Coaching-Agentur PLANUNDSINN, Köln.



*Wo fühlst du
dich geborgen?*



DAS ZAUBERWORT NEIN

Grenzen schaffen Nähe, auch in intimen Beziehungen.

VON SUSANNE LAPP

„Wie?“, schaute mich die Klientin verwirrt an. „Es würde mir helfen, mich abzugrenzen? Ich wünsche mir doch gerade mehr Nähe zu meinem Partner!“ Ähnliche Reaktionen erlebe ich oft, wenn Klienten mit dem Wunsch nach mehr Nähe, Intimität und Erfüllung zu mir ins Coaching kommen. „Eigentlich ist unsere Beziehung gar nicht so schlecht. Wir streiten fast nie. Doch wir reden auch nicht. Eigentlich leben wir gepflegt nebeneinander her.“ Ich erläutere der Klientin die Dynamik hinter diesem „kalten Frieden“ am Beispiel von zwei Ländern, A und B. Die Länder liegen nebeneinander und sowohl die Alinge als auch die Belinge sind grundsätzlich freundliche und friedfertige Menschen. Sie bemühen sich, den angrenzenden Nachbarn

nicht zu verärgern oder zu verletzen. So haben sie das Thema des Grenzverlaufs bis heute vermieden. Und es ist unklar, wie weit ein Aling gehen kann, ohne in das Territorium eines Belings einzudringen.

Bloß nicht anecken

Trotz aller Vorsicht gab es wiederholt solche Übertretungen, was zu bösen Blicken und gelegentlich gar zu harschen Sätzen führte. Dies ist das Allerschlimmste für Alinge, und sie haben monatelang darunter gelitten. Damit sich Ähnliches auf gar keinen Fall wiederholt, ziehen sie sich immer tiefer in ihr Gebiet zurück. So weit, bis sie eines Tages von den Belingen nichts mehr hören oder sehen. Das empfinden sie zunächst als große Erleichterung – endlich Ruhe und kein Streiten mehr. Doch schon nach kurzer Zeit

beginnen sie, sich einsam und alleine zu fühlen.

Sollen dies wirklich die einzigen Optionen sein – Regen oder Traufe, Streit oder Isolation? Sie haben schon voller Verzweiflung überlegt, in ein anderes Land auszuwandern. Doch ist dies die Lösung? Würde es dort nicht ähnlich sein? Sie haben schon fast aufgegeben, da erscheint ihnen ein Zauberer.

„Ihr braucht Grenzen“, erklärt der Magier den verdutzten A-Bewohnern. Und er überzeugt den Ältestenrat, die Bewohner des Nachbarlands zu einem offiziellen „Grenzziehungs-Gipfeltreffen“ einzuladen. Kaffee und Kekse werden geordert, Landvermesser und Kartografen eingeladen. Im Vorfeld werden beide Seiten aufgefordert, sich über ihren idealen Grenzverlauf Gedanken zu machen. Wem soll künftig der Ressourcensee gehören? Und wem der Visionswald? Schnell merken

beide Nationen, wie viele Fragen zwischen ihnen ungeklärt sind.

Einige Monate und viele Liter Kaffee später ist er fertig: der Grenzvertrag. Nach der feierlichen Unterzeichnung beginnen die Mutigen unter den Bewohnern beider Länder sich auf ihren Spaziergängen und Besorgungen der neuen Grenze zu nähern. Sie wissen sich ja auf sicherem Terrain. Manchmal gerät ein Aling in das Blickfeld eines Belings. Anfangs erschrecken beide ein bisschen, es ist so ungewohnt. Schon bald beginnen sie, sich gegenseitig zu grüßen.

Wochen später bleiben die Ersten stehen und beginnen einen Plausch. Da geschieht etwas Udenkbares: Ein Belling lädt einen Aling zum Essen ein. Zu sich nach Hause! Gefragt, ob er denn gar keine Angst habe, zeigt sich der Gastgeber voller Vertrauen darin, dass sein Bereich schon geachtet werden würde – nun, da er bekannt sei. Und tatsächlich – als er seinem Gast nach einem opulenten Mahl signalisiert, dass er nun müde sei, zieht der sich unverzüglich nach A zurück. Schließlich hat es ihm sehr bei B gefallen und er hofft auf eine Neuauflage des Treffens. Diesmal in A. Das Beispiel macht Schule.

Was können wir von diesen beiden Ländern lernen?

Gerade Menschen, die Harmonie suchen, tun (fast) alles, um Streit zu vermeiden. Sie verzichten darauf, eigene Wünsche und Bedürfnisse zu formulieren oder gar sich für ihre Erfüllung einzusetzen. Das schafft vermeintlich Ruhe, doch es führt zu Verbitterung, Rückzug und irgendwann zu dem Gefühl der Isolation – und dies kann auch in einer nach außen völlig heilen Partnerschaft passieren.

Verschiedene Arten von Grenzen

Meine Erfahrung als Coach besagt: Es geht kein Weg daran vorbei, für eine erfüllte Beziehung die eigenen Grenzen zu erkennen, zu definieren und sie auch zu verteidigen. An dieser Stelle gucken mich Klienten manchmal mit großen Augen an: „Meine Gren-

zen definieren? Ich glaube nicht, dass ich irgendeine Ahnung von meinen Grenzen – oder Bedürfnissen – habe.“ Dann liste ich zunächst einmal die unterschiedlichen Grenzen auf.

Materielle Grenzen. Sie legen fest, mit wem und in welchem Umfang wir bereit sind, unser Hab und Gut zu teilen. Wem würdest du Geld leihen? Und wer darf sich dein Auto ausborgen oder dein Lieblingsbuch?

Physische Grenzen. Sie definieren, ob, auf welche Weise und wie weit sich andere uns nähern dürfen. Der eine schätzt den Wangenkuss zur Begrüßung, dem anderen geht schon eine lockere Umarmung zu weit. Wie ist es, wenn dir jemand beim Reden die Hand auf den Unterarm legt?

Ethische Grenzen. Hier wird es heikel, denn es geht um Werte. Wie gehst du damit um, wenn jemand Schnitzel liebt, während du auf veganes Essen schwörst? Wie begegnest du als Feministin einem bekennenden Chauvinisten?

Emotionale Grenzen. Welches Verhalten, das du selbst nie zeigen würdest, lässt dich kalt? Und was verletzt dich durch und durch? Akzeptierst du eine 15-minütige Verspätung gelassen oder erwartest du spätestens nach fünf Minuten eine WhatsApp? Ist es für dich okay, wenn eine SMS tagelang unbeantwortet bleibt?

Sexuelle Grenzen. Sie legen fest, was du dir in sexueller Hinsicht wünschst bzw. eben nicht wünschst. Welche Berührungen und Praktiken genießt du, auf welche lässt du dich ein und welche gehen gar nicht?

Spirituelle Grenzen. Welchem Höheren fühlst du dich verbunden? Wie gehst du damit um, wenn jemand andere religiöse Feste feiert als du? An einen anderen Gott glaubt als du oder die Existenz deines Gottes infrage stellt?

Einladung zur Selbstklärung

Deutlich wird: Grenzziehungen erfordern ein hohes Maß an Selbstklärung. So manche oder mancher kommt zum ersten Mal seit langer Zeit mit den ei-

genen Sehnsüchten, Bedürfnissen und Abneigungen in Kontakt. Ein spannender Entdeckungsprozess mit Überraschungen.

Danach braucht es ein hohes Maß an Selbstoffenbarung – und Mut, wenn man sich mit seinem Partner, seiner Partnerin über die jeweiligen Grenzen austauschen möchte. Denn das heißt auch seine verletzlichen Seiten zu zeigen. Doch wenn dieser Schritt gelingt, ist bereits ein großes Maß an neuer Nähe entstanden.

Letzten Endes ist jede Grenze so gut wie ihre Verteidigung. Und damit wir unsere Grenzen – egal ob materiell oder mental, physisch oder sexuell – auch effektiv gegen (versehentliche) Verletzungen verteidigen können, brauchen wir vor allem eins: Die Selbsterlaubnis, dies zu tun. Das ist oft Gegenstand in meinen Coachingsitzungen, und zuweilen geht es dabei bis in die Kindheit hinein und bis zu den Mustern, die wir dort erwarben: Gehorsamkeit gegen Liebe zum Beispiel.

Dann geht es um die Überwindung von Angst, um die Heilung des inneren Kindes als wichtigen Schritt hin zu neuer Nähe und zu einer gelingenden Intimität. Ich erlebe es als eine starke Belohnung für einen spannenden Prozess, wenn mir die Klientin, die zunächst so abwartend auf meinen Vorschlag nach klaren Grenzen für mehr Nähe reagierte, bei unserem fünften Termin versichert: „Ich hätte nie geglaubt, dass die Beziehung mit meinem Mann wieder so entspannt, intensiv und lustvoll sein kann.“ Strahlend zwinkert sie mir zu. Mehr will ich gar nicht wissen; das ist dann meine Grenze. ◀◀



Zur Autorin

Dr. Susanne Lapp

Inhaberin von WildWechsel

– Institut für Persönlich-

keitsentwicklung,

Lehrtrainerin (DVNLP) &

Lehrcoach (DNLPCV).

www.wildwechsel.biz



UNDENKBAR!

Grenzen setzen und Grenzen durchbrechen geht gut, wenn der Kopf Ruhe hat. Eine Intervention mit dem Six-Step-Reframing.

VON **STEPHANIE KONKOL**

Geh den Weg des Nichtwissens.
Er ist die Visitenkarte des Unbewussten.
Lass alles Vorwissen fahren und sage:
Ich weiß nicht und ich bin daran
interessiert, es herauszufinden.

Milton H. Erickson

Es sei ihr alles ganz klar, sagt sie. Auch wisse sie ganz genau, was jetzt zu tun sei. Man müsse es nur anpacken. Sie schiebt ihre Hände im Sessel unter ihre Oberschenkel. Ich überlege, ob dies ein unbewusstes Zeichen einer Inkongruenz sein könnte. Vielleicht ist es so auch einfach gemütli-

cher, denke ich, während ich weiter ihren Worten und ihrer Körpersprache lausche.

Frida erzählt mit großen Augen und wachem Blick von ihrer Lage. Sie habe ein Abgrenzungsproblem, sagt sie. Das wisse sie aus einer Psychotherapie. Es passe auch alles ganz wunderbar zusammen. Sie leide unter einem chronischen Hautauschlag. Und die Haut sei ja ein Abgrenzungsorgan. Sie müsste einfach nur öfter „Nein“ sagen, mehr ihre eigenen Bedürfnisse leben, „alle Fünfe auch mal gerade“ sein lassen, es aushalten, dass Arbeit mal liegen bleibt und öfter meditieren. Das wisse sie alles. Sie gehe viel zu oft über ihre Grenzen, sagt sie. Im Durchhalten

habe sie Übung. Doch habe sie immer öfter Migräne. Die Ärzte können ihr nicht helfen. Sie sei sich ganz sicher, dass es ihr sofort besser gehen würde, wenn sie ihre Grenzen achten und sich mehr um sich selbst kümmern würde. Doch auch wenn ihr dies alles ganz klar sei – *irgendetwas* halte sie davon ab.

Frida ist mir sympathisch. Sie redet schnell und scheint sehr reflektiert. Es wirkt, als wäre sie „viel im Kopf“. Ich frage Frida, ob sie eine Idee habe, was dieses „*irgendetwas*“ sein könnte. Ja, sagt sie. Sie versuche den unterschiedlichen Rollen gerecht zu werden: als Kollegin, Mitarbeiterin, Vorgesetzte. Und im privaten sei sie genauso perfektionistisch. Sie werde ihren eigenen

hohen Ansprüchen nicht mehr gerecht, doch wenn sie die zu reduzieren versuche, quäle sie ihr schlechtes Gewissen. Sie könne sowieso nicht abschalten, bevor nicht alles erledigt sei.

Was sie sich wünsche, frage ich. Frida überlegt. Sie möchte, dass das „Irgendetwas“, welches sie vom Grenzensetzen abhalte, verschwindet. Ihr schlechtes Gewissen könne gleich mitgehen. Und das viele Nachdenken auch. Sie könne ihr eigenes inneres Geplapper nicht mehr hören. Sie blickt mich herausfordernd an: Deswegen sei sie ja hier. Der innere Druck, den sie verspürt, überträgt sich auf mich. Frida beginnt zu lachen, ich stimme ein und Anspannung löst sich.

Das Selbst hinter dem Ich

Ob sie sich vorstellen könne, dass dieses „Irgendetwas“ eine positive Absicht verfolge, frage ich sie. Nein, sagt sie, das sei undenkbar. Wie wahr, kommt mir in den Sinn. Mit dem „Denken“, dem Bewusstsein hat Frida viel ausprobiert, um sich wieder wohlzufühlen. Sie hat alles durchdacht. Doch „irgendetwas“ hält sie ab. Meiner Erfahrung nach liegt die Lösung jenseits des Bewusstseins, sonst würde Frida es tun. Es gilt einen Zugang jenseits des Denkens zu bekommen.

In solchen Fällen bietet es sich an, die Klienten in eine leichte Trance zu versetzen. Sie bringt Tiefenentspannung und erleichtert den Zugang zu unbewussten Anteilen der Persönlichkeit. Buchautor Ulrich Warnke z.B. spricht von einer reduzierten Ich-Präsenz. Zustände wie Trance, Traum, Nahtod und Meditation weisen eine geringe Aktivität des Frontalhirns auf. Es entsteht ein Gefühl von Zeitlosigkeit, das strategische Denken und das Urteilen reduzieren sich, der Modus der Alltagsvernunft wird gewissermaßen zurückgefahren zugunsten freier Ressourcen, in das Unbewusste einzutauchen. Warnke nennt das die Stilllegung des Ichs, sodass das Selbst zum Vorschein komme (siehe Literaturempfehlung).

Zur Veränderung von Verhaltensweisen, die offenbar außerhalb unserer bewussten Kontrolle liegen, eignet sich die Intervention Six-Step-Reframing aus dem NLP. Im Falle von Frida ist zu vermuten, dass ein Sekundärgewinn mit ihrem bisherigen Verhaltensmuster verbunden ist. Indem Frida „durchhält“ und stets die eigenen Grenzen verletzt, erfüllt sie sich etwas Wichtiges. Die positive Absicht ihres Verhaltens, das sie quält, ist ihr nicht bewusst.

Frida entscheidet sich nach meinen Erläuterungen für diese Intervention. Ich leite sie in eine leichte Trance, um den Zugang zu ihrem Unbewussten und

Frida nimmt den Anteil als Druck und Enge in der Brust wahr. Sie legt zu seiner Begrüßung ihre Hand auf diese Stelle. Ich bitte Frida, dem Anteil für die Kommunikationsbereitschaft zu danken und nach einem Signal zu fragen, das wir als Ja-Zeichen deuten können. Hierbei ist dann auf jedes visuelle, auditive, kinästhetische, olfaktorische oder gustatorische Zeichen zu achten. Bei Frida zeigt sich ein angenehm warmes Kribbeln in der Brust. Ich bitte Frida, sich hierfür zu bedanken und zu fragen, ob dies das Ja-Signal ist. Das Zeichen sollte sich nun wiederholen. Sollte es aus-

Quälendes Verhalten – mit positiver Absicht.

der darin enthaltenen Weisheit zu erleichtern. Dann beginnen wir mit dem Six-Step-Reframing.

Gib mir ein Ja

Identifikation des Problems. Frida wählt eine Situation aus ihrem Berufsalltag, wo sie ohne Pause, ohne zu essen und zu trinken die Arbeit einfach durchzieht und nicht spürt, wie es ihr gerade geht. Sie kommt zu folgender Aussage: „Ich möchte darauf achten, was mir im Augenblick guttut/was ich brauche, jedoch hält mich *etwas* davon ab.“

Kommunikation mit dem inneren Anteil. Ich lade Frida ein, sich nach innen zu wenden und den Anteil, der für das unerwünschte Verhalten verantwortlich ist, zu bitten, mit ihr zu kommunizieren. An dieser Stelle erlebe ich öfter, dass ein Widerstand aufkommt und sich kein Anteil zeigt. Meiner Erfahrung nach hat der Klient dann noch eine stark ablehnende Haltung gegenüber diesem Anteil. Ich kann als Coach den Klienten dann darin unterstützen, seine Vorbehalte aufzulösen und zu einer offen-neugierigen Haltung zu finden.

bleiben, wird weitergefragt, bis ein zuverlässiges Signal deutlich wird.

Die positive Absicht. Ich bitte Frida den Teil zu fragen, ob er bereit ist die positive Absicht des Verhaltens mitzuteilen. Es erfolgt das Ja-Signal. Ich lade Frida ein, nun ganz offen alles zu erzählen, was sie wahrnimmt. Sie berichtet von inneren Bildern von Situationen aus ihrem Leben. Situationen, in denen sie viel Beachtung erfährt – für ihre herausragenden Leistungen, ihre außerordentliche Hilfsbereitschaft, ihr hohes Arbeitstempo und ihre Anpassungsfähigkeit als Kind (lieb, brav, still, hübsch, fleißig), also für ihre Orientierung an *äußeren* Faktoren und Erwartungen. Sie sagt, der Anteil wolle sicherstellen, dass sie beachtet werde. Frida weint. Sie erkennt, dass der Anteil ihr viel Gutes eingebracht hat. Sie ist bis heute überall sehr geschätzt, anerkannt und beachtet. Sie sieht, wie wichtig dieser Anteil in ihrer Kindheit gewesen ist, um genug Beachtung zu erfahren. Und sie merkt auch, dass sie heute andere Wege gehen möchte, um dieses Bedürfnis zu erfüllen, Wege, die sie weniger erschöpfen. Sie bedankt sich beim Anteil für das Aufzeigen der positiven Absicht. ▶

Es ging gar nicht um das Grenzensetzen, sondern darum, Begrenzungen zu durchbrechen.

Ich gönne mir was Gutes

Der kreative Teil. Ich bitte Frida, sich nach innen zu wenden und ihren kreativen Anteil zu ersuchen, mindestens drei neue Verhaltensweisen für die positive Absicht zu finden. Frida kommen zunächst viele Situationen in den Sinn, in welchen sie schon heute von Nahestehenden viel Beachtung erfährt, ohne eine Leistung dafür erbringen zu müssen. Ihr kommt die Idee, sich diese Situationen mehr bewusst zu machen.

Auch fällt ihr ein, dass sie sich selbst mehr Beachtung schenken möchte – sie erinnert sich, wie sie als Jugendliche gerne mit Acrylfarben Landschaften malte und gerne Romane las. Sie hat die Idee, diese Hobbys wiederaufzunehmen. Sie möchte sich auch in Situationen, in denen sie sich Beachtung ersehnt, selbst etwas Gutes gönnen. Hierzu kommen ihr mehrere Ideen: morgens den Tag mit einer Yoga-Übung zu starten, die 10-Minuten-Achtsamkeits-App zwischen einzelnen Arbeitsaufgaben als Separator zu hören, sich ein Bild an den Monitor zu kleben, welches sie erinnert, kurz in sich reinzuhorchen.

Dann hat sie plötzlich noch eine Idee. Erschöpfung, Migräne und Verspannungen erlebt sie auch bei anderen in ihrem Umfeld mittlerweile häufig. Sie könnte als positives Beispiel andere inspirieren und liebevolle Selbstfürsorge in ihrer Firma vielleicht sogar als schätzenswerte Kompetenz etablieren. Frida bedankt sich bei ihrem kreativen Anteil für all die Ideen.

Die Zustimmung des inneren Anteils. Ich lade Frida ein, den inneren Anteil um Zustimmung zu bitten, ob er statt

des bisherigen Verhaltens zukünftig nun eine oder mehrere der gefundenen Wahlmöglichkeiten nutzt und hierfür die Verantwortung übernimmt. Frida erhält das Ja-Signal.

Ökologie-Check. Ich bitte Frida, sich vorzustellen, wie sie sich ab jetzt anders verhält, und führe sie in Trance durch verschiedene Situationen. Hierbei bitte ich sie, sich selbst aus der Beobachterperspektive in den zukünftigen Situationen mit ihren neuen Verhaltensalternativen zu sehen. Bei der Vorstellung lächelt Frida, sie wirkt entspannt und gelöst.

Ein neuer Freund

Sanft leite ich sie aus der Trance zurück ins Hier und Jetzt. Frida öffnet die Augen. Nie hätte sie gedacht, dass es hinter diesem Muster eine positive Absicht gäbe, sagt sie und strahlt. Sie fühle sich so entspannt und gelassen wie schon lange nicht mehr. Und sie sei neugierig, ob der Anteil nun wirklich die anderen Wahlmöglichkeiten nutze.

Frida kommt noch zu drei weiteren Sitzungen. Irgendwie falle es ihr jetzt leichter, auf sich selbst zu achten, berichtet sie. Und die neuen Verhaltensweisen bereiten ihr Freude. Der Hautausschlag verschwindet. Migräne bekomme sie nur noch selten. Sie deutet sie dann als Zeichen dafür, sich selbst wieder mehr aus den Augen verloren zu haben. Mit einer Selbsthypnose-Übung, die wir in einer Sitzung gemeinsam übten, könne sie die Schmerzen sanft auflösen und komme wieder in Kontakt mit sich selbst.

Frida merkt auch, dass Veränderungen Zeit brauchen. Und es bedarf

Übung und bewusster Präsenz, sich nicht mehr nur an äußeren Faktoren zu orientieren (Was wird erwartet? Was steht an?), sondern auf die innere Stimme zu lauschen. Letztendlich, sagt Frida, sei es bei ihr gar nicht so sehr um das Grenzensetzen gegangen, sondern darum, ihre Begrenzungen zu durchbrechen. Sie habe das Gefühl, ihren Horizont erweitert und einen Freund gewonnen zu haben: ihr Unbewusstes. ◀◀



© Sarah Kastner

Zur Autorin

Stephanie Konkol

Psychologin, Coach, NLP-Trainerin, Hypnose-Lehr-Trainerin, systemische Beraterin in eigener Praxis in Frankfurt a.M. und Rödermark.

www.konkol-coaching.de

LITERATUR

Ulrich Warnke: Quantenphilosophie unseres Jenseits-Moduls. Scorpio, 2018

Joseph O'Connor: NLP. Das Workbook. VAK, 2007

PRAXIS KOMMUNIKATION

jetzt probelesen!

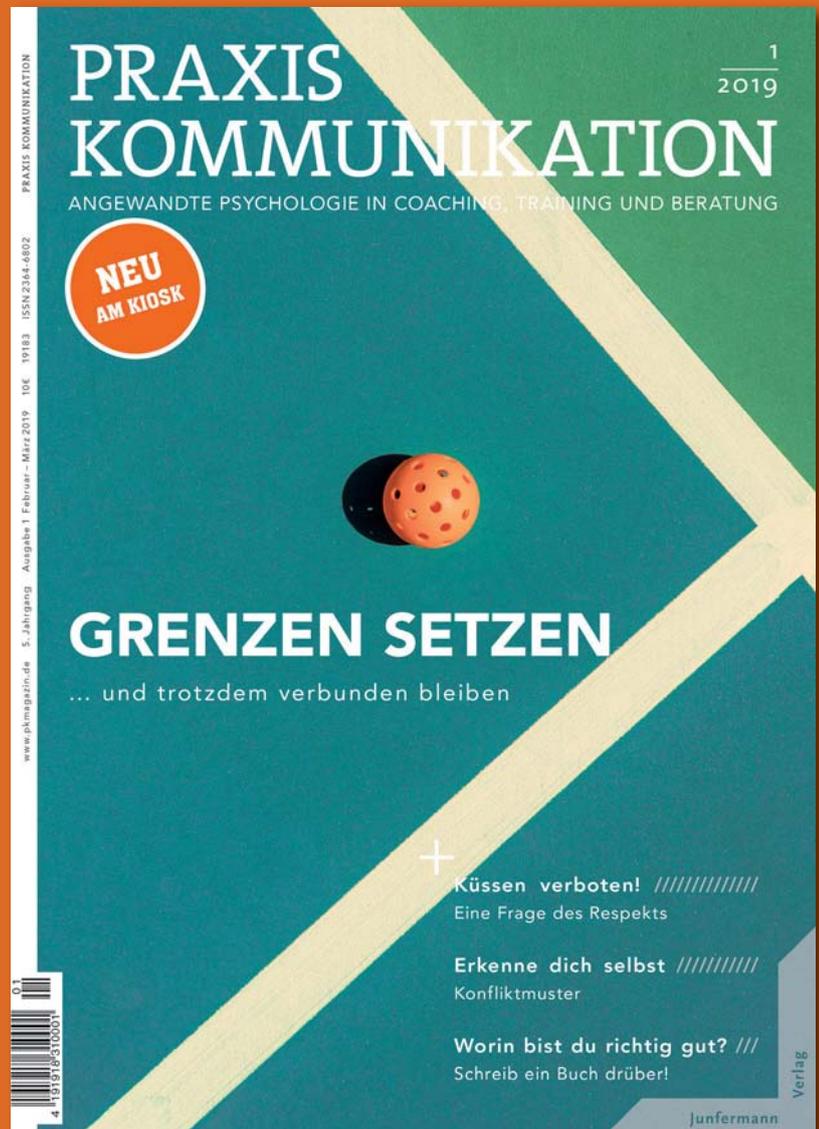
Das Magazin für Profis. Und solche, die es werden wollen.

PRAXIS KOMMUNIKATION ist das Magazin für angewandte Psychologie in Training, Coaching und Beratung.

Wir berichten aus der Praxis der Veränderungsarbeit. Coaches und Trainer lassen sich bei Ihrer Arbeit über die Schulter schauen und schreiben über ihre eigenen Erfahrungen mit Methoden, Tools, Klienten und Beratungssituationen.

Theoretische Ansätze und neue Forschungserkenntnisse kommen bei uns nicht zu kurz – wir bereiten sie verständlich auf und laden zum Weiterdenken ein.

Wir geben Orientierung über Trends, neue Konzepte und Entwicklungen in der Trainings- und Beratungsbranche – das alles geprägt von einem humanistischen Menschenbild.



Das E-Journal bieten wir ab Ausgabe 1/2019 zum dauerhaft vergünstigten Preis von 48 € an!

PRAXIS KOMMUNIKATION gibt es nur im Abo – als Print- und E-Journal.

Testen Sie uns – bestellen Sie unter www.junfermann.de das günstige Probe-Abo (3 Hefte für € 20,- inkl. Versandkosten).

www.pkmagazin.de



EIN TABU

Wechseljahre und der Umgang mit den Grenzen der Belastbarkeit.

VON **SUSANNE GREBE**

„Ich kann mich selber nicht mehr leiden“, beginnt Monika unser erstes Gespräch. Wie viele meiner Klienten ist Monika in den Wechseljahren. Die sind für viele Menschen ein schmerzhafter Prozess. Sie bedeuten – für Frauen wie Männer – Veränderungen, die zunächst unangenehm erscheinen. Körperliche oder seelische Beschwerden zeigen Menschen in den Wechseljahren Grenzen auf, die oft nur schwer zu akzeptieren sind.

Anzeichen wahrnehmen

Bei einer Umfrage mit mehr als hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Altersklasse 50 plus gaben über 80 Prozent der Befragten an,

Einschränkungen in ihrer Belastbarkeit wahrzunehmen. Für viele ist dies eine ziemlich dicke Kröte, an der sie zu schlucken haben. Wer gesteht sich oder gar anderen schon gern ein, dass er sich nicht mehr so belastbar fühlt. Ist die kritische Lebensphase erst einmal überwunden, kann sich große Erleichterung einstellen. Nämlich dann, wenn aus dem vielen „Müssen“ im Laufe des Prozesses ein „Wollen“, ein „Können“ und ein „Dürfen“ wird. Dazu kann Coaching hilfreich sein. Besonders im beruflichen Kontext sind die Wechseljahre noch immer ein Tabu. Gerade in einer Gesellschaft, die Leistung über alles stellt, ist es schwer zu akzeptieren, wenn ausgerechnet die Leistungsfähigkeit nachlässt. Der erste Schritt für den Klienten besteht darin zu lernen, die Veränderung

zu akzeptieren. Ich arbeite an dieser Stelle gerne mit dem inneren Team nach Friedemann Schulz von Thun. Er fand für die innere Pluralität des Menschen die Metapher eines Teams, das klug geführt und für die unterschiedlichen Aufgaben aufgestellt sein will. Diese Metapher hilft u.a. zu klären, welche inneren Anteile im Klienten zu einem bestimmten Thema oder Kontext eine Rolle spielen. Und sie hilft, diesen Anteilen eine Stimme zu geben, und auch die ungeliebten Teile der Persönlichkeit akzeptieren zu lernen. Monika (53) ist Finanzleiterin in einem mittelständischen Unternehmen, verheiratet und Mutter von zwei Kindern (14 und 16 Jahre). Seit einiger Zeit fühle sie sich ständig müde, leide unter Kopfschmerzen und sei furchtbar gereizt. Wegen massiver Wechseljahres-

beschwerden sei sie seit einem Jahr in ärztlicher Behandlung, ohne spürbaren Erfolg. Als Coaching-Ziel gibt sie an, Gereiztheit und Müdigkeit gern „verbannen“ zu wollen. Mit ein bisschen Disziplin solle das ja wohl möglich sein. Sie sei schließlich immer sehr leistungsfähig gewesen und sehe nicht ein, warum das jetzt anders sein solle.

Stell dich nicht so an!

Ich frage sie, wie es sich anfühle, wenn sie daran denke, das Problem mit mehr Disziplin anzugehen. Sie seufzt: „Total anstrengend“. Als sie das sagt, sackt sie förmlich in sich zusammen.

Ich frage sie, welche Anteile sich melden, wenn sie an ihre Situation denke. Sie benennt:

- die Pflichtbewusste: „Ich muss das schaffen.“
- die Leistungsträgerin: „Stell dich nicht so an, da geht noch was.“
- Hinzu kommen die Erschöpfte: „Ich bin so müde.“
- und die Gereizte: „Mir ist das alles zu viel, ihr nervt mich.“

Es gibt noch weitere Stimmen, die hier für den ersten Schritt keine Bedeutung haben.

Am stärksten erscheinen Monika die Gereizte und die Leistungsträgerin, und wir beginnen mit ihnen. Anders als beim gängigen Arbeitsmodell des inneren Teams lasse ich das „inneren Oberhaupt“ außen vor und schlüpfe selbst in die Rolle des sogenannten Teamentwicklers. Ich möchte, dass Monika sich voll und ganz auf die beiden Anteile einlassen und konzentrieren kann.

Monika beschriftet Karten mit den Namen der Anteile und ihrer Kernaussage und legt die Karten auf zwei Stühle. Ich bitte sie, nacheinander auf den beiden Stühlen Platz zu nehmen. Auf dem Platz der Leistungsträgerin frage ich sie, wie sie die Situation empfindet. In aggressivem Ton antwortet sie, es gäbe überhaupt kein Problem. Die „Gereizte“ solle sich zusammenreißen. So ein bisschen Müdigkeit sei

ja wohl auszuhalten. Auf meine Frage, warum Leistung für sie so wichtig sei, erklärt sie, das sei in ihrer Familie schon immer so gewesen. Und dass sie Angst habe, weniger wert zu sein, wenn sie weniger leiste.

In der Rolle der „Gereizten“ spricht Monika von ihrer Müdigkeit, dass sie keine Lust mehr habe, sich ständig anstrengen und immer wieder kämpfen zu müssen. Dass sie von allem und jedem genervt sei, sie könne sich selbst nicht leiden.

Die Bedürfnisse

Im nächsten Schritt beleuchten wir für die beiden Teile, die „Gereizte“ und

empfindet. Gerade bei Menschen wie Monika, die sich lange Zeit über Leistung definiert haben, braucht es oft eine längere Begleitung des inneren Prozesses, bis sie diese Stimmigkeit erreichen. Bisweilen müssen weitere, verborgene Anteile entdeckt und gehört werden, damit der Prozess erfolgreich abgeschlossen werden kann. Nachdem beide Anteile Monikas mit dem Leitsatz einverstanden sind, kann der nächste Schritt eingeleitet werden. Es gilt herauszufinden, wie eine entlastende Veränderung aussehen kann und welchen Platz sie bekommt. Dafür ist es hilfreich, für einen bestimmten Zeitraum, meist reicht ein Monat, Buch über die täglichen Aktivitäten zu

Im beruflichen Kontext sind die Wechseljahre ein Tabu.

die „Leistungsträgerin“, die Bedürfnisse. Geeignete Fragen dafür sind: Was ist dir wichtig, was brauchst du, um dich gut zu fühlen? Wann entsteht Zufriedenheit? Die Leistungsträgerin benennt die Bedürfnisse: Erfolg, Anerkennung der Leistung, Wertschätzung der Person. Die Überforderte nennt: Ruhe, Rückzug, Muße.

Gelingt es dem Coach, die Anteile weg von der Position hin zu den Bedürfnissen zu bewegen, erhöht sich die Akzeptanz des potenziellen Veränderungsprozesses. So auch bei Monika, als ich sie bitte, die Rollen zu verlassen und das Gehörte und Erlebte zu reflektieren. Auf meine Bitte, die Bedürfnisse beider Anteile zusammenzufassen und einen Leitsatz zu formulieren, antwortet Monika nach einigem Zögern: „Ich will zwar weiter Leistung bringen, werde aber meinen Bedürfnissen nach Ruhe, Muße und Rückzug mehr Raum geben.“

Es ist an dieser Stelle wichtig, durch Nachfragen und Wiederholungen gemeinsam so lange zu arbeiten, bis der Klient sich in seiner Aussage absolut sicher ist und den Leitsatz als stimmig

führen und diese Aktivitäten zu bewerten, z.B. „gibt Kraft“, „neutral“, „kostet Kraft“.

Häufig reichen schon kleine Veränderungen, um die persönliche Lebenssituation deutlich zu verbessern. Oder es entwickeln sich Veränderungen in kleinen Schritten, die weder den Klienten noch andere Beteiligte überfordern. Monika erkennt, dass sie ihren Job zwar gerne macht, doch dass sie die vielen Zusatzaufgaben, die ihr Chef auf sie ablädt, extrem belasten. Daher beschließt sie, sich im Arbeitsumfeld mehr Luft zu verschaffen, um über weitere Veränderungen nachzudenken.

Klar kommunizieren

„Wie soll ich das meinem Chef klar machen?“, fragt Monika. „Er kennt das gar nicht von mir.“ Hier ist klare und stimmige Kommunikation wichtig. Denn ein „Ja“ zu unseren eigenen Bedürfnissen bedeutet oft ein „Nein“ zu den Bedürfnissen anderer, in diesem Fall zu denen des Vorgesetzten. Ein wackeliges „Nein“ führt zu ▶

Veränderungen erfordern eine Neujustierung eigener Ressourcen.

Missverständnissen und Konflikten. Für ein klares und gut zu akzeptierendes „Nein“ empfehle ich eine „Ich-Botschaft“, die zunächst die Bedürfnisse und Gefühle benennt und mit einer Bitte endet. Monika formuliert folgende „Ansprache“ an ihren Chef: „Es geht mir schon seit Längerem nicht gut, mir wächst alles über den Kopf (Gefühl). Ich brauche mehr Zeit für mich und meine Familie (Bedürfnis). Deshalb möchte ich zunächst keine zusätzliche Arbeit mehr übernehmen. Bitte verteilen Sie die Mehrarbeit auf die Kollegen (Bitte/Appell)“. Tat-

sächlich hat ihr Chef das verstanden und nach anfänglichem Zögern auch akzeptiert.

Fazit

Gerade in den Wechseljahren verschieben sich unsere Grenzen. Veränderungen unserer Bedürfnisse, der körperlichen wie seelischen Belastbarkeit und eigener Zielvorstellungen erfordern eine Neujustierung eigener Ressourcen. Wenn es gelingt, eigene Wünsche in das Bewusstsein zu holen, Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren und

persönliche Ziele neu zu definieren bzw. klar zu kommunizieren, steht einer zufriedenen „dritten Lebenshälfte“ nichts mehr entgegen. ◀◀

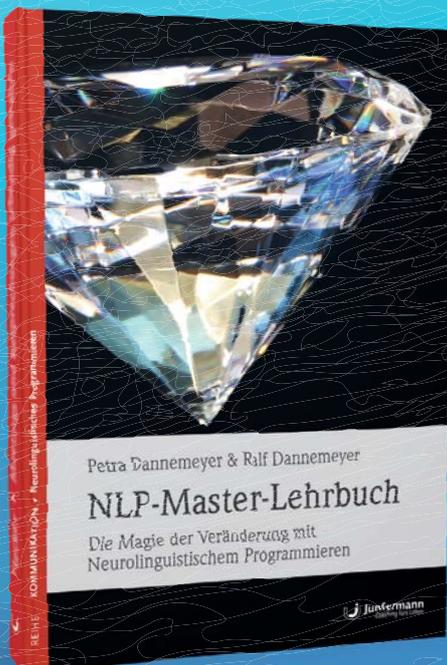


© Ute Haupts

Zur Autorin

Susanne Grebe

tätig als HR-Business-Partner im Mittelstand, Coach und Mediatorin, spezialisiert u. a. in Kommunikationspsychologie nach Schulz von Thun und wingwave-Coaching.



Petra & Ralf Dannemeyer NLP-Master-Lehrbuch

NEU

Die Magie der Veränderung mit Neurolinguistischem Programmieren

NLP für die Master-Stufe: Die Autoren vermitteln komplexere NLP-Formate und vertiefende Einsichten über die Innenwelt von Menschen und Systemen. Fallbeispiele, Schritt-für-Schritt-Interventionen und die wissenschaftsjournalistisch „übersetzte“ Erläuterung psychologisch-philosophischer und systemischer Theorie begleiten den Leser durch die faszinierende Welt des fortgeschrittenen NLP.

Modelling, Konfliktlösung, Arbeit mit Systemen (Familien, Unternehmen, Teams), Umgang mit Trauer und Verlust sowie die generative Arbeit auf den Seins-Ebenen bilden einige der Schwerpunkte. Die perfekte Vorbereitung und Begleitung einer curricularen Master-Ausbildung!

384 S., kart. • € (D) 38,00 • ISBN 978-3-95571-789-6 • Auch als E-Book erhältlich

Weitere Titel von Petra & Ralf Dannemeyer bei Junfermann:

NLP-Practitioner-Lehrbuch

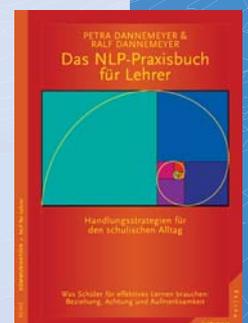
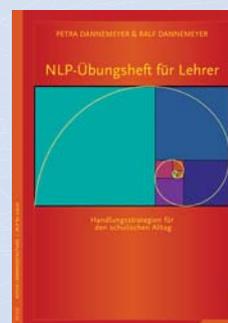
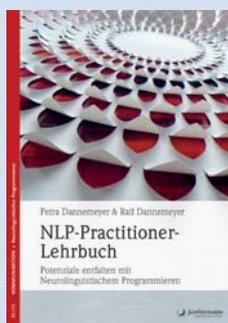
ISBN 978-3-95571-487-1

Das NLP-Praxisbuch für Lehrer

ISBN 978-3-95571-335-5

NLP-Übungsheft für Lehrer

ISBN 978-3-95571-337-9





GLÜCK UND GEWINN

2. Kongress des DACH-PP: Positive Psychologie lotet Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaft aus.

VON MELANIE HAUSLER,
DANIELA BLICKHAN
UND JUDITH MANGELSDORF

Gut 200 Wissenschaftler, Praktiker und Interessierte aus verschiedenen Professionen tauschten sich Ende September auf dem 2. Kongress des DACH-PP in Nürnberg über Forschungserkenntnisse der Positiven Psychologie und ihre Anwendung aus. Sie alle teilten die Leidenschaft für die Leitfrage dieses Fachs: „Was macht uns Menschen glücklich?“ Neben Workshops und Parallelvorträgen standen hochkarätige Keynotes auf dem Programm.

Wirtschaft, Weisheit und Gesundheit

Den Anfang machte Karl-Heinz Ruckriegel, der über die „Umsetzung der Glücksforschung in die Realität

der Wirtschaft“ sprach. Er verband die Disziplinen der Positiven Psychologie und der Wirtschaftswissenschaft miteinander und betonte, „dass Menschen erfolgreich sind, wenn sie glücklich sind – anstatt andersherum“. Er zählte eine Vielzahl an Gründen auf, warum es sich für die Wirtschaft lohne, Erkenntnisse aus der Glücksforschung einzubeziehen und in das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu investieren. Wer kein Interesse daran habe, dessen Aussichten als Unternehmer seien weniger brillant. „Ein Mitarbeiter ist nämlich mehr als eine Kostenstelle mit Ohren!“

Judith Glück sprach in ihrer Keynote über Zusammenhänge und Unterschiede von Glück und Weisheit. Die Expertin auf dem Gebiet der Weisheitsforschung definiert Weisheit als eine neugierige Haltung zum Leben in Verbindung mit einer Offenheit für unterschiedliche Erfahrungen sowie mit einer differenzierten Gefühls-

wahrnehmung und der Einsicht, dass das Leben letztlich nicht kontrollierbar ist. Weisheit bedeutet demnach auch, Unsicherheit aushalten zu können. Ihr Fazit: Weise Menschen sind glücklich – aber glückliche Menschen sind nicht immer weise.

Dennis John sprach über Möglichkeiten digitaler Interventionen. Apps gibt es mittlerweile für viele Gesundheitsbereiche: den Schlaf überwachen, die Schritte zählen ... Und es gibt auch Apps, die ihre Wurzeln in der Wissenschaft des gelingenden Lebens haben. John sensibilisierte seine Zuhörer für die Qualität solcher Apps. Prinzipiell könne jeder solche Technik bereitstellen. Im Kleingedruckten erst zeige sich, ob diese Anwendung wissenschaftlich fundiert ist. Ziel sei die Etablierung von Gütesiegeln für Apps. Dennis John empfiehlt außerdem eine Kombination solcher Apps mit Workshops oder Antistress-Seminaren, die auch einen persönlichen Austausch ermöglichen. Erst so könne die Technik unterstützend und wohltuend wirken.

Der Social Impact Preis des DACH-PP

Positive Psychologie ist weit mehr als nur die Frage danach, was persönlich glücklich macht. Um soziales Engagement auf Basis der Positiven Psychologie zu fördern, hat der DACH-PP den Social Impact Preis ins Leben gerufen und auf dem Kongress erstmals Preisträger ausgezeichnet. Ihre Projekte tragen zu Menschlichkeit und Gedeihen in der Gesellschaft bei, indem sie Erkenntnisse der Positiven Psychologie für andere, oft weniger privilegierte Gruppen nutzbar machen: zum Beispiel in der Flüchtlingshilfe, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen sozial relevanten Gebieten. Es wurden acht Projekte ausgewählt und mit einer Prämie von 500 € ausgezeichnet. Die Projekte werden auf der Website des Dachverbands vorgestellt: www.dach-pp.eu/sip2018. ◀◀



DAS IST MEIN RAUM!

Mit Pferden Grenzen ausloten und überwinden.

VON ANJA BOECKER
UND BETTINA ZEIDLER

Was bedeutet es, Grenzen zu setzen? Es bedeutet, klar zu kommunizieren. Es bedeutet, die eigenen Werte zu kennen und zu respektieren, für sich einzustehen, zu wissen, was ich möchte und was nicht. Es ist nicht immer leicht, oft klingt unser „Nein“ wenig überzeugend, fällt es uns schwer überhaupt zu erkennen, wo die Grenze zwischen uns und dem anderen verläuft. Dann ist unsere Körpersprache gehemmt, unklar, und wir können unseren Worten keinen Nachdruck verleihen.

Der Umgang mit Pferden kann helfen, die Wahrnehmung zu schulen und ein Bewusstsein auch für verbor-

gene Anteile zu schaffen. Diese Tiere zeigen uns einen Zugang zu unserem Inneren, auch zu den spontanen, unwillkürlichen Reaktionen unseres Körpers, die wiederum Ausdruck emotionaler Blockaden sein können. Die Begegnung mit dem Pferd in einer konkreten Übungssituation kann uns helfen, eingefahrene Muster und Verhaltensweisen zu überwinden. Unsere Coaching-Kollegin und begeisterte Pferdecoach-Expertin Frauke Lauxen bringt es auf den Punkt: „Ein Pferd schafft in Sekunden, wozu viele Coaches und Therapeuten deutlich länger brauchen. Es entlarvt neutral und ehrlich unsere inneren Glaubenssätze und bietet uns dadurch einen unfassbar schnellen Zugang zu unseren Entwicklungsfeldern.“

Profis für die Körpersprache

Pferde kommunizieren als Flucht- und Herdentiere über sehr feine Signale. Sie besitzen eine große Sensibilität und eine direkte und klare Ausdrucksweise, mit der sie Informationen blitzschnell, etwa wenn Gefahr droht, vor allem nonverbal kundtun. Visuell erfassen sie kleinste Veränderungen in der Körpersprache ihres Gegenübers, egal ob Artgenossen oder Mensch. Ihre Hörfrequenz besitzt ein viel breiteres Spektrum als der Mensch. Es wird vermutet, dass Pferde über den Luftschall sogar den Herzschlag ihres Gegenübers wahrnehmen und damit auch den emotionalen Zustand. Außerdem geht man davon aus, dass sie Botenstoffe wahrnehmen, die Organismen unter

Angst, Stress oder bei Freude freisetzen.

Menschen können diesen Tieren also nicht so leicht etwas vormachen, etwa, wenn wir in Alarmbereitschaft geraten und das Nervensystem den Sympathikus aktiviert. Etwa, wenn wir unsicher sind und nicht angemessen kommunizieren oder unseren persönlichen Raum schützen. Und Pferde spüren genau, wenn unser Parasympathikus aktiviert ist und wir in einem entspannten Zustand agieren.

Oftmals spüren Pferde unsere Empfindungen wesentlich früher als wir selbst. Jeder von uns kennt diese Situation: Wir sagen „Ja“ und meinen „Nein“. „Ein Pferd fühlt anhand meiner Körperspannung, ob ich es wirklich ernst meine mit meinem Stopp oder Nein“, berichtet Körpertherapeutin Ines Kaiser, Expertin und Ausbilderin in pferdegestützter Bewusstseinsarbeit, über ihre Erfahrung. Das Tier reagiert dann sofort darauf, z. B. indem es unseren Raum einnimmt, auf dem Führstrick oder an unserer Jacke zu kauen beginnt. Es traut uns dann einfach nicht zu, dass wir unseren Raum einnehmen und ausfüllen können. Und dass das Pferd sich uns in vollkommener Sicherheit anschließen kann.

Unsere Kollegin Frauke Lauxen sagt: „Nicht immer gefällt uns, was uns das Pferd spiegelt. Es ist dennoch immer wichtig“. Das Wunderbare: Das Pferd wertet nicht, wenn wir überreagieren oder unsere Geste unbeholfen ist, und das Pferd trägt uns nichts nach. Diese Tiere reagieren in jedem Moment wieder neu auf uns. Wenn ich in einem Moment unklar bin, dann zeigt uns das Pferd dies anhand seiner Reaktion. Und wenn ich im nächsten Moment Klarheit schaffe, dann bekomme ich dies sofort zurückgemeldet. Es ist ein idealer Sparringspartner.

Grenzen setzen

In einem Coaching mit einer jungen Nachwuchsführungskraft zum Thema „Klar kommunizieren“: Der junge Mann führte soeben unser Pferd Santos, einen achtjährigen Knabstrupper, erfolgreich ein paar Runden am Führstrick neben sich. Plötzlich kommt die Frage auf: „Geht es immer so leicht für dich in deinem Führungsalltag?“, und er bleibt stehen. Santos bewegt sich etwas auf ihn zu und knabbert am Führstrick. Wir fragen: „Wie wirkt das auf dich, was Santos gerade tut?“ Und: „Woran erinnert dich diese Situation in deinem Alltag?“

Auf diese Weise gelangt ein Konflikt im Coachee ins Bewusstsein, und er erkennt, dass in seinem Arbeitsalltag Kollegen immer wieder zu viel Raum einnehmen. Es ist kein Zufall, dass ihm das passiert, weil er durch sein Verhalten ein Gegenüber dazu einlädt, Raum einzunehmen und seine Grenze zu überschreiten. Und solange dies unbewusst ist, kann er nichts an dieser Situation verändern. Unsere Frage, ob er das gern ändern wolle, bejaht er sofort, weil ihn diese Situation stresst und ärgert. In diesem Moment sind sein Bedürfnis und seine Körpersprache noch widersprüchlich und Santos kaut weiter auf dem Führstrick herum. Dies zeigt, dass in seinem Körper quasi eine Immobilität ist, die ihn daran hindert, seinen Raum einzunehmen.

Als Coaches ist es unsere wichtigste

Pferden kann man nicht so leicht etwas vormachen.

te Aufgabe, den Raum für einen Bewusstseinsprozess zu schaffen. So kann sich die Immobilität des Klienten in seinem Körper, quasi ein Teil von ihm, Schritt für Schritt auflösen und transformieren. Mitunter stehen Glaubenssätze im Wege: „Ich darf das

nicht sagen.“ Oder: „Ich darf andere nicht vor den Kopf stoßen.“ Durch die Interaktion mit dem Pferd kann der Coachee eine Grenze setzen lernen. Er kann ausprobieren, was für ihn möglich ist, z. B. das Pferd mit einer Bewegung wegzuschicken. Für diesen Coachee war das keine Option. Hier war das Wichtigste, zu entschleunigen, innezuhalten, nachzuspüren und seine Situation auf allen Ebenen wahrzunehmen und zu reflektieren:

- Was meinst du: Was würde Santos dir jetzt sagen wollen?
- Wo spürst du deinen Ärger und Stress in deinem Körper?
- Was passiert, wenn du diese Körperempfindungen annimmst?
- Was entsteht daraus für ein Handlungsimpuls?
- Wie würdest du dich abgrenzen?
- Was wäre anders, wenn du dich abgrenzt? Was wäre leichter?
- Was ist das Risiko, was der Gewinn? Was ist angemessen für dich?

Körperübungen, etwa das Klopfen, verbunden mit einer Affirmation sowie Atemübungen, unterstützen das Lernen mit dem Pferd. Und helfen in die eigene Kraft zu kommen.

Wer ein Nein wagt ...

Durch diesen Bewusstseinsprozess gewinnt der Coachee innere Klarheit und gibt sich die Erlaubnis, sich abzugrenzen, Stellung zu beziehen, sich zu positionieren und seinen Raum einzunehmen. Er erkennt und spürt, er kann aus der Erstarrung in dieser Situation heraus. Dadurch wird der sympathische Strang in seinem Nervensystem aktiviert und Energie freigesetzt, die ihn handlungsfähig macht. Schon nach wenigen Minuten zeigt sich dieses „Ja, ich will“ auch in seiner äußeren Körperspannung. Der Coachee richtet sich auf und gleichzeitig setzt der parasympathische Strang ▶



Knabstrupper Santos (helles Tier) und Warmblut Diego auf dem Kabardiner Gestüt Zenting.

Entspannungsenergie frei. Er und Santos stehen jetzt in vollkommener Präsenz und Gelassenheit nebeneinander. Der junge Mann strahlt: „Dieses Gefühl nehme ich in meinen Führungsalltag mit.“ Weitere Fragen zum Transfer („Was willst du gern ausprobieren? Was ist dein erster Schritt?“) helfen ihm, diese Erfahrung in seinem Führungsalltag zu integrieren.

Wichtig für diesen Prozess ist tatsächlich eine Entschleunigung. Und auch dazu sind Pferde die idealen Partner, denn Pferde haben im Coachingprozess alle Zeit der Welt. Dadurch konnte sich in unserem Beispiel das Muster „Meine Kollegen reden immer zu viel. Das ärgert mich. Ich weiß nicht, was ich damit machen soll.“ in ein neues Muster verwandeln: „Ich darf mich abgrenzen. Ich darf meinen Raum einnehmen.“ Wir brauchen als Coaches den Coachee dabei „nur“ zu begleiten, ihm diesen Raum zu ermöglichen, ihn den Raum spüren zu lassen und den Prozess zu verlangsamen, zu

reflektieren und zu integrieren. Ines Kaiser: „Wenn ich weiß, dass ich jederzeit Nein sagen kann, wird es mir möglich, viel öfter und authentischer Ja zu sagen.“ ◀◀



Zu den Autorinnen

Anja Boecker

Pferdefachwirtin, Verhaltenspsychologin und Tanzpädagogin. Sie arbeitet als Reitlehrerin und Hundetrainerin.
www.kommweit.de



Bettina Zeidler

Coach und Trainerin für Führung und Kommunikation. Seit 2016 arbeitet sie im Coaching mit Pferden.
www.kommweit.de

Jetzt testen!

Sichern Sie sich 2 Ausgaben + Armband für 9,90 €!



+PRÄMIE
FÜR NUR
9,90€

Armband My Little Box

Exklusives Armband von Stella & Dot, gefertigt für die My Little Box, welche alle Pariser Trends direkt vor die Haustür liefert.

Zuzahlung 1,00 €



JETZT BESTELLEN

unter www.psychologiebringtdichweiter.de/praxis2



AKTIVE MEDIATIONS- SUPERVISION

Schritt für Schritt zur Erkenntnis.



VON ANITA VON HERTEL

Albert Einstein, Mahatma Gandhi, Steve Jobs, Charles Darwin, Ludwig van Beethoven, Gustav Mahler und schon Sokrates und Platon taten es, auch heute tun es kluge Köpfe. Wer auf der Suche nach neuen Erkenntnissen ist, findet sie Schritt für Schritt, unterwegs in der Natur. Das gelingt ganz exzellent auch in Mediation und Mediationssupervision – bei jedem Wetter.

Wie es begann

Es begann mit E-Giovanni, gesprochen: Edschowanny – E wie Elektro, nicht wie E-Mail. Er ist der akkurateste Elektriker des Hamburger Nordens, und er war damals zugleich eine Zeitmanagement-Katastrophe auf zwei flinken Füßen. E-Giovanni erschien, wann seine Füße ihn herbrachten, üblicherweise mit ein paar Tagen Verspätung. Wenn E-Giovanni dann einmal da war, das versteht jeder, durfte man ihn nicht wegschicken.

Und so erschienen gleichzeitig: E-Giovanni mit seiner Schlagbohrmaschine und dem sizilianischsten Lächeln des Nordens – und Mediationssupervisor Führberger mit Akten, einer Konfliktlösungsaufgabe und einer sorgfältig in Falten gelegten Stirn. Führberger und ich überließen E-Giovanni und seiner Schlagbohrmaschine das Mediationshaus und spazierten los. Der Plan war, zu Fuß zu einem nahegelegenen Restaurant zu gehen, das ich wegen seines ruhigen Nebenraums als Zusatzquartier sehr schätzte. Und während wir unter strahlend blauem Himmel im Alstertal unterwegs waren, merkten wir, wie schnell und tiefgründig Führberger auf Ideen kam.

Am Restaurant angekommen, schauten wir uns kurz an, lachten, und spazierten weiter.

Inzwischen laufen ca. vier von fünf Mediationssupervisionen mit aktivem Anteil. Wir gehen ein paar Schritte und finden – gegebenenfalls zwischendurch – den Blick auf Baum, Wiese, oder Wasser. Klassischerweise starten wir im Mediationshaus, setzen uns ein präzises fachliches Ziel und landen nach Alsterumrundung oder Spaziergang an Main, Rhein, Nikolassee oder Garten mit neuen Ideen, mit erreichtem Ziel und neuem Blick auf das Thema am Ausgangsort.

Mediationssupervisor sind überrascht, wie schnell sie zu tiefen Erkenntnissen kommen, wenn sie nicht nur Gedanken, sondern auch sich selbst dabei bewegen. Und zwar durch die Natur. Es ist, als würden Türen zu neuen Ebenen geöffnet, durchschritten und wieder neue Türen zu wieder neuen Ebenen geöffnet. „Frau von Hertel, ich komme mir vor, als wäre ich in meinem Computerspiel und schaffe in einem einzigen Spaziergang gleich alle Levels!“ strahlte eine junge Führungskraft nach der ersten Mediationssupervision um die Alster.

Was sagt die Forschung

Die aktive, also „Raus-aus-den-Stühlen“ führende Mediationssupervision überrascht durch eine zuverlässige Effizienz. Deshalb habe ich mich gemeinsam mit drei jungen ForscherInnen – Sarah Heiligensetzer, Uni Heidelberg, Adrian Thomas, Uni Trier, und Swantje Greve, Uni Münster, – mit dem aktuellen Stand der Wissenschaft zur Auswirkung körperlicher Fortbewegung auf zwei Beinen auf die Leistungsfähigkeit kreativer Gedankenprozesse ▶



Erforschen die mentalen Effekte des Gehens: Swantje Greve, Sarah Heiligensetzer, Anita von Hertel, Adrian Thomas.

Foto: Akademie von Hertel

des Gehirns befasst. Das Ergebnis: Studien belegen den Nutzen des Denkens: „Raus aus dem Sitzungssaal“.

Für die meisten Aufgaben in der Mediationssupervision ist Spazieren grandios, für Mediationen zu Beginn und im Mittelteil auch – zwischendurch und gegen Ende, insbesondere wenn es um Dokumentation und Visualisierung geht, weniger bis gar nicht. Und für andere zwischendurch notwendige Aufgaben, z. B. das Recherchieren von Fakten ist Spazieren sogar ungeeignet bis hinderlich.

Unser Fazit: Wenn Mediationssupervisand plus Mediationssupervisor jeweils das für ihre Aufgabe notwendige Wissen und Können im Kopf haben, können sie dies gemeinsam in der aktiven Mediationssupervision spazierend besonders erfolgreich verarbeiten und für vorzüglichen Erkenntnisgewinn nutzen. Die Mediationssupervisanden melden regelmäßig zurück: Es hat viel mehr „Tiefe“ gebracht als erwartet. Die hohen Erwartungen werden regelmäßig erfüllt oder übererfüllt.

Wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, ähnliches oder anderes erlebt haben,

freuen wir uns auf Ihre Erfahrungsberichte (assistenz@vonhertel.de). Wir senden Ihnen gern unsere Ergebnisse zu.

In der Praxis

Seit wann gibt es allgemeine und aktive Mediationssupervision und wer nutzt sie? Mediationssupervision ist ein Aufgabenbereich, der sich parallel zur Mediation in den 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts entwickelt hat. Mediationssupervision wird vor allem von drei Berufsgruppen in Anspruch genommen:

- 1. Führungskräfte und Personalentwicklung im beruflichen Kontext:** Der größte Anwendungsbereich ist die Aufgabe der Unterstützung von Führungskräften und Menschen im Personalentwicklungsbereich, die Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen rechtzeitig und nachhaltig lösen müssen.
- 2. Mediationsprofis in der klassischen Mediation:** Der zweitgrößte Anwendungsbereich ist die Aufgabe der Unterstützung von professionellen Mediatorinnen und
- 3. Politiker in der Friedensmediation:** Große politische Mediationen werden insbesondere von (ehemaligen) Staatspräsidentinnen u. a. geleitet, die zwar größte mediative Aufgaben bewältigen müssen, aber keine Mediationsausbildung durchlaufen haben. Sie werden regelmäßig von MediationssupervisorInnen begleitet, die ihnen das erforderliche KnowHow mitgeben.
- 4. Und außerdem** nehmen weitere Berufsgruppen Mediationssupervision

Mediatoren, die die Mediationssupervision für ihre berufliche Tätigkeit brauchen. Seit dem 26.7.2012 ist die Mediationssupervision im Mediationsgesetz vorgeschrieben. Seit dem 1.9.2017 muss jeder Mediator gleich zu Beginn seiner Karriere fünf Mediationssupervisionen in Anspruch nehmen und dokumentieren, um den Titel als zertifizierter Mediator führen zu dürfen. Gute Mediationsprofis erkennt man daran, dass sie ihre Qualität regelmäßig weiter stärken und Mediationssupervisionen weiterhin in Anspruch nehmen.

in Anspruch: Schulleitungen für die Lösung von Lehrerkonflikten, Lehrer für die Begleitung von Schülerkonflikten, Eltern für die Begleitung von Kinderkonflikten, Vereinsvorstände im Freizeit- wie im Profibereich bis hin zur Konzernspitze. Kurzum: Alle Menschen, die sich kein allgemeines Coaching wünschen, sondern die profundes Doppel-Know-how brauchen, um selbst mit Mediationskompetenz zu handeln: Das Know-how der fachlichen Mediationskompetenz und das Know-how des systemischen, mediationssupervisorischen „Herausliebens“, was in uns steckt.

Wann braucht man Mediationssupervision?

Es gibt drei Zeitpunkte, zu denen Mediationssupervision regelmäßig in Anspruch genommen wird:

1. **Vor** der Tätigkeit mit Mediationskompetenz: Führungskräfte, Politiker, Unternehmer bemerken einen Konflikt zwischen den beiden wichtigsten Mitarbeitern oder Teams oder zwischen Gruppen. Sie möchten das Thema selbst lösen und es noch nicht an einen Mediator delegieren. Und sie möchten sich mit einem Mediationssupervisor vorbereiten, der selbst so viel Mediationskompetenz hat, dass er den Konfliktlöser stark macht, mit Mediationskompetenz zu handeln, Fallstricke zu erkennen – und erfolgreich zu mediieren.
2. **Während** der Tätigkeit mit Mediationskompetenz: In der Friedensmediation zwischen Rebellenführern und Regierungsvertretern ist gerade Verhandlungspause. Jetzt bespricht sich der Friedensmediator mit dem Mediationssupervisor über die weitere Vorgehensweise. In allen anderen mediativen Gesprächen – auch wenn es weniger blutig zugeht – ist die Aufgabe die gleiche. Das übliche Zeitfenster: Wenige Minuten bis Stunden. Dies kann, insbesondere in der

sehr komprimierten 5-Minuten-Mediationssupervision, auch telefonisch geschehen – und auch hier kann es sinnvoll sein, ein paar Schritte draußen zu gehen: Mit dem Handy kein Problem.

3. **Nach** der Tätigkeit mit Mediationskompetenz: Die Mediationssupervision nach der Mediation ist, wie Sepp Herberger in vergleichbarem Kontext mit den Worten: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“ sinnierte, immer eine Reflexion mit Vergangenheits- und Zukunftsbezug. Was kann ich aus den Erfahrungen lernen? Mit welcher meiner Interventionen bin ich sehr zufrieden? Warum? Was geht beim nächsten Mal vielleicht noch besser? Wie?

Manche Führungskräfte betrachten sich nach einem Gespräch mit Mediationskompetenz zunächst wie Fußballer Dariusz Wosz nach einem großen Spiel: „Alles hat gestimmt: Das Wetter war gut, die Stimmung war gut, der Platz war gut – nur wir waren schlecht.“ Oder wie Andy Möller sagte: „Ich bin immer sehr selbstkritisch. Auch mir selbst gegenüber.“ Mediationssupervisoren sorgen dafür, Erfolge als Erfolge zu erkennen und Entwicklungspotenziale ebenso. Sie haben geschulte Blicke für Aspekte, die den mit Mediationskompetenz Handelnden manchmal zunächst nicht aufgefallen sind. Sie stärken Stärken – und helfen mit manchmal kleinen, immer auftragsgemäßen Interventionstipps, weiter zu wachsen.

Dank an E-Giovanni

Jahre nach der Geschichte mit E-Giovannis Bohrlöchern – wir hatten wieder einmal Elektrobedarf – sprach mich E-Giovanni in einer Espresso-Pause an: „Ich möchte meine Firma gern Mario und Stefan gemeinsam übergeben. Stefan ist technisch super, aber er kann nicht gut mit den Kunden reden. Mario ist sonnig mit den Kunden, aber technisch nicht so präzise. Zusammen wären die beiden ein Dreamteam, aber

jeder will der Bestimmer sein. Wie soll das werden?“

E-Giovanni und ich haben uns für eine aktive Mediationssupervision an der Alster verabredet. Er wollte erkunden, wie er Mario und Stefan die Verantwortung übertragen und sich auf sein sizilianisches Altenteil begeben konnte. Dabei kam ihm die Idee, erst mit jedem einzeln zu sprechen, dann mit beiden gemeinsam.

E-Giovanni fand heraus, dass Mario deshalb oft so lustlos war, weil er statt Kabel zu verlegen, viel lieber ein kleines Ristorante führen wollte. Wie früher. Als Stefan hörte, dass Mario demnächst keine Elektrik mehr machen würde, bat er Mario, ihm beizubringen, wie man einen guten Draht zu den Kunden bekommt. Stefan übernahm den Betrieb und holte sich anfangs hin und wieder Rat bei E-Giovanni. Und anders als früher sagte E-Giovanni nicht immer gleich, was er dachte, sondern hörte erst einmal zu. Was mit dem einem Ohr am Telefon wunderbar funktionierte. Während er mit dem anderen den Mittelmeerwellen lauschte. ◀◀



© Julia Knop

Zur Autorin

Anita von Hertel

Hamburg, international zertifizierte Mediatorin und Mediationssupervisorin, DACH. Leitung Akademie von Hertel.

LITERATUR

Anita von Hertel: Professionelle Konfliktlösung, Campus Verlag, 3. Auflage 2013

Carla van Kaldenkerken: Supervision und Intervention in der Mediation. Einführung - Methoden - Anleitungen. Wolfgang Metzner Verlag, 1. Auflage 2014

Harald Pühl (Hrsg.) u. a.: Das aktuelle Handbuch der Supervision: Grundlagen – Praxis – Perspektiven (Therapie & Beratung) Psychosozial Verlag, 1. Auflage 2017

Interessenten können eine ausführliche Liste zu Studien und Literatur unter assistenz@vonhertel.de erbitten.



ERKENNE DICH SELBST

Kommunikationsmuster: Was uns im Konflikt hilft.

VON ELISABETH KALS

Manchmal werde ich eingeladen vor Frauen zu sprechen. Es geht dann im Allgemeinen um die Frage, was sie erfolgreich macht. Meine Formel dazu lautet ebenso allgemein: Erfolgreiche Frauen identifizieren sich nicht nur mit einem Ziel, sondern brennen dafür. Damit sind sie in hohem Maße authentisch in ihrem Tun und Kommunikationsverhalten. Und ich nenne dann als Beispiele etwa Jeanne d'Arc, Elisabeth von Bingen, Marie Curie, Mutter Teresa, Rosa Luxemburg. Und dann gebe ich ihnen sechs Werkzeuge für ihr Kommunikationsverhalten an die Hand, die ihnen den Weg zum Erfolg erleichtern. Natürlich sind diese Werkzeuge für Frauen wie Männer gleichermaßen hilfreich.

Echtheit, Empathie, Wertschätzung

Erstens: sich ein humanistisches Menschenbild zu eigen machen und danach leben.

Jemandem mit einer positiv-humanistischen statt negativ-egoistischen Grundhaltung gegenüberzutreten, ist nicht nur menschenverträglicher, sondern letztlich auch erfolgreicher. Das Bild des zweckrationalen Menschen, der in Entscheidungssituationen jene Option wählt, die seinen eigenen Nutzen maximiert, ist theoretisch fraglich. Und spätestens seit Kahneman für seine kritischen Analysen zum Menschenbild des *homo oeconomicus* den Nobelpreis erhielt, wissen wir, dass auch die empirische Grundlage für dieses Menschenbild

wackelt. Ein solches Menschenbild legitimiert meinen Eigennutzen und im Sinne von Reziprozität eine entsprechende Erwartungshaltung bei meinem Gegenüber.

Carl Rogers, einer der herausragenden Vertreter der humanistischen Psychologie, begründete die Schule der nondirektiven Gesprächsführung. Er propagierte drei Grundhaltungen, die für eine konstruktive und erfolgreiche Kommunikation richtungweisend sind: Echtheit, Empathie, Wertschätzung.

Echtheit bedeutet, authentisch zu kommunizieren, beispielsweise Fassadentechniken zu vermeiden. In dieser Grundhaltung bleiben wir unseren eigenen Werten treu und sind fair in der Wahl unserer Kommunikationswerkzeuge. Rolf Dobelli spricht dabei in seinem überaus lesenswerten Buch „Die Kunst des guten Lebens“ vom *circle of dignity* und meint damit jenen eng abgesteckten Kreis von Werten und Überzeugungen, die unverhandelbar sind.

Wissen über machiavellistische Kommunikationswerkzeuge ist durchaus wichtig. Hierzu gehören sogenannte Oberhandtechniken, dazu zählen Formulierungen, wie „Wir alle wissen doch, dass ...“, und dann kommt ein fragwürdiges Statement. Oder: „Wir wollen doch bei den Fakten bleiben ...“, und dann tragen selbsternannte Experten im Gestus der Überlegenheit fragwürdige Statements vor. Oder: „Ja, haben Sie noch mehr Derartiges hier zu bieten, das war doch schon ganz beeindruckend.“ Solche Angriffe gilt es zu erkennen und zu entlarven. Und sich selbst davon zu distanzieren.

Empathie – die zweite von Rogers geforderte Haltung, ist eine Grundtugend: das einfühlsame Verständnis für die Sichtweise des anderen auf die Welt. Nach Carl Rogers und im Sinne des sozialen Konstruktivismus nehmen wir die Welt nie objektiv wahr, sondern so, wie wir sie im Moment erleben. „Es gibt eben so viele ‚wirkliche Welten‘, wie es Menschen gibt!“, sagt Rogers dazu. Um erfolgreich zu wirken, ist es unabdingbar, eine Wertschätzung dafür zu entwickeln, wie andere diese Welt erleben und bewerten.

Wer ist mein Vorbild?

Zweitens: ein starkes Kommunikationsvorbild suchen, im besten Fall eine Mentorin.

Das muss keine „berühmte Persönlichkeit“ sein. Schauen wir uns um. Wer begegnet uns mit einer gelungenen Kommunikation? Wenn wir dieses Vorbild in unserem direkten Umkreis antreffen und idealerweise häufigen Kontakt dazu haben, dann ist so ein Bild lebendiger und detailreicher als dasjenige berühmter Persönlichkeiten. Wer jetzt an einen bestimmten konkreten Menschen denkt, für den habe ich diese Fragen:

- Was macht für Sie das Besondere am Kommunikationsverhalten dieser Person aus?
- In welchen Situationen hat diese Person besonders beeindruckend kommuniziert und warum?
- Wie reagiert die Person in Konfliktsituationen, wie deeskaliert sie?

Und schließlich noch diese Frage: Wie schätzen Sie das Selbstwertgefühl ▶

70 Prozent der Botschaft wird nicht verbal, sondern nonverbal kommuniziert.

dieser Person auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) ein? Wenn ich mein Auditorium danach frage, sieht das Ergebnis so aus: den meisten Vorbildern wird ein sehr gutes oder gutes Selbstwertgefühl zugeschrieben. Das ist typisch für Kommunikationsvorbilder. Das Selbstwertgefühl ist die psychologische Basis, um mit Konflikten gelassen und konstruktiv umzugehen, und nicht wie ein Kampfhund auf den ersten Reiz mit Aggression zu reagieren. Wir haben an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, an der ich arbeite, sehr viel Forschung zu Mentorenprogrammen betrieben. An einem solchen Mentorenprogramm teilzunehmen, halte ich für empfehlenswert.

Kommunikation der Verständigung

Drittens: Wahrnehmungsfähigkeit und Kommunikationskompetenzen trainieren.

Gute Kommunikation beginnt mit der Wahrnehmung. In Kommunikationsseminaren übe ich mit den Studierenden in den ersten Sitzungen die Wahrnehmung mit allen fünf Sinnen (VAKOG: visuell, akustisch, kinästhetisch, olfaktorisch und gustatorisch). Bei jedem einzelnen Sinneskanal sind uns Tierarten überlegen: Der Adler sieht besser, der Hund kann mehr Frequenzen hören und besser riechen, Tiere spüren Tsunamis und Vulkanausbrüche, bevor technische Geräte ausschlagen, und können fliehen.

Im Seminar trainieren wir vor allem die Feinwahrnehmung all dieser Sinne, denn 70 Prozent der Botschaft

wird nicht verbal, sondern nonverbal kommuniziert. Dies gilt ganz besonders bei einer inkongruenten Botschaft („Ich stehe heute hier mit großer Unsicherheit“ – mit einem Strahlen gesprochen). Die klassischen Studien zum Emotionsausdruck von Ekman und Friesen bestätigen, dass sich Emotionen vor allem in unwillkürlichen Muskelaktivitäten im Gesicht ausdrücken. Besonders aufschlussreich, da schwer kontrollierbar, ist dabei das wenige Millisekunden dauernde Mienenspiel rund um die Mundpartie. Und das nimmt unser Gegenüber – meist unbewusst – wahr.

Die Wahrnehmung über alle Sinne zu trainieren und sich nicht allein auf das gehörte Wort zu verlassen, ist die Basis für die „Kommunikation der Verständigung“. So bezeichnen Montada und ich in unserem Mediationsbuch die konstruktive Kommunikation, und zwar in Abgrenzung zur Kommunikation der Information. Sie hilft stark und authentisch aufzutreten und auch in Konflikten handlungssicher zu sein.

Einige Beispiele aus der Konfliktforschung:

- Wir unterliegen selektiver Wahrnehmung, da unser Wahrnehmungsspektrum und auch unsere Aufnahmefähigkeit begrenzt sind. So nehmen wir z.B. im Konflikt ganz besonders die Angriffe wahr, nicht aber Anstrengungen unseres Gegenübers zur Vermittlung.
- Wir unterliegen dem Self-serving-Bias, indem wir z.B. die Ursache für den Konflikt anderen zuschreiben.
- Wir neigen unter Druck dazu, Zugeständnisse zu machen. Druck erleben wir z.B., wenn jemand die

Foot-in-the-door-Technik benutzt: Er beginnt mit einer kleinen Bitte, um dann eine größere nachzuschieben. Oder umgekehrt, durch die Door-in-the-face-Technik: Wir schlagen jemandem eine übermäßige Forderung aus, und willigen mit schlechtem Gewissen in eine machbare ein, die auf dem Fuße folgt.

Welche Wege führen da raus? Zum einen Metakommunikation, in der wir diesen Trick thematisieren. Und unbedingt: Humor. Er verschafft Respekt und inhaltliche Klarheit ohne „Moralin“, wie Anita von Hertel in ihrem Buch zur professionellen Konfliktlösung beschreibt. Und noch etwas hilft im Konflikt:

Erkenne den anderen und dich selbst

Viertens: ein geschärftes Ohr der Selbstoffenbarung und Analyse der Tiefenstruktur!

Gemäß dem Vier-Ohren-Modell von Schulz von Thun ist im Falle einer Attacke das Ohr der Selbstoffenbarung besonders aufschlussreich. Was gibt der andere von sich selbst preis, indem er in einer Situation so überzieht oder gar aggressiv reagiert? Was sagt das über ihn selbst aus? Ganz nebenbei: Dieses Vorgehen entspricht der humanistischen Grundhaltung der Empathie nach Carl Rogers.

Wer es dann noch schafft, in einer solchen Situation in sich selbst hinzuhorchen, hat gute Chancen, den Konflikt in seiner Tiefenstruktur zu erkennen und zugleich Abstand zu gewinnen. Wir sprechen hier auch von Dissoziation zur Situation.

Streitgegenstand und Geplänkel sind im Grunde nur Oberfläche. Worum es im Konflikt wirklich geht, ist wie der größte Teil eines Eisbergs unter der Oberfläche verborgen: Was sind die eigentlichen Motive, Bedürfnisse und Gefühle der Beteiligten? Im Verstehen dessen liegt der Schlüssel, der den Konflikt entschärfen kann. Dies ist der psychologische Kern der Mediation. Dies führt zum fünften Axiom.

Fünftens: Erkenne dich selbst!

So lautet eine Inschrift am Apollo-Tempel von Delphi, wo der Mythologie nach das Orakel seine Weisheiten sprach. Das entspricht altem antiken Denken und hat Bedeutung bis heute.

Was sind unsere eigenen Stärken und Schwächen im Kommunikationsverhalten? Sich selbst auf die Schliche zu kommen kann z.B. mit einem Konflikttagebuch gelingen oder indem wir Feedback von anderen über uns einholen, die uns gut kennen. Und wir können uns an einen „moment of excellence“ erinnern: Wann waren wir „at our best“ in einer kritischen zwischenmenschlichen Situation? Und dann gilt es, den Kontext und unser eigenes Verhalten, Denken und Fühlen auf allen Ebenen (Umfeld, Verhalten, Fähigkeiten, Glaubenssätze, Identität) durchzuspielen.

Der Werkzeugkoffer

Sechstens: Wir brauchen einen eigenen Werkzeugkoffer für schwierige Kommunikationssituationen.

Was packen wir beispielsweise vor einem schwierigen Treffen, einem Konfliktgespräch hinein? Einige Vorschläge:

- All unsere Sachkompetenz und bestmögliche Vorbereitung auf der Sachebene. Das ist viel Arbeit, aber meist ohnehin geschehen.
- Eine Agenda mit genauem Zeitplan. Wir können ihn offenlegen oder verdeckt verfolgen, um zu jedem Zeitpunkt das Zepter in der Hand zu halten.

- Eine Sitzordnung, z.B. u-förmig, flankiert von Verbündeten.
- Absprachen und gegebenenfalls Rollenverteilungen mit diesen Verbündeten.
- Ein Portfolio an unterschiedlichen Reaktionen, etwa auf verbale Tiefschläge durch Sitzungsteilnehmer, verbale Reaktion oder, noch deutlicher, Stoppzeichen. Wenn viel Aggression im Raum ist, Sitzungsregeln zum Umgang miteinander bekanntgeben.
- Getränke, kleine Naschereien – nicht anbietend, mit dem passenden Spruch. Das sorgt für eine gute Atmosphäre.
- Ein positives Bild von der Situation, das wir zuvor visualisiert haben. Wir können den Raum mit allen Sinnen (Farbe, Duft, Musik etc.) zum „eigenen“ Raum machen, bevor wir ihn überhaupt betreten. Ihr Unterbewusstsein versteht diese Botschaft, sodass wir mit souveräner Haltung auftreten.

Hintergrund all dieser Werkzeuge ist ein eklektischer: Er speist sich aus den Erkenntnissen der Sozialpsychologie, der Kommunikationspsychologie, der modernen Konfliktforschung, des NLP und der Tiefenpsychologie, der Philosophie und Scholastik sowie aus eigenen beruflichen Erfahrungen in zum Teil männerdominierten Welten.

Es geht um die Gestaltung der eigenen Persönlichkeit und um eigene Kommunikations- und Führungsmuster, für die wir im Sinne des *circle of dignity* Verantwortung tragen. Arist von Schlippe sagt dazu: An Bewusstheit geht kein Weg vorbei! <<



© Dr. Christian Klenk

Zur Autorin

Prof. Dr. Elisabeth Kals

Psychologin, Motivationsforscherin, Mediatorin, lehrt an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

Beziehungskultur Ego-Kult Narzissmus

7. – 8. November 2019

Weinheim a. d. Bergstraße

Vorträge

Die Bedeutung von Bindung und Beziehung von der frühen Kindheit bis zum Erwachsenenalter

Dr. Julia Berkic

Optimierte Lebensführung

Dr. Diana Lindner

Wir sind überall, nur nicht bei uns

Georg Milzner

Narzissmus und wie wir mit Selbstdarstellern und Narzissten besser zurecht kommen

Dr. Bärbel Wardetzki

Lebenskunst. Was ist das? Und wie können wir sie fördern?

Prof. Dr. Bernhard Schmitz

Praxis-Workshops

Improtheater Drama light

Die Anerkennung bei der Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg (LPK BW) ist beantragt.

Kooperation mit
Beltz Verlag Weinheim

PSYCHOLOGIE
HEUTE **live**

Direkt online
anmelden ▶▶▶



Odenwald-Institut

Seminare, Aus- und Weiterbildungen
für Beruf, Familie und Persönlichkeit
Tromm 25 · 69483 Wald-Michelbach
Tel. 06207 605-0

info@odenwaldinstitut.de

www.odewaldinstitut.de



IRGENDETWAS STIMMT DA NICHT!

Beim Verhandeln: Wer nicht verlieren will, muss fühlen.

VON **ULRIKE KNAUER**

Das Harvard-Modell zielt auf Win-win und rät davon ab, Emotionen zu zeigen. Verhandlungspartner sollten so sachlich wie möglich betrachtet und Emotionen weitgehend aus den Verhandlungsgesprächen verbannt werden. Nach meiner Ansicht ist dies einer der größten Irrtümer beim Verhandeln. Wir sind Menschen! Und wir können unsere Emotionen nicht so leicht ausperren. Wann stören Gefühle und wirken hinderlich? Doch nur, wenn man versucht sie zu unterdrücken. Dann vernebeln sie den klaren Blick in der Verhandlung. Werden Emotionen wahrgenommen und als Hinweise für

die eigene Befindlichkeit akzeptiert, können sie Verhandlungsverläufe im Sinne der Lösung voranbringen. Ein guter Verkäufer will z. B. das beste Ergebnis für das eigene Unternehmen erzielen. Das bedeutet für ihn nicht, eisenhart und gnadenlos zu agieren. Er weiß, wenn er so verhandelt, dass das Gegenüber das Gesicht verliert, hat er als Verkäufer verloren. Es geht in einer Verhandlung eben immer um beides: das gute Ergebnis und die Beziehung zum Verhandlungspartner. Forscher definieren Emotionen als körperliche Reaktionen, die sich im steinzeitlichen Kampf ums Überleben entwickelten. Komplexe Gefühle beruhen auf Vorstellungen oder Einstellungen (z. B. freudige Erwartung,

Angst vor Misserfolg), Gefühlen der Selbsteinschätzung und -besinnung (z. B. Scham, Schuld). Ein sensibler Punkt bei der Bewältigung eines Konflikts in einer Verhandlung ist der Moment, in dem die Streitparteien wechselseitig Verständnis für die Bedürfnisse des anderen erlangen. Dieser Moment kann durch starke Gefühle immer wieder gestört werden und zu Schuldzuweisungen, Abwertung, Angst oder Resignation führen. Ich erlebe häufig im Verhandlungscoaching, dass die Bedürfnisse und Interessen in der Verhandlung zwar angesprochen werden, doch die Beteiligten nicht von ihren Positionen abrücken möchten. Und die Befindlichkeiten, die dem zugrunde liegen, haben mit

der aktuellen Verhandlungssituation selten etwas zu tun.

Nicht willentlich zu kontrollieren

Der Emotionsforscher Paul Ekman kam zu der Erkenntnis, dass Emotionen universell sind und sich nicht willentlich unterdrücken lassen. Den Moment zwischen dem Reiz, der eine Emotion auslöst, und der Emotion selbst nennen Forscher Refraktärphase. Die lässt sich beeinflussen. Wichtig ist zu erkennen, welches der Bedürfnisse des Verhandlungspartners bestimmte unerwünschte Emotionen auslöst. Hat das nun wirklich mit mir zu tun, mit meiner Person?

Besonders starke Gefühle wirken bedrohlich und können Angst auslösen. Wenn jemand vor Wut auf den Tisch haut und brüllt: „Scheiße! Du hast mich bei diesem Projekt hängen lassen!“, kann das beim Gegenüber Ohnmacht oder Gegenwehr bewirken. Und doch ist die versteckte, indirekt mitgelieferte Information Gold wert – wenn es gelingt, die enthaltene Ich-Botschaft zu entschlüsseln und zu benennen: „Sind Sie wütend, weil Sie sich Unterstützung wünschen?“ Unter Umständen müssen solche Aussagen präzisiert werden, bis man die wirkliche Gemütslage trifft: „Sind Sie frustriert, weil Sie bei der Projektarbeit alleingelassen wurden? Wünschen Sie sich, dass das heute wirklich einmal gesehen wird, und in Zukunft mehr Zuverlässigkeit?“

Alle Beteiligten sind fähig, die Not des Sprechers wahrzunehmen und innerlich zu simulieren. Voraussetzung ist, dass sie nicht aufgrund von Angst gewissermaßen wie gelähmt sind. Die Schuldzuweisung immer wieder zu unterbrechen und nach der dahinterliegenden Ich-Botschaft zu fahnden, das ermöglicht dem Verhandlungspartner eine solche innere Simulation und damit verbundenes intuitives Verständnis des anderen. Das intuitive Verständnis ist das Fundament des Veränderungsprozesses, der gegenseitigen Annäherung, der möglichen Einigung.

In Verhandlungen spielt oft Verlustangst eine große Rolle. Wir kennen das Gefühl vielleicht aus eigener Erfahrung: Angst, etwas Falsches zu sagen, sich zu blamieren, dumm zu wirken oder auch nur schlecht informiert. Dahinter steht meistens die Angst, etwas zu verlieren – Anerkennung, Liebe, Geld, den Job oder die Zugehörigkeit zu der Gruppe, die uns wichtig ist. In der Verhandlung ist es vielleicht die Angst, diesen Deal nicht zu bekommen und damit vor anderen schlecht dazustehen. Oder den Umsatz nicht zu schaffen. Oder das Gesicht zu verlieren. Dabei geht es um persönliche Verluste, die ausschließlich mit der eigenen Person zu tun haben. Die Gedanken beeinflussen die Handlungen.

Verhandlungstrainer vermitteln üblicherweise Techniken, diese Verlustangst zu unterdrücken. Diese Techniken anzuwenden erfordert viel Aufmerksamkeit und Kraft. Menschen können über ihre Intuition sehr wohl erkennen, ob ihr Gegenüber ein Gefühl unterdrückt oder authentisch ist. Dann sagt uns „der Bauch“, irgendetwas stimmt da nicht! Wer in Verhandlungen Gefühle und Emotionen unterdrückt, ist mit einem Teil seiner Aufmerksamkeit stets woanders. Ihm entgehen Nuancen in der Position der Verhandlungspartner, er agiert weniger überzeugend.

Angst akzeptieren

Was ist zu tun? Wer seine Angst als natürliche Emotion akzeptiert und integriert, vermeidet automatische Handlungsmuster. Es reicht schon, einmal innezuhalten, wenn man diese Angst spürt. Einen Schritt zur Seite zu gehen oder auf dem Sitzplatz eine andere Haltung einzunehmen, sich vielleicht aufzurichten. Noch besser ist es, eine Pause zu machen und ein paar Schritte zu gehen. Damit verliert die Angst ihre Energie. Durchatmen, Muskeln anspannen und lockerlassen.

Wer Angst verspürt, kann sich bewusst machen, dass auch sie nur ein Gefühl ist, das ebenso wie Freude und Überraschung kommt und geht.

Dann wäre zu überlegen: Was hat diese Angst mit mir zu tun? Ein probates Mittel ist, seine Angst zu personifizieren. Was will sie mir sagen? Wovor möchte sie mich schützen? Kann ich mir eine Stimme dazu vorstellen? Wem gehört sie? Kenne ich den?

Natürlich hat es einen Einfluss auf meinen mentalen Zustand in der Verhandlung und somit auch auf **den** Verhandlungsverlauf, wie gut ich vorbereitet bin. Sinnvoll ist es z. B., das Ziel, das ich erreichen möchte, zu visualisieren, mir mit allen Sinnen vorzustellen. Und zur Vorbereitung gehört, sich für etwaige Situationen, die Sie unter Angststress setzen könnten, zu wappnen. Das macht uns sicherer, wir sind emotional gut gestimmt. Und Emotionen sind ansteckend.

Oft verspüren wir auch Angst und Stress und merken gar nicht, dass dies die Gefühle unseres Gegenübers sind. Die können wir aufgrund unserer Empathie aber ebenso empfinden wie unsere eigenen Gefühle. Dann hilft es schon, genau dies zu erkennen.

Gefühle sind da, um wahrgenommen zu werden. Menschen können nur schwer auf die intellektuelle Ebene umschalten, wenn das, was bei ihnen emotional „oben auf“ liegt, nicht klar erfasst und benannt wird. Sich in seinen Gefühlen erkannt und ernstgenommen zu wissen, schafft intuitiv Sicherheit und Verbindung zum Gegenüber und damit auch Raum für Lösungen. Auf beiden Seiten in der Verhandlung.

Verhandlungen erfordern mehr als eine rein sachliche Auseinandersetzung und einen Willen zur Kooperation. Wer nicht verlieren will, muss fühlen. ◀◀



© Karin Strobl

Zur Autorin

Ulrike Knauer

Betriebswirtin und Buchautorin, Experte für Spitzenverkauf durch Integrität. Demnächst erscheint bei Gabal ihr Buch „Wahres Interesse verkauft“.

www.ulrikeknauer.com



ICH BIN DABEI, MICH ZU SORTIEREN

Re-Imprint reloaded: Eine Möglichkeit, das Selbstbild neu zu prägen.

VON GÜENTHER HANSEN

Heinz ist Perfektionist und Geschäftsführer eines mittelständischen IT-Unternehmens. Beruflich ist er erfolgreich, und doch nie so richtig zufrieden mit sich. Er hat es mit der mittleren Reife zum Chef gebracht. Und in den Coachingsitzungen macht er sich über seine Führungskräfte lustig, die alle Abitur und studiert haben und von seinen Ideen abhängig sind. Er erzählt gern seine Erfolgsgeschichte und fordert von sich und anderen fehlerfreie Arbeit. Er fordert Anerkennung ein, die ihn dann nicht zufriedenstellt, er zweifelt an

der Echtheit der Worte. Bleibt die Anerkennung aus, fühlt er sich in seiner negativen Selbstbewertung bestätigt. Wir haben im Coaching seine „Identität“ durchleuchtet, hinderliche Glaubenssätze und Denkmuster überprüft und im Verhaltensbereich mit einigen bekannten Interventionstechniken aus dem NLP gearbeitet. Es schien seinen Zwang nach Leistung und Perfektion wenig zu beeinflussen. Gefühle zu zeigen, ist für Heinz ein absolutes No-Go, seine wahren Bedürfnisse sind ihm fremd, er vermag nicht liebevoll mit sich umzugehen. Wenn eine liebevolle Beziehung zu sich selbst nicht funktioniert, liegt das oft

in einem negativen Selbstbild begründet. Dieses negative Selbstbild entsteht durch Störungen in den ersten Bindungserfahrungen des Kindes und ist eng verbunden mit einem negativen Selbstgefühl. Von Heinz wusste ich aus seinen Erzählungen, dass er eine ambivalente Bindung zu einer wohl sehr labilen und eher ängstlichen Mutter hatte. Im Rahmen einer Demo während meiner NLP-Masterausbildung bot ich Heinz ein kleines Experiment an, und zwar mithilfe des sozialen Panoramas von Lucas Derks sein Selbstbild etwas genauer zu betrachten. Ich bat Heinz, sich auf sich selbst zu fokussieren und eine Vorstellung von

Heinz hatte eine ambivalente Bindung zu seiner Mutter.

sich in seiner frühen Kindheit zu machen. Es ging also um ein Bild seiner Kindheit, das stellvertretend für diese Zeit steht, vielleicht eine Situation mit seiner Mutter, was auch immer. Er sollte aufmerksam wahrnehmen, was da vor sein geistiges Auge trat, was er von anderen, etwa Klang der Stimme, und dem Umfeld seinerzeit wahrnahm und was er von sich selbst wahrnimmt, von seinem Äußeren, seiner Körperhaltung.

Nachdem Heinz sein Selbstbild gefunden hatte, bat ich ihn, sein Selbstgefühl, d.h. sein körperliches Gefühl für sein Selbst, mit diesem Bild durch eine imaginäre Linie zu verbinden, und dann den Abstand zwischen ihm und dem Selbstbild sowie Blickrichtung und Augenhöhe beider zu bestimmen. Nach einer angemessenen Zeit fragte ich ihn nach den Ergebnissen. Er sagte, er habe intensiv an eine bestimmte Situation in seiner frühen Kindheit gedacht und in der Brust ein Brennen gespürt. Sein Selbstbild sei circa zehn Meter von ihm entfernt aufgetaucht: „Es stand rechts im Raum, guckte an mir vorbei und hielt den Kopf geneigt.“

Seine Antwort war für mich nicht überraschend. Ein so großer Abstand und Blickvermeidung sind nach Erkenntnissen der Arbeit mit dem sozialen Panorama Kriterien für ein gestörtes Selbstbild.

Ich erklärte Heinz, dass sein Selbstbild Störungen aufweise und bot ihm an, den Ursachen dieser Störungen auf den Grund zu gehen. Möglicherweise könnten wir damit auch sein Selbstbild positiv verändern. Heinz war einverstanden.

Ich lud Heinz nun ein, eine Timeline für sich auszulegen und mit seinem Selbstbild von der Gegenwart zurück bis zum Zeitpunkt seiner Geburt zu schreiten. Als er dort angekommen war, ließ ich ihn zunächst aus der Timeline heraustreten und bat ihn, sich aus den Anwesenden eine Stellvertreterin für seine Mutter auszuwählen. Ich erläuterte Heinz die Idee, an dieser Stelle mit einer Aufstellungsarbeit weiterzuarbeiten. Da belasten-

de Erlebnismuster über sprachliche, kognitive Interventionen nicht ausreichend beeinflussbar sind, wollten wir hier nonverbal, körperlich orientiert, vorgehen, eine Art „wortlose“ Aufstellung. Ich folgte dabei der Idee von NLP-Lehrtrainerin Birgit Thedens, die Aufstellungsarbeit nonverbal durchzuführen. Die Veränderung sollte über das Gefühl erfolgen und nicht „zerredet“ werden.

Ich bat Heinz nun wieder zurück auf die Timeline zum Zeitpunkt seiner Geburt und sich dort zu positionieren. Auch die Stellvertreterin sollte sich dort positionieren, und zwar nach seinen Angaben entsprechend seiner Empfindungen. Beide erhielten nun den Auftrag, sich aufeinander „einzufühlen“ und sich so umeinander zu bewegen, bis beide den „richtigen“ Platz gefunden hatten. Dabei sollten sie sich ausschließlich von ihren inneren Wahrnehmungen und Gefühlen leiten lassen.

Es war bemerkenswert zu beobachten, welche Dynamik sich zwischen Heinz und der Stellvertreterin seiner Mutter bei ihrer Positionierung entwickelte. Es ging meist um nur minimale Bewegungen zueinander und voneinander weg, während nicht ein einziges Wort gesprochen wurde. Nach einiger Zeit verharrten beide in ihrer Position und bei Heinz wurden Tränen sichtbar. Zum Abschluss fragte ich die Stellvertreterin, ob sie Heinz noch etwas sagen wollte. Sie verneinte. Und beide, Heinz und die Stellvertreterin, spürten kein Bedürfnis, die Aufstellung mit einem körperlichen Bewegungsimpuls, etwa einer Umarmung, zu beenden.

Nach der Aufstellung und Dissoziation lud ich Heinz ein, den Selbstbildtest aus dem sozialen Panorama zu wiederholen. Dieser Vorgang verlief wesentlich schneller als zuvor.

Im Unterschied zum ersten Mal hatte Heinz bei der Beschreibung seines Selbstbildes jetzt deutlich entspannte Züge, sein Atem ging ruhiger. Sein Selbstbild beschrieb er als etwa zwei Meter von ihm entfernt, es war gewachsen, fast auf Augenhöhe, „die Blickrichtung auf mich gerichtet und nicht mehr von mir weg.“ Gemäß den Erfahrungen aus der Arbeit mit dem sozialen Panorama waren nun die wesentlichen Negativfaktoren aus dem ersten Test seines Selbstbildes überwunden.

Für mich ist das auch deshalb bemerkenswert, da Heinz diesen Test aus dem sozialen Panorama gar nicht kannte. Er wusste deshalb auch nicht, welche Merkmale einem negativen bzw. positiven Selbstbild entsprechen. Mit dem geänderten Selbstbild ließ ich Heinz über die Timeline zur Gegenwart zurückgehen, er sollte dabei aufmerksam wahrnehmen, ob sich in vergangenen Situationen Veränderungen zeigten, und wenn ja, sollte er sie neu erleben. Ich bat Heinz am Punkt seiner Gegenwart mit seinem neuen Selbstbild einen Schritt in seine Zukunft zu machen.

Heinz sprach im Feedback von einem „schöneren, leichteren Gefühl“ im Vergleich zu seinem Empfinden vor der Aufstellung. Nach Beendigung der Übung verspürte er das dringende Bedürfnis, die gewählte Stellvertreterin seiner Mutter in den Arm zu nehmen. Und zwei Tage später sagte er mir, dass es eine sehr emotionale und ergreifende Übung gewesen sei, die in ihm persönlich „viel bewegt“ habe. „Es wummert in mir und ich bin dabei mich zu sortieren.“

Hier noch einmal der Ablauf zur wortlosen Aufstellung im Re-Imprint reloaded:

- Klient geht den Weg auf der von ihm ausgelegten Timeline bis zum



- wählt einen Stellvertreter für die aus seiner Sicht primäre Bindungsperson (in der Regel die Mutter).
- Zurück auf der Timeline positioniert er zuerst sich im Raum (Raumanker legen), anschließend den Stellvertreter.
- Beide fühlen sich aufeinander ein und beginnen nonverbal sich umeinander zu bewegen, bis jeder den richtigen Platz gefunden hat. Sie lassen sich dabei ausschließlich durch ihre inneren Wahrnehmungen und Gefühle leiten.
- Zum Abschluss des Aufstellungsteils hat der Stellvertreter die Möglichkeit, dem Klienten noch etwas mitzuteilen. Und beide können ihren inneren Zustand in einem körperlichen Bewegungsimpuls ausdrücken.

- Der Klient verlässt die Timeline am Ort dieser Begegnung. Es erfolgt eine weitere Selbstbildarbeit mit dem sozialen Panorama.



Jeder kann für sich Veränderungs- und Heilungswege finden.

- Bei einer positiven Veränderung geht er zurück auf die Timeline, empfindet noch einmal die Situation(en) nach und kehrt zurück in die Gegenwart. (Hat sich durch die Aufstellung das Selbstbild nicht positiv verändert, Aufstellungsarbeit wiederholen.)
- Future pace.

Die (teils unterschwellige) Eigen- und Fremdwahrnehmung erlaubt es den an der Aufstellung Beteiligten, jene Sachverhalte und Beziehungen,

um die es geht, explizit und strukturell darzustellen sowie Veränderungs- und „Heilungs“-wege zu finden und diese kinästhetisch auch zu empfinden. Das immer wieder Faszinierende und Magische der Aufstellungsarbeit ist in dem Axiom begründet, dass jeder die notwendige Information dafür in sich trägt bzw. mit all dem verbunden ist. ◀◀



© studioline GmbH

Zum Autor

Gunther Hansen

Betriebswirt, Personalberater (www.hansen-consult.de), Dozent für Erwachsenenbildung (IHK) und Lehrtrainer, NLP Akademie Kiel (www.nlp-kiel.de).



Die Ausbildung zum wingwave-Coach 2019

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

SKE Schmidt Kommunikations Entwicklung,
Heylstr. 24, D-10825 Berlin, Tel.: +49 30 85079977,
kcs@ske-schmidt.de, www.ske-schmidt.de
Termine: **23.-26.05.2019 + 15.-18.08.2019**
wingwave®-Vertiefungsseminar
ww und Transgenerationale Prägnungen:
23.-24.03.2019 + 22.-23.06.2019
Lehrtrainer: Wolfgang R. Schmidt,
Karin C. Schmidt, Hannelore Bettenhäuser

Bremen

sjb wingwave® Institut Bremen,
Violenstraße 12, D-28195 Bremen,
Tel.: +49 421 47886876,
info@sjb-beratung.de,
www.wingwave-institut-bremen.de
Termine: **14.-17.03.2019 + 27.-30.06.2019**
wingwave® Vertiefungsseminar:
wingwave® imaginative Familien-,
Leadership- & Organisations- Aufstellung
19.-20.10.2019
wingwave® rückwärts/Euphorie
Management, „Konsum rückwärts“
02.-03.03.2019
Supervision für wingwave®-Coaches:
25.05.2019 + 28.09.2019
Lehrtrainerin: Stefanie Jastram-Blume

Hamburg

Besser-Siegmund-Institut,
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49403252849-0,
www.besser-siegmund.de,
info@besser-siegmund.de
Termine: wingwave®-Coach-Ausbildung:
04.-07.04.2019 + 13.-16.06.2019,
12.-15.09.2019 + 05.-08.12.2019
wingwave® Vertiefungsseminar
Konfliktmanagement: **23.-24.03.2019**
wingwave® Vertiefungsseminar
Leadership: **13.-14.04.2019**
Lehrtrainer: Cora Besser-Siegmund,
Harry Siegmund, Lola A. Siegmund

Konstanz/München/ Willich/Paris/Mallorca

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: **Konstanz: 28.-31.03.2019**
München: 25.-28.04.2019 + 20.-23.06.2019
22.-25.08.2019 + 17.-20.10.2018,
28.11.-01.12.2019
Willich: 21.-24.03.2019
Paris: 09.-12.05.2019 + 19.-22.09.2019
Mallorca: (Deutsch/Französisch)
25.05.-01.06.2019
Vertiefungsseminar Change Coaching:
02.-03.05.2019
Vertiefungsseminar Leadership:
04.-05.05.2019
Lehrtrainer: Reinhard Wirtz

Norden/Nordseeküste/ Düsseldorf

Gabriele Lönne Mental Guard®ACADEMY
Thünerweg 11, 26532 Großheide
Tel. +49 4936 8458, Mob. +49 178 786 27011
www.loenne.info, kontakt@loenne.info
Termine: wingwave®-Vertiefungsseminar
„Intrinsische RESILLENZ“
Nordseeküste: 11.-12.05.2019
Düsseldorf: 12.-13.10.2019
Lehrtrainerin: Gabriele Lönne

Coinsins/Basel/ Zürich (Schweiz)/ Stuttgart/Wiesbaden

Roger Marquardt, St. Johannis-Vorstadt 71,
CH-4056 Basel, Tel. +41 61 3614142,
info@coaching-basel.com,
www.coaching-basel.com
Termine: **Coinsins: 15.-18.08.2019**
Basel: 28.11.-01.12.2019
Zürich: 27.02.-02.03.2019,
19.-22.06.2019 + 28.-31.08.2019
Stuttgart: wingwave®-Vertiefungsseminar
„Imaginative Familien- und
Systemaufstellung“: **05.-07.04.2019**
Wiesbaden: „Gemeinsam bin ich start –
wingwave und das innere Team“:
11.-12.05.2019
Lehrtrainer: Roger Marquardt

Zürich/Aarau (Schweiz)/Bern

Dr. Ohnesorge Institut GmbH,
Ibelweg 18a, CH-6800 Zug,
Tel.+41 41 7632839,
office@dr-ohnesorge-institut.com,
www.dr-ohnesorge-institut.com
Termine: **Zürich: Je 2x2 Tage modular:**
13.-14.04.2019 Modul 1,
04.-05.05.2019 Modul 2
Aarau: Block 08.-11.08.2019
wingwave®-Vertiefungsseminar:
Bern: Je 2x2 Tage modular:
23.-24.11.2019 Modul 1,
07.-08.12.2019 Modul 2
Zürich: Wingwave®-Vertiefungsseminar:
„Leadership und Organisationsaufstellung“:
21.-22.09.2019
Lehrtrainerin: Dr. Doris Ohnesorge

Zürich (Schweiz)

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

Termin: **20.-23.06.2019**
Lehrtrainer: Arpito Storms

Vertiefungsseminare für wingwave-Coaches zu folgenden Themen:

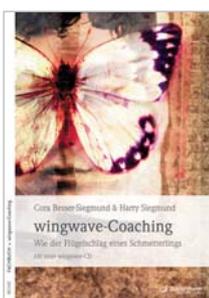
- Imaginative Familienaufstellung
- Imaginationsverfahren
- Timeline-Coaching
- Organisations- und
Themenaufstellung
- Work-Life-Balance
- Performance- und
Präsentationscoaching
- Energetische Psychologie
- Business Coaching
- Emotionale Intelligenz
- Coaching für Kinder
und Jugendliche
- Sportcoaching
- Euphorie-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



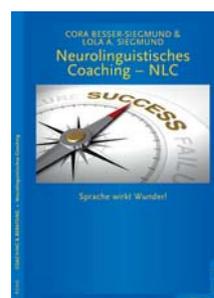
€ 20,-
ISBN 978-3-95571-785-8



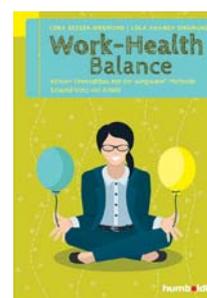
€ 25,-
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 23,-
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 26,-
ISBN 978-3-95571-446-8



€ 19,99
ISBN 978-3-86910-515-4



€ 50,-
ISBN 978-3-87387-759-7



WORIN BIST DU RICHTIG GUT?

Das ist wichtig zu wissen. Denn darüber kannst du auch ein richtig gutes Buch schreiben.

VON **BARBARA BUDRICH**

Ein Sachbuch kann Trainern, Coaches und Beratern helfen, sich am Markt als Experten zu positionieren – jedenfalls, wenn es die eigene Expertise untermauert und im angemessenen Rahmen veröffentlicht wird. Wie findest du heraus, wofür du die Expertin, der Experte bist? Und wo soll dein Buch am besten erscheinen?

Allzu oft halten wir unsere großen Stärken für selbstverständlich und

wundern uns gelegentlich darüber, dass andere Menschen uns wiederholt nach unserem „Geheimnis“ fragen: „Wie machst du das?“ Oder: „Woher kannst du das?“ Oder es gibt Dinge, die uns einen Heidenspaß bereiten, während andere diesen Aufgaben mit Widerwillen nachgehen. Du hingegen fühlst ein freudiges Kribbeln im Bauch und merkst kaum, wie die Zeit verfliegt. Dies sind gute Indikatoren dafür, in welchen Bereichen du dich als Experte, Expertin positionieren kannst. Dazu

gibt es noch mindestens zwei weitere Dinge zu beachten.

Rote Rosen. Und anderes.

Erstens sollte das Expertenfeld zwar Freude bereiten, es muss jedoch nicht der ewige Rosengarten sein. Als „professioneller Experte“ wird auch dann hervorragende Arbeit von dir erwartet, wenn es einmal keine roten Rosen regnet. Und du kannst auch für ein Feld Experte sein, in dem es Ecken gibt, die du nicht so richtig liebst.

Verlage freuen sich über durchdachte Angebote.



Nach meiner Erfahrung gehören zu jedem Bereich auch langweilige Dinge oder Dinge, die nerven können.

Zweitens solltest du mit deiner Expertise Geld verdienen können – und zwar ausreichend viel Geld, um davon leben zu können. So hätte ich in jungen Jahren gern die Reiterei zum Beruf gemacht. Doch wurde mir klar, dass ich andere Bereiche professionell besser als den Pferdesport betreiben konnte, und ich entschied mich für das Reiten als Hobby.

Wähle also mit Bedacht aus deinem Fundus an Kompetenz und Wissen. Schau in dein Portfolio:

- Zu welchen Themen hast du bereits Angebote?
- Was hast du in Planung, weil es vielversprechend ist?
- Welcher Bereich läuft am besten?

Publiziere zu deinen erfolgreichen Themen; so positionierst du dich an der Stelle mit der größten Nachfrage als Experte. Damit nutzt du den größten Hebel. Diese Hebelwirkung lässt sich noch verstärken, indem du den richtigen Verlag findest.

Der richtige Partner

Als Verlegerin empfehle ich – wenig überraschend – die Veröffentlichung bei einem Verlag. Allerdings nicht zwingend. Du kannst dein Buch auch allein auf die Welt bringen: im Self-Publishing. Angebote dazu findest du im Internet. Oder du veröffentlichst dein Werk über deine eigene Webseite. Das bietet sich aber nur dann an, wenn du mit der Reichweite deiner Website zufrieden bist.

Erwartest du hingegen mehr Reichweite für dein Buch sowie Beratung zu rechtlichen Fragen und Unterstützung bei der Gestaltung und im zielgruppenspezifischen Marketing, brauchst

du einen Verlag als Partner. Um ihn zu finden ist es vermutlich am besten, sich an einem ruhigen Nachmittag zur Recherche im Netz zurückzuziehen. Such dir einen Verlag, der ähnliche Bücher veröffentlicht, wie das von dir geplante. Es sollten Bücher sein, die dir von der Thematik und Anmutung her gefallen. Schließlich sollst du dich mit deinem Buch in diesem Umfeld wohlfühlen. Der Verlag wünscht sich von deinem Buch, dass es in sein Programm passt. Denn er vermarktet am liebsten möglichst viele Titel aus seinem Programm zugleich.

Du solltest den Verlag mit aussagekräftigen Unterlagen ansprechen – es muss nicht direkt das komplette Manuskript sein; eine Projektvorstellung kann für den ersten Kontakt ausreichen. Einen Leitfaden dafür kannst du auf <https://inspirited.de/inspirited-experts/> herunterladen. Verlage freuen sich, wenn ihnen durchdachte und passende Projekte angeboten werden. Lass dich also nicht durch falsche Bescheidenheit von der Kontaktaufnahme abhalten.

Und als ersten Schritt denk nach: Worum bist du richtig gut als Profi? ◀◀



Zur Autorin

Barbara Budrich

Verlegerin, Übersetzerin, Publizistin und Buchautorin („Schreib dich an die Spitze“, budrich Inspirited, 2016).

www.barbara-budrich.de

Haben Sie Lust zu schreiben?

Sie arbeiten im Bereich Training, Coaching und Beratung mit Menschen und haben ein Thema, für das Sie „brennen“? Schreiben Sie uns!

Sie haben vielleicht sogar bereits einen Artikel verfasst, der gut in die **PRAXIS KOMMUNIKATION** passt? Teilen Sie mit unserer Leserschaft Ihre Erfahrungen!

Zeigen Sie sich mit Ihrer Expertise – wir freuen uns über interessante Themen, Impulse und auf Sie als Autorin/Autor.

Wichtig ist, dass Ihr Thema für unsere Leserinnen und Leser einen Nutzen für die tägliche Arbeit, neues Wissen und einen Anreiz zum Weiterdenken bietet. Wir lieben starke Inhalte und vermeiden Reklame.

Unter www.junfermann.de finden Sie im Bereich „Zeitschriften“ den Themenplan für 2019.

Redaktionell haben wir immer eine gewisse Vorlaufzeit. In unserer Chefredakteurin Regine Rachow finden Sie eine professionelle Begleitung.



Rufen Sie Regine Rachow an unter 03860 – 50 28 66 oder schreiben Sie ihr eine E-Mail an rachow@junfermann.de.



WIE JETZT?!

Wie wir uns zwischenmenschlich einen emotionalen Aufschub verschaffen.

VON GISELA UND
HERBERT RUFFER

Theo (Name geändert), Mitte 40, Beamter, wurde im letzten Jahr zweimal „gesundheitlich gebeutelt“, wie er es ausdrückte, durch einen Halswirbelvorfall und eine Thrombose im Arm. Nun befindet er sich im betrieblichen Eingliederungsmanagement, musste sich einem Bereichswechsel beugen, wo die Arbeit „aufsichtintensiver“ ist, „noch mehr Stress verursacht“ und „überhaupt keinen Spaß mehr macht“.

Im Coaching kommt raus, dass sein Vorgesetzter Druck ausübt und Theo mit Gegendruck, mit passiver Ag-

gression, reagiert. D. h. er sperrt sich, mauert und bockt – und schimpft sich bei anderen aus. Bei seinen Kollegen hat er den Ruf eines Sonderlings, weil er oft viel zu rasch und ohne Not contra gibt, dagegenhält, protestiert und voreingenommen ist. All das mit großer Zurückhaltung und durchaus freundlich.

Theo leidet offensichtlich an „Aggressionsverstopfung“, wie wir das nennen. Aggression ist im Grunde Lebensenergie. Das lateinische Wort *aggredi* bedeutet, an etwas oder jemanden heranzutreten und die Sache anzupacken bzw. anzugreifen. Findet diese positive Energie keinen Weg, gerät das Leben aus dem Tritt.

Im Verlaufe des Coachings machen wir uns ein genaueres Bild von seiner Persönlichkeit, von seinen Stärken und auch Ängsten. Wir schauen, was Theo als Nächstes an Unterstützung bei seiner betrieblichen Eingliederung braucht. Denn Theo möchte zurück in seinen alten Arbeitsbereich, auch wenn das Einschränkungen bedeuten sollte.

Wir fragen ihn zum Beispiel nach „Fehlermeldungen“ durch Kollegen und Vorgesetzte. Theo erinnert sich an diverse Beschwerden über seine Voreingenommenheit und auch daran, dass Kollegen wegen seiner unrealistischen Ansprüche protestierten. Ein Vorgesetzter monierte, bei Theo sei immer

mit einer Gegenrede zu rechnen. Wie ließe sich eine Kommunikation zu Themen, in denen Theo nicht gleich zustimmen könnte, künftig etwas friedfertiger, „geschmeidiger“ gestalten? Wie müssten künftig zwischenmenschliche Begegnungen aussehen, mit der beide Seiten zufrieden sind? Und was sollen diese leisten können?

Im Coaching merkten wir schon, dass Theo oft viel zu schnell mit seinen Schlussfolgerungen ist und sich innerlich gegen etwas aufrüstet, das gar nicht gemeint ist. Wir bieten ihm eine Formel an, die zu einer wichtigen Frage im Leben werden kann: „Wie jetzt?!“ Oder anders formuliert: Entschuldigen Sie bitte, wie war das gemeint? Habe ich Sie richtig verstanden, dass ...? Oder: Wie meinten Sie das gerade?

Eine simple Frage kann der Schlüssel zu tieferem Nachdenken, zu Auf-

klärung und Klarstellung sein, eine Basis für Verständigung und gegenseitiges Verständnis. Zudem gibt es eine erwünschte Nebenwirkung: Das Tempo wird rausgenommen und das Gespräch verlangsamt. Das ist notwendig, denn das Gehirn verarbeitet Neues deutlich langsamer als Bekanntes, und so können wir der Gefahr von voreiligen Schlüssen und Vorurteilen entgehen. Wir können die Dinge länger in der Schwebe halten und sind weit davon entfernt, anderen böse oder unehrenhafte Motive zu unterstellen. Die stimmen meist auch nicht!

Nach etwas praktischer Übung im Rollenspiel ist Theo gewillt, im nächsten Gespräch mit seinem Vorgesetzten das „Wie jetzt?!“ anzuwenden.

Später erzählt er: „Als ich zu hören bekam, dass mein Chef sich nicht mehr vorstellen könne, mich in mei-

nem früheren Bereich einzusetzen, fragte ich: ‚Wie jetzt?! Wollen Sie sagen, dass ich meine Fähigkeiten eingeübt habe und dort nicht mehr zu gebrauchen bin?! Oder wie meinten Sie das gerade?‘“ Daraus habe sich ein intensives Gespräch ergeben, bei dem er sich gut verstanden fühlte. Mit dem Ergebnis können beide Seiten zufrieden sein. ◀◀



© Alexey Testov

Zu den AutorInnen
Gisela und Herbert Ruffer
 Coaches, Autoren,
 Heilpraktiker für Psycho-
 und Paartherapie in
 Landshut und Pastoren a. D.
www.beziehungsingenieure.net

Flipcharts ansprechend und einfach gestalten ...



Der Tagesworkshop zum Bestseller Buch

- 17.04. Stuttgart
- 25.04. Köln
- 30.04. Berlin
- 07.05. Hamburg
- 15.08. Köln
- 16.08. Köln (Aufbaukurs)

Infos und weitere Termine unter www.flipchart-coach.de

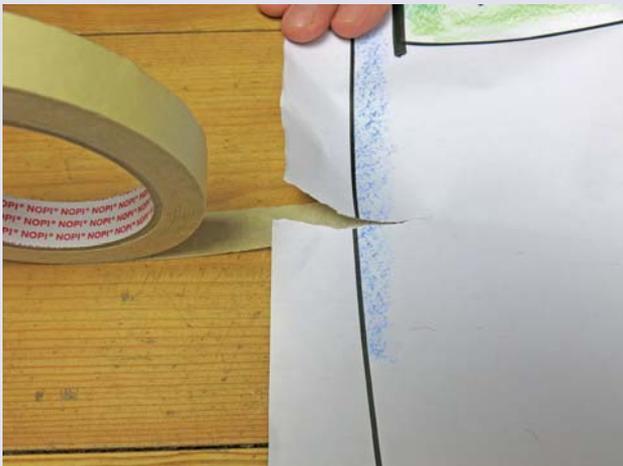
VON DER ROLLE

Kleiner Einsatz – große Wirkung: Kreppklebeband unterstützt uns unkompliziert in vielen Situationen

VON **AXEL RACHOW** UND **JOHANNES SAUER**

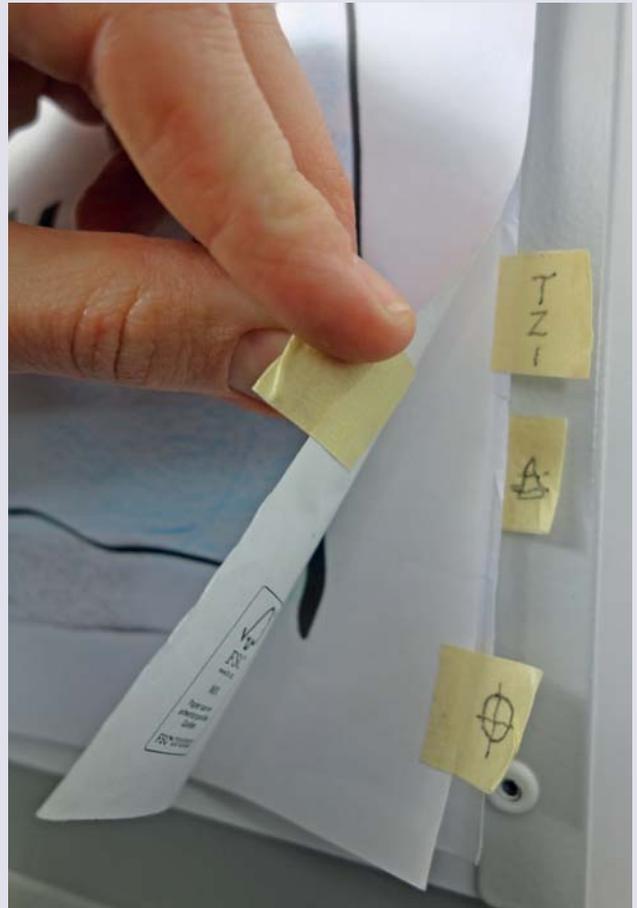
Eine Rolle Kreppklebeband ist fester Bestandteil eines jeden Moderationskoffers. Schon so manche Situation ist dadurch gerettet worden.

Risse und Löcher reparieren



Wenn dasselbe Chart mehrfach im Einsatz ist, entstehen beim Auf- und Abhängen Schäden. Diese lassen sich leicht beseitigen.

Vorbereitete Charts schnell finden



Ein weiterer hilfreicher Trick mit Kreppklebeband: Dank Markierungen aus Kreppklebeband finden Sie die passenden Charts auf Anhieb. Notieren Sie sich durch Kürzel auf der Markierung um welches Chart es sich handelt! So finden Sie sich einfacher zurecht.

Zusätzlichen Platz schaffen

Aus dem Klebeband kann man rasch eine „Klebeschlange“ rollen, um Moderationskarten oder Bilder an der Wand zu befestigen.



Und so geht's: Rollen Sie das Klebeband auf die gewünschte Länge ab (Foto A). Mit einer schwungvollen Drehung der Rolle verzwirbelt sich das Band und wird zu einem rundum klebenden Streifen – ähnlich einem „Fliegenfänger“ (Foto B). Die „Klebeschlange“ kann zum Anbringen von Moderationskarten oder für Flipchartpapier verwendet werden (Foto C).

© Gülten Hmidanoglu



Zu den Autoren

Axel Rachow

ist Trainer, Moderator und Autor zahlreicher Sachbücher zur Seminargestaltung.

© Martin Dietrich



Johannes Sauer

ist als Dozent und Visualisierungstrainer deutschlandweit gefragt und im Einsatz.

Ihr gemeinsames Fachbuch „Der Flipchart-Coach“ (2016, managerSeminare) ist Branchenbestseller und zählt jetzt schon zum Standardwerk im Trainingsbereich.

www.flipchart-coach.de

Leute, das Glas ist halb leer!

Es gibt so viele Gründe sich Sorgen zu machen. Allein unsere Sterblichkeit! Denken wir jeden Tag daran, dann lernen wir das Leben besser zu schätzen. Diese Variante von *Memento mori* legt uns Svend Brinkmann im zweiten seiner sieben Schritte nahe, mit denen wir dem Selbstoptimierungswahn entkommen sollen: „Fokussieren Sie sich auf das Negative in Ihrem Leben“. Nicht weil das Negative so schön sei. Sondern aus Opposition dem Zwang gegenüber, stets auf das Positive zu schauen. „Die Freiheit, sich über etwas zu beklagen, erwächst aus der Fähigkeit, der Realität in die Augen zu blicken ...“ Das klingt plausibel. Und ich bin aufgeklärt genug zu wissen, dass auch die anderen Schritte, zu denen uns der Autor anleitet, vernünftig und heilsam sein können, z. B.: „Hören Sie auf, in sich selbst hineinzublicken“, „Setzen Sie den Neinhut auf“, „Feuern Sie Ihren Coach“.

Wie man sich mit sich selbst abfindet

Brinkmann fühlt sich offenkundig von der Selbstfindungsindustrie genervt. Sein Buch handele deshalb, wie er eingangs schreibt, „nicht davon, wie man sich selbst findet, sondern davon, wie man sich mit sich selbst abfindet“. – Ein vernünftiges Anliegen, das übrigens sehr viele zumindest mir bekannte Vertreter der vom Autor inkriminierten Branche in der Arbeit mit ihren Klienten verfolgen. Immerhin beruhigt es zu lesen, dass der Autor nicht rundweg jeden Blick nach innen ablehnt, sondern durchaus „wahre innere Kontrolle“ kennt, er nennt sie Integrität. Alles in allem also ein nützliches Buch. Und ist es nicht schön, einem Trend etwas entgegenzusetzen, der so sehr ins Extrem schlägt, wie der Selbstoptimierungswahn im Zeitalter von *Change* und *Industrie 4.0*? Ja, ist es. Nur schade, wenn es dann ins andere Extrem geht. In einem Ratgeber, der seinen Ideen-

gehalt erklärtermaßen aus der Antike (Stoizismus) schöpft, der berechtigte Kritik am Zustand der Gesellschaft üben möchte und auch am eigenen Fach (bzw. am Nachbarfach, nämlich an der Positiven Psychologie), in einem Ratgeber also, der letztlich überzeugen will, stört es mich enorm, von persönlichen Querelen des Autors mit Kollegen zu lesen. Auch wenn dies, wie angekündigt, „anekdotisch“ geschieht. Da wünschte ich mir etwas mehr publizistische Redlichkeit.

Trotz alledem: Es gibt sie noch, die inneren Prozesse

Kommen wir zum Gegenprogramm. „Konflikte werden auf einmal gelöst, Manager werden teamtauglich, und all das mit ‚exotisch‘ wirkenden Methoden, die aber vor allem darauf hindeuten, dass innere Prozesse in Gang gebracht werden, die Ressourcen freisetzen ...“. Das schreibt Hansjörg Znoj für das Vorwort des Bandes „Konfliktlösung ohne Gericht“, den Adrian Schweizer und Marcus Hehn herausgegeben haben. Wir erfahren es dann anhand von 25 Fallgeschichten, die der Band aus der Mediation versammelt: da werden Konflikte begleitet um Immobilien, um Großbauprojekte, Familienunternehmen, interkulturelle Projekte und es geht auch um Coaching. Band 1 („Grundlagen und Methoden“) und 2 („Juristische und nicht-juristische Ansätze“) – auch die mit einigen Fallbeispielen – werden laut Herausgeber im Sommer erscheinen.

Hansjörg Znoj, Professor für Klinische Psychologie, erstaunt die Vielfalt und der Reichtum der angewandten Techniken. Die Sprache von Mediatoren und Coaches ist ihm als akademischem Psychologen weitgehend unbekannt. Und ganz in der Tradition von Klaus Grawe (1943–2005), mit dem er einst zusammenarbeitete, fragt Znoj nach der „Evidenz der Wirkweise“, die in den Fallgeschichten ja nicht systematisch wissenschaftlich fundiert ist, sondern sich am individuellen Erfolg zeige. Ist die Vorgehensweise deshalb „unwissenschaftlich“?

„Ja und nein“, sagt Znoj. Ja, weil sie eben nicht in randomisierten Studien nachgewiesen sind. Und er fügt eben auch hinzu, dass solche vielleicht denkbar wären, doch letztlich nicht praktikabel. Znoj macht deutlich, dass es unredlich wäre, die Methoden als „unwissenschaftlich“ und deshalb als untauglich zu bezeichnen. „Dekonstruiere“ man die im Band geschilderten Vorgänge, zeige sich, dass sie „sehr wohl kompatibel“ seien mit einem wissenschaftlichen Vorgehen. Die von Grawe und jüngst auch von Gerhard Roth geschilderten Wirkfaktoren seien auch dort anzutreffen. Machen wir uns also so viele Sorgen, wie wir wollen. Coach und Mediatorin können wir, sofern sie diesen Kriterien entsprechen, getrost wieder beauftragen. [Regine Rachow](#) ◀



Pfeif drauf!

Schluss mit dem Selbstoptimierungswahn
Svend Brinkmann
Knauer 2018 | 14,99 €



Konfliktlösung ohne Gericht – Wirtschaftsmediation, Coaching, Nachhaltigkeit

Band 3: 25 PraktikerInnen berichten
Adrian Schweizer, Marcus Hehn (Hrsg.)
Berliner Wissenschafts-Verlag 2019 | 35,00 €



Einsamkeit

Die unerkannte Krankheit
Manfred Spitzer
Droemer 2018 | 19,99 €

Allein zu sein heißt nicht zwangsweise einsam zu sein. Manfred Spitzer

differenziert feinfühlig zwischen sozialer Isolation, dem Alleinsein und dem Gefühl der Einsamkeit. Er nennt Gründe für das Empfinden von Einsamkeit: die Tendenz zur Individualisierung, narzisstische Persönlichkeitsstrukturen, die Urbanisierung, auch das permanente Geplapper in den

sozialen Medien. Spitzer führt umfangreiche Forschungsergebnisse und Statistiken an. Das erschwert teils den Lesefluss, lässt seine Kommentare jedoch fundierter erscheinen als die bloße Meinung eines öffentlichkeitswirksamen Neurowissenschaftlers.

Einsamkeit und Schmerz hängen eng zusammen, betont Spitzer. Die Gehirnaktivitäten ähneln sich bei beiden. So wundert es nicht, dass Menschen, die sich einsam fühlen,

oft auch unter körperlichen Schmerzen leiden. Einsamkeit fördere Infektionskrankheiten, Bluthochdruck, Herzinfarkt, Krebs oder psychische Leiden. Spitzer geht noch weiter: „Einsamkeit ist der Killer Nummer eins.“ Weil sie unserer Widerstandsfähigkeit schadet und das Immunsystem schädigt. Und sie wirkt epidemisch: Einsamkeit ist ansteckend, betont Spitzer. Sie muss aber kein Schicksal bleiben. Und so stellt der Autor Wege aus der Einsamkeit vor, die zum Repertoire auch von Coaches und Beratern zählen sollten, etwa Naturerleben, soziales Engagement, Bewegung. **Horst Lempert** ◀



Weil Worte wirken

Wie Arzt-Patienten-Kommunikation gelingt
Regine Heiland
Kohlhammer 2018 | 39,00 €

Achtung, gleich piekst es! heißt es oft in der Praxis vor der Grippe-Impfung oder im Labor vor der Blutabnahme. Empfindsame Gemüter zucken da schon einmal zusammen. Mit Recht, wie ich bei Regine Heiland lese. Sie zitiert in ihrem aufschlussreichen Buch eine Studie, wonach die Warnung vor einem Reiz noch größere Schmerzen bzw. Angst hervorruft. Das liegt an der Negativsuggestion: Gleich tut es

weh; nur ein kleiner *Stich*; können Sie *Schmerzen* aushalten? Besser sei es, ein inneres Bild zu einem Sinnesreiz anzubieten, z.B. die Biene zu einem Stich. Und verbal den Schritt zur Heilung anzubieten. Es ist ja gleich vorbei.

Natürlich: Der Zeitdruck für das medizinische Personal ist real. Doch gute einfühlsame Gespräche seien nicht unbedingt lange Gespräche, schreibt Regine Heiland, sondern nur „gut geführte“. Wie das geht, behandelt das Buch für den ärztlichen Alltag, gleich-

viel ob Haus- oder Facharztpraxis, Klinik, Hospiz oder Seniorenheim. Wie erkläre ich die Wirkweise eines Medikaments, wie vermittele ich eine bedrohliche Diagnose, wie behandle ich „schwierige“ Patienten? Dabei helfen die wunderbaren Modelle der Hamburger Kommunikationspsychologie für eine Klärung nach innen und außen, und Regine Heiland nimmt sich Zeit, ihre Leser ein Stück bei dieser Klärung zu begleiten, um ihnen dann diverse Gesprächstechniken zu vermitteln. All das mit viel Platz zum Üben. Solange es noch kein Grundlagenwerk des Medizinstudiums ist, sollte es eines der ärztlichen Fortbildung sein! **RR** ◀



Die Kunst einfache Lösungen zu finden

Christian Ankwitsch
rowohlt 2018 | 18,00 €

„Einfache Lösungen sind – einfach“, schreibt Christian Ankwitsch. Und

genau deshalb beachten wir sie nicht, nehmen sie nicht ernst und erkennen weder ihre Eleganz noch ihre Klugheit. Was da zu tun ist, zieht sich als gute Tipps wie ein roter Faden durch das neue Buch des Autors, ein Meister der Provokation. Hier eine Auswahl: Beschäftige dich möglichst we-

nig mit deinem Problem; sag, was du dir wünschst; vertrau deinem miesen Gefühl; denk daran, dass jede Lösung eine Störung ist. Mir begegnen, ganz nach Ankwitsch-Tradition, jede Menge alltäglicher Beispiele. Das streitende Paar, das die Bettseite wechselt, um einfach einmal eine neue Perspektive einzunehmen. Auch das Verrücken der Möbel schafft eine neue Arbeitsatmosphäre. Ankwitsch ist Pragmatiker, seine Empfehlungen

sind zuweilen erschreckend einfach. Das wirkt durchaus therapeutisch. Als Leser frage ich mich dann: Soll das wirklich so einfach sein?

Ja – ein Versuch lohnt sich. Schwerer machen können wir es uns dann immer noch. Und manchmal ist es gar nicht erstrebenswert, sein Problem gänzlich los zu werden. Wie wir aus der Coachingpraxis wissen, kann es einem durchaus auch einen (verdeckten) Gewinn verschaffen. So endet das Buch mit der Ehrenrettung eines verpönten Zustands: „Mit Problem hätte ich weniger ein Problem als so ganz ohne Problem.“ **HL** ◀



ANNETTE BAUER

**Systemischer Coach
WingWaveCoach**

Ich bin Coach für Vielbegabte und unterstütze dabei, das eigene Begabungsprofil als Schatz zu erkennen. Diesen Weg bin ich als Vielbegabte selbst gegangen.

ARBEITSSCHWERPUNKTE:

- Versöhnung mit dem eigenen Begabungsprofil
- Blockaden bei Vielbegabten und Scannern
- Successteams. Gruppencoaching zur Zielerreichung
- Lösungsorientiert. WingWave. Provokatives Coaching. Coaching zur Zielerreichung

Annette Bauer

Krühstr. 52
50733 Köln

Tel.: 0163.89 45 701

Mail: mail@annette-bauer.com

WWW.ANNETTE-BAUER.COM
WWW.COACHCAMPKOELN.DE

annette bauer 
COACHING & TRAINING



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

**OOO BESSER
OOO SIEGMUND
OOO INSTITUT**

 wingwave®

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, Weimar oder Hamburg • Systemische Team- & Organisationsentwicklung • Supervision für Angehörige heilender/helfender Berufe (Petra D.) • Business-Training und -Coaching (Ralf D.)

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Str. 7 b

D-99425 Weimar

Tel. 03643 4989955

info@nlp-perspektiven.de

WWW.NLP-PERSPEKTIVEN.DE



DIRK W. EILERT

Seine Leidenschaft für nonverbale Kommunikation hat ihn zu dem gemacht, der er heute ist: Keynote-Speaker, Forscher und Entwickler der Mimikresonanz®-Methode. Als einer der führenden Mimik- und Körpersprache-Experten ist seine Expertise regelmäßig in Radio, TV und Printmedien gefragt. In seinen Trainings erleben Sie wissenschaftlichen Tiefgang gepaart mit einer unterhaltsamen Leichtigkeit. Tauchen Sie in seinem Podcast „Sehen, was Menschen nicht sagen“ in die faszinierende Welt der nonverbalen Kommunikation ein.

Eilert-Akademie

für emotionale Intelligenz

Frieda-Arnheim-Promenade 14

D-13585 Berlin

Tel. 030 235 99 38 – 0

INFO@DIRKEILERT.COM

WWW.DIRKEILERT.COM



DIRK W. EILERT

100% WAHRNEHMUNG



DR. FRANK GÖRMAR

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

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

EXPLORERS' AKADEMIE IM KLOSTER ILBENSTADT:
Ausbildungsreihen: Practitioner, Master, Coach, Master-
Coach, Trainer, DVNLP, Systemischer Business-Coach,
Emo-Code-Coach, Wingwave-Coach, Business-Coach,
Teamcoaching, Dialogos, Großgruppenprozesse,
Führungskräftecoaching

Systemischer COACH Start	17.–19.05.2019
Wingwave COACH	23.–26.05.2019
NLP Practitioner, DVNLP Start	15.–20.06.2019

**EXPLORERS' Akademie für Kommunikation,
Coaching und Führung**

im Kloster bei Frankfurt/M.

Tel.: 069 48005638

info@explorers-akademie.de

EXPLORERS-AKADEMIE.DE



GUENTHER P. HANSEN

**Personalberater
Buchautor
Lehrtrainer DVNLP
Certified Businessstrainer**

WISSEN, WIE ES GEHT.

Mit unseren praxisnahen NLP-Ausbildungen und Seminaren
wissen Sie stets, worauf es wirklich ankommt. Lernen Sie bei
einem Experten für Recruiting, Kommunikation und Führung
und erfahren Sie den Unterschied, der den Unterschied macht.

NLP-

AUSBILDUNGEN:

- Practitioner
- Master
- Trainer

SEMINARE:

- Recruiting
- Leadership
- Neuro-Linguistik

COACHING:

- Karriere
- Onboarding
- Veränderungen

NLP  **ademie Kiel**

Küsterstraße 1-3 | 24103 Kiel

Fon: 0431 7201431

info@nlp-kiel.de

www.nlp-kiel.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
- Akademische Zertifikatslehrgänge in
Koop. mit der Steinbeis+ Akademie
- 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

institutkutschera
Kommunikation in Resonanz

CLAUDIA LICHTENBERG

Seit über 10 Jahren gehöre ich
zum Team von Dr. Gundl Kutschera
und begleite als Lehrtrainerin
und Lehrcoach die Ausbildungen
in Deutschland.

Institut Kutschera Deutschland befindet
sich in Geisenheim im Rheingau.

Wie in jedem Jahr, starten wir im
Herbst die neuen Ausbildungsdurch-
gänge und unsere Seminarreihe
zur Persönlichkeitsentfaltung.

MEINE SCHWERPUNKTE

liegen neben der Ausbildung auf
Stressmanagement und Resilienz.
Hierbei begleite ich Einzel- und
Teamprozesse im beruflichen und
privaten Kontext.

Institut Kutschera Deutschland

Winkeler Straße 100 b

65366 Geisenheim

Tel. + 49 6722 9380381

office.de@kutschera.org

WWW.KUTSCHERA.ORG



institutkutschera
Kommunikation in Resonanz



ANJA MÝRDAL

**Unternehmer-Beraterin
Lehrcoach, DVNLP e. V.
Lehrtrainerin, DVNLP e. V.
Div. Zusatzqualifikationen**

Ich begleite Sie mit
Hard Facts & Soft Skills
zu Ihrem Erfolg.

MEINE SCHWERPUNKTE:

- Moderation (Strategie, Team oder ähnl.)
- Coaching
- Training
- Ausbildungen (NLP, Trainer & Coach)

Anja Mýrdal Strategien für Unternehmer

Ahlsdorfer Weg 8
D-27383 Scheeßel
Tel.: 0171 7875712
info@anjamyrdal.de

WWW.ANJAMYRDAL.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 Trainerporträt dabei sein?

Kontaktieren Sie

Simone Scheinert
Tel.: 05251-1344 23
E-Mail: scheinert@junfermann.de

Der Anzeigenschluss für Ausgabe 2 ist der 25.03.2019.



www.asanger.de



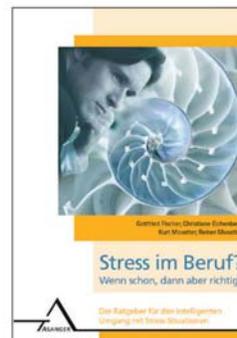
Gerd Weninger **Stresskontrolle und Burnout-Prävention**

Lesebuch und Praxisleitfaden für
Gestresste und Erschöpfte und
alle, die ihnen helfen wollen
180 S. mit farbigen Abb.,
2. Auflage, 19,- €
ISBN 978-3-89334-562-5

Dieses Buch gibt Betroffenen Impulse zur Selbsthilfe und zeigt Coaches und Therapeuten das vielfältige Spektrum der Interventionen auf. Der Leser erfährt, wie es trotz aller Schwierigkeiten gelingen kann, neues Verhalten einzüben, bis es zu einer (lieben) Gewohnheit wird und keine Gefahr mehr besteht, in das alte, burnoutfördernde Verhalten zurückzufallen.

„Dass dies weder mit dem drohenden Zeigefinger, noch mit dem allzu vereinfachenden ‚Tu das‘-Rezeptbuch erfolgt, macht das Handbuch zu einem wichtigen Ratgeber bei der Auseinandersetzung mit den ‚Volkskrankheiten‘ Stress und Burnout.“ (Lehrerbibliothek)

„Das Lesebuch ist klar gegliedert, verständlich und prägnant geschrieben und mit vielen Merk- und Beispielkästen illustriert.“ (Prof. i. R. Dr. Sven Tönnies, Univ. Hamburg)



Gottfried Fischer, Christiane Eichenberg, Kurt Mosetter, Reiner Mosetter

Stress im Beruf? Wenn schon, dann aber richtig!

Wege aus der Stress-Vermeidungs-
spirale. 3. Auflage, 170 Seiten,
50 Abb., 19,50 €
ISBN 978-3-89334-459-4

Leicht gerät man aus der Stressspirale in eine Stress-Vermeidungs-
spirale, die ihrerseits wieder zur Belastung wird. Dieser von einem
interdisziplinären Team (Psychologie, Medizin, Philosophie) verfaßte
Ratgeber weist dagegen einen dialektischen Weg, ungesunden Stress
zu vermeiden und dennoch die Herausforderungen unseres Arbeits-
lebens voll anzunehmen.

„Kann allen Menschen, die an den Auswirkungen von beruflichen Stresserscheinungen arbeiten wollen, empfohlen werden.“ (Deutsches Ärzteblatt)

„Es geht darum, die ... krank machenden Stressvermeidungsstrategien ... aufzugeben und stattdessen die Belastungen anzunehmen und sie in neue Bahnen zu lenken. Vor allem LehrerInnen werden in dem Ratgeber viele hilfreiche Anregungen finden.“ (Lehrerbibliothek)

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

NLP-AUSBILDUNGEN

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz®-Practitioner, Master und Trainer

Akademische Zertifikatslehrgänge in Koop. mit der Steinbeis+ Akademie

persönliche Kompetenz Zertifizierung EU / ISO 17024

Die Kutschera-Resonanz® Methode lehrt die Grundlagen für respektvolle, erfolgreiche Gesprächsführung, sich authentisch darzustellen, Zugang zu Ihren verborgenen Potenzialen zu finden und diese privat und beruflich zu leben. Erkenntnisse der Kommunikationstheorie und der Gehirnforschung werden praktisch angewandt.

Termine

Start Kutschera-Resonanz®-

Practitioner:

28.02.2019–21.03.2020

Wilfersdorf/NÖ (Österreich)

28.03.2019–21.03.2020

Wien (Österreich)

02.05.2019–21.03.2020

Linz (Österreich)

Start Kutschera-Resonanz®-Trainer:

11.04.2019–09.11.2019

Wien (Österreich)

Institut Kutschera GmbH

Tel.: +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Büro Deutschland:

Tel.: +49 (0) 6722 9380381

office.de@kutschera.org

Basic, Practitioner, Master, Trainer: Die neuen Angebote im perspektiven-Institut

Hochkarätige Ausbildungen bei den Autoren der neuesten NLP-Lehrbücher:

- NLP-Practitioner-Lehrbuch (Junfermann, 2016)
- NLP-Master-Lehrbuch (Junfermann, 2018)

Sie mögen langfristige Planung?

NLP Basic – Abenteuer NLP

- **im Westen: Köln (28.10.–01.11.2019)**
- **im Norden: Hamburg (24.–29.11.2019)**

Practitioner – Potenziale entfalten mit NLP

- **im Osten: Weimar, ab 18.10.2019**
- **im Norden: Hamburg, ab 23.01.2020**

Master – Durch innere Kraft zu Klarheit, Erfolg und Lebensfreude

- **ab 20.03.2020, Weimar und Ammoudia (Griechenland)**

Intensivausbildung zum Trainer (DVNLP)

Tun, was Du liebst – und damit ein gutes Einkommen erzielen

- **ab 04.12.2020, Weimar**

Zu allen Angeboten gibt es interessante Frühbucher-Rabatte.

Trainer

Dr. phil. Petra Dannemeyer

Ralf Dannemeyer

NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

perspektiven NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Straße 7b

99425 Weimar

info@nlp-perspektiven.de

www.nlp-perspektiven.de

NLP-Ausbildungen Akademische Zertifikatslehrgänge Steinbeiss+ Akademie

Diese Ausbildung richtet sich nach den Curricula des DVNLP e.V. und ist ausgerichtet auf die Wirtschaft.

Basiskurs

Practitioner

Coach

Termin

11.03.2019 alternativ 29.04.2019

– Start aller drei Kurse

Ich freue mich auf Sie.

Ihre Anja Mýrdal

Anja Mýrdal

Strategien für Unternehmer

Ahlsdorfer Weg 8

27383 Scheeßel

Tel.: 0171 7875712

info@anjamyrdal.de

www.anjamyrdal.de

NLP-Basic, DVNLP NLP-Practitioner, DVNLP inkl. Steinbeis-Zertifizierung* NLP-Master, DVNLP

Der Weg zu erfolgreicher Kommunikation, Selbstmanagement und Veränderung.

DVNLP-zertifizierte Ausbildung.

Termine

NLP-Basic, DVNLP:

29.04.2019–04.05.2019

NLP-Practitioner, DVNLP:

Start ab 24.10.2019

NLP-Master, DVNLP:

Start ab Herbst 2019

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

NLP-AUSBILDUNGEN/COACHING

Stuttgart

1.400,- € zzgl. MwSt. (NLP-Basic, DVNLP)
2.400,- € zzgl. MwSt. (NLP-Practitioner,
DVNLP/Steinbeis-Zertifizierung)
2.395,- € zzgl. MwSt. (NLP-Master, DVNLP)

Trainer

Ulrich Bührle
Karin Patzel-Kohler
Marita Bestvater

KRÖBER Kommunikation

Im Römerkastell
Naststraße 15A
70376 Stuttgart
Tel. 0711 722 333 90
office@kroebekom.de
www.kroebekom.de

*Zertifizierung durch KRÖBER Kommunikation und
Steinbeis-Zertifizierung

Diese Ausbildung ist ein Zertifikatslehrgang der
Steinbeis+Akademie**. Daher erhalten Sie bei erfolg-
reichem Abschluss zusätzlich zum Zertifikat von KRÖ-
BER Kommunikation das Steinbeis-Zertifikat. Ausge-
wiesen wird der Workload (studentischer Aufwand aus
dem sich ECTS errechnen lassen).

**In der Steinbeis+Akademie sind alle Zertifikatsleh-
gänge zusammengefasst. Es ist ein Unternehmen im
Verbund der Steinbeis-Hochschule Berlin.

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

wingwave Vertiefungsseminare

**23.–24.03.2019 wwV „Konflikt-
management“**

**13.–14.04.2019 wwV „Leadership
und Organisationsaufstellung“**

**18.–19.05.2019 wwV „Ressourcen-
Coaching“**

**23.08.2019 wwV „Mein Coaching-
Konzept“**

**24.–25.08.2019 wwV „Imaginative
Familienaufstellung, Reimprinting“**

Voraussetzung für die Teilnahme ist der
wingwave®-Coach. 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
info@besser-siegmund.de

NLP-Trainer IANLP (DVNLP)

Training in Leadership & ProzessSteuerung

- Ressourcenorientierte
Auftrittskompetenz
- Gruppendynamik und
Seminar-Design
- verbale und non-verbale
Prozesskompetenz

Termine

Teil 1: 03.–08.10.2019 in Zürich

Teil 2: 16.–21.03.2020 in Zürich

**Teil 3: 08.–13.06.2020, Seminar-
hotel Leuenberg bei Basel**

Kosten

CHF 4.800,- (€ 3.200,- für Euroland-
VerdienerInnen)

Trainer

Ueli R. Frischknecht
Regula Bolliger
Arpito Storms
und NLP Akademie Schweiz Trainerteam

NLP Akademie Schweiz

Buckstrasse 13
CH-8422 Pfungen
Tel. +41-52-315 52 52
info@nlp.ch
www.nlp.ch

Coaching

32. METAFORUM SommerCamp 2019 in Italien

Profitiere von der Möglichkeit, fach-
übergreifend drei Wochen lang intensiv
von- und miteinander zu lernen: Mehr als
50 Trainer und Referenten verschiedens-
ter Ansätze bringen in über 40 Seminaren
und Lehrgängen Gewohntes mit neuen
Impulsen zusammen.

Experten und Expertinnen aus den
Anwendungsfeldern:

- Schulen & Methoden der Entwicklung
- Wirtschaft, Beruf & Organisations-
entwicklung
- Intuitions- und Wahrnehmungs-
kompetenzen stärken

Sie alle finden im Kloster San Marco in
Abano zusammen – ihnen gemeinsam ist
eine ganzheitliche und systemische Sicht
auf den Menschen.

Wie in jedem Jahr wieder mit dabei: Dr.
Gunther Schmidt, Dr. Steven Gilligan,
Insa Sparrer u. Prof. Dr. Matthias Varga v.
Kibéd, Oliver Martin und Julia Andersch.
In 2019 erstmals auch Maja Storch und
Nora Bateson und viele mehr.

Termin

vom 22.07.–09.08.2019

in Abano Terme, nahe Venedig

Meta GmbH –

Integrative Kompetenzentwicklung

Klosterfelder Chaussee 2,
16348 Wandlitz

Tel.: (0)30 – 944 14 900

Fax: (0)30 – 944 14 901

info@metaforum.com

www.metaforum-sommerncamp.com

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

COACHING/WEITERE

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz®-Coach & -Fachcoach

In den 4 Aufbaumodulen à 3 Tage zum Kutschera-Resonanz® Fach Coach entwickeln Sie die Schlüssel- und Schrittmacherqualifikationen und die Werkzeuge für das personen- und organisationszentrierte Intervenieren in den Bereichen: Gesundheit, Systeme und Kinder/Jugend/Eltern.

Start Kutschera-Resonanz®-Fachcoach:

**Ki/Ju/El-Coach: 28.03.–20.10.2019
Wien (Österreich)**

**Gesundheitscoach: 23.05.2019–
14.03.2020 Wien (Österreich)**

**System-Coach: 04.04.2019–
14.03.2020 Wien (Österreich)**

Institut Kutschera GmbH

Tel.: +43 1 597 50 31
office@kutschera.org
www.kutschera.org

Büro Deutschland:

Tel.: +49 (0) 6722 9380381
office.de@kutschera.org

Ausbildung zum wingwave®-Coach Erfolge bewegen – Blockaden lösen – Spitzenleistungen erzielen

Das besonders gut beforschte Kurzzeit-Coaching.

Termine

**04. – 07.04.2019
13. – 16.06.2019**

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

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0
info@besser-siegmund.de

Positive Psychology Coaching mit Robert Biswas-Diener

Robert Biswas-Diener, Pionier im Positive Psychology Coaching und bekannt für seine innovativen Ansätze kommt zum 3. Mal nach Deutschland!

Er wird wieder provokante Thesen aufstellen, diese exzellent wissenschaftlich begründen und etablierte Vorgehensweisen kritisch hinterfragen. So können Sie als Coach, Trainer oder Führungskraft Ihren Horizont erweitern und neue, bereichernde Perspektiven finden.

Seminarsprache ist Englisch. Durch simultane Übersetzung ins Deutsche per Kopfhörer geht keine wertvolle Seminarzeit verloren und Sie können zwei Tage einen Trainer erleben, der permanent im Flow ist!

Termin

**29.–30.06.2019
83043 Bad Aibling bei München**

Early Bird € 430,- bis 31.03.2019

Inntal Institut

Dr. Daniela und Claus Blickhan

Tel.: +49 (0)8031 50601
mail@inntal-institut.de
www.inntal-institut.de/Biswas-Diener

Theater-Skills für Trainer und Coaches

- Über 70 Spiel-Ideen und Improvisations-Übungen

- Impro-Theater: Spontan und authentisch
- NLP Formate und Interaktive Aufstellungen kombiniert mit Theater
- Achtsamkeit und Präsenz durch Wahrnehmungstraining
- Körperbewusstsein schulen mit Embodiment
- Didaktisches Instrumentarium zur Anleitung von Theaterarbeit

Termin

**12.04.2019–16.02.2020 in Böblingen
6 x 3 Tage**

2.160,- € (Förderung mögl.)

Kursleitung

Klaus Frommer-Eisenlohr, Lehrcoach u. -Trainer DVNLP, Theaterpädagoge BuT

Tübinger Akademie für Weiterbildung

Tel.: 07121 600131
info@tuebingener-akademie.de
www.tuebingener-akademie.de

Weitere

Ausbildung SocialMediator® mit Lizenz – einmalig in Deutschland

Social Mediator ist die soziale Entsprechung zum Wirtschaftsmediator. Er kommt vor allem in sozialen Berufen wie auch bei betrieblichen und privaten Konflikten zum Einsatz. Grundlage der Ausbildung ist die GFK – Gewaltfreie Kommunikation. Der SocialMediator erlernt zahlreiche Methoden, um seine Kompetenzen in unterschiedlichen Konfliktsituationen auch außerhalb der Mediation einzusetzen.

Diese Ausbildung incl. der Module berechtigt zur Lizenzierung zum Mediator BM®. Sie umfasst 120h aufgeteilt in

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

WEITERE

mehrere Blöcke. Die Gebühren variieren je nach Ausbildungsort und starten bei 1000.– EUR (bei ESF Förderung).

Termine

Freiburg Juni – Oktober 2019

Nürnberg März – Juli 2019

Passau Mai 2019 – Feb 2020

Aufbaumodule zum lizenzierten Mediator / Mediatorin BM®:

Gruppenmediation, Familienmediation, Humor in der Mediation, Interkulturelle Mediation

Ausbilder

Thomas Jenrich

lizenzierter Mediator BM®

lizenzierter Ausbilder BM®

Viele weitere Infos und Anmeldung:

SocialMediator®

Tel.: 08504 957 89 04

mail@socialmediator.de

www.socialmediator.de

Familienaufstellung / Themenaufstellung / Systemische Aufstellungstage

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

Termine

**09.03.2019 Steinbach / Frankfurt
(Deutschland)**

**09.–11.05.2019 Geisenheim /
Frankfurt (Deutschland)**

09.–11.05.2019 Wien (Österreich)

Institut Kutschera GmbH

Tel.: +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Büro Deutschland:

Tel.: +49 (0) 6722/ 9380381

office.de@kutschera.org

Mediationssupervision – weit über Alois Contarini hinaus ...

Mediationssupervisor*innen unterstützen klassische Mediator*innen, die Konfliktbeteiligte zu Entscheidungen begleiten. Und sie unterstützen Führungskräfte, die mit Mediationskompetenz führen und so Entscheidungen noch besser begleiten und Konflikte lösen.

Voraussetzungen: Je mehr systemisches Können und Kommunikationskompetenz Sie mitbringen, umso besser.

Termin

22.–26.07.2019

Akademie von Hertel

Holzdamms 41

20099 Hamburg

M: +49 177 536 7911

www.vonhertel.de

Paarkurs

Sich immer wieder neu begehren. Entdecken und entmachten Sie negative Feedback-Schleifen und finden Sie zu neuem Schwung in der Partnerschaft. Durch ein gleichwertiges Miteinander in Respekt, Liebe und Achtung erfahren Sie neue Erfüllung in Ihrer Beziehung.

Termine

21.–23.03.2019 Geisenheim /

Frankfurt (Deutschland)

27.–29.06.2019 Franking (Österreich)

Institut Kutschera GmbH

Tel.: +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Büro Deutschland:

Tel.: +49 (0) 6722/ 9380381

office.de@kutschera.org

Praxiskurs Mediation

Der Praxiskurs Mediation ist der ideale Einstieg für Führungskräfte, Trainer, Coaches und alle Kommunikationsprofis, die die Welt der Mediation in allen Rollen – als Mediator*in, als Mediant*in und als Beobachter*in live erleben wollen. Möglichkeit zur Fortsetzung zur/zum national und international zertifizierten Mediator*in mehrfach jährlich.

Termine

22.–24.03.2019

12.–14.04.2019

31.05.–02.06.2019

22.–26.07.2019

Akademie von Hertel

Holzdamms 41

20099 Hamburg

M: +49 177 536 7911

www.vonhertel.de

Resonanz und Hypnose

Zugang finden zu veränderten Bewusstseinszuständen und diese zum Erreichen der eigenen Ziele nutzen. Lernen von hypnotischen Sprachmustern, um andere in Trance führen zu können.

Termin

21.–23.11.2019 Franking (Österreich)

Institut Kutschera GmbH

Tel.: +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Büro Deutschland:

Tel.: +49 (0) 6722 – 9380381

office.de@kutschera.org

Bla,
bla,
gäh.

„Wir coachen auf Augenhöhe, lösen Blockaden und entfalten verborgenes Potential.“

„Mit sanften und sicheren Methoden tiefgreifende Lösungen erschaffen.“

„Nur als Experte werden Sie erfolgreich!“

Standardfloskeln auf Standardwebsites bringen, wenn überhaupt, nur Standardkunden. Und wer hat *darauf* schon Lust?

Mehr bessere Kunden: hi@maulco.com

IM NÄCHSTEN HEFT

02 | 2019

SCHWERPUNKT



Die Macht des Komischen

Humor gestattet uns, über die Absurdität des eigenen Tuns zu lachen – und loszulassen. Wie das geschehen kann, das betrachtet PK in der nächsten Ausgabe.

THEMEN



Einfach absurd!

Also lasst uns drüber lachen. CHARLOTTE CORDES und NONI HÖFNER vom DIP über den provokativen Ansatz und Humor im Coaching.



Spiegel des Menschen

KATHRIN SCHÜTZ berichtet über Studien, die zeigen, wie individuell Tiere im pferdegestützten Coaching auf ihr menschliches Gegenüber reagieren.



Die Konstante

SABINE FRECH-IHRIG stellt zwei Übungen vor, mit denen Menschen erkennen, worauf es ihnen ankommt. Allen Stürmen zum Trotz.



Heft 2/2019 erscheint am 30. April 2019

Anzeigenschluss für Heft 2/2019 ist der 25. März 2019.

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

Verlag:
Junfermann Verlag GmbH
Driburger Straße 24d
D-33100 Paderborn
Tel: 05251 1344-0
Fax: 05251 1344-44
E-Mail: infoteam@junfermann.de
www.junfermann.de
www.pkmagazin.de

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

© Junfermann Verlag GmbH
Paderborn 2019.
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
5. Jahrgang
erscheint 6x jährlich, jeweils Ende
der geraden Monate

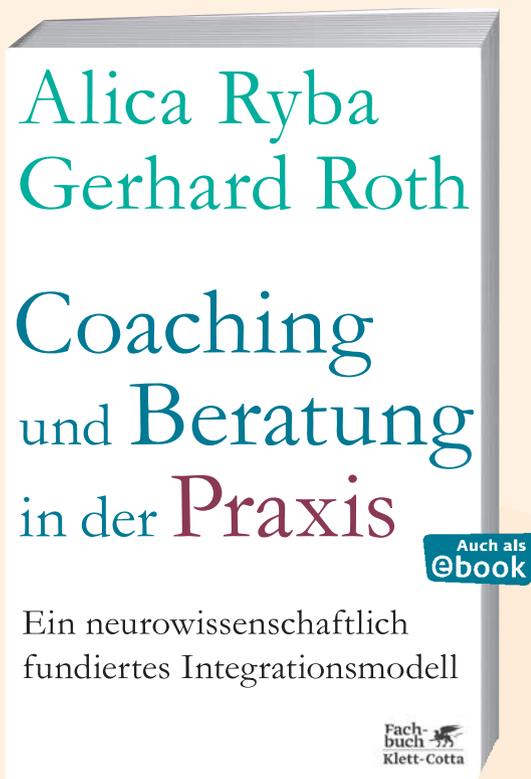
Gültige Abopreise Stand 01.01.2015:
Jahresabonnement € 60,-
(inkl. Versandkosten)
Einzelheft € 10,- (zuzügl. Versandkosten)
Studentenabonnement (gegen
Nachweis): € 45,- (inkl. Versandkosten)

Gültige Anzeigenpreisliste vom
1. Januar 2015
ISSN 2364-6802

Bilder von istockphoto und Pixabay:
Bill Oxford, andriano-cz, pixeldeli, Sjale,
no_limit_pictures, Romaoslo, Ralf Geithe,
cydonna, primipil, Juanmonino, miljko, Pierre
Aden, Fodor90, jacoblund, catscandot.com,
lechatnoir, Deagreez, untramarinfo, sonyae,
Gelpi, THEPALMER, dundstock, RonTech2000,
sensay

Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:
• Sebastian Mauritz, Resilienz-Akademie
Göttingen

»Langfristig entfalten nur Therapie und Coaching positive Wirkungen.« Gerhard Roth



Dieses Buch versteht sich als praxisorientierte Fortsetzung des erfolgreichen Grundlagenwerks »Coaching, Beratung und Gehirn«. Die dort dargelegten theoretischen Grundlagen werden hier für die praktische Arbeit umsetzbar gemacht. Dadurch entsteht ein erstes integratives Coachingmodell, welches neurobiologische Grundlagenkenntnisse mit hohem Praxisbezug verbindet.

- Diagnostik in der Beratung
- Beziehungsgestaltung mit dem Klienten
- Coachingansätze und ihre Wirkungsweisen
- Wirksamkeit und Wirkfaktoren von Coaching
- Integratives Beratungsmodell
- Zahlreiche Tools, Übungen und Fallbeispiele

Alica Ryba, Gerhard Roth
Coaching und Beratung in der Praxis
Ein neurowissenschaftlich fundiertes
Integrationsmodell

424 Seiten, broschiert
€ 38,- (D). ISBN 978-3-608-96215-4



Gerhard Roth,

Prof. Dr. Dr., ist Professor für Verhaltensphysiologie und Entwicklungsneurobiologie am Institut für Hirnforschung der Universität Bremen.

Alica Ryba

ist Wirtschaftspsychologin und Inhaberin von ARYBA Coaching in Hamburg. Sie führt Coachings durch und leitet Personal- und Organisationsentwicklungsprojekte.

Das Grundlagenwerk:



Mesource®

Emotional Resourcing

Emotionen sind die umweltfreundlichste
Energiequelle aller Zeiten.



Werden Sie Mesource®-Facilitator!

Begleiten Sie Ihre TeilnehmerInnen mit einem wissenschaftlich fundierten Mikrotrainingskonzept dabei, die Kraft der Emotionen nachhaltig zu nutzen.



Mehr Informationen zur 4-tägigen Ausbildung
unter www.eilert-akademie.de