

# PRAXIS KOMMUNIKATION

3  
2021

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG



## ICH KANN NICHT MEHR!

Mental Load: Wenn einer die Last trägt



**Kunst der Beobachtung** // // // //

Mit ästhetischer Distanz zur Bestform

**Kann das nicht weg?** // // // // // // // //

Was ein Minimalisierungskurs bringt

**Zuversicht am Nullpunkt** // // // //

Umgang mit Ohnmacht im Coaching





# wingwave®

Blockaden lösen – Selbstbewusstsein stärken – Lebensqualität genießen

## www.wingwave.com

*Emotionscoaching mit wingwave:  
das Original!*



Alle Ausbildungstermine weltweit auf [www.wingwave.com](http://www.wingwave.com)

Jetzt informieren: wingwave®-Coach und Advanced-Ausbildung NeuroRessourcen®

# „MAMAAAAA ...?“



© Verena Neuhaus

**W**ir reden hier (noch) über eine Selbstverständlichkeit – leider. Nähern wir uns dem Begriff Mental Load und seiner Definition, kommen wir schnell an folgenden Punkt: analog zum *Gender Pay Gap* gibt es auch einen *Gender Care Gap*. Das heißt, dass in erster Linie Frauen für die Sorgearbeit in der Familie zuständig sind – und das oftmals neben ihrer Erwerbsarbeit. Immer noch sind es primär Frauen, die sich für „Familie und Zuhause“ verantwortlich fühlen, wie selbstverständlich in Halbtagsjobs gehen und nebenher eine Menge alltäglicher Verrichtungen stemmen, die in Summe nichts anderes sind als unbezahlte Arbeit. Elterntaxi, Arzttermine, Haushalt, einkaufen, kochen, Kinderbetreuung, Hausaufgabenhilfe, Freizeitgestaltung – dies alles organisieren sie. Und das kann zu einer schweren Last („Load“) werden. Übrigens auch dann, wenn der Partner mithilft, die eigenen Gedanken aber trotzdem ständig zu den nächsten To-dos wandern.

Wenn ich an meine 1905 geborene Großmutter denke, frage ich mich, wie sie wohl zu dem Begriff stehen würde. Wahrscheinlich würde sie denken, wir sollen mal nicht so jammern – wir haben doch alle Annehmlichkeiten,

die uns das Leben erleichtern: Waschmaschine, Trockner, Auto, Pizzaservice, Supermarkt ... Also doch alles nur „mimimi“ einer verwöhnten Generation? Nein, keinesfalls. Die Last hat sich verschoben – weg von harter körperlicher Arbeit, hin zu einem „An-alles-denken-müssen“. Das ewig kreisende Gedankenkarussell bereitet uns toxischen Stress, der krank machen kann. Es strömen Informationen und Aufgaben auf so vielen Kanälen auf uns ein. 80 Mails am Tag? Nicht ungewöhnlich. Dazu Anrufe, Messenger-Nachrichten, Termine, Fristen ... Das alles im Blick zu behalten, gepaart mit dem Glaubenssatz: „Ich muss perfekt sein“, kann auf Dauer zu großer Erschöpfung führen.

Ich persönlich finde es übrigens legitim, die ursprüngliche Definition von „Mental Load“ auszuweiten: Mentale Last, die wie ein schwerer Rucksack getragen wird, den man nie absetzen kann, kann auch Berufstätige drücken, die keine Kinder oder keine Familie haben. Oder Menschen, die neben ihrem Job schwerkranke Angehörige pflegen. Auch sie müssen ihr Leben organisieren, an alles denken, täglichen Anforderungen gerecht werden.

Gut also, wenn wir dieses Thema aus vielen Blickwinkeln beleuchten – und im Coaching daran arbeiten können, den individuellen Rucksack ein bisschen leichter zu machen.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!

Ihre

*Susanne Scheinert*

## «OPEN NLP» PLANET PARTY

Seufz

Die Direttissima vom Seufz zum Wow!  
Hier können Sie in 5 prallvollen Tagen bewährte und neueste «Open NLP»-Veränderungsvehikel kennenlernen und durchstarten ...

**DATEN**  
11.8.–15.8.21

Wow!!

### KURSZEITEN

täglich von 09:30 BIS 18:00  
plus HYPNOHYPNOBUMM-  
BUMM – die ultimative  
HypnoTALKshow am  
14.8.21 – mit Special Guests,  
Live Modeling, Trancetrips  
und Live Musik mit Ronnie  
& THE IMAGINATORS von  
19:30 bis ca. 23:00

### KURSORT

WEISSER WIND, Oberdorf-  
strasse 20, CH-8001 Zürich,  
inmitten von Zürichs  
Altstadt

### TEILNEHMER

für Einsteiger ebenso  
geeignet wie für versierte  
NLP-ler

**PREIS**  
CHF 555.–

### TRAINER

RONALD AMSLER mit  
Co-Trainer MANUEL  
GOMES sowie illustre  
Überraschungsgäste

Innovative  
NLP Seminare –  
scharf mit alles

**ronald amsler**  
nlp-institut zürich  
lättenstrasse 18  
ch-8914 aeugst am albis  
t +41 (0) 44 761 08 38  
ronnie@nlp-institut.ch  
www.nlp-institut.ch





38 Ich will alles, und zwar sofort!



46 Die Kunst der Beobachtung



50 Spiritualität im Coaching

50 Spiritualität im Coaching  
„Esoquatsch“ oder hilfreiches Werkzeug?  
VON JULIA AUGENSTEIN

## MARKT UND MENSCHEN

- 54 Kann das nicht weg?  
Erfahrungen aus einem Minimalisierungskurs:  
Ein Interview mit BIRTE HENNIG.
- 58 Zuversicht am Nullpunkt  
Ohnmacht im Coaching – unangenehmer Zustand  
und Wendepunkt.  
VON ROBERT ERLINGHAGEN
- 62 Erinnerungen an Everett „Tad“ James  
Ein Nachruf.  
VON JOHANN KLUCZNY
- 64 Mehr Austausch, bitte!  
Konkurrenz unter Coaches, Trainern und Beratern.  
VON SIMONE VOSSEN
- 66 „Too much is Quatsch!“  
Was tun, wenn sich ein Klient selbst im Weg steht?  
VON WERNER SIMMERL

## TIPPS UND TRICKS

- 68 Business-Symbole einfach  
zeichnen lernen  
Zustimmung und Anerkennung: Daumen hoch!  
VON JOHANNES SAUER UND AXEL RACHOW
- 70 Über die Schulter geschaut  
Versetzt! Ein Mutmach-Coaching.  
VON GABRIELE LÖNNE
- 74 MUTivierendes  
Programm: „Adrenalin“. Über innere Antreiber  
und Glaubenssätze.  
VON TANJA PETERS

## SERVICE

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 01 Editorial   | 82 Trainerprofile  |
| 04 Whiteboard  | 84 Seminarkalender |
| 05 Was tun ... | 88 Vorschau        |
| 06 News        | 88 Impressum       |
| 78 Bücher      |                    |

ERHASCHT



„Ich bin der festen Überzeugung, dass man es loslassen muss, um es auf andere, oft sehr interessante Weise, wiederzubekommen.“

Autorin Cornelia Funke in der Süddeutschen Zeitung vom 19.3.2021 über Geld, das sie gern an Stiftungen spendet.

# „Manche Fehler muss man öfter machen, bis hinreichend bewiesen ist, dass es so wirklich nicht richtig ist.“

@1himbeere



„Wenn der Geschirrspüler defekt ist und ich einen Fachmann kommen lasse, weiß ich, dass ich für 150 € Reparaturkosten jeden Tag ca. 20 Minuten für den Abwasch spare. Zahlt ein potenzieller Klient hingegen 150 € für einen Coach, hat er oft noch kein Bild davon, was danach spürbar anders für ihn ist.“

Andrea Schlösser, [www.andrea-schloesser.de](http://www.andrea-schloesser.de)

„Wir sind immer noch dabei herauszufinden, wo die Lichtschalter sind.“

US-First Lady Jill Biden nach 100 Tagen im Weißen Haus. Der Spiegel vom 30.04.2021

NOTIERT



© rayham photography

## Von und mit Pferden lernen

In Brühl wurde im Januar 2021 der Berufsverband pferdegestützter Coaches e.V. ins Leben gerufen. Auf der Agenda stehen u. a. Qualitätssicherung, Professionalisierung, wissenschaftliche Fundierung und Weiterbildung. Wir sprachen mit der ersten Vorsitzenden Prof. Dr. Kathrin Schütz.

*Welche Ziele verfolgen Sie mit der Gründung des neuen Berufsverbandes?*

In unserer langjährigen Berufserfahrung als Pferdecoaches erleben wir die intensive und nachhaltige Wirkung der Methode täglich – vorausgesetzt, sie wird professionell und verantwortungsbewusst angewandt. Als fundiert ausgebildete pferdegestützte Coaches arbeiten wir nach hohen Qualitätsstandards und setzen uns für Transparenz, Professionalisierung und Kompetenz sowie Forschung ein.

*Von welchen Angeboten im pferdegestützten Coaching möchten Sie sich abgrenzen?*

Der Markt des pferdegestützten Coachings wird immer größer und unübersichtlicher. Klienten müssen sich die Frage stellen, ob sie wirklich von jemandem gecoacht werden möchten, der einen (Online-) Wochenendkurs oder gar keine Fortbildung belegt hat, und von Psychologie, Pferdeverhalten und der pferdegestützten Intervention keine oder nur sehr wenig Ahnung hat. Im schlimmsten Fall wird der Klient bei der tiefgreifenden Arbeit nicht angemessen betreut. Genau dieser Problematik begegnen wir mit unserem Berufsverband. Wir teilen den Standpunkt, dass das (pferdegestützte) Coaching als psychologisch und wissenschaftlich fundierte Methode in professionelle Hände gehört.

*Welche Vorteile bietet eine Mitgliedschaft?*

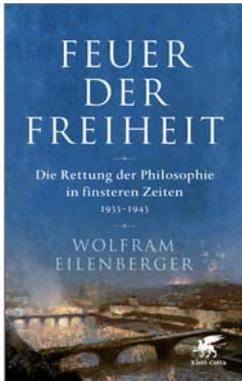
Es gibt eine jährliche Tagung mit wechselnden Themen (Methoden, Forschungsstand, Supervision, Vernetzung), Fortbildungen (Stresstraining, Horsemanship, Aufbaumodule zu pferdegestützten Interventionen etc.) sowie einen internen Mitgliederbereich mit Zugang zu aktuellen Studien, Übungen und weiteren Angeboten. Jedes Mitglied ist auf unserer Homepage zu finden und erhält ein Jahressiegel zur eigenen Verwendung.

*Ein pferdegestützter Coach hat ja nicht nur die Verantwortung für seine Klienten, sondern auch für das Wohl der Pferde. Achten Sie im Verband speziell auf diesen Aspekt?*

Unsere Pferde leisten einen großen Beitrag im Coaching. Wir achten auf eine natürliche Herdenhaltung, viel Auslauf, hochwertiges Futter und angemessene Ruhephasen. Die Pferde sind eigene Persönlichkeiten und für sie ist das Coaching mit der einen Person anstrengender als mit einer anderen – wie für uns Coaches. Psychohygiene ist daher sehr wichtig – für Mensch und Pferd.

**Prof. Dr. Kathrin Schütz** ist Professorin für Wirtschaftspsychologie, coacht seit 10 Jahren mit Pferden Klienten in ihrem Privatstall in Kempen bei Düsseldorf und bildet im Pferdecoaching Institut Coaches aus. Sie ist außerdem Forscherin bei Psychologie im Reitsport. <https://bvp-coaches.de/>

## KOPFSACHE



### Denken hilft

Totalitarismus, Genozid, Krieg – das Böse zieht herauf, um zu bleiben. Und vier junge Frauen, Philosophinnen, machen sich tiefe Gedanken um das freie Individuum und den Sinn der eigenen Existenz. Wolfram Eilenberger wirft in seinem Buch „Feuer der Freiheit“ einen Blick auf die dreißiger Jahre aus der Perspektive von Simone de Beauvoir, Simone Weil, Ayn Rand und Hannah Arendt. Strahlende Denkerinnen, noch keine dreißig Jahre alt, erleiden sie die Totalitarismen ihrer Zeit auf unterschiedliche Weise und bringen sich dagegen in Stellung – geistig

sowieso und auch mit ihrer Art zu leben.

Jede der vier erfährt sich „einfach grundlegend anders“ als der Rest der Welt. Und gemeinsam ist ihnen, zu ergründen, was mit dieser Welt nicht stimmt. Eilenberger folgt ihren Spuren von St. Petersburg über Paris, London bis New York und Hollywood, zeigt einfühlsam, was diese Frauen mental und emotional bewegte. Und was lernen wir? Unter anderem, wie sich mit sehr schwierigen, ja existenzbedrohenden Zeiten umgehen lässt. Nicht nur Fühlen hilft. Auch Denken. Regine Rachow ◀

▶ Wolfram Eilenberger: Feuer der Freiheit. Die Rettung der Philosophie in finsternen Zeiten. 1933–1943. Klett-Cotta 2020 | 25,00 €

## BAUCHSACHE

### Bitte ~~nicht~~ stören: Schubladen-Denken

Die Klientin reißt mich in ihren Gedankenstrudel. Endlose Themen schneidet sie an – es fällt mir zunehmend schwer, ihr zu folgen. Langsam gehe ich aus dem Kontakt. Dann hebe ich meine Hand, um sie zu unterbrechen: „Ich möchte Ihnen kurz etwas zeigen. Kommen Sie doch mal mit an meinen Schrank. In unserem Kopf ist es wie mit diesem Schrank. Da ist viel drin, und manchmal denken wir auch in Schubladen.“ Ich ziehe eine heraus und fange langsam an, immer mehr Gegenstände hineinzupacken. „Manchmal passiert es, dass unsere Schubladen so voll von Eindrücken sind, dass wir sie kaum noch schließen können. Von Ordnung ist da gar keine Spur mehr.“ Die Klientin lacht. „Was halten Sie davon, wenn wir beide anfangen, in Ihre Gedankenschubladen etwas Ordnung zu bringen, vielleicht das eine oder andere zu sortieren oder auszuräumen?“ Dabei nehme ich langsam einzelne Gegenstände aus der Schublade, die sich dann ganz geschmeidig wieder öffnen und schließen lässt. „Klingt vernünftig“ meint die Klientin, „sollte ich zuhause auch mal wieder tun.“ Und wir starten mit dem Aufräumen.

▶ Horst Lempart

Horst Lempart nutzt hier als „Persönlichkeitsstörer“ eine sogenannte Impact-Technik. Er ist Coach, Trainer, Supervisor und Autor in Koblenz. 2019 erschien bei Junfermann sein Buch „52 agile Seminarmethoden“.



© Alea Horst

## WAS TUN ...



© Carmen Yasmin Hoffmann

Coaching-Tipps  
von Karin Kiesele

... wenn Klienten von mir eine Handlungsanweisung erwarten?

„Sagen Sie mir, was ich machen soll!“ Der verbale Ball meines Gegenübers landet mit einem Plumps bei mir. In Gedanken drehe ich ihn hin und her. Dann werfe ich ihn zurück. „Ja, das wäre praktisch, wenn ich Ihnen das abnehmen würde.“ antworte ich. „Aber das hieße, ich steuerte dann Ihr Lebensauto und Sie wären bloß Beifahrer. Was, wenn Ihnen meine Route, mein Fahrstil und mein Ziel am Ende missfällt? Besser wir gucken gemeinsam, wie es für Sie am besten passt. Ok? Ich unterstütze Sie gern beim Prüfen und Abwägen der verschiedenen Möglichkeiten.“

Auf diese Weise kann unser Klient Selbstver-Antwortung übernehmen und eigene Antworten finden. Wie schön!

[www.karin-kiesele.de](http://www.karin-kiesele.de)

VERSORGUNG IM ALTER

## Demenz und Lebensqualität

Menschen, die an einer fortgeschrittenen Demenz leiden, haben eine überwiegend gute Lebensqualität – unabhängig davon, ob die Erkrankung früh oder spät begonnen hat oder ob sie zu Hause oder in einem Pflegeheim betreut werden. Am Lebensende unterscheidet sich die „Qualität des Sterbens“ eher von Mensch zu Mensch als nach Art der Erkrankung oder Ort der Versorgung. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer Studie, die Forscherinnen aus der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Klinikums rechts der Isar durchgeführt haben. Die meisten Demenzkranken, die am Lebensende in einer Pflegeeinrichtung lebten, starben dort. Hingegen wurden 38 % der Menschen mit Demenz in häuslicher Versorgung vor ihrem Tod in ein Krankenhaus eingewiesen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Angehörige zu wenig professionell unterstützt und begleitet wurden, um den Betroffenen ein friedvolles Sterben zu Hause zu ermöglichen. Die befragten pflegenden Angehörigen von Menschen mit fortgeschrittener Demenz klagten häufig über Überforderung und zu wenig professionelle Hilfe.

► Deutsches GesundheitsPortal, DOI: 10.3233/JAD-201302, DOI:10.3233/JAD-210046

SCHLECHT INFORMIERT

## Nachrichten? Mir egal!

Jeder zweite Jugendliche und junge Erwachsene hält es nicht für wichtig, sich über aktuelle Ereignisse und Neuigkeiten gezielt zu informieren. Das zeigt eine aktuelle gemeinschaftliche Studie #UseTheNews des Leibniz-Instituts für Medienforschung und der Deutschen Presseagentur.

Die Teilnehmenden der Studie wurden dabei in vier Nutzertypen eingeteilt: Die journalistisch und die umfassend Informationsorientierten gelten allgemein als gut informiert. Schlecht informiert hingegen sind die nicht-journalistisch und die gering Informationsorientierten.

Bei den letztgenannten beiden Gruppen ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Medienkompetenz erkennbar: Eine formal niedrigere Bildung geht einher mit einem geringeren Interesse an Nachrichten. Informationen zu aktuellen Sachverhalten werden primär auf Social-Media-Kanälen oder durch Aussagen von Freunden oder Familie erworben.

Ein von Jugendlichen häufig genannter Grund für ihr geringes Interesse ist, dass journalistischen Nachrichten oft der Bezug zu ihrem eigenen Leben fehle.

Mehr dazu: [www.dpa.com/de/usetheNews](http://www.dpa.com/de/usetheNews)



WIEDEREINGLIEDERUNG

## Zurück in den Job

Die Rückkehr in den Betrieb nach einer psychischen Krise ist ein komplexer, jedoch nicht hinlänglich erforschter Prozess. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) analysierte das Erleben, Verhalten und Handeln der zurückkehrenden Beschäftigten. Aus Sicht der Zurückkehrenden lässt sich ihre Krise auf die Arbeit, private biografische Umstände oder eine Kombination aus beiden Faktoren zurückführen. Dabei beschreiben sie den Entstehungsprozess, der sich über ein bis zwei Jahre hinzieht, als schleichend.

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Wiedereingliederung positiv aus Sicht der Zurückkehrenden. Dazu gehören Selbstwirksamkeit und ein prosoziales Coping, beispielsweise in dem sie sich um andere bemühen oder ihre Hilfe suchen. Ebenfalls förderlich sind die soziale Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleg\*innen sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Für Zurückkehrende mit besonderen Bedarfen kann ein professionelles Coaching hilfreich sein.

„Return to Work“ lässt sich als ein zusammenhängender und kontinuierlicher Prozess verstehen. Dabei bestimmt ein Wechselspiel aus individuellen, sozialen und betrieblichen Faktoren diesen Prozess, der sich an Ressourcen orientiert, um nachhaltig und erfolgreich zu sein. Die Erkenntnisse der Studie können für die Weiterentwicklung der Früherkennung und Prävention von psychischen Krisen im betrieblichen Kontext genutzt werden.

Jörg Feldmann ◀

► <http://www.baua.de/dok/8854882>

## FRÜHGEBORENE //

## Sport unterstützt Entwicklung

Forschende um Dr. Sebastian Ludyga und Prof. Dr. Uwe Pühse konnten in einer Studie der Universität Basel nachweisen, dass sehr frühgeborene im Vergleich zu termingeborenen Kindern eine schwächere Impulskontrolle aufweisen. Dies kann zu Nachteilen in der schulischen Leistung und Verhaltensauffälligkeiten führen. „Frühgeborene Kinder, die sehr gut entwickelte motorische Fertigkeiten hatten, standen den termingeborenen Kindern in Sachen Impulskontrolle praktisch in nichts nach. ... Wir schließen aus unseren Ergebnissen, dass ein gezieltes Training der motorischen Geschicklichkeit auch die kognitiven Einschränkungen reduzieren könnte“, so Ludyga. Dies soll nun in einer Folgestudie überprüft werden.

Dr. Angelika Jacobs, Universität Basel ◀

## FORSCHUNGSPROJEKT //

## Digitale Teilhabe für Senioren

Viele ältere Menschen wissen nicht, wie sie Internet, Apps oder Videotelefonie nutzen können. Dies hat gerade in der Pandemie zur Folge, dass sie Gefahr laufen, einsam zu werden. Hier setzt das neue Forschungsprojekt Geragogy And Young Media (Gany-med) an. Experten aus Deutschland, Spanien und Italien erarbeiten innovative didaktische Programme, Inhalte und Strukturen, um die Qualifikation von Lehrkräften zu verbessern, die mit älteren Menschen arbeiten. Die Lehr- und Lern-Materialien werden kostenfrei und in mehreren Sprachen auf der entstehenden Projektwebsite zur Verfügung stehen.

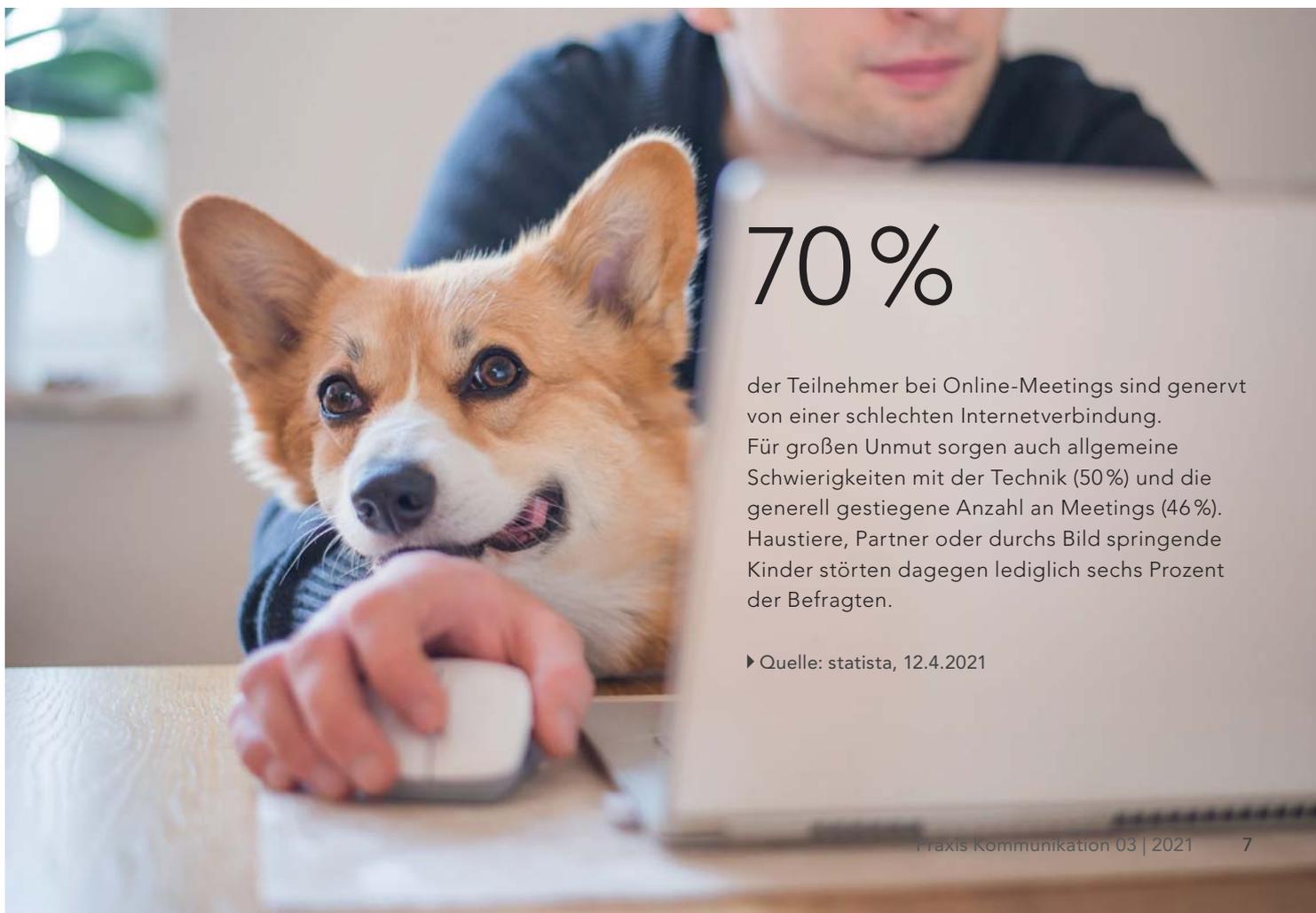
Regina Schneider ◀

► Pädagogische Hochschule Karlsruhe,  
<https://www.ph-karlsruhe.de>

## PODCAST- TIPP

### In 15 Minuten aus dem Mamsterrad

Kein Tippfehler: Therapeutin Imke Dohmen und Redakteurin Judith Möhlenhof sind berufstätige Mütter und wissen, wo diese der Schuh drückt. Die kurzen Folgen passen gut zwischendurch in den Alltag. Es geht um Mental Load, Homeschooling, Erziehungsfragen, Gesundheit, Selbstliebe, Resilienz. Wer selbst von Stress und Mental Load betroffen ist, fühlt sich hier verstanden und bekommt viele gute Tipps und Anregungen.



# 70%

der Teilnehmer bei Online-Meetings sind genervt von einer schlechten Internetverbindung. Für großen Unmut sorgen auch allgemeine Schwierigkeiten mit der Technik (50%) und die generell gestiegene Anzahl an Meetings (46%). Haustiere, Partner oder durchs Bild springende Kinder störten dagegen lediglich sechs Prozent der Befragten.

► Quelle: statista, 12.4.2021



# IMMER AN ALLES DENKEN MÜSSEN ...

Wenn die Last  
der Verantwortung  
zu schwer wird.  
Eine Intervention  
mit The Work.

VON ANGELA FRAUHOLZ

Sabine\* ist 44 Jahre alt und arbeitet als Marketingreferentin in Teilzeit. Ihr Partner Tom ist als Leiter des Rechnungswesens in einem Konzern beruflich stark eingespannt, sie haben zwei Kinder, Felix, neun, und Mara, zwölf Jahre alt.

Nach dem ersten Kind blieb Sabine in Elternzeit und eine neue Aufgabenteilung etablierte sich im Beziehungsalltag. Diese blieb auch, als die Kinder schon größer waren und Sabine wieder in Teilzeit arbeitete.

Neben ihrem bezahlten Job übernahm sie zu Hause die Wäsche, das Kochen, Putzen und Einkaufen, also alle regelmäßigen, unbezahlten und zeitintensiven Aufgaben. Dazu kamen die „unsichtbaren“ To-dos, wie Geburtstagsgeschenke organisieren, Kinderarzttermine vereinbaren, Anmeldung in der Krabbelgruppe, Haustiere versorgen, Urlaub organisieren, Verabredungen mit gemeinsamen Freunden treffen ... Diese kleinen, alltäglichen Aufgaben rund um Haushalt, Kinder und Familienorganisation, die nebenherlaufen, blieben wie bei so vielen anderen Frauen an Sabine hängen. Ihre gedankliche To-do-Liste wurde immer länger.

Ständig an alles denken zu müssen und sich für alles verantwortlich zu fühlen, empfand sie als unglaublich nerven- und kräftezehrend, ließ sie zunehmend schlecht schlafen und erzeugte eine enorme mentale und emotionale Belastung, die ihrem Partner meist verborgen blieb.

Tom brachte die Kinder ab und an zur Kita, kümmerte sich um die Finanzen, um kleinere Reparaturen im Haus, organisierte den jährlichen Reifenwechsel und die Steuererklärung. Alles Aufgaben, die ab und zu auftauchten und innerlich abgehakt werden konnten, wenn sie erledigt waren.

Die ungleiche Aufteilung zwischen ihr und ihrem Partner frustrierte Sabine zunehmend. Sie fühlte sich im Stich gelassen und reagierte zusehends gereizt, wenn Tom ihr zwar seine Mithilfe anbot, sie aber letztlich die Last der Verantwortung trug. Sabines viele unsichtbare Aufgaben wurden nie konkret zwischen ihnen thematisiert. Dazu hatte sie auch noch ihren eigenen Teilzeitjob.

Vor allem die Corona-Pandemie stellte sie durch Homeschooling vor große Herausforderungen.

Nach der Arbeit gleich weiter zu funktionieren und zu wenig Zeit für eigene Bedürfnisse und Wünsche zu haben, empfand Sabine als ebenso belastend wie die Tatsache, dass sie durch den Teilzeitjob weniger verdiente und für die häusliche Arbeit wenig Anerkennung bekam. Vor allem aber bedrückte sie das Dilemma, gefühlt niemandem gerecht werden zu können – weder dem Beruf noch den Kindern, Freundschaften, dem Partner, sich selbst und eigenen Lebensträumen.

Als sie zu mir ins Coaching kam, war die chronische Überlastung enorm und Sabine einem Burnout nahe.

\* Alle Namen geändert

# Die gedankliche To-do-Liste wird immer länger.

## Was ist Mental Load?

Die Last der alltäglichen, nicht sichtbaren Verantwortung für die Organisation von Familie und Haushalt im Privaten, das Koordinieren und Vermitteln in Teams im beruflichen Kontext sowie die Beziehungspflege und das Auffangen der Bedürfnisse und Befindlichkeiten aller Beteiligten in beiden Bereichen wird als Mental Load (mentale Belastung) bezeichnet. Bei Mental Load geht es nicht nur um die To-dos und darum, wer sie erledigt. Entscheidend ist der feine Unterschied, wer daran denkt.

Quelle: Equalcareday.de

## Warum es vor allem Frauen betrifft

Mental Load betrifft Frauen wie Männer, wobei insgesamt mehr Frauen, insbesondere Mütter, davon betroffen sind.

Die Gründe sind vielschichtig und unter anderem in den Auswirkungen weiblicher Sozialisation, der eigenen Biografie und dem persönlichen Mindset zu suchen.

Vieles spricht dafür, „dass nach wie vor geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse stattfinden, die Mädchen und jungen Frauen stärker eine helfende, unterstützende und eine für Personen verantwortliche Rolle in der Gesellschaft zuschreiben.“<sup>1</sup>

Auch Sabine hat früh gelernt sich zu kümmern, auf kleinere Geschwister

aufzupassen, im Haushalt mitzuhelfen. Ihre Mutter lebte ihr ein klassisches Rollenbild vor. Sabine wuchs in einer typischen Einverdienerfamilie in Westdeutschland auf, in der ihre Mutter überwiegend die Familienarbeit gemacht hat.

Sabine erzählt im Coaching, dass sie sich auch bedingt durch ihren Teilzeitjob in ihrer Ehe stark verantwortlich für die Familienorganisation, für die Kinder und Haushaltsfragen fühlt.

Damit beschreibt Sabine ein Phänomen, das als *Gender Care Gap* bezeichnet wird und als globales Problem angesehen werden kann. Der Gender Care Gap „bezeichnet den Unterschied in der Zeitverwendung für die Sorgearbeit von Frauen und Männern und schließt auch die ungleiche Verteilung der Mental Load sowie die Lücke im praktischen und theoretischen Care-Wissen mit ein.“<sup>2</sup> Während Väter sich beim klassisch gelebten Rollenmodell überwiegend um Aufgaben wie Erwerbsarbeit und Finanzen/Auto/IT kümmern, übernehmen Mütter neben ihrer Erwerbstätigkeit zusätzlich die Alltagsorganisation.

Frauen verdienen weniger, arbeiten häufiger in Teilzeitjobs und sind meist immer noch hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und die Erledigung der Hausarbeit, wie aktuelle Zahlen von Eurostat (2019) und dem Statistischen Bundesamt zeigen.

## Raus aus der Mental-Load-Falle

Gegen Mental Load hilft, sich die Verantwortung für Care-Aufgaben und Alltagsorganisation zu teilen, nicht nur die konkreten, alltäglichen

To-dos. Bei Sabine war genau das das Problem: Aufgrund der Rollenaufteilung und in der Kindheit erlernter Verhaltensmuster hatte sie oft das Gefühl, für alle und alles verantwortlich zu sein. Auch fiel es ihr schwer, die Verantwortung abzugeben.

## Überprüfung der Glaubenssätze mit The Work of Byron Katie

Im Coachingprozess wurde schnell klar, dass limitierende Glaubenssätze Sabine daran hinderten, konsequent Unterstützung von Tom einzufordern oder die Verantwortung an ihn abzugeben.

Zuerst identifizierten wir diese hinderlichen Glaubenssätze. Ich lud Sabine ein, an eine typische Situation zu denken, in der sie sich besonders belastet und von ihrem Partner im Stich gelassen fühlte.

Für Sabine ganz klar – letzten Samstag beim Frühstück: Tom kündigte an, dass er mit seinem besten Freund eine Mountainbiketour machen wolle. Da Felix zum Kindergeburtstag in der Nachbarschaft eingeladen war und noch ein Geschenk hermusste, ärgerte sie sich total über Tom, der, so ihr Gefühl, nur sein Vergnügen im Kopf hatte und natürlich nicht an den Geburtstag des Nachbarjungen gedacht hatte. Sabine schreibt all ihre Gedanken auf, um diese anschließend mit The Work auf ihren Wahrheitsgehalt hin zu überprüfen.

- Wenn ich nicht daran denke, macht es keiner.
- Ich bin dafür verantwortlich, dass es den anderen gut geht.

1 15. Shell Jugendstudie und der 3. Jugendsurvey des Deutschen Jugendinstituts

2 <https://equalcareday.de/>

- Ich darf nicht ausfallen.
- Ich bin schuld, wenn Dinge schiefgehen oder vergessen werden.
- Ich darf nicht versagen.
- Ich habe nicht das Recht, Hilfe einzufordern.
- Weil ich nur in Teilzeit erwerbstätig bin, muss ich mich um alles kümmern.
- Niemand weiß so gut Bescheid wie ich.

Bilder aus der Vergangenheit steigen in ihr auf.

Sie erinnert sich daran, wie sie immer ausgeschimpft wurde, wenn ihr kleiner Bruder etwas ausgefressen hatte, während er in ihrer Obhut war.

„Ich bin dafür verantwortlich, dass es den anderen gut geht.“ Diese innere Überzeugung hat sich tief eingepreßt. Wir nähern uns diesem Glaubenssatz mit The Work of Byron Katie. The Work ist ein hilfreicher Prozess, um stressvolle Überzeugungen und Urteile zu durchbrechen. The Work baut auf vier Fragen auf, anschließend folgen Perspektivwechsel.

Was sehr hilfreich ist: Sabine hat bereits eine konkrete Situation, an der sie arbeiten kann. Ein Herbsttag, sie ist sechs Jahre alt und kommt mit ihrem Bruder aus dem Garten zum Mittagessen rein und ihre Mutter sagt:

„Sabine, warum hast du nicht aufgepasst, jetzt hat sich dein kleiner Bruder von oben bis unten mit Matsch eingesaut!“

„Meine Mutter hat mich immer ausgeschimpft“, sagt sie, auch heute noch betrübt.

**The Work besteht aus drei einfachen Schritten:**

**Schritt 1: Gedanken, die mich stressen, identifizieren.**

„Meine Mutter schimpft mich aus.“

**Schritt 2: Diese Gedanken mit den vier Fragen von The Work überprüfen.**

1. Ist das wahr?
2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärest du ohne diesen Gedanken?

**Schritt 3: Umkehrungen**

Nach den vier Fragen folgen Perspektivwechsel durch Bildung sogenannter Umkehrungen. Für diese Umkehrungen werden dann Beispiele gesucht, die zeigen, wie z.B. das genaue Gegenteil des Ausgangsgedankens auch wahr oder sogar wahrer ist.

Sabine geht in Gedanken zurück in die Situation als Sechsjährige.

**Ihre Work zu „Meine Mutter schimpft mich aus“:**

1. Frage: Ist das wahr?

S.: Ja.

2. Frage: Kannst du absolut sicher sein, dass das wahr ist, dass deine Mutter dich ausschimpft, als sie sagt: „Jetzt hat sich dein kleiner Bruder von oben bis unten mit Matsch eingesaut.“

S.: Ja.

3. Frage: Wie reagierst du, und was passiert, wenn du das glaubst, dass sie dich ausschimpft?

S.: Ich bin total geknickt, schäme mich, finde sie ungerecht und bin wütend auf meinen Bruder. Und ich bin auch wütend auf mich, weil ich nicht richtig achtgegeben habe, sondern im Sand gespielt habe.

4. Frage: Wer wärest du ohne den Gedanken, dass sie dich ausschimpft?

S.: Dann wäre ich ein fröhliches Kind, das die Zeit im Garten genossen hat, und fände es lustig, wie Jonas jetzt aussieht. *Sie lacht.*

Nun beginnt Sabine mit den Perspektivwechseln, den Umkehrungen.

1. Die Umkehrung ins Gegenteil: Meine Mutter schimpft mich **nicht** aus.

Drei Beispiele, dass das auch wahr oder wahrer ist:

- Sie hat nicht gesagt „Du bist schuld“. Sie hat nur gesagt, dass er von oben bis unten mit Matsch voll ist. Das war ja auch so.
- Sie war einfach erschöpft und müde. Sie war vielleicht frustriert, weil sie nun Jonas noch mal baden musste.
- Ich glaube, sie war auch ärgerlich über sich selbst, weil die Anforderung an eine Sechsjährige eigentlich unsinnig ist, wenn beide Kinder draußen spielen gehen.

2. Die Umkehrung zum anderen durch Vertauschen der Personen: Ich habe **meine Mutter** ausgeschimpft.



# Sabine erkennt: Wenn sie gestresst ist, verhält sie sich ähnlich wie ihre Mutter.

S.: Ja, in meinen Gedanken habe ich innerlich mit ihr geschimpft, dass sie sich so anstellt und häufig überarbeitet war und wenig Späße mit uns gemacht hat. Ich wollte eine fröhliche Mutter, die zugewandt ist. Ich habe bis zum Abendessen nicht mehr mit ihr geredet. Ich habe nicht erkannt, dass sie total überarbeitet war.

Sabine schweigt, ist in Gedanken versunken. Sie erkennt, wie sie heute gegenüber ihren Kindern gereizt reagiert, wenn diese verschmutzt vom Spielen kommen. Dass ihr die Fröhlichkeit abhanden gekommen ist und sie auch Tom mit Liebesentzug bestraft, wenn sie sich mit den Aufgaben alleingelassen fühlt – ein altes Muster!

3. Die Umkehrung zu mir selbst: Ich habe **mich** ausgeschimpft.

- Ich habe mir Vorwürfe gemacht, dass ich eine schlechte Schwester bin.
- Ich bin gar nicht auf die Idee gekommen, einfach darüber zu lachen und dadurch vielleicht meine Mama auch anzustecken.
- Ich habe den Satz „Jetzt hat sich dein kleiner Bruder von oben bis unten mit Matsch eingesaut“ direkt auf mich bezogen. Ich habe geglaubt, mich als Tochter nicht richtig verhalten zu haben und mich damit selbst klein gemacht.

Nach der Work berichtet Sabine, dass sie nun sehen kann, wie sie einerseits ähnliche Verhaltensweisen wie ihre Mutter an den Tag legt, wenn sie gestresst ist. Und andererseits sich selbst

immer schlecht fühlt, wenn etwas unerledigt bleibt, schiefeht oder vergessen wird. Auch erkennt sie nun, warum sie sich von Tom so schnell kritisiert fühlt, wenn er danach fragt, ob dieses oder jenes schon besorgt oder erledigt ist. Jetzt sieht sie, dass sie ihm wenig Raum gibt, sich einzubringen, weil sie lieber sicher sein will, dass alles nach ihren Vorstellungen läuft.

Sabines Beispiel zeigt, wie mit The Work eingefahrene Denkmuster aufgebrochen werden und neue Perspektiven entstehen können. Sabine konnte die damalige und auch heutige familiäre Situation nach der Work deutlich wertschätzender, freundlicher und differenzierter betrachten. Sie erkannte, dass sie lernen musste, Aufgaben abzugeben oder auszuhalten, dass ihr Partner bestimmte Aufgaben auf seine Art und in seinem Tempo umsetzte. Sie nahm sich fest vor, gleich am Abend mit Tom zu sprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

## Wie Paaren der Ausstieg aus der Mental-Load-Falle gelingt

Nach dem Coaching haben Sabine und ihr Partner mithilfe eines Mental-Load-Tests<sup>3</sup> gemeinsam die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit reflektiert.

Dadurch konnten sie die vielen sichtbaren und unsichtbaren Aufgaben, die im Alltag anfallen, besser identifizieren. Anhand eines Wochenplans verteilten sie die erforderliche Denk- und Organisationsarbeit untereinander neu.

Wichtig war dem Paar dabei, die Aufgaben nicht starr zu jeweils 50 Prozent, sondern entsprechend ihrer Vorlieben und Stärken zu verteilen und auch Toms höheren Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit zu berücksichtigen. Außerdem haben sie miteinander verabredet, sonntags eine Stunde Feedback zu machen, was in der Woche schon gut für beide funktioniert hat und worauf sie in der nächsten Woche mehr achten wollten.

„Entweder glaubst du, was du denkst, oder du hinterfragst es. Es gibt keine andere Wahl.“ – *Byron Katie* ■



© privat

**Angela Frauholz**

Coach für The Work of Byron Katie (vtw), wingwave®-Coach, Systemischer Coach, NLP-Master, zertifizierte

Burnout-Beraterin, seit 2003 Praxis in Neuss bei Düsseldorf, Coaching in der Lebensmitte, Karrierecoaching für Frauen.

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

### WEITERE INFOS

- [www.thework.com](http://www.thework.com)
- Verband für The Work im deutschsprachigen Raum: [www.vtw.the-work.org](http://www.vtw.the-work.org)

3 Mental Load Test@Home von Johanna Lücke (feministmotherhood.de) unter <https://equalcareday.de/mental-load-home-de.pdf>

# Werden Sie emTrace®-Coach! Emotionscoaching 2.0



Jetzt auch als  
**WebEducation**  
im digitalen Raum

emTrace®  
spot and release

**Integratives Emotionscoaching mit emTrace®:** Emotionsspuren präzise erkennen, punktgenau aktivieren und gezielt verändern.

**emTrace®:** ein methodenübergreifender und integrativer Emotionscoaching-Ansatz.

Emotionscoaching 2.0 bedeutet: Sie konzentrieren sich nicht auf eine Methode, sondern auf die übergeordneten Wirkfaktoren erfolgreicher Veränderung. So verstehen Sie, wie Veränderung wirkt und lösen als Emotionscoach emotionale Blockaden noch punktgenauer.

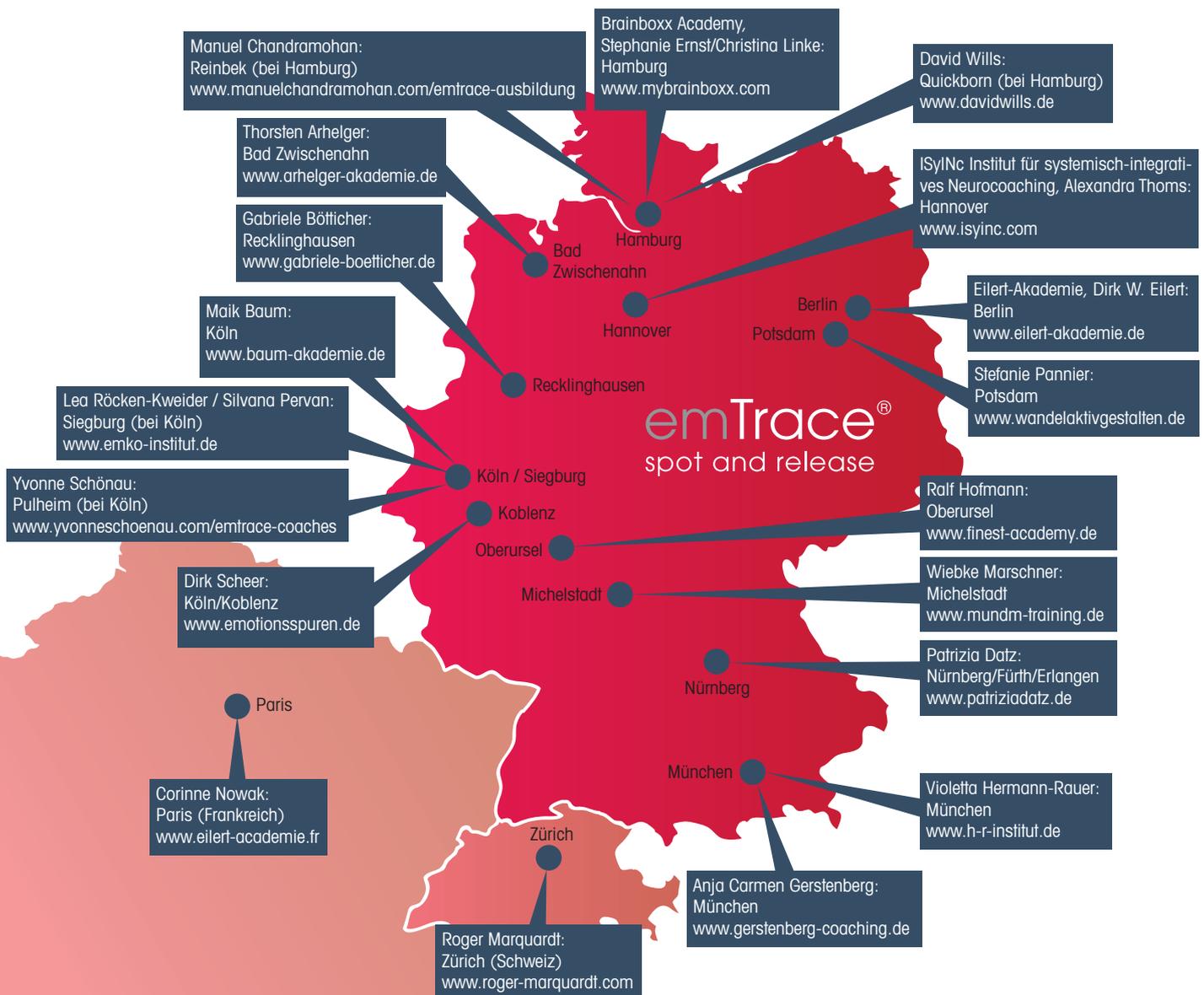
Erweitern Sie Ihre Coachingkompetenz durch ein gehirngerechtes Trainingskonzept.

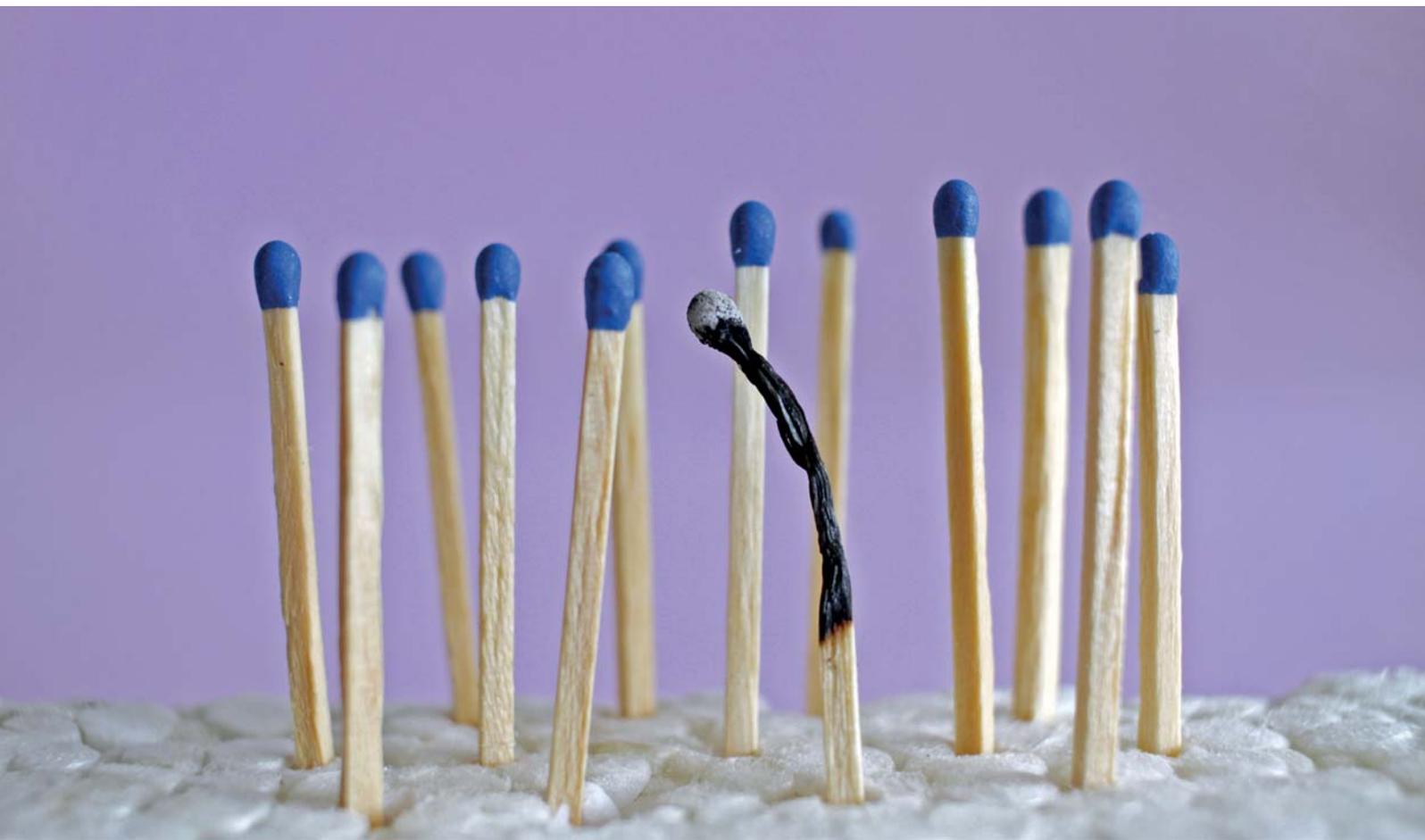
Die Ausbildung zum emTrace-Coach umfasst neben dem 4-tägigen Präsenztraining ein mehr als 20-stündiges interaktives Onlinetraining (entspricht ca. 3 Seminartagen). So verinnerlichen Sie das Wissen auf einer sehr tiefen emotionalen und neuronalen Ebene.

**emTrace-Ausbildungstermine** in Deutschland, Frankreich und der Schweiz!

Die emTrace-Ausbildung können Sie aktuell an neunzehn Standorten in Deutschland, in Frankreich und in der Schweiz absolvieren. Mehr Informationen und Termine finden Sie auch unter [www.emtrace.me](http://www.emtrace.me).

## Ausbildungsstandorte 2021





# DIE ÜBERLASTETE GESELLSCHAFT

Mental Load in Zeiten von Corona

VON EVA-MARIA PROKOP

Es war ein sonniger Herbsttag mit stahlblauem Himmel im Oktober 2020: Ich war gerade auf dem Weg zum Auto, als mein Telefon klingelte. Schon bei den ersten Worten war der Frau am anderen Ende der Leitung ihre starke Erschöpfung anzumerken.

Ob ich ihr vielleicht helfen könne, fragte sie. Sie habe mich über meine Website zum Burnout-Nachsorge-Coaching gefunden. Sie habe zwar keinen Burnout gehabt, aber nach einer Covid-Erkrankung kämpfe sie seit Wochen mit Erschöpfung, die sie so nicht kenne, und sie komme einfach nicht wieder auf die Beine.

Wir vereinbarten einen Termin für eine Standortbestimmung, um uns das Thema genauer anzusehen. In einer knappen Stunde Online-Coaching fanden wir heraus, wie sich die Erschöpfung äußerte, wann sie in der Regel auftrat, inwiefern sie Frau L. in ihrem Alltag behinderte und wie sich das alles auf ihre Stimmung auswirkte. Frau L.s Überlastung war weniger in den äußeren Umständen begründet als in den Nachwirkungen ihrer Erkrankung. Deshalb arbeiteten wir in drei darauffolgenden Sitzungen daran, die Erschöpfung zunächst anzuerkennen und anzunehmen, denn das Sich-Wehren gegen das, was ist, kostet nur unnötige Energie, und davon hatte sie gerade ja ohnehin nicht

viel. Wir sahen uns an, wie und wo sie sich in bestimmten Situationen Unterstützung holen konnte und wie sie sich mittels Mentaltechniken besser entspannen konnte. An der Erschöpfung selbst ließ sich nichts verändern, aber am Umgang mit ihr, und das hat Frau L. nachhaltig geholfen. Noch heute ist ihre alte Belastbarkeit nicht wieder ganz hergestellt, aber sie kann das nun akzeptieren und besser damit umgehen.

Normalerweise begleite ich in meiner Coachingpraxis und in Online-Coachings Menschen, die dauerhaft und nachhaltig aus Stress, Erschöpfung und Burnout herauskommen möchten. Einige von ihnen hatten ein „klassisches Burnout-Syndrom“,

wenn man nach der Definition der WHO im ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) geht. Diese definiert Burnout im 2022 erscheinenden ICD-11 erstmals konkret, und zwar als „resultierend aus chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann“ (Übersetzung EP).

Und dann gibt es die anderen, die nicht unter diese Definition fallen, in meiner Wahrnehmung aber die Mehrheit bilden. Es sind Menschen, deren Überlastung nicht nur vom Job kommt. Manche erleben Schicksalsschläge oder persönliche Krisen, die sie so beuteln, dass sie diese psychische Belastung in Kombination mit ihren Alltagspflichten schlicht und einfach überfordert. Oft sind Frauen betroffen, die enormen Druck und Stress erleben, weil sie Job und Familie unter einen Hut bringen, und zwar ihrem Anspruch entsprechend gut, und dabei die Bedürfnisse anderer permanent über ihre eigenen stellen.

In einem solchen Fall, wenn Mütter von der Überlastung betroffen sind, spricht man in der Regel von Mental Load. Der Begriff wurde von der französischen Illustratorin Emma geprägt. In ihrem Cartoon „You should’ve asked“ hält sie fest, was Mütter rund um die Uhr gedanklich und tatsächlich leisten, um den Familien-Betrieb am Laufen zu halten, all die permanente unsichtbare Arbeit, die in ihren Köpfen abläuft: Wer bringt Maja zum Kindergeburtstag, wann besorge ich ein Geschenk, was kochen wir morgen, haben wir noch etwas fürs Pausenbrot im Kühlschrank, ich muss noch einen Termin für Leo für die U9 machen, ach ja, und der Elternabend am Mittwoch ... Eine Oxfam-Studie aus dem Jahr 2020 besagt, dass Frauen und Mädchen weltweit jährlich über 12 Milliarden Stunden Haus-, Pflege- und Fürsorgearbeit leisten – unbezahlt.

Egal wie man es nennt, ob Mental Load, Manager- oder Mütter-Burnout, egal ob pflegebedürftige Angehörige, eine Erkrankung oder

ein Todesfall der (Mit-)Auslöser für die Überforderung und Erschöpfung sind, das Ergebnis ist praktisch das gleiche: Die Last ist zu groß, sie überschreitet das Maß dessen, was man aushalten und tragen kann, so sehr, dass man irgendwann unter ihr zusammenbricht, wenn man nicht gegensteuert.

Meine Beobachtung nach einem Jahr Corona ist: Die Erschöpfungs-Problematik in unserer Gesellschaft hat sich verschoben. Erfreulicherweise nicht nur zum Negativen. Ich habe Klienten, für die die Folgen der Corona-Pandemie durchaus positive Seiten

Mahlzeiten am Tag vor- und nachbereiten und wenn das endlich erledigt war, abends „in Ruhe“ die liegengelassenen Mails erledigen etc. Für eigene Bedürfnisse bleibt da wenig bis keine Zeit.

Ich merke sowohl in meiner Coachingtätigkeit als auch in meinem privaten Umfeld, wie die Erschöpfung zunimmt. Wie eine neue Form von Mental Load sich breit macht, der Corona-Load: Ängste, an Covid-19 zu erkranken, Sorge um Angehörige, Einsamkeit, Existenzängste, Dreifachbelastung in Familien, Lockdown-Müdigkeit. All das erzeugt Stress.

## Corona bewirkt, dass die Erschöpfung zunimmt.

hatten. Diejenigen, deren beruflicher Overload mit einem Übermaß an Geschäftsreisen und Abend- und Wochenendterminen zu tun hatte, schlugen drei Kreuze, als das alles erst mal nicht mehr möglich war, und waren dankbar für Homeoffice, Videocalls und dafür, endlich mal nicht jede Woche von München nach Frankfurt nach Berlin und zurück hetzen zu müssen.

Doch dann gibt es da noch die anderen, für die sich leider nichts zum Positiven änderte. Diejenigen, die sowieso schon mit der Mehrfachbelastung aus Job und familiären und privaten Verpflichtungen zu kämpfen hatten. Ihre Probleme haben sich verschärft, und zwar massiv. Zwar mussten sie sich im Lockdown wenig Gedanken über Kindergeburtstage, Freizeitgestaltung und darüber, wie der Sohn in die Musikschule kommt, machen. Dafür mussten sie – häufig in dafür ungeeigneten Wohnungen – Homeoffice und Homeschooling in unterschiedlichen Jahrgangsstufen bewerkstelligen, unausgeglichene, gelangweilte Kinder, die ihre Freunde vermissten, bei Laune halten, drei

Wenn das Stresslevel nicht mehr absinkt, ist das, wie wenn ein Gummiband dauerhaft auf Höchstspannung ist: irgendwann reißt es. Es gilt also gegenzusteuern, und zwar möglichst schnell und einfach, wenn wir vermeiden wollen, dass wir neben dem erkrankungsbedingten Post-Covid-Syndrom künftig auch noch mit einem Post-Corona-Syndrom im Sinne einer ausgebrannten Gesellschaft zu tun haben.

Ich arbeite in meinen Coachings und Trainings auf Basis der Positiven Psychologie. Ein gelingendes Leben beruht nach dem PERMA-Modell ihres Begründers Martin Seligman im Wesentlichen auf den fünf Säulen

- positive Gefühle,
- Flow,
- gute Beziehungen,
- Sinnhaftigkeit und
- Anerkennung.

Das oben beschriebene Szenario mit Homeschooling, Homeoffice, Haushaltspflichten, Corona-Sorgen und quengelnden Kindern trägt in der Regel nicht zur Erfüllung dieser Lebensbereiche bei.

# Dauerhafter Stress ist vergleichbar mit einem Gummiband unter Höchstspannung.

Nun haben Menschen, die mit diesen immensen Belastungen kämpfen, in der Regel weder Kraft noch Zeit für Coachingtermine. Ich arbeite deshalb mit einem Stressmanagement-Kurzcoaching. In einer Standortbestimmung sehen wir uns an, wo die Hauptprobleme liegen und erstellen anhand dieser ein individuelles Rezept, auf Grundlage der folgenden Punkte, die unter anderem auf dem PERMA-Modell beruhen.

## 1. Gute Gefühle fördern

Die einfache Übung *3 blessings* hilft dabei, den Fokus aufs Gute zu richten. Dabei fragt man sich jeden Abend, welche drei Dinge heute gut waren. Man kann auch ein Familienspiel beim Abendessen daraus machen: Jeder nennt ein bis drei Sachen, die heute schön oder gut waren.

## 2. Gute Beziehungen fördern

Viele Freundschaften und Beziehungen leiden zurzeit, weil man sich kaum mehr sieht und abends oft Kraft und Nerven fehlen, um noch zu telefonieren. Da hilft nur aktive Beziehungsarbeit, wie den Arbeitstag mit einer ungezwungenen 15-minütigen Video-call-Kaffee-Runde mit den Kollegen beginnen oder ein After-Work-Date, bei dem Sie gemeinsam etwas erleben, zum Beispiel eine Online-Weinprobe.

## 3. Eine Kultur der Anerkennung fördern

Gezielt den Blick darauf richten, was man geschafft hat. Sich abends auf die Schulter klopfen oder mit dem Partner darüber sprechen und sich gegenseitig Anerkennung geben. Und sich dafür belohnen. Zum Beispiel mit

einem kleinen Zeitslot, um die eigenen Akkus aufzufüllen. Schon kleine Dinge können Großes bewirken. Eine Viertelstunde Morgen-Yoga, ein kleiner Abendspaziergang einmal um den Block, der den Feierabend einläutet.

## 4. Neue Prioritäten setzen

Gegen die Erschöpfung ankämpfen hilft nichts, besser ist es, ihr nachzugeben und den Alltag etwas zu erleichtern. Keine Kraft mehr zum Kochen? Dann muss eben mal der Lieferdienst ran oder es gibt Tiefkühlpizza.

## 5. Aus dem Hamsterrad aussteigen

Wenn wir nur noch funktionieren, spüren wir uns in der Regel nicht mehr. Um aus der Erschöpfung herauszukommen, ist es nötig, uns selbst wieder wahrzunehmen, unsere eigenen Bedürfnisse, unser Stresslevel. Am besten geht das mit Körperreisen und Atemübungen.



© Judith Haeusler

Eva-Maria Prokop arbeitet als Coach und Trainerin mit den Schwerpunkten Burnout, Erschöpfung, Stressmanagement und Positive

Leadership und berät und coacht Autoren zu ihren Buchveröffentlichungen.

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

[www.texterei-prokop.de](http://www.texterei-prokop.de)

## LITERATUR

ICD 11: <https://icd.who.int/en>

Stress und seine Entstehung. Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft. Oxfam Deutschland e.V., Januar 2020

The Mental Load. A Feminist Comic by Emma. Seven Stories Press, 2018.



ROLF H. BAY

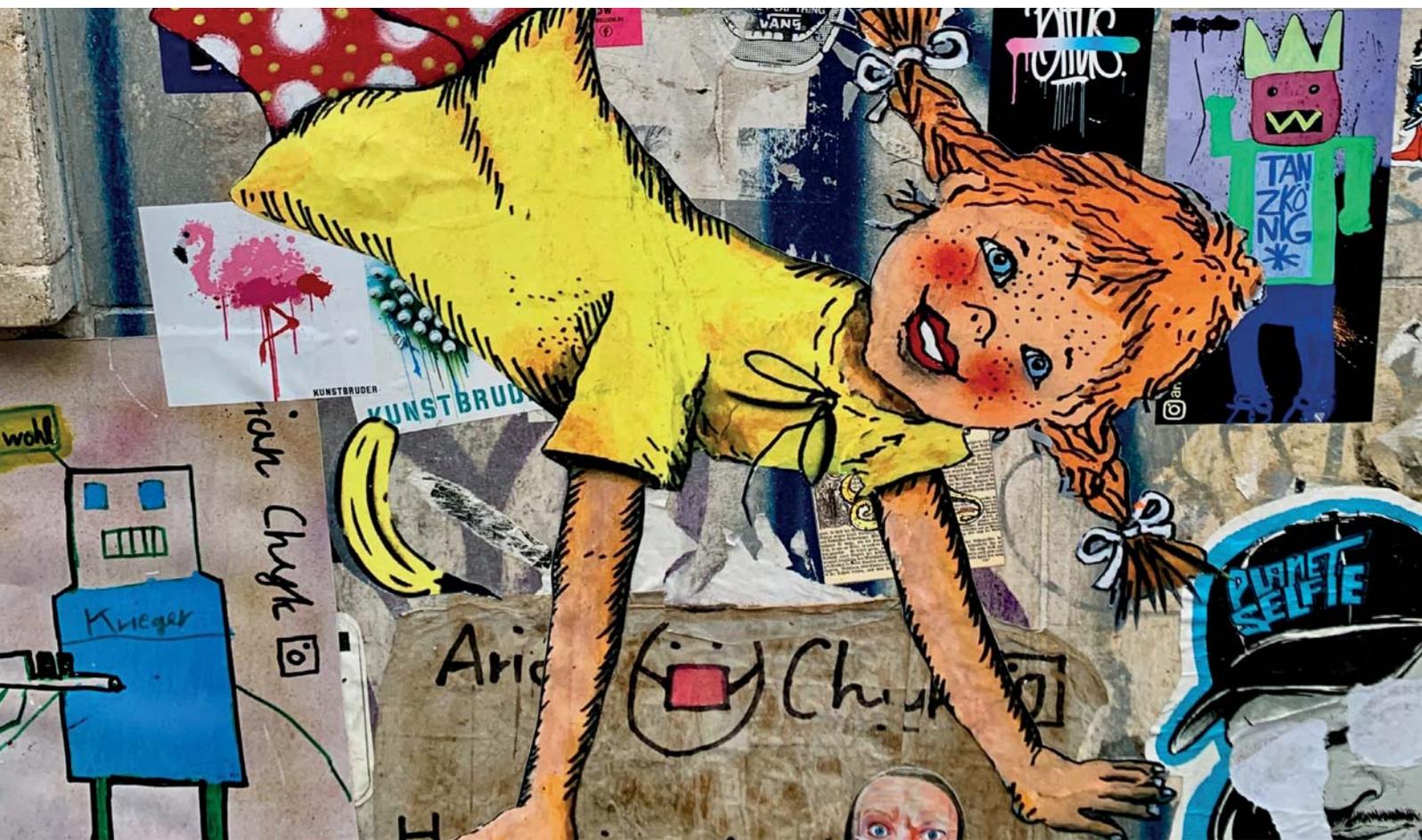
# Erfolgreiche Gespräche durch aktives Zuhören

10., durchgesehene Auflage

**Erfolgreicher kommunizieren im  
Beruf und im Privatleben - der  
Leitfaden mit vielen alltagsnahen  
Beispielen und Übungen**

expert ›

narr.de



# ICH MACH MIR DIE WELT, SO WIE SIE MIR GEFÄLLT!

Wie Führung ohne „Überforderung“ auskommen kann – egal, was los ist.

VON RUTH MARIA SARICA

**Ü**ber Forderungen an dein eigenes Denken und Handeln wird neues Erleben möglich.

Ich liebe Wortspiele und auch die Variante, zusammengesetzte Wörter auseinanderzunehmen, um ihre Bedeutung auf diese Weise neu und für mich und andere hilfreich zu formulieren.

Überforderung = *über* und *Forderung*. In dem Wort „*über*“ gibt es sprachlich eine räumliche, zeitliche und auch eine kausale Variante, die auf einen Grund oder auf ein Abhängigkeitsverhältnis hinweist („wegen“). Das „*über*“ in Überforderung impliziert, dass jemand oder etwas mich fordert,

oder auch, dass Raum und Zeit damit etwas zu tun haben oder gar dafür verantwortlich sind.

Das Wort „*fordern*“ bedeutet, etwas von jemandem zu verlangen oder jemanden zum Zweikampf herauszufordern (bildlich).

Setzen wir die Wörter wieder zusammen, *Überforderung*, werden unter anderem diese Begriffe damit verbunden: Problem, Schwierigkeit, schwierige Aufgabe, Herausforderung, Baustelle und Challenge.

Im Folgenden beschreibe ich, warum Führungskräfte, egal in welchem Kontext, Einfluss auf diese *Überforderung* haben, auch auf die ihrer Mitarbeitenden, und was dafür nötig ist, „*über Forderungen*“ an sich selbst ei-

nen Wandel im Fühlen, Denken und Handeln herbeizuführen.

Themen wie permanente Veränderungen, große Unsicherheiten, keinerlei Vorhersagbarkeit, hohe Komplexität, Mehrdeutigkeit (Stichwort: VUKA) und dann auch noch die durch Covid-19 bedingte Distanz und Digitalisierung, lassen Führungskräfte im besten Fall tief durchatmen, innehalten und über positive Veränderungen nachdenken, aber das ist oftmals nicht die Realität.

Durch die gefühlte Überforderung auf allen Ebenen wird sehr häufig gejammert, gemeckert und Schuldige werden im Außen gesucht, anstatt direkt in die Ressourcen- und Lösungsorientierung zu gehen.

Druck und Stress werden so immer größer und gewaltiger. Die Überforderung wird von der Führungskraft ins „Außen“ abgeschoben, als etwas betrachtet, wofür man nichts kann und woran man auch nichts ändern kann. Machtlosigkeit macht sich breit – die „Lösung vom Machen“.

### Führungskräfte aus der Überforderung begleiten

Möglicherweise startet alles mit dem Gedanken, dass Menschen ein Gefühl dafür entwickeln können, dass sie jederzeit die Möglichkeit haben, *ihre Situation* zu beeinflussen. Die Formulierung ihre Situation ist allerdings wieder, schon in Gedanken und eher unbemerkt, eine Übertragung ins Außen. Zielführender und gelingender ist die Formulierung: „Meine Situation ist veränderbar“.

Oder, aus einer systemischen Haltung heraus gesprochen: Probleme sind Lösungsversuche des Systems, die noch nicht gelungen sind. Da Systeme nur im Sinn haben, sich zu stabilisieren/zu heilen und/oder sich (weiter) zu entwickeln, ist durch die *Überforderung* erkennbar, dass das System anknüpft und sich verändern möchte. In meinem Buch „Gesunde Führung in der VUKA-Welt“ habe ich klar benannt, dass das Systemische Denken und Handeln als Fundament der gesunden (Selbst-)Führung zu betrachten ist. Diese Haltung verändert den Fokus der Aufmerksamkeit auf das, was machbar ist, und nicht auf das, was nicht funktioniert. Doch was nun?

### Pippi Langstrumpf, das bin ich!

Das Außen kann dich nicht überfordern, sondern nur dein Umgang mit dem, was gerade geschieht.

In den Worten von Pippi Langstrumpf: „Ich mach mir die Welt, so wie sie mir gefällt“.

Das ist einer meiner Lieblingssätze dieser lebensstüchtigen jungen Dame. Mit solchen Worten und Sätzen konfrontiere ich Führungskräfte, um sie

wachzurütteln und darauf aufmerksam zu machen, dass sie die „Bestimmer“ ihrer Wahrnehmungen und Wirklichkeiten sind. Sie empfinden solche oder ähnliche Äußerungen auf den ersten Blick manchmal als provokant und reagieren gereizt oder fast gekränkt, so, als wollte ich ihre Problematik nicht ernst nehmen. Doch beim zweiten Hinschauen nehmen sie sich durch diese Sichtweise als handlungsfähiger wahr. Sie beginnen damit, ihre Themen durch die systemisch-konstruktivistische „Pippi-Langstrumpf-Brille“ anzusehen. Die Folge davon ist, dass sie so gestärkt in die Selbstverantwortung gehen können.

### Wir sind der Kern

Forderungen an uns selbst vermeiden Überforderungen! Wir alle kommen nicht darum herum, zuerst bei und mit uns zu starten. Das ist so einfach und doch nicht leicht, deshalb wird es häufig vernachlässigt oder gar vergessen.

In der Natur wächst alles von innen nach außen, und so ist es auch bei uns. Der Begriff Autopoiese (aus dem Altgriechischen, *auto* = *selbst* und *poiein* = *schaffen, bauen* wurde von Humberto R. Maturana, einem chilenischen Neurobiologen, geprägt und beschreibt die Selbsterschaffung/-erhaltung, das Wachstum oder auch die Heilung eines biologischen Systems. In meiner systemischen Arbeit als Coach arbeite ich autopoietisch, das heißt ich starte mit den Führungskräften immer im Zentrum des Geschehens unter dem Motto: „Der Kern bin ich“. Das bedeutet, ich stelle unter anderem die Frage: „Über welche Forderungen an mich selbst schaffe ich es, gar nicht erst in eine Überforderung zu kommen?“

## Mach, was dir guttut!

## Achte auf deine Selbstfürsorge!

Dazu zwei Zitate von Führungskräften eines Führungsteams, welches ich seit fünf Jahren begleite:

„Ich bin der Ursprung für alles, die Selbsterfahrung, an sich zu arbeiten, ist das Wichtigste.“

„Ich bin die Pusteblume, die den Samen ausstreut. Die Selbsterfahrung ist der Kern gesunder Führung.“

Finden Sie über folgende Fragen heraus, was Ihr Erleben positiv beeinflusst und Sie in die gewünschte Richtung wachsen lässt. Das gilt nicht nur für Führungskräfte, sondern ist für uns alle hilfreich.

1. Was stärkt mich?
2. Was fehlt mir?
3. Was lasse ich zu und was darf ich loslassen?
4. Womit begrenze ich mich?
5. Was sind die Herausforderungen im Außen und wie gehe ich damit um?

### Was stärkt mich?

Zuerst muss ein jeder für sich selbst sorgen und sich stärken. Dazu ist es notwendig und unumgänglich, in die Selbstreflexion zu gehen. Es bedarf einer Bestandsaufnahme, um zu ermitteln, was mich stärkt, was mir Energie gibt, um darauf vorbereitet zu sein, was im Außen auf mich wirkt. Ganz oft erlebe ich an dieser Stelle, dass Führungskräfte völlig vernachlässigt haben, was sie brauchen, um sich, ganz einfach ausgedrückt, gut zu fühlen. Erinnern Sie sich hier wieder an die Pusteblume?

Fazit: Mach mehr von dem, was dir guttut! Achte auf Deine Selbstfürsorge!

### Was fehlt mir?

Häufig ist es unsichtbar und nicht auffindbar, was uns zur Stärkung und

# Ich selbst entscheide, wann ich wie zur Verfügung stehe!

zum Wohlbefinden noch fehlt – möglicherweise, weil wir nicht danach schauen oder suchen. Je mehr wir auf die Suche gehen, in uns hineinhorchen, umso erfolgreicher werden wir feststellen, welche unserer Bedürfnisse wir noch befriedigen dürfen. Dafür müssen wir uns jedoch die Zeit nehmen. Dies ist wertvoll und zielführend, damit wir das erleben, was wir leben möchten. Schöpfen Sie aus den vielfältigen Möglichkeiten – vielleicht fällt Ihnen spontan schon etwas ein?

Was lasse ich zu und was darf ich loslassen?

Ich selbst entscheide, wie viel ich zulasse und wann ich wie zur Verfügung stehe. Es gilt, aus dem Gefühl der Ohnmacht herauszutreten und ins „Machen“ zu kommen. Setzen Sie Grenzen und schaffen Sie eine Struktur, in der Sie nicht permanent erreichbar und für alles ansprechbar sind. Fragen Sie sich in dem Zusammenhang auch, wofür es wichtig war, dass Sie bestimmte Verhaltensweisen bis jetzt so gelebt haben. Entlassen Sie diejenigen, welche von Ihnen heute nicht mehr gebraucht werden bzw. Sie nicht mehr unterstützen oder sogar behindern.

Womit begrenze ich mich?

Erkennen Sie Ihre Grenzen, die Sie sich selbst täglich setzen. Dafür sorgen oftmals Glaubenssätze und „Innere Antreiber“. Die Arbeit damit ist sehr hilfreich, um auf Ihre Ressourcen und Lösungen zurückgreifen zu können, die außerhalb Ihrer selbstge-

setzten Grenzen oder nicht sichtbar oder unerreichbar sind. Dafür müssen Sie Ihre Glaubenssätze aufspüren, die Sie in automatisierte, reflexartige Verhaltensweisen verfallen lassen, mit denen Sie sich selbst überfordern. Ich höre oft diesen Glaubenssatz von Führungskräften: „Nur wenn ich die Aufgabe selbst erledige, ist das Ergebnis perfekt.“ Hier sehen wir nicht nur den Glaubenssatz, sondern gleichzeitig einen Inneren Antreiber: „Sei immer perfekt!“

Was sind die Herausforderungen im Außen und wie gehe ich damit um?

Das ist die letzte Frage, die ich mir stelle. Was ist draußen los? Wer fordert was und wie gehe ich damit um? Nach Ihrer Stärkung, Ergänzung von Neuem, dem Loslassen von Begrenztem und nicht mehr Benötigtem, schauen Sie, was sich nun anders entwickeln darf, wenn Sie auf die Forderungen im Außen schauen. Dafür sind Sie Ihr eigener Experte. Dies gestaltet sich so individuell, wie Sie einzigartig sind.

Abschließend noch einmal der Blick durch die systemische „Pippi-Langstrumpf-Brille“:

Durch diesen veränderten Blick auf Ihre Welt haben Sie eine große Chance, die Überforderung als Ihre zu betrachten. Somit können Sie diese beeinflussen und von sich selbst fordern, was für Sie passend und zielführend ist. Damit leben Sie in Ihrer Welt, wo Sie entscheiden, was Sie von sich fordern und nicht, wer oder was Sie *überfordert*. ■



© Doreen Kuehr

**Ruth Maria Sarica**  
Unternehmensentwicklung,  
Systemische  
Personal-/Business Coach,  
Systemisch-autopoietische  
Aufstellungen, Managerin

Systemische Betriebliche Gesundheit,  
Workshops/Retreats für Persönlichkeitsentwicklung, Dozentin für  
Personal-/Business Coaching.

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

[www.ruthmattes-workshops.de](http://www.ruthmattes-workshops.de)

## LITERATUR

Ruth Maria Sarica: Gesunde Führung in der VUKA-Welt. Orientierung, Entwicklung und Umsetzung in die Praxis. Haufe, 2020

Humberto R. Maturana, Francisco J. Varela: Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. Fischer, 2009.

Niklas Luhmann: Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp, 1984.

# Zeit für mich. Zeit für meine Gesundheit.



Ihr Magazin  
für ein gesundes Leben.  
Jetzt entdecken!

## Fordern Sie Ihr kostenloses Probeheft an!

Per Telefon: 0711/72 52 264 oder per E-Mail: [abo@ngum.de](mailto:abo@ngum.de).  
Bitte geben Sie den Code „PRAXIS\_21“ an.

Wenn Ihnen das Magazin gefällt, müssen Sie nichts weiter tun.  
Sie erhalten unser Heft alle 2 Monate (6 Ausgaben)  
zum Jahresabopreis von 31,20 € frei Haus (D)  
und als Geschenk das Taoasis Duftset Feel Ruhe.

Weitere Angebote unter: [www.natuerlich.io/abo](http://www.natuerlich.io/abo)





# DER TÄGLICHE WAHNSINN HAT EINEN NAMEN

Gerechte Verteilung  
„unsichtbarer“ Aufgaben  
kann Frauen entlasten.

VON DANIELA SAUERMANN

**M**eine Kundin ist ratlos. Im Job klappt es super. In ihrer Beziehung ist sie glücklich. Es gibt ein Haus im Grünen, und dass Kinder auch mal anstrengend sein können, weiß jede Mutter. Dennoch ist sie ausgelaugt, erschöpft, manchmal auch gereizt. Ganz normal, oder? Der Alltag erfordert viele kleine Arbeiten, die erledigt werden müssen. Auf die Frage, wie ihr „Familien-Haushaltstag“ im Detail aussieht, fängt sie an zu erzählen ...

### Auf der Suche nach den Heinzelmännchen

Wer wischt noch schnell die Krümel vom Tisch, fegt den Fußboden, füttert nebenbei die Waschmaschine, sorgt für neues Toilettenpapier und räumt die Schuhe der Kinder ins Regal? Wer denkt daran, wie der Sohn vom Fußballtraining nach Hause kommt und ruft bei den Eltern vom Freund des Sohnes an, um diese Abholsituation zu klären? Wer kauft auf dem Weg zum Kunden noch schnell den Zeichenblock für die Tochter?

All diese Aufgaben, die automatisch „nebenher“ gemacht werden, sind leider nicht die Leistung der Heinzelmännchen. Schade! Stattdessen werden diese Arbeiten von einer Person übernommen, die „einfach macht“. Alle anderen Familienmitglieder nehmen diese Aufgaben meistens gar nicht wahr.

### Wenn die Belastung einen Namen bekommt

Wir denken, dass die Tätigkeiten, die in der Familie und im Haushalt anfallen, in unserer heutigen Zeit selbstverständlich fair aufgeteilt werden. Die Vorstellung, dass die Frau für „Küche und Kinder“ zuständig ist, erscheint absurd. Bei einem tieferen Blick in Paarbeziehungen oder Familienkonstellationen darf jedoch kritisch hinterfragt werden, ob die vielen kleinen „Heinzelmännchen-Arbeiten“ tatsächlich gemeinsam bedacht und erledigt werden.

Und somit wundert es auch nicht, dass das Thema der gerechten Arbeitsteilung im Haushalt und in der Familie eine immer größer werdende interessierte Öffentlichkeit findet. Einen Anfang hat die französische Illustratorin Emma<sup>1</sup> gemacht, die ihre Beobachtungen des Ungleichgewichts der Arbeitsverteilung in ihrem Comic pointiert und gleichzeitig humorvoll verarbeitet hat. Auch die Bloggerin und Podcasterin Patricia Cammarata<sup>2</sup> nimmt sich der Thematik an und hat den Begriff „Mental Load“ in Deutschland bekannt gemacht. Sie definiert, dass es neben den sichtbaren Aufgaben sehr viele unsichtbare Arbeiten im Alltagsleben gibt, die nicht eindeutig zugewiesen sind, aber mitgedacht, geplant und erledigt werden müssen. Unabhängig von der eigenen Erwerbstätigkeit trägt oft eine Person die Gesamtverantwortung und somit den Mental Load. Ganz selbstver-

ständig. Manchmal so lange, bis der Akku leer ist.

### Das Unsichtbare sichtbar machen

Um es zu konkretisieren: Nicht das „To-do“, die Aufgabe an sich, ist der Mental Load (es geht auch nicht um das Erreichen absoluter Effizienz oder penibler Ordnung), sondern die Planungs-, Organisations- und Koordinierungsprozesse, die vor, während oder nach der Aufgabe stattfinden. Mental Load ist sozusagen ein gedanklicher Rattenschwanz, der einfach nicht endet.

Auch meine Kundin kann sich erst nicht erklären, woher ihre Erschöpfung rührt. Als selbstständige Beraterin ist sie es gewohnt, ihre Aufgaben zu priorisieren, zudem verfügt sie über ein großes Repertoire an Methoden und Techniken aus dem Zeit- und Selbstmanagement sowie der Stressbewältigung. Und dennoch, das Gefühl von Ausgelaugtheit will nicht weichen.

Gerade bei Selbstständigen vermischen sich oft Beruf, Familie und Freizeit. Wenn sich ein Zeitfenster öffnet, wird noch schnell am Konzept weitergearbeitet, eine Rechnung geschrieben oder die Mails werden gecheckt. Mit Leidenschaft wird für die Kundschaft gearbeitet. Dazu kommt noch die „Care-Arbeit“. Diese meist freiwillig und oft selbstverständlich übernommene Verantwortung für ein reibungsloses Familien- oder Paarleben verbunden mit dem Glau-

<sup>1</sup> <https://english.emmaclit.com/my-book/>

<sup>2</sup> <https://dasnuf.de/uber-mich/>

# Für Frauen scheint Familienarbeit so selbstverständlich, dass sie kaum registrieren, was sie alles machen.

bensatz „Ich muss daran denken“ kann schlimmstenfalls zu Burnout-ähnlichen Symptomen führen. Mental Load ist tückisch. Die Belastung ist spürbar, aber sie lässt sich oft nicht in Worte fassen.

## Mental Load: Wie die unsichtbaren Aufgaben uns belasten

Aus einer Überforderung kann schnell eine dauerhafte Überlastung mit vielen Gesichtern werden. Einige Betroffene sind dauermüde, gereizt, emotional angegriffen, ausgelaugt oder unkonzentriert. Andere fühlen sich energielos, sehnen sich nach Ruhe und Rückzug oder sind von Rastlosigkeit getrieben. Gleichzeitig fühlen sich viele unentbehrlich, können aber nicht loslassen. Sie wünschen sich mehr Zeit für sich und nehmen sie sich nicht. Stattdessen wird aufmerksam beobachtet, ob ihr unermüdlicher Einsatz wahrgenommen oder anerkannt wird. Wird diese Erwartung enttäuscht, kommt die Frustration. Negative Gefühle gegenüber dem Partner können sich einstellen, wenn das Geleistete für die Familie nicht wertgeschätzt wird. Die Negativspirale in der Partnerschaft dreht sich weiter.

„Du hättest doch nur was sagen müssen!“

Mental Load ist grundsätzlich nicht an ein bestimmtes Geschlecht gebunden. In heteronormativen Familien je-

doch tragen überwiegend Frauen den Mental Load. Dabei ist es nicht so, dass die Männer nicht helfen würden. Ganz im Gegenteil, in vielen Haushalten gibt es eine klare Aufgabenteilung. Männer räumen den Tisch ab, putzen, hängen die Wäsche auf oder bringen die Kinder zum Kindergarten – und können den Hype um den Mental Load kaum verstehen. Immerhin übernehmen sie aus ihrer Perspektive die Hälfte der Hausarbeit und Familienangelegenheiten. So ist es auch bei meiner Kundin. Ihr Mann hilft, wo er kann, schließlich arbeiten beide mehr als Vollzeit. Da ist es keine Frage, dass sie gemeinsam für die Kinder und für den Haushalt zuständig sind. Und dennoch ist es so, dass insbesondere Frauen an die unsichtbaren Aufgaben denken. Dabei sind sie nicht per se besser in der Familienarbeit, aber sie sind geübter, es geht ihnen gewissermaßen leichter von der Hand. Für Frauen scheint es so selbstverständlich zu sein, dass sie kaum registrieren, was sie alles machen – unabhängig davon, ob sie sich unbewusst in dieser Rolle befinden oder sich diese Rolle bewusst zuschreiben. Bevor frau erklärt, was wann wo wie am besten zu machen ist, macht sie es lieber gleich selbst. Die Zeichnerin Emma wählt in ihrem Comic für ein Kapitel den Titel „You should have ...“<sup>3</sup>. Was sie damit meint, ist schnell an einem simplen Beispiel erklärt: Wenn der Mann Buntwäsche auf 60 Grad wäscht und anschließend das T-Shirt nicht mehr Größe 40 hat, sondern auf die Kindergröße 140 schrumpft und die Frau

anschließend die Augen verdreht, sagt er zu ihr: „Du hättest doch nur was sagen müssen!“ Zusatz: „Schatz! Dann hätte ich das doch gemacht.“ Überspitzt kann man sagen, wenn Ihnen die Aussage „Du hättest doch nur was zu sagen brauchen ...“ bekannt vorkommt, wissen Sie, wer bei Ihnen die Gesamtverantwortung für Familie und Haushalt trägt.

## Gefordert oder schon überfordert?

Meine Kundin kommt ins Grübeln. Sie bekommt langsam, aber sicher ein Gefühl für ihre Erschöpfung, für das Unsichtbare, das die Energie zieht: „Schatz, welche Pfanne soll ich nehmen? Haben wir noch Müllbeutel? Soll ich das Kleid bei Mara oder bei Nele in den Kleiderschrank einsortieren?“

## Wer springt ein, wenn „Not am Mann ist“?

Mental Load gibt es aber nicht nur im Privaten, sondern auch im beruflichen Kontext. Dort ist es die Last der alltäglichen und unsichtbaren Verantwortung für das Koordinieren und Vermitteln in Teams. Als Selbstständige in beratenden Settings darf man durchaus hellhörig werden. Immerhin sind wir in einem Umfeld tätig, in dem wir Unterstützung im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Schleichen sich da nicht auch Arbeiten ein, die wir in den unterschiedlichen Prozessen im Team oder für den Kunden als selbstverständlich erachten?

3 <https://english.emmacit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked/>

Apropos Beruf: Inzwischen wird neben dem Gender Pay Gap auch der Gender Care Gap diskutiert. Er zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand zwischen den Geschlechtern für unbezahlte Sorgearbeit. Dazu gehören sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Kindererziehung, die Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener oder ehrenamtliches Engagement. Der Mehraufwand, den Frauen unbezahlt leisten, beträgt pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent.<sup>4</sup> Um auf die unfaire Verteilung von Care-Arbeit aufmerksam zu machen, gibt es den sogenannten Equal Care Day<sup>5</sup>. Ziel der Initiative ist, Politik und Wirtschaft dafür zu gewinnen, die unterschiedlichen Bereiche der Care-Arbeit ernst zu nehmen, zu honorieren und einen gesellschaftlichen Ausgleich zu schaffen.

### Viele Wege führen nach Rom

Meiner Kundin wird klar, dass sie bei aller Hilfsbereitschaft ihres Mannes die Arbeitsteilungs-Schiefelage zu rechtrücken sollte. Es gibt nicht den Weg, um aus der Mental-Load-Falle herauszukommen. Für meine Kundin war es entlastend zu wissen, dass der alltägliche Wahnsinn einen Namen hat, sprich, sie ist nicht die Einzige auf der Welt, die mental belastet ist. Sie will die mentale Dauerüberforderung verlassen und lernen, sich nicht für alles zuständig zu fühlen. Vielleicht wird das Unperfekte ihr neuer Standard. Die Kundin will das einset-

zen, was sie qua Profession gut beherrscht: Kommunizieren, also mit der Familie in den Austausch gehen und dafür ein „Anti-Mental-Load-Nachdenk-Treffen“ anregen mit dem Ziel, dass alle kleinen und großen unsichtbaren Arbeiten regelmäßig sichtbar gemacht werden. Was muss gemacht werden? Wer denkt dran? Wer setzt es um? Wie lange dauert es? Auf das Ergebnis schauen: Was hat geklappt? Wie die Arbeitsverteilung konkret aussieht, kann ganz unterschiedlich sein. Die einen brauchen eine 50/50-Aufteilung, andere nicht. Wichtig ist, dass der Aushandlungsprozess in eine langfristige Zufriedenheit in der Arbeitsteilung führt. Und da beißt die Maus keinen Faden ab, das geht nur, indem man miteinander spricht. Und manchmal dürfen wir auch über die eigenen Antreiber nachdenken, wie zum Beispiel „sei perfekt, mach es allen recht, streng dich an“. Wann erfüllen wir eigene Erwartungen an uns oder die der anderen? Das Schöne ist, dass wir selbst entscheiden dürfen, wann wir aus alten Mustern aussteigen wollen. ■



© Die Hoffotografen

**Daniela Sauermann**  
Supervisorin, Coach,  
Mediatorin, Organisations-  
beraterin mit eigener  
Praxis in Berlin seit 2006.  
[www.fcf-institut.de](http://www.fcf-institut.de)

### QUELLEN

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap>

<https://english.emmaclit.com>

Patricia Cammarata: Raus aus der Mental Load-Falle: Wie gerechte Arbeitsteilung in der Familie gelingt. Beltz, 2020

<https://equalcareday.de>

<sup>4</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap>

<sup>5</sup> 2016 wurde der Equal Care Day von Almut Schnerring und Sascha Verlan ins Leben gerufen, seit 2018 wird er vom gemeinnützigen Verein klische\*esc e.V. organisiert. Er findet am 29. Februar in Schaltjahren und in allen anderen Jahren am 1. März statt.



# KANN ICH ALLES MÖGLICH MACHEN?

Und vor allem: Will ich das überhaupt?  
Für ein zufriedenes Leben ist es wichtig,  
dass wir unsere Werte kennen.

VON TANJA KLUSSMANN

Ich bin in einer Bäckerei groß geworden. Mein Vater war Bäcker, weil mein Opa auch Bäcker war. Einer der beiden Söhne musste den Betrieb ja weiterführen. Unsere Gesellschaft hat sich seitdem entwickelt. Mein Bruder und ich sind andere Wege gegangen. Verglichen mit den Generationen vor uns, wird uns heute eine deutlich größere persönliche Freiheit zugestanden. Wir können, zumindest meistens, unseren Beruf selbst wählen. Frauen und Männer dürfen sich ihr Lebensmodell aussuchen: Beruf, Familie oder beides. „Beides“ scheint das Gebot der Stunde zu sein. Wir haben zudem viele Freizeitmöglichkeiten gewonnen: unzählige Sportarten, Musik, Kunst, Kultur, Spiel und Spaß. Wir dürfen reisen oder kulinarisch in zahlreichen Restaurants die Welt entdecken, auch wenn wir in Corona-Zeiten Abstriche machen müssen. Weiterbildungsmöglichkeiten stehen uns wie nie zuvor zur Verfügung, online, offline, wie es uns beliebt. Wir dürfen uns entwickeln – wie wunderbar! Und damit wir das Ganze auch bewältigen können, gibt es das Anti-Stress-Programm noch dazu: Wellness, Massage, Yoga. Was will man mehr? Es scheint fast alles möglich zu sein. Oder etwa nicht?

Das Stresserleben liegt seit vielen Jahren auf hohem Niveau. Warum ist es so schwer, in der heutigen Zeit eine gelassene Zufriedenheit zu erreichen? Es liegt in der menschlichen Natur, zu vergleichen. Wir wollen unsere Situation im Verhältnis zu anderen bewerten. Daran ist grundsätzlich nichts Schlechtes. Leider hinkt der Vergleich sehr oft. Wir neigen nämlich dazu,

uns nur mit jenen zu vergleichen, die wir als besser einstufen. Zum anderen picken wir uns nur bestimmte Punkte heraus, in denen uns andere überlegen erscheinen. Den Rest, der anderswo vielleicht schlecht läuft, blenden wir elegant aus. Die moderne Gesellschaft lebt uns ein Ideal des immer gut gelaunten, leistungsstarken, alles im Griff habenden Karriere-Familienmenschen vor. Wenn du keine Karriere machst – selbst schuld. Dann hast du es nicht genug gewollt. Wenn du lachende Kinder willst, dann Sorge dafür, dass sie perfekt aufwachsen. Wenn du in deinem Beruf unglücklich bist, musst du nur deine Einstellung ändern. Wenn dir alles zu viel ist, dann kümmere dich um dein Zeitmanagement. Es entsteht der Eindruck, dass es für alles einen direkten Hebel gibt, mit dem wir unser Leben optimieren können, bis wir schließlich maximal glücklich und erfolgreich sind. Viele suchen nach diesen Hebeln ihr Leben lang, weil sie zu keiner Zeit das selbst auferlegte Optimum erreichen.

Zudem treffen alte Rollenmuster, die wir aus unserer Ursprungsfamilie mitgenommen haben, auf moderne Erwartungen. Diese alten Muster wollen Frauen wie Männer häufig unbewusst immer noch erfüllen: Sie wollen beispielsweise eine perfekte Mutter, ein erfolgreicher, gutverdienender Versorger, eine mustergültige Hausfrau, ein starker Partner sein. Gleichzeitig möchten viele auf nichts verzichten, was die moderne Welt uns bietet: Karriere, Status, Unabhängigkeit, Fitness, soziales Leben, Hobbys, Reisen. Schließlich wird uns in Medien, Presse und sozialem Umfeld suggeriert, dass man nur diszipliniert genug sein

müsse, dann bekomme man das alles schon hin. Eigentlich sei alles nur eine Frage des Willens. Oder etwa nicht?

Das, was wir im Positiven als Weiterentwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen, kann schnell zum Selbstoptimierungswahn werden. Das, was uns im Positiven Freiheit schenkt, kann schnell in eine nie endende Unzufriedenheit münden. Es geht ja immer noch besser! Über viele Jahre packen wir stetig noch etwas obendrauf. Aber auch unsere Zeit lässt sich nicht ausdehnen. Sie wird nicht immer mehr, auch nicht, wenn die Themen, die wir hineinzquetschen versuchen, uns durchaus sinnvoll erscheinen. In meinen ersten Berufsjahren im Handel habe ich gelernt, dass es im Lebensmittelmarkt keine dehnbaren Gummiregale gibt. Man kann nicht immer neue Produkte einlisten – man muss auch welche auslisten. Aber was sollen wir im Leben „auslisten“? Ist nicht alles irgendwie wichtig? Wer alles wichtig findet, priorisiert in Wirklichkeit gar nichts. Es ist wie mit den Regalen. Man kann den Regalpatz nur einmal verwenden, so wie die eigene Zeit. Entscheide ich mich dafür, in der Mittagspause im Homeoffice die Spülmaschine auszuräumen und die Wäsche zu sortieren, fehlt diese Zeit, um einen Spaziergang in der Sonne zu machen. Kümmere ich mich um die Zahlen für mein Projekt, kann ich nicht zur gleichen Zeit eine Präsentation vorbereiten. Hilfe ich den Kindern bei den Hausaufgaben, kann ich nicht gleichzeitig den Kuchen für den Kindergarten selbst backen, es sei denn, ich lasse den Sport ausfallen und backe den Kuchen in dieser Zeit. Es ist wie mit den Regalen. Sie sind nicht aus Gummi.

# Die Gesellschaft wünscht sich wohlgelaunte Menschen, die geschmeidig mitlaufen.

Aber wie gehen wir mit diesem begrenzten Zeitbudget auf der einen und den quasi grenzenlosen Erwartungen auf der anderen Seite um? Was lässt uns innerlich frei, zufrieden und erfolgreich sein? Wir brauchen heute mehr denn je Klarheit über unsere persönlichen Werte. Worauf kommt es im Leben an? Was lässt unsere Augen strahlen? Leider tun wir nicht immer das, was uns wirklich wichtig ist. Zu groß ist der Druck von außen oder die eigene Erwartung, einen besonders positiven Eindruck zu hinterlassen. Die Gesellschaft wünscht sich mehrheitlich wohlgelaunte Menschen, die nicht jammern und geschmeidig mitlaufen. Dennoch liefern uns gerade Emotionen wie Ärger, Trauer oder Frust wertvolle Hinweise darauf, wo wir uns von unseren eigentlichen Wichtigkeiten entfernt haben. Es lohnt sich also, sich selbst wieder wahrzunehmen, anstatt fortlaufend im Pseudo-Happy-Modus vermeintlich negative Gefühle zur Seite zu schieben.

Sich selbst wahrzunehmen und die eigenen Bedürfnisse zu kennen, ist ein wesentlicher Schritt in Richtung Zufriedenheit. Mit der Unterstützung wissenschaftlicher Persönlichkeitsanalysen kann das persönliche Wertesystem greifbar gemacht werden. Ich selbst arbeite im Coaching oder Training mit dem Innermatrix-Profil. Durch die Messung der individuellen Ausprägungen der sieben Grundmotivatoren erhält der Coachee oder Teilnehmer wertvolle Informationen, die es ihm erlauben, bessere Entscheidungen für das eigene Leben zu treffen. Alternativ kannst du deine Werte im ersten Schritt in einer kleinen Selbst-

reflexion erkunden. Nimm dir ein Blatt Papier und schreibe dir die zehn wichtigsten Punkte auf, auf die du im Leben auf keinen Fall verzichten willst! Was macht dein Leben WERTvoll? Was schenkt dir ein Gefühl von Zufriedenheit und Gelassenheit? Ist es zum Beispiel finanzielle Sicherheit, persönliche Freiheit, die Macht, Dinge selbst zu entscheiden und zu beeinflussen, ein harmonisches Zusammenleben oder die Möglichkeit, andere zu unterstützen? Bringe schließlich deine Top Ten in eine Rangfolge. Was ist noch wichtiger als das andere? Was taucht in den Top Ten überhaupt nicht auf? Schau dir schließlich deine täglichen Aktivitäten einmal genauer an! Tust du das, was für dich bedeutsam ist oder beschäftigst du dich eher mit scheinbar „Dringlichem“? In welchem Umfang gelingt dir die Umsetzung deiner Werte im Alltag?

Wenn du klar weißt, was dir wichtig ist, wird es dir auch leichterfallen, andere, für dich weniger wichtige, Dinge, die vielleicht von außen von dir erwartet werden, loszulassen. Nein sagen ist eine der Kernkompetenzen der heutigen Zeit. Dazu gehört zum einen die beschriebene innere Klarheit, aber auch eine äußere Klarheit im Auftreten und in der Kommunikation. So gewinnst du gleichzeitig ein klares Ja für das, was wirklich zählt. Willst du dauerhaft dein Leben proaktiv steuern, statt nur auf äußere Einflüsse zu reagieren, solltest du dich regelmäßig mit deiner Zielrichtung beschäftigen. So kannst du deinen Kompass immer wieder neu ausrichten.

Entscheide selbst, ob du alles möglich machen willst! Oder doch lieber nicht ...



© Linda Grigo

**Tanja Klußmann**

Dipl.-Kauffrau, zertifizierte Trainerin (IHK), Master-Coach (DVNLP), Certified Innermatrix Consultant™.

Sie unterstützt seit

15 Jahren Einzelpersonen und Unternehmen dabei, ihre Freiheit im Beruf zu entdecken und für Karriere und Erfolg zu nutzen.

■ [www.tanja-klussmann.de](http://www.tanja-klussmann.de)

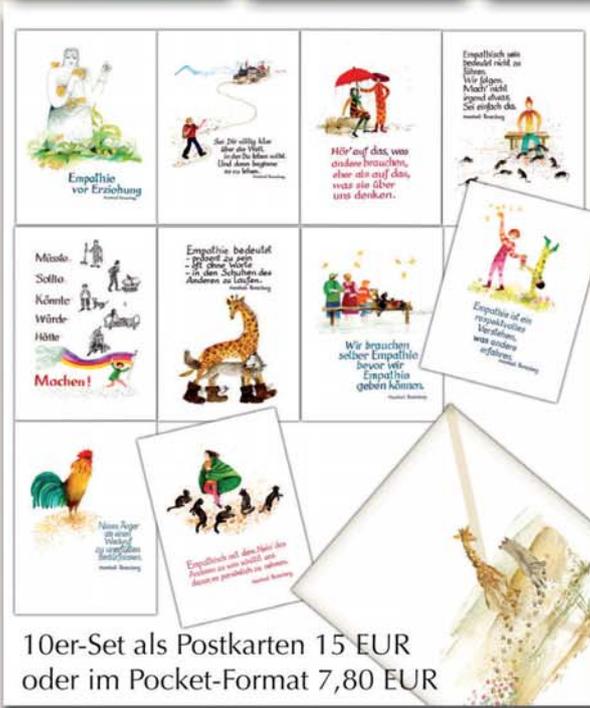
# Hilfreiches und Spannendes für Beruf und Familie



GFK-Tagesplaner DIN-A5 im Doppelpack 4,90 EUR



DIN-A4-Trainer-Feedback 5 EUR



Einführung in die GFK 19,95 EUR

DVD



Porzellan Giraffenbecher 18 EUR



GFK-, Gefühls-, oder Bedürfnis-Navigator als DIN-A4-Karte 14,90 EUR



Gefühle- und Bedürfnisse-Fächer 17,80 EUR





# DIE KUNST DES WEGGLASSENS

Oder: warum der negative Weg so positiv ist.

VON FREDERIK BEYER

„Meister, wie gelingt es dir, eine so formvollendete Skulptur wie *David* zu erschaffen?“, soll einst ein Bewunderer Michelangelo gefragt haben. „Ein solch mustergültiges Kunstwerk, Inbegriff höchster Vollendung und Schönheit?“ Michelangelo, ohne zu überlegen: „Schau, es ist ganz einfach. Wenn ich vor dem großen Marmorblock stehe, sehe ich vor meinem inneren Auge David. Und dann beginne ich, alles wegzuschlagen, was nicht David ist.“

Ist diese Anekdote nicht wundervoll? Ihre tiefe Bedeutung, ja transformative Kraft erschließt sich mir vollends

seit dem vergangenen Jahr – und mündet nun in diesen Beitrag. Er ist liebevolle Einladung und flammender Appell zugleich für einen grundlegenden Bewusstseinswandel – in der Welt allgemein und in der Trainingswelt im Besonderen.

Wachstum, Wachstum,  
Wachstum

Wir alle – Sie und ich – sind hineingeboren in die kollektive Hypnose des „Höher, schneller, weiter“: mehr Umsatz, mehr Profit, mehr Produktivität, mehr Effizienz. Die unhinterfragte Grundannahme: Mehr ist besser. Dieses Mehr-ist-besser hat lange Zeit hervorragend funktioniert. Wir le-

ben in einem nie dagewesenen Wohlstand. Doch die marktwirtschaftliche Leistungslogik entfernt uns mehr und mehr von unserem natürlichen Menschsein. Unbegrenztes Wachstum in einer begrenzten Welt?

Der Kult des Hinzutuns

Durchhalteparolen wie „Yes, we can“ und „Wir schaffen das“ klingen großartig – doch was, wenn der Zug in die falsche Richtung fährt, nur eben schneller? Spätestens seit wir Effizienz nicht nur auf Prozesse in Unternehmen, sondern auf *uns selbst* anwenden, sind wir in der Selbstoptimierungsfalle, gefangen im Selbstverwirklichungswahn. Der unter-

schwellige Soundtrack der Moderne suggeriert permanent: Ich muss etwas tun, um jemand zu sein. Je mehr ich tue, desto mehr bin ich.

Pain and Pleasure

Und wir Trainer? Spielen eifrig mit! Vom Übergewicht zur Traumfigur. Vom Schuldenberg zur finanziellen Freiheit. Vom Angsthasen zur Rampensau. Wir adressieren – je nach Geschmack subtil oder offensiv – die *pain-points* unserer Klienten: schmerzhaft Defizite, Mängel, Ängste, Sehnsüchte – um sie dann mit unseren Seminaren, Trainings und Coachings erfolgreich zum ersehnten *pleasure-point* zu führen: wahlweise Freude, Umsatz, Erfolg, Gesundheit, Freiheit, Leichtigkeit.

Sicher, wo Nachfrage ist, da ist auch Angebot. Aber ist es nicht auch umgekehrt? Müssen wir uns nicht auch an die eigene Nase fassen? Könnte es nicht sein, dass die schiere kollektive Präsenz so vieler Trainer, Coaches, Berater einem gesellschaftlichen Klima Vorschub leistet, in dem jemand erst etwas gilt, wenn er sich optimiert, an sich arbeitet und sich – was immer das heißt – „verbessert“?

Abends, frustriert auf der Bettkante, habe ich mich immer wieder gefragt: Ist das alles? Zweckrationalität und Leistungsdenken? Erfüllungsgelhilfe

für Menschen und deren Selbstoptimierungsnöte sein?

Via negativa – der negative Weg

Michelangelo wusste es bereits vor 500 Jahren: Es geht nicht (nur) um die Frage, was wir hinzutun müssen. Es geht (auch) um die Frage: Was kann ich weglassen? Willkommen auf der „Via negativa“!

Klienten, die zu mir ins Stimmtraining kommen, sind für gewöhnlich auf der „Via positiva“ unterwegs. Sie empfinden sich z.B. als unsicher, ängstlich, blockiert und wollen nun „Tools“ und „Techniken“ – die Eiligen auch „Tipps“ und „Tricks“ – für mehr Stimme und mehr Wirkung: attraktiver, kraftvoller, sicherer, kompetenter, sympathischer, überzeugender. Begegnete ich ihnen auf der *Via positiva*, würde ich sie als „Mangelwesen“ ansprechen. Ich stehe gemeinsam mit ihnen vor ihrem Hindernis und frage: Was fehlt dir? Was brauchst du, um vollständig zu

sein? Vor welchen Herausforderungen stehst du? Welche Schwächen sollten ausgeglichen werden?

Fülle statt Mangel

Wie anders aber sieht die *Via negativa* aus! Die Stimme meines Gegenübers ist bereits vollkommen – perfekt und wunderschön, allenfalls noch ein wenig verborgen und versteckt. So wie David im Marmorblock. Es gibt womöglich ein paar Begrenzungen, die die Stimme daran hindern, sich in voller Pracht zu zeigen. Aber im Grunde sind diese Begrenzungen nur ein weiterer Beweis dafür, dass die Stimme schon vollkommen ist! Wie fühlt es sich für Sie an, wenn Sie diese Zeilen gerade lesen?

Die Kunst des Weglassens

Es macht einen dramatischen Unterschied, in welchem Bewusstsein wir Trainer und Coaches unseren Klienten

Wegbeschreibungen	
Via positiva	Via negativa
Was kann ich (aktiv) machen?	Was kann ich (passiv) weglassen?
Kult des Hinzutuns	Kunst des Weglassens
Mehr ist besser	Weniger ist mehr
Maximieren	Reduzieren
„Ich tue, damit ich bin“	„Ich bin und tue“
Tun „weg von“ und „hin zu“	Sein jenseits von „weg von“ und „hin zu“
Quantitatives Wachstum (in die Breite)	Qualitatives Wachstum (in die Tiefe)
Höher, schneller, weiter	Achtsamer, langsamer, bewusster
Kompensation des Mangels	Entwicklung aus der Fülle

### Sie wollen den negativen Weg beschreiten?

#### 7 Navigations-Hinweise und Reisewarnungen

1. Die Reise beginnt bei Ihnen selbst. Um das Vollkommene in Ihrem Klienten oder Coachee sehen zu können, lernen Sie zunächst das Vollkommene in sich selbst zu entdecken. Ein idealer Türöffner ist Meditation: „Wer bin ich, wenn ich alles Äußere weglasse?“
2. Auf der „Via negativa“ begegnen Sie anderen Menschen. Einige kreuzen Ihren Weg, andere laufen Ihnen entgegen, wieder andere begleiten Sie. In all diesen Begegnungen begegnen Sie auch sich selbst. Nehmen Sie sich am Ende des Tages Zeit und reflektieren Sie in Ihrem Reisetagebuch: „Welche Erkenntnisse über mich habe ich durch die Bespiegelungen bekommen? Wer schein ich zu sein, wer bin ich – und wer bin ich nicht?“
3. Planen Sie auf Ihrer Reise einige Abenteuer ein. Wie wäre es, für eine bestimmte Zeit das Essen wegzulassen (Fasten)? Oder das Tageslicht (Dunkelretreat)? Oder das Sprechen (Schweigeseminar)? Fragen Sie sich: „Was zeigt sich, wenn ich etwas weglasse?“
4. Verabschieden Sie sich von dem Gedanken, ein Ziel erreichen zu müssen. Indem Sie den negativen Weg beschreiten, sind Sie bereits im Ziel. Das macht die Reise so leichtfüßig.
5. Schreiben Sie für die kommenden acht Wochen nicht nur eine To-do-Liste, sondern auch eine Not-to-do-Liste – mit mindestens fünf Dingen, die Sie nicht tun werden. Wie fühlt sich das an? Nehmen Sie für weitere acht Wochen eine To-be-Liste hinzu: Welche Aspekte Ihres Seins wollen Sie leben – geduldig, diszipliniert, klar, freundlich ...?
6. Machen Sie sich bewusst, dass der negative Weg nicht besser ist als der positive Weg. Sehen Sie die „Via negativa“ nicht als Ersatz, sondern als wertvolle Ergänzung auf Ihrer Lebensreise und auf der Lebensreise Ihrer Klienten.
7. Erkennen Sie, dass Sie nichts tun müssen, um auf dem negativen Weg voranzukommen. Es reicht völlig, sich bewusst dafür zu entscheiden und auf diesem Weg zu sein.

begegnen. Wie wäre es, wenn wir das Nicht-Notwendige, Einschränkung, Überflüssige einfach weglassen könnten? Und dadurch weniger Anstrengung, Mühe und Verbissenheit, sondern Freiheit, Leichtigkeit und Lebendigkeit erfahren? Sowohl wir persönlich als auch unsere Klienten?

#### Weglassen heißt nicht Verzicht

Weglassen klingt schnell nach Zwangsdiät und Selbstkasteiung. Von Aschermittwoch bis Ostersonntag: nix Alkohol, nix Netflix, nix Schoki. Doch diese Art „Verzicht“ hat nichts mit der Kunst des Weglassens zu tun. Im Gegenteil. „Weglassen“ im Sinne der *Via negativa* ist nicht motiviert durch moralisch aufgeladene Selbstbestrafung oder kompensatorische Selbstoptimierung. Echtes Weglassen ist geboren aus innerer Freiheit. Ich darf alles, ich muss nichts.

#### Sterben – probenhalber

Die krassste Übung in der Kunst des Weglassens ist vermutlich, das Leben selbst wegzulassen. Einfach zu ster-

ben – probenhalber. Natürlich ist das metaphorisch gemeint. Stellen Sie sich die Fragen: Was ist, wenn ich gestorben bin? Wenn ich nach meinem Tod auf mein Leben zurückblicke und mich frage: Was war wesentlich? Was hätte ich vielleicht gern weggelassen? Dieses „Sterben auf Probe“ gibt Aufschluss darüber, wer wir im tiefsten Wesen sind. Indem ich sterbe, gewinne ich das Leben. Wir erkennen, was wir sind und was wir nicht sind – und bekommen damit eine Ahnung von unserer Essenz. Wie Michelangelo David aus dem Marmorblock befreit hat, so können wir uns aus uns selbst herauschälen: Wer bin ich ohne meine Hülle?

#### Bewusstseinswandel

Den negativen Weg einzuschlagen ist weit mehr als ein Perspektivwechsel. Es ist ein Bewusstseinswandel. Die *Via positiva* ist gepflastert mit Leistungsorientierung, Effizienzlogik, Selbstoptimierung. Der Fokus liegt auf *Mangel*, der vorherrschende Antrieb ist *Kompensation*. Wenn wir die Kunst des Weglassens praktizieren, so setzen wir konsequent die *Fülle*

an erste Stelle. Von diesem Ort aus betrachtet, verlieren Enge, Hindernisse, Begrenzungen ihre Dramatik: Ich muss nichts tun, um jemand zu sein. Ich bin bereits – und zwar ich selbst. Vollkommen. Fülle ist aus dieser Sicht nicht das Gegenteil von Mangel, sondern schließt auch den Mangel mit ein.

#### Dein Erfolg ist mein Erfolg?

Doch was steht dem negativen Weg im Weg? Für uns Trainer und Coaches, so glaube ich, ist es vor allem ein Hindernis: die subtile Verantwortungsübernahme für die Klienten. Damit meine ich nicht nur das klassische Helfersyndrom, sondern überhaupt das innere Bedürfnis, hilfreich sein zu wollen. „Dein Erfolg ist mein Erfolg“ klingt zwar nach Commitment und Engagement. Doch im Grunde machen wir unseren Erfolg abhängig vom Erfolg des Klienten. Der Erfolg des Klienten liegt jedoch nicht in unserer Hand. Ich kann nicht „machen“, dass mein Klient „Erfolg“ hat. Und hier beginnt die Kunst: Mit der noch tiefer verankerten Erkenntnis, dass ich nicht nur nichts tun *muss*,

sondern im Grunde auch nichts tun *kann*. Als Coach bin ich in erster Linie da. Ich höre zu. Ich frage. Ich begleite einen Prozess. Absichtslos. (Wenn wir von der Absicht, absichtslos zu sein, einmal absehen ...)

**Beobachten, Staunen,  
Zeuge sein**

Was könnte entstehen, wenn wir unser *Tun* – diese Bewegung in Zeit und Raum – immer mehr aus dem Blickwinkel des *Seins* heraus betrachten? Einfach da sein. Nichts machen. Auch nicht hilfreich sein wollen. Den Menschen mir gegenüber wahrnehmen. Betrachten wie einen jungen Baum. Offen sein für das, was sich zeigen will. Staunen. Wo grünt es? Welches Blatt zeigt sich? Wo ist eine Knospe kurz vorm Aufspringen?

Mit dem Bewusstsein: Dieser Mensch vor mir ist bereits vollkommen. Er ist kein „Mangel-Exemplar“, das durch viel Tun – ob „weg von“ oder „hin zu“ – diesen Mangel kompensieren müsste. Wenn wir die Fülle an erste Stelle setzen, dann verlieren die Bewegungsrichtungen „weg von“ und „hin zu“ an Bedeutung. Wir sind nicht mehr

der unbedingten Schmerzvermeidung und Zielerreichung ausgeliefert. Das „Tun, um zu ...“ wird transzendierte zu einem „Tun aus dem Sein“. Könnte es nicht sein, dass dieses absichtslose Tun aus dem Sein eine vollkommen neue Qualität persönlichen Wachstums, ja globaler Transformation ermöglicht?

**Wachstum? Ja, nur anders!**

Ein gelingendes Wachstum fügt sich ein in die natürlichen Lebensrhythmen. Mehr denn je zeigt sich: Wir sollten weniger dem Kult des Hinzutuns huldigen, sondern noch bewusster und lustvoller die Kunst des Weglassens zelebrieren. Beherzt den negativen Weg einschlagen mit dem Lied auf den Lippen: „Weniger ist mehr“! Ich bin überzeugt, die Kunst des Weglassens erlaubt ein neues, qualitatives Wachstum: tiefer, feiner, differenzierter. Persönlich wie global.

**Achtsamer, langsamer,  
bewusster**

Wir Trainer, Coaches und Berater können einen Unterschied machen.

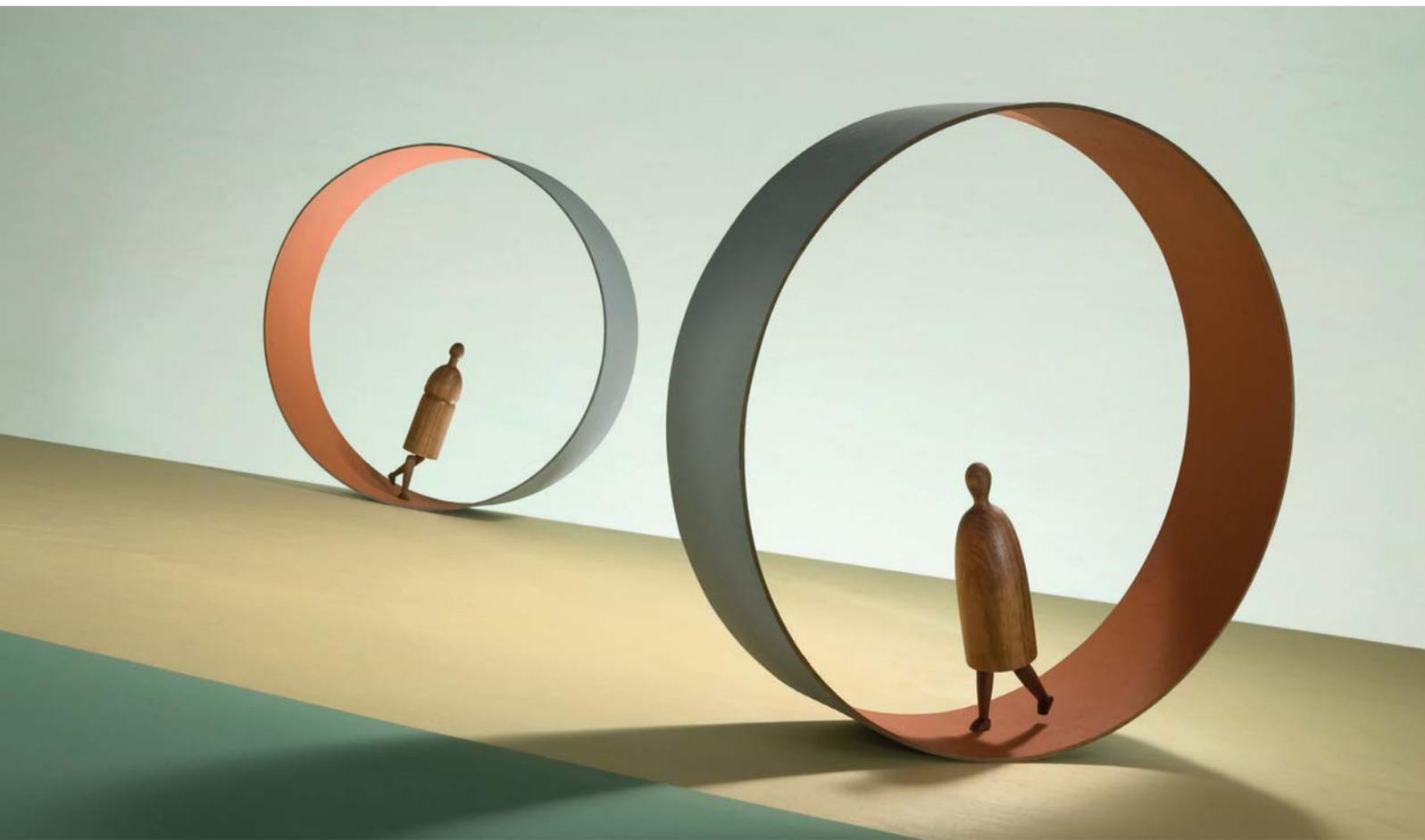
Allein unser Bewusstsein, mit dem wir in der Welt und mit anderen Menschen sind, verändert bereits die Welt. Welches Bewusstsein wollen wir verstärken? Kompensation des Mangels oder Entwicklung aus der Fülle?

Beginnen wir – wo sonst? – bei uns selbst. Wie wäre es, wenn wir für uns selbst das sind, was Michelangelo für David war? Wenn wir das Überflüssige wegschlagen? Wenn wir uns von all dem befreien, was wir *nicht* sind? Seien wir positiv, beschreiten wir den negativen Weg! ■



© Andreas Pöcking

**Frederik Beyer**  
ist Profi-Sprecher und Stimmtrainer. Er begleitet Menschen in ihrem stimmlichen und persönlichen Wachstum – online wie offline.  
[www.erfolgskfaktor-stimme.com](http://www.erfolgskfaktor-stimme.com)



# GETEILTES LEID IST HALBES LEID

Soloselbstständige tragen die tägliche Arbeitslast alleine.  
Warum es sich lohnt, Hilfe in Gruppenformaten zu suchen.

VON ANNETTE BAUER

**M**ental Load beschreibt das Tragen von mentaler Arbeit oder mentaler Verantwortung. Sind Soloselbstständige nicht prädestiniert, in einen beladenen und belasteten Zustand zu kommen? Was den Begriff Mental Load im Ursprung prägt, ist die Überschneidung von Denkarbeit, Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit. Überträgt man diese drei Bereiche auf Unternehmen, könnte das so aussehen:

**Denkarbeit** = Strategisches Arbeiten, Produktentwicklung, Marketing, Unternehmensstrategie, Wachstum ...



**Erwerbstätigkeit** = sogenanntes Kerngeschäft; der Arbeitsalltag; bei Coaches: das Coachen  
**Care-Arbeit** = die tägliche Sorgearbeit, das Geschäftsallerlei für Unternehmer wie Buchhaltung, Contenterstellung, HR ...

Ein herkömmliches Unternehmen besteht aus verschiedenen Ebenen oder Abteilungen, die sich aus den Angestellten des Unternehmens zusammensetzen und die Verantwortung unter sich aufteilen. In Bezug auf Soloselbstständige erschließt sich sofort:

Arbeitsteilung ist nicht vorhanden, alles lastet gefühlt auf einer Person und die Schnittmenge der drei Bereiche, der „Load“, kann zur Bürde werden. Was tun, wenn das Solounternehmen wächst oder wachsen soll und gleichzeitig die Belastung steigt? Themen wie Strategie und Fokus werden immer dringlicher und nicht selten zur echten Herausforderung. Daraus entsteht dann die oben benannte Überforderung und eine Verstärkung des Gefühls „Ich bin alleine auf der Welt“, das vielen Soloselbstständigen sehr vertraut ist. Zudem sind gerade Quereinsteigern bestimmte unternehmerische Denkweisen und Abläufe

ungewohnt bis unbekannt und im persönlichen Umfeld finden sich meist mehr Angestellte als Selbstständige. Coaches, Berater, Therapeuten sind mit ihren beruflichen Themen dann wirklich oft alleine.

Eine Entwicklung zeigt auf gute Art, dass dieses Gefühl als persönliche Wahrnehmung sehr wohl stimmt und dennoch nicht der Realität entspricht: Der Boom von sogenannten Mastermindgruppen, Erfolgs- oder Successsteams und ähnlichen Formaten. Was ihnen gemeinsam ist, ist die Unterstützung der Teilnehmenden. Auf welche Fragen geben diese Formate eine Antwort oder anders: Welches Problem lösen sie für ihre Teilnehmenden?

Kurz nach meiner Coachingausbildung stand ich vor einer schier unüberwindlichen Wand aus Fragen wie „Wo fange ich an?“, „Was ist meine Ausrichtung?“, „Büro oder nicht?“, „Wie gestalte ich mein Marketing?“ Durch Zufall stieß ich auf ein Angebot für Mitglieder eines Frauenverbandes, ein Erfolgsteam nach der Idee von Barbara Sher: Wie machen das andere, die in meiner Situation sind? Finde ich möglicherweise Gleichgesinnte? Dazu überzeugten mich noch zwei erfahrene Coachingkolleginnen als Teamleitung und die Möglichkeit, sich regelmäßig auszutauschen und Unterstützung zu bekommen. Das war meine erste Erfolgsteamerfahrung, die genau zum richtigen Zeitpunkt kam. Ich war nicht gut darin, um Hilfe oder Unterstützung zu bitten, geschweige denn zuzugeben, dass ich in dieser Starter-Situation mit vielen Unsicherheiten zu tun hatte. Heute gehört das Format fest zu meinem beruflichen Leben. Ich nutze es selbst und begleite seit vielen Jahren selbstständige Frauen etappenweise auf ihrem Weg durch erweiterte Erfolgsteams. Im Austausch mit meiner Kollegin Sonja Zanini, die dieses Format in der Schweiz anbietet (neun Monate Dauer, Treffen im Abstand von drei Wochen, Feedbackformat mit fester

Zeitstruktur), sind folgende Erfolgsfaktoren von Unterstützungsformaten entstanden:

### Wir-Gefühl

Im Team merken alle schnell: Es geht mit Unterstützung leichter. Das Erleben eines Wir-Gefühls in einer Gruppe von Menschen, die in gleichen oder ähnlichen Situationen stecken und die sich gegenseitig in ihren Projekten, im Unternehmensaufbau und der Entwicklung pushen, ist Gold wert. Ein Klima, in dem es erlaubt ist zu hadern, zu scheitern und hilfebedürftig zu sein, wirkt dem von vielen

haltung, Feedbackregeln, fachliche Unterstützung) wie im Außen (Bereitstellung des echten oder virtuellen Raumes, Einrichtung zusätzlicher Kommunikationstools, Support während der Laufzeit). Die Leitung schafft den Raum und die Atmosphäre, damit echte Hilfestellung und Unterstützung möglich werden.

### Der oder die neutrale Dritte

Die Leitung fungiert auch als eine Art neutrale dritte Person, als jemand, der emotional nicht involviert ist. Hier liegt ein großer Unterschied zu selbstorganisierten Teams, die für kurze

## Der Coach sagt, was die beste Freundin nicht sagt.

Soloselbstständigen erlebten „Ich bin alleine auf der Welt“ kraftvoll entgegen. In den Teams entstehen gute kollegiale Verhältnisse und beruflich initiierte Freundschaften, die viele Selbstständige mit Vorerfahrungen als Angestellte oft schmerzlich vermissen. Das Team wird als kompetente Instanz erlebt und genutzt. Jedes Thema, jede Frage, jeder Einwand, jede Lobhudelei ist willkommen – denn „geht nicht“ gibt es meist in diesen Teams nicht.

### Institutionalisiertes Angebot

Eine Mastermindgruppe oder ein Erfolgsteam bekommt Verbindlichkeit durch die finanzielle Investition, die die Teilnehmenden tätigen. Ich zahle und deshalb bleibe ich am Ball, lasse keine Treffen ausfallen, mache meine Hausaufgaben und gebe ins Team, was ich zu geben habe.

Und der Anbieter der Gruppe sorgt für einen verbindlichen Rahmen, steht für die Organisation im Innen (Zeitein-

Zeit gut funktionieren können, in denen jedoch die Ebene des Feedbacks, der Hilfestellung oder des Hinterfragens oft nur an der Oberfläche bleibt. In der professionellen Rolle der Leitung ist ein Coach aus einer neutralen Position heraus für wertschätzende und ehrliche Rückfragen, Anmerkungen und Tipps jenseits von Sympathie, Freundschaft oder Gefälligkeit zuständig. Gemäß der Regel: Dein Coach sagt dir, was die beste Freundin, der beste Freund so nicht sagt. Empathisch, klar, ehrlich.

### Arbeit mit Feedback, Aufgaben und festem zeitlichen Rahmen

Ein großer Schub für den Erfolg der gegenseitigen Unterstützung ist das verbindliche und feste Format des Feedbacks. Nach dem Grundsatz „time, task, territory and self“<sup>1</sup> bringen klare Zeitfenster und feste Aufgaben den nötigen Fokus! Ins Problem versinken gelingt in diesem Format nicht. Die Feedbackrunde

<sup>1</sup> Ein Prozessansatz zum erfahrungsbezogenen Lernen nach W. Bion und A. K. Rice, der den Vorteil einer Gruppe bei der Bewältigung einer Aufgabe und der Unterstützung eines Zwecks hervorhebt. Sowohl die Aufgabe als auch das Selbst bekommen dabei Zeit und Raum.

# Tun wir uns mit Gleichgesinnten zusammen, nutzen wir die Kraft des Wir-Gefühls.

folgt der Zeitstruktur 5:20:5. Jede Teilnehmerin hat insgesamt 30 Minuten Zeit für ihr Thema. 5 Minuten Statusbericht, Fragen ans Team, wie ist es mir ergangen, womit habe ich mich beschäftigt? 20 Minuten spricht das Team über das Gehörte, die Teilnehmerin kann sich Notizen machen, jedoch nicht ins Gespräch eingreifen. Danach folgen 5 Minuten Fazit der Teilnehmerin: Was nehme ich mit, was war hilfreich, was nehme ich mir bis zum nächsten Treffen vor?

So werden alle Themen, Personen und Aufgabenstellungen gleichbehandelt und bekommen gleich viel Aufmerksamkeit und Support. Ein gutes Feedbackvorbild und der Gruppenleiter als „Struktur-Anwalt“ erhöhen bei den Teilnehmenden die eigene Feedbackfähigkeit und die Bereitschaft, um Hilfe und Unterstützung zu bitten. Immer leichter fallen Sätze wie „Ich brauche heute eure Unterstützung bei ...“, „Ich bitte um Ideen für ...“. Alle möchten in der gemeinsamen Zeit etwas erreichen, wollen ihre Punkte bearbeiten, bei denen es noch „klemmt“, und vorankommen. Dabei hilft der nächste Erfolgsfaktor.

## Der professionelle Kontext

Hier wirkt zum einen die fachliche Begleitung durch den Coach. Durch beständigen Input zu aktuellen Fragestellungen und Aufgaben wächst auch der professionelle Zusammenhalt im Team untereinander. Jeder trägt seine Kompetenz mit ins Team und bringt diese immer stärker ein. Die Haltung, offen über Gelungenes und zu Optimierendes zu sprechen, wächst ebenfalls. Es gibt keine Konkurrenz-

situationen, wie es sie vielleicht in selbstorganisierten Teams gibt. In geleiteten Teams richtet sich der professionelle Blick nicht nur aufs Scheitern, sondern immer auch auf Erfolge. Und jeder Schritt, den ich mit Unterstützung schaffe, ermutigt mich, in anderen Situationen wieder um Hilfe oder Unterstützung zu bitten. Eine Erfahrung, die die Teilnehmenden in ihren Arbeitsalltag in der Zeit nach dem Team mitnehmen.

In vielen Teams – so unsere Erfahrung – kommt der „Overload“ des Soloselbstständigendaseins deutlich zum Tragen. Die Stärke dieser Teams besteht darin, dass alles sein darf, auch Überlastung. Das Team unterstützt die Teilnehmenden auf dem Weg heraus aus dem Overload in Richtung „normale Betriebstemperatur“. Oft werden Strategien entdeckt oder gemeinsam erarbeitet, wie der Dreiklang von strategischem Arbeiten, dem Tagesgeschäft und der unternehmerischen Care-Arbeit in einen Wohlklang kommt. Zum Abschluss unseres Austausches sagte Sonja Zanini: „Das eigene unternehmerische Bewusstsein wächst!“ Recht hat sie. Denn wer als Soloselbstständiger oder auch Unternehmer mit Angestellten auf Dauer bestehen will, braucht Gleichgesinnte, Unterstützung und den Mut, immer wieder um Hilfe zu bitten – beim Brainstorming, Entwickeln, Reflektieren, beim Innehalten auf persönlicher und beruflicher Ebene. Dieser Artikel ist Plädoyer und Ermutigung, sich mit Gleichgesinnten zusammenzutun und die Kraft des Wir-Gefühls zu nutzen, um jeden mit gegenseitiger wertschätzender Ehrlichkeit und Unterstützung auf dem eigenen Weg weiterzubringen.



© Linda Grigo

**Annette Bauer** ist integrativer Emotionscoach in Köln und Erfolgsteamcoach. Im Junfermann Verlag sind zwei Sachbücher der

Autorin erschienen.

■ [www.annette-bauer.com](http://www.annette-bauer.com)

*Neu bei Junfermann*



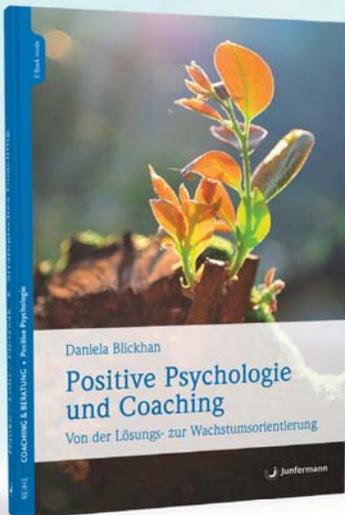
Sabine Prohaska

### **Training und Seminare im digitalen Wandel**

*Der E-Learning-Kompass für erfolgreiche Schulungskonzepte*

Digitale Konzepte werden immer wichtiger und Zukunftsforscher prognostizieren, dass kein Stein auf dem anderen bleiben wird. Dies erfordert einen neuen, flexiblen Zugang aller Beteiligten und ein Überdenken der bisher bekannten Prozesse. Es geht um innovative Seminarkonzepte, eine völlige Neuausrichtung der Rolle der Trainer, eine offene Unternehmenskultur und um die erforderlichen technischen Voraussetzungen. Das Buch führt diejenigen, die digitale Lernkonzepte entwickeln und umsetzen, durch die wichtigsten Bereiche und liefert eine verlässliche Schritt-für-Schritt-Anleitung für deren professionelle Umsetzung.

176 Seiten, kart., E-Book inside • € (D) 29,00 • ISBN 978-3-7495-0188-5 • Auch als E-Book erhältlich



Daniela Blickhan

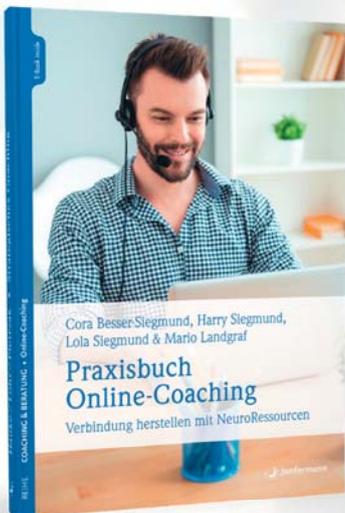
### **Positive Psychologie und Coaching**

*Von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung*

Was lässt Menschen „aufblühen“? Daniela Blickhan setzt die Positive Psychologie selbst seit mehr als zehn Jahren im Coaching und in der Ausbildung von Coaches ein. Ihr Resümee: Jeder Coach kann Positive Psychologie als Bereicherung in sein Repertoire aufnehmen. Nach einer Zusammenfassung der für das Coaching relevanten Grundlagen der Positiven Psychologie geht es im 1. Teil um Fragen wie: Was bedeutet „Positive Diagnostik“? Was sind „Positive Interventionen“? Was charakterisiert einen „Positiven Coachingprozess“?

Im 2. Teil geht es, abgerundet durch Fallbeispiele, darum, wie sich diese Grundlagen in einem Coachingprozess umsetzen lassen.

232 Seiten, kart., E-Book inside • € (D) 29,00 • ISBN 978-3-95571-951-7 • Auch als E-Book erhältlich



### **Praxisbuch Online-Coaching**

*Verbindung herstellen mit NeuroRessourcen*

Bei einem digitalen Coaching ist wichtig, dass die Beteiligten ihre neurobiologischen und emotionalen Fähigkeiten auch online einsetzen. Augenbewegungen wecken bei jedem Menschen emotionale Ressourcen und Aufmerksamkeit; Bewegung unterstützt erfolgreiches Denken; die bewusste Nutzung des Tastsinns ermöglicht ein ganzheitliches, agiles „Berührt-Sein“. Dieses Know-how kann beim Online-Coaching mit bewährten Methoden wie Achtsamkeitsinterventionen, Klopftechniken, Hypnose, Aufstellungsarbeit, NLP und systemischen Ansätzen verknüpft werden. Mit Tipps für das technische Gelingen von erfolgreichen Online-Coachings.

160 Seiten, kart., E-Book inside • € (D) 25,00 • ISBN 978-3-7495-0185-4 • Auch als E-Book erhältlich



# ICH WILL ALLES, UND ZWAR SOFORT!

Ständige Selbstopтимierung entfernt uns von unseren Werten.

VON HORST LEMPART

„Ich will nicht viel, ich will mehr“, geht es im Liedtext weiter. Wer hätte gedacht, dass der 1982 erschienene Titel der dänischen Sängerin Gitte Haenning einmal so treffend die Realität widerspiegeln wird?

Mehr als je zuvor haben wir heute die Möglichkeit, unsere Individualität auszuleben, uns zu Selbstdarstellern zu erheben und möglichst jede Bühne zu nutzen, um dort die Hauptrolle zu spielen. An sich ist die Möglichkeit, sich selbst der wichtigste Mensch im Leben zu sein, nicht verkehrt. Wie Sorge ich gut für mich? Wie kann ich meine Stärken einsetzen? Wo liegen

meine Grenzen? Was ist mir wichtig? Gerade die letzte Frage mündet meiner Erfahrung nach häufig in Wichtigkeitsreihenfolge: Habe ich was, bin ich wichtig. Bin ich perfekt, bin ich wichtig.

Selbstopтимierung ist zu einer Art kollektivem Mantra geworden. *Du musst besser werden. Du musst Ziele erreichen. Du musst auffallen.* Manchmal, so könnte man meinen, hat man schon verloren, wenn man kein konkretes Ziel verfolgt. Nebenbei bemerkt: Auch wir Coaches fördern diesen Anspruch mit einer ausgeprägten Ziel-Orientierung. Kaum ein Coaching-Buch kommt ohne den Hinweis aus, wie wichtig smarte Ziele für den Trainingserfolg sind.

Dabei kann es gerade ein spannender Auftrag sein, einen Klienten in seiner Ziellosigkeit ein Stück des Weges zu begleiten – und der Frage nachzugehen, was der Klient NICHT braucht, um zufrieden zu sein. Damit befreit er sich nicht nur aus der Abhängigkeit von Zielen, die oft nicht mal seine eigenen sind. Er entledigt sich auch seiner Selbstsucht, dem Anspruch, alles müsse sich dauerhaft nur um ihn drehen.

Eine Konsequenz daraus könnte die Entwicklung hin zu einer narzisstisch geprägten Gesellschaft sein, wie sie Hans-Joachim Maaz in seinem gleichnamigen Buch<sup>1</sup> beschreibt. Menschen, die den Anspruch erheben „Ich will

<sup>1</sup> Hans-Joachim Maaz: Die narzisstische Gesellschaft. dtv, 2014

# Immer wieder begegnen mir Klienten, die ein „Ersatzleben“ führen.

alles, und zwar sofort“ wirken oft extrem gekränkt, wenn sie sich begrenzt fühlen. Sie erleben Beschränkungen als Angriff auf ihr „unbezwingbares Ich“. Nicht selten, dass daraus massive Beziehungsstörungen resultieren. Diesem Gedanken bin ich in meinem Buch „Ich habe es doch nur gut gemeint – Die narzisstische Kränkung in Coaching und Beratung“ gefolgt.

Zur zunehmenden Individualisierung gesellt sich die Möglichkeit, aus einer nahezu unbegrenzten Anzahl von Möglichkeiten wählen zu können. Nie war unsere Entscheidungsfreiheit größer als heute. Wir können den Job wählen, den Partner, den Wohnort, die Partei, das Reiseziel, wir stehen vor übervollen Lebensmittelregalen und einer Flut von Informationen. Zur Entscheidungsfreiheit gesellt sich, quasi als Kehrseite der Medaille, die Notwendigkeit zu entscheiden. Ganz nach dem Motto: Wer die Wahl hat, hat die Qual. Und in Abwandlung zu einem Zitat von Paul Watzlawick: Wir können uns nicht *nicht* entscheiden. Alles zu lassen wie es ist, festigt den Status quo und ist ebenfalls eine Entscheidung. Die Psychologie hat sich eingehend mit dem Phänomen der Wahlmöglichkeiten beschäftigt. Ein Ergebnis daraus: Wer aus vielen Optionen wählen kann, tendiert zu konservativen Entscheidungen. Der Effekt nimmt sogar noch zu, wenn viele Entscheidungen in kurzer Folge zu treffen sind. Der Grund dafür liegt im hohen Energieaufwand: Eine Wahl zu treffen erfordert von uns immer ein Nachdenken über das Für und Wider. Das kostet Kraft. Unter ökonomischen Gesichtspunkten ist das also keine sinnvolle Strategie. Gerade deshalb hat sich die Natur auch eine Art „Autopilot“ einfallen lassen. Die meisten Entscheidungen treffen wir unbewusst auf der Basis unserer Erfahrungen bzw. Erwartungen. „Entscheidungsmüdigkeit“ nennt die Psychologie den Effekt, wenn wir alles lassen, wie es ist, eben weil wir uns nicht entschließen können.

Das Zusammenspiel von Individualisierung und Multioptionengesell-

schaft setzt viele Menschen unter erheblichen Druck. Dahinter stehen zwei zentrale Fragen: Wer bin ich? Und: Was will ich? An der Antwort darauf haben sich schon viele kluge Köpfe festgebissen. Es ist alles andere als trivial, sich mit diesen beiden kurzen Fragen zu beschäftigen. Die Antworten darauf wirken wie Kompassnadeln in unserem Leben. Sie können uns eine Richtung zeigen, ohne zwangsläufig ein festes Ziel zu definieren. Die Frage nach dem „Ich“ wird stark dadurch beeinflusst, wie ich gesehen werden möchte und zu wem ich mich zugehörig fühle. Im Coaching begegnen mir immer wieder Klienten, die eine Art „Ersatzleben“ führen. Sie übernehmen fremde Werte und Weltanschauungen und machen sich diese zu eigen – leider ohne zu prüfen, ob diese überhaupt zu ihnen passen. Der Wunsch zu gefallen oder dazuzugehören überlagert das wahre Selbst.

Sich selbst als einzigartig zu erfahren, nicht das „Normale“ zu definieren, ist unabdingbare Voraussetzung für Reflexions- und Empathiefähigkeit. Genauso wichtig ist es, sich durch Entscheidungen handlungsfähig zu halten und sich nicht durch andere entscheiden und behandeln zu lassen. Wer aber glaubt, einen Anspruch auf Allmacht und Zuneigung zu haben, wer weder seine Impulse kontrollieren noch seine Bedürfnisbefriedigung aufschieben kann, ist nicht wirklich frei. Dieses „unbezwingbare Ich“ liegt vielmehr am Band archaischer Verhaltensmuster, gesteuert durch Triebe und Dominanzansprüche. Wahre Freiheit begründet sich durch die Fähigkeit, verzichten zu können, Nein sagen zu können zu den Verlockungen einer Konsum- und Spaßgesellschaft.

Wir sind gut beraten, wenn wir uns der Werte bewusst werden, die wir schon besitzen: Beziehungen, Gesundheit, Sinn, Freizügigkeit usw. In der Regel sind es diejenigen Werte, die mit Geld nicht zu bezahlen sind. Womöglich ist das der einzig wahre Reichtum. Und selbstverständlich sollten wir auch die Annehmlichkeiten genießen, die uns als Angebote zur Verfügung stehen, die wir uns selbst erarbeitet haben oder die uns das Leben schenkt. Vergessen sollten wir darüber nicht, diese Werte auch wertzuschätzen. Wir dürfen uns selbst fordern. Wir dürfen sogar vieles vom Leben erwarten. Wenn wir aber „immer mehr“ haben wollen, wie Gitte Haenning es in Worte fasste, verlieren wir am Ende womöglich alles. Und spätestens, wenn sich unser Leben dem Ende neigt, wird auch dem Letzten bewusst, dass wir uns Zeit nehmen sollten für die wichtigen Dinge. ■



© Altea Horst

**Horst Lempart**

Coach, Trainer, Supervisor in Koblenz. Er ist Autor mehrerer Fachbücher zu Coaching-Themen.  
[www.horstlempart.de](http://www.horstlempart.de)

# DU BIST GELB!

Was Persönlichkeitstests leisten  
können – und was nicht.



VON DANIELA BLICKHAN

**P**ersönlichkeitstests stehen hoch im Kurs. Im Personalbereich sollen sie helfen, geeignete Bewerber aufzuspüren, die optimal ins Team passen und die richtige Motivation mitbringen. Dating-Portale nutzen sie in ihren Algorithmen, um „die richtigen“ Menschen zusammenzubringen. Und man ist ja selbst durchaus neugierig, was so ein Persönlichkeitstest über den eigenen Charakter verraten mag, und füllt ihn gerne aus, wenn sich eine Gelegenheit bietet. Seit 30 Jahren höre ich als Psychologin, Trainerin und Coach immer wieder die Frage, was ich denn vom Text X halte oder ob Test Y seriöse Ergebnisse liefern könne? Und das Gutachten, das ein Kollege bekommen habe, nachdem er Test Z ausgefüllt habe, das sei doch nun wirklich so passgenau gewesen ... In diesem Artikel geht es deshalb um Fragen wie: Was können Persönlichkeitstests? Wo liegen ihre Ursprünge und wo stoßen sie an ihre Grenzen?

#### Antike Persönlichkeitstests: Die Temperamente

Beginnen wir mit Goethe: *„Jeder Einzelne muss ja in seiner Eigentümlichkeit betrachtet werden, und man hat neben seinem Naturell auch noch seine früheren Umgebungen, seine Bildungsgelegenheiten und die Stufen, auf denen er gegenwärtig steht, in Anschlag zu bringen.“*

Goethes „Naturell“ hätte ein antiker Gelehrter als „Temperament“ bezeichnet und gleich vier verschiedene Arten davon angeboten: Den *Choleri-*

*ker*, der im Gegensatz zum *Phlegmatiker* leicht aufbraust, den *Melancho- liker* und schließlich den *Sanguiniker*, bei dem man doch immer erst einmal nachdenken muss, was diesen denn gleich noch ausmacht ... Genau, so wurde ein heiterer, lebhafter, möglicherweise auch leichtsinniger Mensch bezeichnet. Damit hätten wir schon vier „Persönlichkeitstypen“ definiert. Das erleichtert die Orientierung: Menschen lassen sich damit einordnen, ihre Eigenarten bekommen einen Rahmen, eine Struktur, und das entlastet unser Gehirn. „Ach so, hier zeigt sich sein choleres/melancholisches/phlegmatisches Temperament.“ Bei der Vielfalt menschlicher Individualität überrascht es dann doch, wie lange sich das Denken in diesen vier „Temperamenten“ gehalten hat. Es hat Kunst und Musik inspiriert, Rudolf Steiner führte es in die Anthroposophie ein, und in der Psychologie erlebten die Temperamente im „Persönlichkeitszirkel“ des bekannten Persönlichkeitspsychologen Eysenck Mitte des 20. Jahrhunderts eine Renaissance.

#### Menschenkenntnis durch Persönlichkeitstests?

Goethe beschreibt mit der Notwendigkeit, jeden Menschen individuell („eigentümlich“) zu betrachten, eine ausgesprochen moderne, umfassende Perspektive: Neben der Persönlichkeit („Naturell“) sind der soziodemografische Hintergrund („seine früheren Umgebungen, seine Bildungsgelegenheiten“) und die gegenwärtigen systemischen Kontextbedingungen („die Stufen, auf denen er gegenwärtig

# Die Häufigkeit, mit der ein Test eingesetzt wird, spiegelt nicht dessen Qualität wider.

steht“) relevant. Goethe waren vier Temperamente definitiv zu wenig, um einen Menschen zu verstehen, und er wäre sicher auch den daraus abgeleiteten, heute sehr beliebten Typologien *MBTI*, *DISG*, *Persolog* oder *Insights MDI*, kritisch gegenübergestanden. Doch dazu später mehr. Zunächst die Frage: Warum überhaupt Persönlichkeitstests?

Einen Menschen erfasst man nicht auf Anhieb - auch wenn das oft wünschenswert wäre, zum Beispiel im Job-Interview. Jemand, der weiß, dass er in einer Situation beobachtet und beurteilt wird, verhält sich meist vorsichtiger und kontrollierter als im vertrauten Umfeld. Fragebögen können hier helfen, denn sie liefern klare, auswertbare Ergebnisse. Damit lassen sich Antworten verschiedener Menschen vergleichen und das Gespräch gewinnt eine objektive(re) Dimension dazu. Deshalb werden Persönlichkeitstests längst nicht mehr nur in der Personalauswahl eingesetzt, sondern oft auch bei der Besetzung von Teams oder um die Kooperation allgemein zu verbessern. Leider spiegelt die Häufigkeit seines Einsatzes aber nicht die Qualität eines Tests wider.

„Bei Typentests versucht man die Menschen in Schubladen zu stecken: Es gibt den Introvertierten, die Denkerin, den Intuitiven. Das ist natürlich total sexy, deshalb machen das alle. Nur stimmt das Testergebnis häufig nicht, weil der Mensch komplexer ist“, so Martin Kersting, Professor für Psychologische Diagnostik an der Universität Gießen, im Gespräch mit

der Journalistin Nicole Grün<sup>1</sup>. Es ist schon erstaunlich, welche Verfahren ohne wissenschaftliche Basis seit langen Jahren auf den Hitlisten der Persönlichkeitstests in der Praxis – auch in renommierten Unternehmen – bleiben.

## MBTI, DISG und ihre Kinder

Der am weitesten in Deutschland verbreitete Test ist der *DISG*. Der antiken Temperamentenlehre ähnlich, teilt er Menschen in dominante, initiativ, stetige oder gewissenhafte Typen ein und gibt ihnen leicht zu merkende Farben mit: rot, gelb, grün und blau. „Du bist ja rot. Klar, dass wir aneinandergeraten, ich bin schließlich gelb.“ Der *DISG* ist so konstruiert, dass er vom Ausfüllenden eine eindeutige Entscheidung verlangt, welche Eigenschaft am stärksten und am wenigsten auf ihn zutrifft. Dadurch lässt er laut Grün „keinen Raum für Zwischentöne“. Wissenschaftlich ist der *DISG* nicht validiert, ebenso die Test-Varianten, die auf seiner Grundlage entwickelt wurden und unter den Namen *Persolog* oder *Insights MDI* bekannt sind. Auch sie „erhalten von den Forschern schlechte Noten“ (Grün). Dennoch werden sie in vielen Firmen verwendet.

Im englischen Sprachraum sehr bekannt ist der *MBTI*, der *Myers-Briggs Typenindikator* von Isabel Myers und Katharine Briggs, beide von Grün als „Hobbypsychologen“ bezeichnet. Vor 100 Jahren haben sich diese beiden in

Anlehnung an den Schweizer Psychiater und Psychoanalytiker C. G. Jung einen Fragebogen ausgedacht, der Menschen in 16 verschiedene, starre Persönlichkeitstypen einteilt – ohne jede wissenschaftliche Validierung. Dennoch wurde der Test laut Nicole Grün bisher über 50 Millionen Mal gemacht. Sie führt die Beliebtheit des Tests auf den sogenannten *Barnum-Effekt* zurück: „Die Beschreibung der Typen ist ähnlich wie bei Horoskopen so vage und schmeichelnd gehalten, dass sich ein jeder darin wiedererkennt. Gut die Hälfte der Probanden erzielt allerdings ein anderes Ergebnis beim zweiten Durchführen des Tests, er ist also nicht verlässlich.“ Wer den Test ausprobieren möchte, kann das auf [www.16personalities.com](http://www.16personalities.com) tun. Eine Variante des *MBTI* ist der *Golden Profiler of Personalities*, der in der Expertenbeurteilung (*Psyndex*) sowohl theoretisch als auch empirisch glatt durchfällt.

## Mehr als Schubladen: Strukturtests

Typologien reichen also nicht aus, um die vielfältigen Facetten der menschlichen Persönlichkeit abzubilden, denn die Anzahl der damit verfügbaren „Schubladen“ ist einfach zu gering. Besser fährt man mit sogenannten Strukturtests. Das sind Testverfahren, die verschiedene Dimensionen, Eigenschaften, Merkmale einer Persönlichkeit erfassen, und dabei zulassen, dass eine Person auf den verschiedenen Dimensionen unterschiedlich

<sup>1</sup> Grün, Nicole (2021). Wie tickt der? *Süddeutsche Zeitung*, 02.01.2021, S. 59

hohe Werte erzielt. Das ergibt ein differenzierteres Bild, ein sogenanntes Profil, und reduziert einen Menschen nicht auf einen „Typ“.

Der bekannteste dieser Strukturtests geht auf die sogenannten *Big Five* zurück und ist empirisch validiert. Wissenschaftler wollten verstehen, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht und nahmen sich dafür alle Adjektive vor, die das Wesen eines Menschen beschreiben können. In einem aufwendigen sprachanalytischen Prozess wurde diese Liste immer weiter „eingedampft“ und so blieben am Ende fünf Dimensionen übrig: Offenheit (*openness*), Gewissenhaftigkeit (*conscientiousness*), Extraversion, Verträglichkeit (*agreeableness*) und psychische Labilität (*neuroticism*). Das Acronym *OCEAN* hilft seit Jahren Studierenden der Psychologie dabei, sich diese Dimensionen zu merken. Mit diesen fünf Eigenschaften lassen sich auf wissenschaftlich valider Grundlage grundlegende Facetten einer Persönlichkeit beschreiben und Verhaltenstendenzen vorhersagen. Ein bekannter, daraus abgeleiteter Test heißt *NEO-Persönlichkeitsinventar*. Probanden sollen dabei Aussagen zu diesen Eigenschaften auf einer fünfstufigen Skala von starker Ablehnung bis zu starker Zustimmung einschätzen<sup>2</sup>.

Um zu verstehen, was ein Strukturtest bieten kann, der auf den *Big Five* basiert, muss man nur auf deren Entstehungsprozess zurückschauen: Die *Big Five* wurden mit dem Ziel entwickelt, Unterschiede in der Persönlichkeit von Menschen mit möglichst wenigen Dimensionen abzubilden. Es ergibt sich also auch hier ein reduktionistisches Bild. Entsprechend wird ein Strukturtest wie der *NEO* kein vielfältig differenziertes Bild einer Persönlichkeit liefern können, sondern eben nur ein Profil, basierend auf diesen fünf Dimensionen. Man hat sozusagen fünf Regler zur Verfügung,

mit denen man „mischen“ kann. Das bietet aber schon einmal wesentlich mehr Information als die Einteilung in eine einzelne Typen-Schublade (rot/gelb/grün bzw. cholerisch/melancholisch usw.).

### Grenzen von Persönlichkeitstests

Allen Tests ist gemeinsam, dass sie das Selbstbild des Bewerbers erfragen. Sie können keine objektive Beurteilung der Persönlichkeit bieten, denn es ist ja immer der Betroffene selbst, der die Fragen beantwortet. Und Menschen erkennen schnell, worauf ein Fragebogen-Konstrukteur hinauswill – in

ziplinen der Psychologie. Natürlich kann nicht jeder Anwender im Personalbereich über dieses Wissen verfügen, setzt aber in der Regel trotzdem Fragebögen ein: „Aber ich habe dafür doch eine Schulung erhalten.“ Psychologe Kersting weist darauf hin, dass diese Schulungen in der Regel reine Produktschulungen sind, die nur in einem Testverfahren unterweisen und nicht seine wissenschaftliche Basis, seine Güte und Grenzen aufzeigen.

### Charakterstärken: Der VIA-Test

Zum Abschluss dieser Betrachtung verschiedener Persönlichkeitstests

## Die Positive Psychologie erforscht Charakterstärken.

der Psychologie nennt man das *ATIC*, *ability to identify criteria*. Merkt der Proband, was eine Frage erfassen will – zum Beispiel Offenheit oder Teamfähigkeit – und erkennt das als sozial erwünschtes Kriterium, dem er entsprechen möchte, so kann er die sozial erwünschte Antwort geben. Dieses Problem wird in gut konstruierten Tests dadurch abgefangen, dass ein Merkmal mit verschiedenen Fragen erfasst wird und diese mal positiv, mal negativ formuliert werden, damit das Kriterium nicht so offensichtlich ist. Psychologe Kersting sieht darin sogar einen möglichen Zusatznutzen: Wenn ein Kandidat sich im Fragebogen anders zeigt als im anschließenden Gespräch, kann genau das thematisiert werden. Kersting: „Der Fragebogen generiert also Hypothesen, die ich mit einem anderen Verfahren prüfen kann“.

Das Beurteilen der Güte eines Fragebogens und der Ergebnisse, die er liefern kann, gehört zu den Kerndis-

ziplinen der Psychologie. Natürlich kann nicht jeder Anwender im Personalbereich über dieses Wissen verfügen, setzt aber in der Regel trotzdem Fragebögen ein: „Aber ich habe dafür doch eine Schulung erhalten.“ Psychologe Kersting weist darauf hin, dass diese Schulungen in der Regel reine Produktschulungen sind, die nur in einem Testverfahren unterweisen und nicht seine wissenschaftliche Basis, seine Güte und Grenzen aufzeigen.

noch ein kurzer Blick<sup>3</sup> in die Positive Psychologie: Dort werden seit mehr als 20 Jahren Stärken erforscht, genauer gesagt Charakterstärken. Sie beschreiben (in Abgrenzung zu Skills und Talenten) Eigenschaften, die ein Mensch hat, der ein gutes Leben führt. Bis heute wurden 24 solcher Charakterstärken definiert und es gibt seit 2001 auch einen wissenschaftlich validierten Fragebogen, den *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Er ist frei verfügbar und wurde mittlerweile in 37 Sprachen übersetzt, unter anderem auch ins Deutsche ([www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org) oder [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org)). Als Ergebnis erhält man eine Rangreihe seiner 24 Stärken. Wichtig dabei:

- Der Fragebogen misst Verhalten. Er erfasst Häufigkeiten im Denken, Fühlen und Verhalten, nicht die Persönlichkeit oder gar den charakterlichen Wert einer Person. Eine Stärke an vorderer Stelle der Rangreihe wird häufiger bzw. gewohnheits-

2 Ähnlich zuverlässig in der Vorhersage von Verhaltenstendenzen ist das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Es erfasst mit 200 Fragen ein differenziertes Bild 17 berufsrelevanter Schlüsselkompetenzen, ist aber in der Personalarbeit eher selten zu finden.

3 Mehr dazu an anderer Stelle: Blickhan, D., Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis (2., erw. Auflage). Junfermann, 2018. Oder Blickhan, D., Positive Psychologie im Coaching: Anleitung für ein gelingendes Leben. Junfermann, 2021.



mäßig in konkretes Verhalten umgesetzt; eine Stärke am Ende der Rangreihe ist eher selten handlungsleitend. Der Test heißt deshalb auch *Values in Action (VIA)*: Werte in Aktion, also im Verhalten.

- Das Testergebnis sagt nur etwas über die Person aus, die den Test gemacht hat. Der Fragebogen eignet sich nicht zum Vergleich der Werte zweier Individuen wie z.B. ein IQ-Test, bei dem man die absoluten Werte zweier Menschen in Relation zueinander setzen kann. Die Rangplätze aus dem Stärkentest können immer nur relativ innerhalb der Rangreihe einer Person betrachtet werden. Der VIA-Test ist nicht geeignet, um Prozent- oder Rangwerte verschiedener Personen zu vergleichen und daraus auf ein „Mehr“ einer bestimmten Stärke oder einen „besseren“ Charakter des einen oder anderen zu schließen.
- Das Testergebnis ist eine Momentaufnahme. Diese ist aber im Allge-

meinen relativ stabil: Die Test-Retest-Stabilität nach sechs Monaten betrug in Bezug auf die obersten drei bis fünf Stärken 76 Prozent (Niemiec 2017). Bei drei Viertel aller Personen, die den Test nach einem halben Jahr erneut machen, bleiben also die ersten fünf Stärken auf den Plätzen 1 bis 5 (vielleicht in veränderter Reihenfolge, doch sie bleiben an der Spitze der Rangreihe). Nur bei einem Prozent der Per-

sonen finden sich nach einem halben Jahr inhaltlich andere Stärken auf den ersten fünf Plätzen.

Der Stärkentest wurde entwickelt, um dem klassischen Diagnosemanual für psychische Störungen eine positive Klassifikation entgegenzusetzen.

Die Charakterstärken beschreiben menschliche Qualitäten, die universell positiv sind, d. h. in den verschiedenen Kulturen der Welt und von der Antike bis zur Gegenwart gleichermaßen als wünschenswert betrachtet werden. Die Stärken zeigen sich im Verhalten, und deshalb heißt dieser Test „*Values in Action*“. Es ist kein Persönlichkeitstest, denn er erfasst die Häufigkeit von Verhaltensweisen, die einer bestimmten Stärke zugeordnet werden. Dennoch – oder gerade deswegen – kann er dabei helfen, menschliche Unterschiedlichkeit zu verstehen. Wenn sich jemand anders verhält als ich das erwarte, können sich darin genau seine Stärken zeigen. Vielleicht sind das ja Stärken, die ich selbst weniger gut kenne und die mich deshalb überraschen oder inspirieren können.

Zum Schluss: Menschenkenntnis  
In meiner beruflichen Praxis werde ich nicht nur oft nach Persönlichkeits-

## Der VIA-Test hilft, menschliche Unterschiede zu verstehen.

tests gefragt, sondern auch zu meiner Meinung zu Typologien. Die Antwort, die ich seit vielen Jahren darauf gebe, lautet:

Typologien helfen enorm, wenn jemand bisher mit der Einstellung durch die Welt geht, dass alle Menschen so sind (oder sein sollten) wie er selbst. Dann kann eine Typologie nämlich aufzeigen, dass Menschen unterschiedlich sind. Also anders als ich. Typologien helfen dabei, die unendlich große Vielfalt von Menschen in einige wenige Kategorien zu sortieren. Das schafft Übersichtlichkeit und wirkt für viele erst einmal enorm entlastend. Sie können dann leichter verstehen, dass andere anders sind, denken und handeln.

Sobald man aber ein differenziertes Verständnis der Unterschiedlichkeit von Menschen gewonnen hat – was in der Regel mit dem Erwachsenwerden der Fall sein sollte – bewirken Typologien einen Rückschritt. Die begrenzte Menge an Kategorien, die zunächst entlastend wirkte, wird nun zur Einschränkung. Typologien sind naturgemäß begrenzt. Und es gibt nicht genügend Schubladen für die Vielfalt menschlicher Persönlichkeitsmerkmale.

Auch ein rundum positiver Test wie der zur Erfassung der VIA-Charakterstärken birgt eine Gefahr: Sobald wir anfangen, Stärken als Kategorien zu sehen (die ich „habe“ oder „nicht habe“), sitzen wir wieder in der Schubladenfalle. Stärken sind nicht schwarz und weiß. Sie sind vielfältig und bunt, und deshalb können wir in verschiedenen Situationen auch mehr oder weniger davon nutzen. Manche Stärken nutzen wir eher im beruflichen Kontext, andere im privaten, wieder andere gehören so zu uns, dass wir sie praktisch immer zeigen, weil sie einfach so selbstverständlich für uns sind. Außerdem gibt es natürlich mehr als die 24 Stärken, die der VIA-Test erfasst. Damit hatten die Forscher seinerzeit begonnen und die Hoffnung geäußert, dass künftig noch weitere VIA-Stärken mit in den Kanon aufgenommen würden (Peter-

son & Seligman, 2004). Das wird leider manchmal vergessen.

Nachdem dieser Artikel mit Worten Goethes begann, soll ein Zitat von Konfuzius den Abschluss bilden, um den Begriff der Menschenkenntnis in einen größeren Rahmen zu stellen:

„Was ist Weisheit?  
Die Menschen kennen.  
Was ist Menschenkenntnis?  
Die Menschen lieben.“  
Konfuzius (551–479 v. Chr.)



© privat

#### Dr. Daniela Blickhan

Dipl.-Psych., Coach und Trainerin, leitet seit mehr als 25 Jahren das INN TAL INSTITUT. Sie bietet dort Ausbildungen in Positiver

Psychologie, NLP und Systemischem Coaching an. In ihrem Unternehmen „Positive Business – Dr. Daniela Blickhan & Partner“ übersetzt sie die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Positiven Psychologie für die Anwendung in Führung und Zusammenarbeit.

[www.inntal-institut.de](http://www.inntal-institut.de)

## QUELLEN

R. M. Niemiec (2019). Charakterstärken: Trainings und Interventionen für die Praxis  
Bern: Hogrefe.

C. Peterson & M.E.P. Seligman (Eds.) (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York, Oxford: New York; Oxford: Oxford University Press.

Wissenschaftliche Bewertung von Tests auf Psyndex: <https://psyndex.de/tests/testkuratorium/>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Sanguiniker>



# DIE KUNST DER BEOBACHTUNG

Wie ästhetische Distanz zur Bestform führt.

VON CHRISTIANE ELFERT  
UND FALK KNÖPFEL

Wenn wir uns im Kino einen Film (das ästhetisch inszenierte Angebot) ansehen, dann nehmen wir wie selbstverständlich eine (ästhetische) Distanz dazu ein. Diese umfasst nicht nur den räumlichen Abstand zwischen uns und dem gezeigten Film, sondern ebenso unsere gefühlte innere Distanz, mit der wir auf das Geschehen auf der Leinwand blicken. Diese ästhetische Distanz ermöglicht uns, sofern uns der Film gefällt, unsere Emotionen bewusst wahrzunehmen und intensiver zu erleben. Wir gehen in diesem Text der Frage nach, wie wir die Qualitäten der äs-

thetischen Distanz im sozialen Miteinander so nutzbar machen können, dass wir größere Freiheitsgrade für unser Handeln gewinnen. Dafür ist es unverzichtbar, dass wir beobachten. Beobachten ist jedoch mehr als einfach nur hinschauen. Wer beobachtet, tut das mit Abstand.

Was aber, wenn die Anspannung so hoch ist, dass wir uns nicht mehr distanzieren können? Wenn wir uns ärgern oder ungeduldig sind, uns hilflos fühlen oder einfach nur leer? Dann gelingt es uns nur selten, so zu handeln, wie wir es tun könnten, wenn wir in Bestform sind. Aber wie schaffen wir Abstand? Wie gewinnen wir wieder neue Freiheitsgrade, damit Denken, Fühlen und Handeln wieder

zu Optionen und nicht zu Reaktionen führen? Wenn wir die Antwort auf diese Frage kennen, wissen wir auch, wie wir unsere Verbundenheit mit der Welt mit unserem Willen zum Handeln zusammenbringen.

## Das Modell

In einem Coaching gewichten wir Informationen und überlegen, wie wir unsere Klienten bestmöglich durch den Coachingprozess führen. Wir bilden Hypothesen und wählen die ziieldienlichsten Interventionen aus. Vielfach bewährt hat sich, wenn Klienten aus einer optimalen Steuerungsposition heraus wieder Zugang zu ihren Kompetenzen finden. Das lässt

sich auf verschiedene Weise erreichen, zum Beispiel durch Embodiment- oder Psychodrama-Übungen, durch die Arbeit mit Stühlen oder auch mit dem inneren Team.

Wir haben uns bei der Ausarbeitung unseres Modells auf die Fähigkeit jedes Menschen zur Selbst- und Fremdbeobachtung konzentriert. Eine optimale Steuerungsposition, aus der heraus wir in Bestform handeln, benötigt inneren wie äußeren Abstand. Ähnlich der zuvor beschriebenen ästhetischen Distanz, die Zuschauer einnehmen, wenn sie einen Film sehen.

Mithilfe des Modells erforschen wir (Selbst-)Beobachtung unter bestimmten Aspekten und Fragestellungen. Zur Kunst wird Beobachtung für uns immer dann, wenn wir aus einem besonderen Bewusstseinszustand heraus beobachten und dabei zugleich die Verbindung mit uns selbst erleben können. Auf körperlicher und emotionaler Ebene spüren wir Resonanz und fühlen uns mit der Welt verbunden. Auf mentaler Ebene beobachten wir Ereignisse und schlussfolgern, wie sie zusammenhängen.

Den kanadischen Physiker, Hard- und Softwareentwickler Geordie Rose interessierte, welche mechanischen und organischen Einheiten für intelligen-

## Wir spüren Resonanz und fühlen uns mit der Welt verbunden.

tes Handeln unbedingt erforderlich sind. Er konzipierte ein Modell, das sich aus fünf Elementen zusammensetzt, die miteinander wechselwirken und durch wiederholte Loops Informationen integrieren und mit Veränderung und Anpassung (durch mechanische, algorithmische oder biologische Abfolgen von Ist-Soll-Vergleichen) darauf reagieren.

Wir entwickelten Roses Modell der selbstorganisierenden, dynamischen Prozesse speziell im Hinblick auf zwischenmenschliches Handeln weiter und definierten die Elemente und ihre Wechselwirkungen neu.

Dazu ein Beispiel:

Stefan ärgert sich über das Verhalten seines Kollegen Frank im Vorstand. Frank weiß immer alles besser und kennt die Lösung für jedes Problem. Vorschläge von anderen lässt er nicht gelten. Stefan ertappt sich dabei, wie er alles, was Frank vorschlägt, per se ablehnt. Er nimmt Frank als übergriffig und unhöflich wahr. Als jeman-

den, der laut spricht und häufig unterbricht. Stefan kennt Frank seit zwei Jahren. Er erwartet nicht, dass Frank sich ändert.

Zur *Wahrnehmung* zählen wir Sinneserfahrungen und Erwartungen, wie sie sich zum Beispiel in unserer Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigen. Im Beispiel sorgt Stefans Fremdwahrnehmung zuverlässig dafür, dass sich sein Eindruck von Frank fortlaufend bestätigt.

Stefans Ärger ordnen wir dem *Status* zu. Der *Status* umfasst alle Informationen, die den Körper betreffen, z.B. Schwitzen, Herzklopfen, innere Unruhe und alle Emotionen.

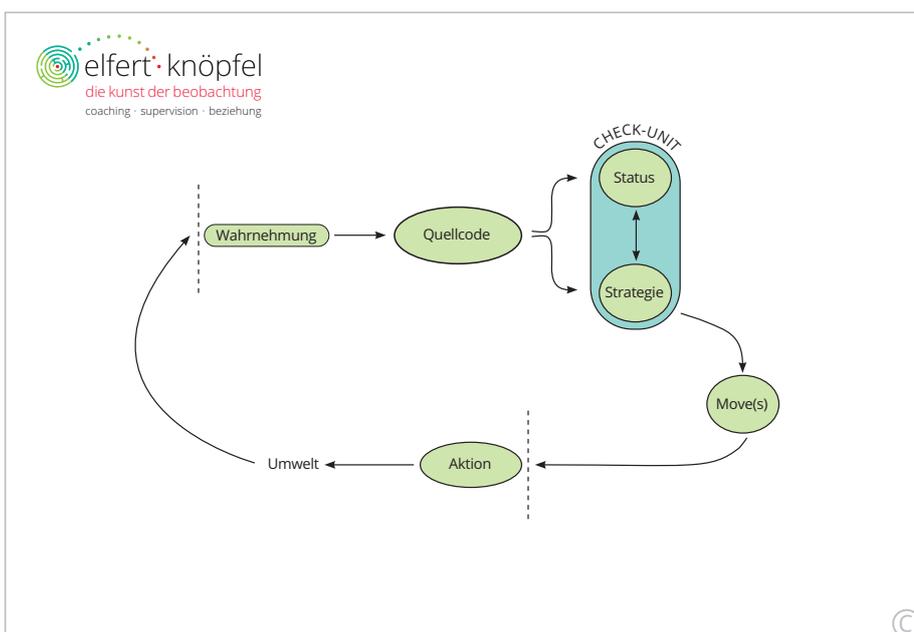
Wenn Frank argumentiert, schweigt Stefan (*Aktion*) und vermeidet eine mögliche Auseinandersetzung (*Strategie*).

Die *Strategie* bildet zusammen mit dem *Status* die *Check-Unit*, die alle Umweltinformationen auf persönliche Relevanz hin prüft und evolutionär wie lebensgeschichtlich bedingt eine Reihe von Lust- oder Vermeidungsstrategien auslöst.

Mit *Move(s)* bezeichnen wir Impulse, aber auch mögliche Freiheitsgrade, die eine *Aktion* vorbereiten und sich als Variationen bei der *Wahrnehmung*, beim *Status*, bei der *Strategie* und bei neuen *Aktionen* zeigen.

Der *Quellcode* steht für eine Art spirituelle DNS, ein Commitment, das sich vor allem durch den Rückblick auf das persönliche Leben erschließt und höchst individuell ist.

Die gestrichelte Linie markiert im Modell die Innen- und Außenseite einer Handlung. Zahlreiche Wechselwirkungen, Loops, Schleifen und Iterationen laufen in Sekundenbruchteilen ab. Sie verändern unser Erleben und Handeln von Moment zu Moment. Das Modell bildet diese Momente als eine Art Standbild ab.



# „Ich bin so emotional – ich laufe wie ein kopfloses Huhn herum!“

## Das Modell im Coaching

Charlotte seufzt. „Ich bin so emotional! Ich laufe wie ein kopfloses Huhn herum und frage mich ständig, ob ich nicht schon wieder einen Fehler gemacht habe.“ Mit „emotional“ und „kopflos“ gibt Charlotte Auskunft über ihren (hoch erregten) *Status*. Üblicherweise sucht sie Entlastung (*Strategie*) im Gespräch mit den Kollegen (*Aktion*), noch bevor sie den Sachverhalt (auf)klärt. In der Regel funktioniert diese Strategie für Charlotte gut, mit dem Nachteil, dass sie sich in ihrer Rolle als Führungskraft zunehmend unwohl fühlt. Es ist nicht so, dass Charlotte nicht um ihre Kompetenzen wüsste, aber in solchen Situationen ist es ihr unmöglich, darauf zuzugreifen.

Wenn Charlotte sich fragt, ob sie wieder einen Fehler gemacht hat, teilt sie uns etwas über ihre *Selbstwahrnehmung*, ihr Selbstbild mit. Sie geht davon aus, dass ihre Kollegen sie im Vergleich zu anderen Führungskräften als weniger kompetent wahrnehmen. Im Coaching stellen wir Charlotte das Modell vor und besprechen, welche Hypothesen wir in Bezug auf sie und ihre innere Dynamik haben: Ihr *Status* kapert alle Freiheitsgrade ihrer möglichen *Strategien*. Charlotte geht es nur noch um Regulation. Wie eine Flipperkugel wird sie zwischen *Status* (aufgeregt), *Strategie* (*Status* kapert *Strategie*, Notfallprogramm: Regulation) und *Aktion* (allen von ihren Fehlern erzählen) hin und her geschleudert. Mit Blick auf das Modell und aus der ästhetischen Distanz heraus gelingt es Charlotte leichter, ihre Gefühle und Gedanken neu zu ordnen.

Wir wissen von Charlotte, dass sie sich schnell in neue Bereiche und Themen einarbeiten kann. Charlotte nennt diese Fähigkeit „switchen.“ Von hier aus gibt es im Coaching verschiedene Möglichkeiten, wie wir mit dem Modell weiterarbeiten können. So sind neue *Moves* und damit Freiheitsgrade auf der Ebene der *Wahrnehmung*, der *Check-Unit* und der *Aktion* denkbar. Charlotte möchte ihre *Strategie* ändern. Sie wünscht sich, freier und überlegter handeln zu können als bisher. Wir zeigen ihr eine Auswahl von Bildkarten mit Tiermotiven. Tiere und ihre Verhaltensweisen bieten gute Anregungen für neue Strategien. Charlotte wählt das Bild eines Mauerseglers aus. Der Mauersegler ist, genau wie sie selbst, ständig in Bewegung und macht nahezu alles im Flug. Elegant und schnell gleitet er über sein Gebiet, wechselt Richtung und Flughöhe in Sekundenbruchteilen und ist dennoch in der Lage, detailliert wahrzunehmen. Charlotte setzt für sich mit dem Bild des Mauerseglers einen Erinnerungs-Anker für ihre Switch-Kompetenz. Aus dieser Position der Stärke heraus entwickelt sie eine neue Strategie, der sie den Namen „Lufthoheit behalten“ gibt. Für den Transfer in ihren Alltag plant Charlotte eine neue *Aktion*. Sie möchte gezielt nur noch einen Kollegen ansprechen und ihn bitten, ihr zuzuhören, ohne dass er ihr eine Lösung vorschlägt.

Es hätte auch sein können, dass Charlotte an der Verbesserung ihres *Status* arbeiten möchte. Eine Anschlussintervention dafür könnte PEP® sein. Würde Charlotte an ihrer *Wahrnehmung* arbeiten wollen, könnte die Immunisierung gegen die (oftmals nur

vorgestellten) Erwartungen anderer im Fokus stehen. So könnte Charlotte ihre KollegInnen zum Beispiel darum bitten, ein Reflecting Team zu bilden, das sie mit neuen Informationen über ihre Außenwirkung versorgt. Zukünftig kann Charlotte das Modell dafür nutzen, sich so zu beobachten, dass sie Variationen in ihrer inneren Dynamik mentalisieren und eigenständig erproben kann.

Die Arbeit mit dem *Quellcode* verläuft üblicherweise ein wenig anders. Im Coaching beschäftigt uns dann eher die Frage, ob sich unsere Klienten mit ihrer ureigenen Kraftquelle verbinden können oder nicht. Wie eine solche Verbindung (wieder) gelingen kann, stellen wir gerne in unserem nächsten Artikel – Die Kunst der Fragilität – vor. ■



© Peter Wriegel

Christiane Elfert  
und Falk Knöpfel  
inspirieren als Coaches,  
Supervisoren, Mediatoren  
und Trainer in Münster.  
[www.elfertundknoepfel.de](http://www.elfertundknoepfel.de)

# mini-handbücher

kompakt, fundiert & praxisnah  
für Training, Coaching und Beratung

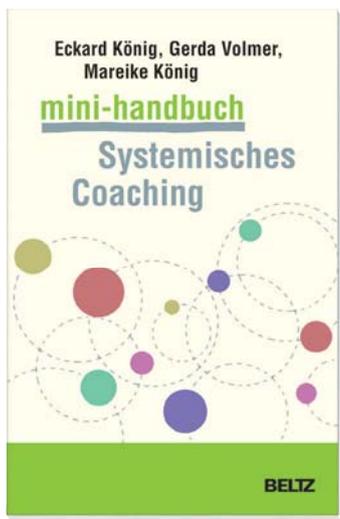


Horst Lempart  
**Mini-Handbuch**  
**Agiles Arbeiten für Coaches & Trainer**  
Mit Online-Materialien

2021, 186 Seiten, broschiert, € 24,95  
ISBN 978-3-407-36754-9  
Auch als E-Book erhältlich

Agilität ist kein Zertifikat, das man sich an die Wand hängt oder ein Programm, das man aufspielt. Agilität lässt sich zwar beschreiben, wirksam wird sie aber erst, wenn sie gelebt wird, wenn Ihre Coachees und Seminarteilnehmer vom Teilnehmer zum Mitgestalter werden – und Sie selbst agiles Denken und Verhalten vorleben. Statt von »der« Agilität zu sprechen ist es hilfreicher, von einer agilen Einstellung zu sprechen – oder einer agilen Geisteshaltung. Agiles Denken und Handeln bricht nicht mit erfolgreichen Strategien. Nicht alles »nicht Agile« ist schlecht und längst nicht alles muss agil sein.

Horst Lempart regt mit alternativen Sichtweisen und praktischen Handlungsvorschlägen zum Quer-, Um-, Weiter- und Andersdenken an und unterstützt seine Leserinnen und Leser dabei, ein persönliches agiles Mindset zu entwickeln.



Eckard König / Gerda Volmer-König /  
Mareike König  
**Mini-Handbuch**  
**Systemisches Coaching**

2020, 186 Seiten, broschiert, € 24,95  
ISBN 978-3-407-36735-8  
Auch als E-Book erhältlich



Leon Houf / Rüdiger Funk /  
Alexander Zoll  
**Mini-Handbuch**  
**Moderation: klassisch, agil, digital**

2020, 190 Seiten, broschiert, € 24,95  
ISBN 978-3-407-36731-0  
Auch als E-Book erhältlich



Bernd Weidenmann  
**Mini-Handbuch**  
**Kreativ Probleme lösen**

2020, 240 Seiten, broschiert, € 24,95  
ISBN 978-3-407-36721-1  
Auch als E-Book erhältlich



# SPIRITUALITÄT IM COACHING

„Esoquatsch“ oder hilfreiches Werkzeug?

VON JULIA AUGENSTEIN

Ich kann mich noch gut erinnern, dass ich meinen Coaching-Ausbilder sehr skeptisch angeschaut habe, als er uns empfohlen hat, am Anfang einer Sitzung mit unseren Klienten ruhig ein paar Minuten zu meditieren oder achtsam zu atmen. Ich hatte die Befürchtung, meine Klienten könnten mich als nicht professionell oder schlimmstenfalls als „esoterisch“ empfinden.

## Werkzeuge ohne spirituellen Überbau

Der Effekt, den ich mit Achtsamkeit erziele, ist vielen mittlerweile be-

kannt: aus dem Gedankenkarussell auszusteigen und sich auf den gegenwärtigen Augenblick zu konzentrieren.

So kann der Klient völlig in der Coachingstunde „ankommen“, auch wenn er vorher in Hektik war.

Meditation und Achtsamkeit sind inzwischen parkettfähig und sogar businesskonform geworden. Das liegt daran, dass Achtsamkeits-Werkzeuge von ihrem ursprünglichen spirituellen Überbau getrennt wurden. Die eigentliche Meditations- und Achtsamkeitspraxis ist mehrere Tausend Jahre alt und war z. B. im Buddhismus den eingeweihten Mönchen vorbehalten. Jon Kabat-Zinn ist einer der prominentesten „Entflechter“ von Spiritua-

lität und reinem Achtsamkeits-Werkzeug. In den letzten Jahrzehnten trat diese neue Variante der Achtsamkeit ihren Siegeszug vor allem durch die westlichen Länder an.

## Verdacht des „unprofessionellen“ Arbeitens bei Coaches

Inzwischen gibt es zahlreiche Studien über die Neuro-Effekte von Meditation und Achtsamkeitspraxis. Die Auswirkungen auf Geist und Körper wurden gezielt und systematisch untersucht und sind wissenschaftlich messbar. Wir können die Akzeptanz unserer Klienten erhöhen, wenn wir den spirituellen Überbau entfernen.

Damit bringen wir uns nicht in den Verdacht, unprofessionell zu arbeiten oder gar einer Sekte anzugehören.

Das Wort „spirituell“ wird im Coaching gerne vermieden. Warum ist das so? Auf der Hand liegt, dass Coaching keine geschützte (Berufs-) Bezeichnung ist, sondern ein Sammelbecken für unterschiedliche Berufsauffassungen und -praktiken. Für potenzielle Klienten ist nicht sofort ersichtlich, wer ein professioneller Coach ist, dem man vertrauen kann. Es gibt kein „Lege artis“, an dem ein Außenstehender den Coach messen und somit dessen Qualität erkennen kann.

Die Mitgliedschaft in einem Coachingverband (z. B. DBVC, DCV oder ICF) kann ein Hinweis auf ein hochwertiges ethisches Selbstverständnis als Coach sein. Übrigens findet man auch anderweitig Checklisten zu professioneller Coachingarbeit und Abgrenzung von „Coaches“, deren Arbeit einen negativen Effekt auf Klienten hat.<sup>1</sup>

Interessanterweise gibt es immer mehr Kollegen, die offen für energetische Einflüsse in ihrer Arbeit sind, jedoch meist nur hinter vorgehaltener Hand. Viele kommunizieren nicht, dass sie mit Reiki, Reinkarnationscoaching und sogar schamanischen Ritualen arbeiten. Sie haben Angst, in die „Eso-Ecke“ gestellt zu werden. Zu Recht?

### Abgrenzung von Spiritualität und Esoterik

Spiritualität ist die Suche nach, die Hinwendung zu oder das subjektive Erleben von einer sinnlich nicht fassbaren und rational nicht erklärbaren, transzendenten Wirklichkeit.

Spirituelle Einsichten führen zu Sinn- und Wertfragen des Daseins, zu einer Erfahrung der Ganzheit der Welt, zur „letzten Wahrheit“. Hierbei handelt es sich um intensive psychische, sehr persönliche Zustände und Erfahrungen,

die direkte Auswirkungen auf die Lebensführung und die ethischen Vorstellungen der Person haben.

Festzuhalten ist, dass für jeden von uns Spiritualität etwas anderes bedeutet. Es geht nicht nur um die Ausübung einer bestimmten Religion oder eines bestimmten Glaubens, sondern um eine innere Suche, um Fragen nach Transzendenz, Gott oder dem höheren Sinn im Leben.

Die Esoterik hingegen hat eine lange Tradition mit sehr vielen Strömungen. Diese lassen sich nur schwer zusammenfassen. Bereits bei Aristoteles in der Antike wurde ein Teil der Lehre als esoterisch bezeichnet. Hier ging es nicht um Geheimwissen, sondern darum, dass das Verständnis der Lehre eine philosophische Vorbildung voraussetzt.

Seit der Neuzeit wird der Begriff dann anders benutzt. Es geht in der Esoterik auch um die spirituelle Entwicklung eines Menschen, doch nicht jeder kann sich an den Werkzeugen frei bedienen.

Meist sind die Praktiken eher fernliegend und daher nur „Eingeweihten“ zugänglich. Viele denken dabei an Magie, Okkultismus oder Tarotkarten. Oft hat Esoterik auch mit rituellen Handlungen zu tun, um bestimmte Effekte zu erzielen. Allerdings lässt sich gerade hier gut beobachten, dass sich der Blick auf die Esoterik im Laufe der Zeit ändern kann.

Es kommt dabei auf die Form der Utilisierung und den Kontext der Handlung an.

Weihrauch in der katholischen Kirche einzusetzen, gilt in unseren Breiten als völlig normale und akzeptierte rituelle Handlung. In einem Business-Coaching hingegen mutet eine Räucherung eventuell merkwürdig an. Hier regelt der Markt oft die Nachfrage. Ein spiritueller Mensch wird sich kaum zu einem ausgewiesenen, nüchternen Businesscoach „verirren“. Die Website des Coaches kann dem Klienten als Orientierung dienen.

### Ausschlaggebend: das Glaubenskonzept des Klienten

Im Zentrum eines jeden Coachingprozesses steht meiner Meinung nach der Klient. Dessen „innere Landkarte“ und seine Glaubenssätze sind ausschlaggebend. Das heißt für mich, mit dem Glaubenskonzept des Klienten zu arbeiten, soweit dieses ethisch vertretbar ist.

Ich bekomme manchmal erste Hinweise über äußere Zeichen wie Kettenanhänger, Schmuckstücke, Tätowierungen und Kleidungsstücke oder auch verwendete Buzzwords („Karma“, „Energie“) und Bibelzitate. Das bedeutet nicht immer, dass die Symbole auch wirklich einen spirituellen Bezug haben, aber sie können ein Indiz sein.

### Unsichtbares Werkzeug

Fragen hilft. Bin ich mir nicht sicher, ob mein Klient ein spiritueller Mensch ist, frage ich das ganz selbstverständlich. Als Coach möchte ich von meinem Klienten den Auftrag bekommen, mit seinem Glaubenskonzept arbeiten zu dürfen. Ein Drängen auf ein spirituelles Arbeiten im Coaching oder verdecktes Arbeiten ohne Kenntnis des Klienten lehne ich als übergriffig ab.

### Vorteile utilisierter Spiritualität

Die Vorteile von gelebter oder empfundener Spiritualität liegen auf der Hand: Glaube gibt Trost und Halt und kann sogar zu einer gesünderen Lebenseinstellung führen. Studien haben gezeigt, dass sich eine starke, vertrauensvolle Gottesbeziehung positiv auf die Verarbeitung von Krankheiten oder von Schmerzen auswirken kann.<sup>2</sup> Wenn der Klient in einer positiv besetzten spirituellen Beziehung lebt, sind Krisen leichter zu meistern. Durch spirituelles Arbeiten im Coaching werden innere, oft archetypische

<sup>1</sup> <https://sekten-info-nrw.de/praevention/checklisten/checkliste-coaching>

<sup>2</sup> [www.hindawi.com/journals/isrn/2012/278730/](http://www.hindawi.com/journals/isrn/2012/278730/)



Bilder an die Oberfläche des Bewusstseins geholt. Das unterscheidet sich nicht stark in der Wirkweise von Aufstellungen oder Teilarbeit, die bereits lange anerkannt sind. Sobald Bilder auftauchen, kann der Klient mit ihnen zielführend arbeiten und die bearbeiteten Bilder wieder – ressourcenvoll aufgeladen – in seinem inneren Glaubenssystem ablegen. Dort können sie wirken und durch ihn selbst aktiviert werden. Es macht keinen Unterschied, ob die Spiritualität lediglich im Kopf des Klienten existiert oder auch außerhalb.

Es handelt sich hierbei um ein Glaubenskonzept des Klienten, welches unmittelbare Auswirkungen auf das Wohlbefinden oder den psychischen und physischen Zustand haben kann. Dem Gehirn ist einerlei, ob man sich nur einen Zustand vorstellt oder ob er in der äußeren, materiellen Welt vorhanden ist.

Dementsprechend habe ich für mich entschieden, Spiritualität im Coaching zu nutzen. Das geht über den reinen, von der Spiritualität abgetrennten Werkzeugkasten (siehe oben) hinaus. Das kann bedeuten, dass ich eine Klientin, die an Reinkarnation glaubt, in

einer Trance Passagen eines vergangenen Lebens erleben lasse, wenn sie das gerne möchte. Allerdings darf ich das nur, wenn ich mich mit Hypnose und den Risiken und Nebenwirkungen für die Klientin auskenne.

### Spiritualität oder Wahn?

Zu einem professionellen Vorgehen gehört auch, dass ich im Blick habe, ob das Glaubenskonzept meines Klienten noch im gesunden Bereich ist oder ob eine psychische Störung vorliegt. Dazu ist es sinnvoll, therapeutisches Hintergrundwissen für Coaches gelernt zu haben. Dies gilt natürlich nur, wenn ich nicht weiß, dass Klienten psychotische (Vor-)Erkrankungen haben. Ich rate davon ab, mit diesen Klienten als reiner Coach zu arbeiten, und würde sie stattdessen an ausgebildete Kollegen weiterempfehlen. Das tue ich auch, sobald ich den Eindruck habe, mein Klient hat einen übermäßigen Leidensdruck mit seinem spirituellen Thema.

Habe ich eine Klientin, die an einen Schutzengel glaubt, kann ich sie aktivieren, mit diesem in Kontakt und Zwiesprache zu kommen. Wenn es

für mich selbst in Ordnung ist, kann ich diesen spirituellen Dialog im Coaching zulassen und dabei Zeugin werden.

### Negative Auswirkungen von Spiritualität

Das bedeutet jedoch nicht, dass ich Spiritualität nicht infrage stellen darf, wenn ich den Eindruck habe, sie ist übernommen und tut dem Klienten nicht gut. Hier ist Fingerspitzengefühl angesagt. Wenn die Spiritualität meiner Klientin einen Großteil der eigenen Identität ausmacht, steht es mir schwerlich zu, diese einzureißen.

Es lohnt sich jedoch, einen Blick auf die schwierigen Seiten von Spiritualität zu werfen. So kann es sein, dass eine „religiös-spirituelle“ Erstbefragung auf ein strafendes und strenges Gottesbild hinweist und der eigene Glaube nicht als stärkend, sondern als belastend empfunden wird. In so einem Fall ist es sinnvoll, in das Glaubenssystem des Klienten einzusteigen und den spirituellen Hintergrund in die Arbeit miteinzubeziehen. So kann es befreiend sein zu spüren, dass mein eigenes Gottesbild z.B. vom streng

# Grenzen erfahren und Grenzen ziehen.

katholischen Großvater herrührt, der seinerseits sein Gottesverständnis mit viel Schuldgefühlen und Schmerz aufgeladen hat. Diese übernommenen Emotionen können dann durch Coaching aus einer Art Verstrickung mit dem großväterlichen Bild aufgelöst und durch die ureigenen Bilder des Klienten ersetzt werden.

Spiritualität im Coaching heißt einerseits Grenzerfahrung, andererseits aber auch, selbst Grenzen zu ziehen. Glaube kann krank machen, vor allem, wenn der Klient von einem strahlenden Gottesbild ausgeht. Studien an Brustkrebspatientinnen zeigten, dass dies zu einer langsameren Heilung führen kann. Aus einem Glaubenssystem resultierende, schwer einzuhaltende Regeln können in manchen Fällen zu Depressionen oder Schuldgefühlen führen. Es gibt zu viele gesellschaftliche Auswirkungen, als dass ich sie hier alle aufzählen könnte. Manche Glaubensrichtungen schränken freie Meinungsäußerung oder auch die Gleichstellung von Mann und Frau ein. Die Frage stellt sich zu Recht, wie sich das im Coaching auswirken kann.

Ein Beispiel: Eine Klientin, die gläubige Katholikin ist, ist im Gewissenskonflikt, ob sie ihre Tochter zur Erstkommunion schicken soll. Sie sieht sich mit den Missbrauchsfällen der katholischen Kirche und mangelnder Aufarbeitung konfrontiert. Dabei fühlt sie sich auch im Stich gelassen, da sie ihre Tochter als Gläubige „zweiter Klasse“ behandelt sieht. So bleiben der Tochter von vornherein Ämter und Karrieren in der katholischen Kirche versagt, allein aufgrund ihres Geschlechts.

Hier ist es wichtig, dass ich als Coach nicht mit dem im Zentrum stehenden Glaubenssystem in Resonanz gehe. Ich begleite die Klientin im Prozess, es geht nicht um meine persönliche Meinung.

Bin ich mir sicher, nicht zu sehr in das Glaubenssystem des Klienten hineingezogen zu werden, kann ich beispielsweise eine Aufstellung zu diesem Thema machen.

Schwierig ist, dass es in der Coaching-szene immer wieder selbsternannte „Gurus“ gibt, die gerade unsicheren oder sehr verzweifelten Menschen schaden können und gleichzeitig an diesen viel Geld verdienen. Diese Gurus propagieren, das eigene Leid sei hausgemacht, man müsse sich einfach selbst daraus befreien. Dabei helfe dann nur ein weiteres Seminar. Oft ist dies mit unangenehmen oder entwürdigenden Grenzüberschreitungen in der Öffentlichkeit verbunden.

An einem sehr fragwürdigen Menschenbild erkennt man meist die sektenähnliche Ausrichtung. Es wird oft innerhalb von kurzer Zeit ökonomischer Erfolg versprochen mittels eines Systems, an dem der „Guru“ mitverdient (Schneeballsystem).

Ich würde bei leidvollen Erfahrungen meiner Klienten kritisch die angeblichen Gurus hinterfragen. Eventuell kann ich dann zu den dort übernommenen Glaubenssystemen arbeiten, wenn sie den Klienten unglücklich machen und er sich daraus befreien möchte – wenn ich mich als Coach dazu in der Lage fühle.

## Fazit

Mit Spiritualität im Coaching lässt sich unter bestimmten Bedingungen gut arbeiten:

- Ich habe geklärt, dass mein Klient sich als spirituellen Menschen sieht und mit mir in diesem Kontext arbeiten möchte.
- Ich begreife die Spiritualität als Glaubenskonzept meines Klienten.
- Das Glaubenskonzept meines Klienten ist für mich ethisch vertretbar und ich fühle mich mit meinen Werkzeugen dazu in der Lage, professionell zu arbeiten.
- Ich gehe mit dem Glaubenskonzept nicht übermäßig in Resonanz.

- Ich habe den Eindruck, es handelt es sich bei meinem Klienten um einen gesunden Menschen, der nicht unter starkem Leidensdruck oder Medikamenten steht (oder diese weggelassen hat).
- Ich lasse mir die Möglichkeit offen, die vom Klienten gelebte oder vorgestellte Spiritualität mit Fingerspitzengefühl infrage zu stellen, falls ich den Eindruck habe, dass ihn dieses Glaubenskonzept unglücklich macht oder sehr in seinem Leben beeinträchtigt.
- Ich verwende ein Werkzeug aus einem ursprünglich spirituellen Kontext ohne solchen Überbau, von dem ich den Eindruck habe, es ist hilfreich für den Klienten (wissenschaftlich bestätigt oder vom Klienten ausdrücklich gewünscht). ■



© Linda Grigo

**Julia Augenstein** ist Systemischer & wingwave Coach und hat ein Unternehmen für Life- und Business-Coaching, Training &

Personalberatung.

[www.augenstein.coach](http://www.augenstein.coach)



# KANN DAS NICHT WEG?

Erfahrungen aus einem Minimalisierungskurs.

„**V**on dem Geld, das wir nicht haben, kaufen wir Dinge, die wir nicht brauchen, um Leuten zu imponieren, die wir nicht mögen.“

Dieses Zitat aus dem Film „Fight Club“ bringt das Phänomen, dass wir ständig Neues konsumieren und anhäufen, gut auf den Punkt. Doch es gibt eine Gegenbewegung: Spätestens seit Marie Kondos Erfolgsratgeber „Magic Cleaning“ ist uns bewusst, dass zu viele Sachen in unserer unmittelbaren Umgebung Chaos erzeugen und Zeit und Geld fressen. Richtiges Aufräumen hilft uns, den Überblick zu behalten. Minimalisten gehen noch einen Schritt weiter: Sie reduzieren ihren Besitz auf die grundlegendsten Dinge, die sie täglich brauchen. Birte Hennig, Coach, Künstlerin und Heilpraktikerin, bietet zusammen mit der Bauingenieurin Astrid Hilmer einen Minimalisierungskurs an. In einzelnen Abendterminen oder einer Jahresgruppe lernen die Teilnehmenden, ihren Hausstand auf das Wesentliche zu reduzieren.

**■ Ausmisten, Entrümpeln ... kein Problem, da nimmt man sich einen Müllsack oder sortiert Dinge aus, die man weitergibt oder verkauft – sollte man meinen. Anscheinend fällt das nicht allen so leicht. Welche Motive bewegen Menschen, die sich für Ihren Kurs entscheiden?**

B.H.: Die Motivation ist sehr unterschiedlich. Da sind die Minimalismus-Neulinge, die einfach wissen wollen „Wie fange ich an?“ und Tipps zum Ausmisten suchen. Dann Menschen, die schon sehr weit gekom-

men sind und an Blockaden stoßen und schauen wollen, wie sie da weiterkommen. Ebenso sind Teilnehmer dabei, die noch extrem weiter minimalisieren wollen, weil sie z. B. in ein Tiny House ziehen oder nach einer Trennung mit viel weniger Wohnraum auskommen wollen.

**■ Warum bieten Sie einen Gruppenkurs an?**

Alleine ausmisten ist oft nicht einfach und die Motivation schläft schnell ein. Eine Gruppe bietet die Möglichkeit, gemeinsam am Ball zu bleiben, sich gegenseitig zu motivieren und Blockaden zu entdecken, mit denen man nicht alleine ist. Auch sehen Astrid und ich uns nicht als die „Minimalismus-Gurus“ – uns ist das Schwarmwissen sehr wichtig und auch wir profitieren von den Erfahrungen und praktischen Tipps der Teilnehmer.

**■ Wie muss ich mir die Gruppe vorstellen? Bekommen Sie als Coaches einen Einblick in die jeweiligen Lebensumstände? Muss jeder Teilnehmer seinen Wohnraum zeigen?**

Diese Frage habe ich schon öfter gestellt bekommen – nein, wir gehen nicht in die privaten Wohnräume. Darum geht es auch gar nicht. Jedoch wäre das möglich, wenn ein Teilnehmer sich das wünscht.

Die Gruppe ist als Jahreskurs aufgebaut. Am Anfang haben wir geschaut, was Minimalismus für jeden einzelnen bedeutet. Das ist extrem unterschiedlich. Die eine will es ganz reduziert haben – nur noch das Allernötigste und alles andere soll weg.

Ein anderer will einfach mehr Struktur und Übersicht in seinem Besitz haben.

Uns war sehr wichtig, zu klären: „Was ist dein individueller Minimalismus?“ „Wie soll es bei dir aussehen, damit du dich wohl fühlst?“. Das war für einige Teilnehmer ganz befreiend, sich nicht von Dingen trennen zu „müssen“ – jeder entscheidet für sich selbst, wie und wie weit er minimalisieren möchte.

Die Gruppe hat sich monatlich getroffen. Leider hat Corona unseren Plan ziemlich durchkreuzt. Einige Termine haben dadurch online stattgefunden. Wir haben uns jeweils einen Bereich vorgenommen wie z. B. Büro, Küche, Keller. Mit dem Jahresplan haben wir uns nach dem Wunsch der Gruppe gerichtet. „Büro“ war ein wichtiges Thema bei allen.

**■ Warum raten Sie Menschen zum Ausmisten? Welche Effekte beobachten Sie bei Ihren Klienten?**

Ausmisten tut nicht nur der Wohnung gut, sondern auch dem Menschen und dem Lebensgefühl. Klarheit im Außen sorgt auch für mehr Klarheit im Innen. Außerdem war es uns wichtig, über Konsum und Nachhaltigkeit nachzudenken, z. B.

- Neukäufe zu überdenken
- Teilen und Leihen in das Leben zu holen
- über Werbung und Bedürfniserzeugung zu reflektieren.

**■ Welche Ressourcen werden frei, was kommt ins Leben, wenn der Krepel geht?**

Für viele Menschen hat es direkte körperliche Auswirkungen: Sie bekommen besser Luft, atmen freier, spüren Weite und Freiheit.

Sie machen die Erfahrung, dass die Dinge, die bei ihnen bleiben, wirk-

lich zu ihnen gehören. Das hat auch mit Selbstermächtigung zu tun: Ich entscheide was bei mir bleibt. Ich bin Architekt meines Lebens.

Es kommen Fragen auf wie: Wie will ich konsumieren? Was brauche ich wirklich? Was macht mir Freude? Dann kommt ins Leben, was guttut, was man gerne benutzt, anfasst und genießt. Und klar, weniger Besitz heißt auch, sich um weniger kümmern zu müssen (putzen, reparieren etc.).

Im Idealfall wird nicht gleich Neues nachkonsumiert – vielleicht komme ich auch mit fünf Hosen aus statt mit 15 wie bisher?

### ■ Mit welchen Methoden unterstützen Sie Ihre Kursteilnehmer?

Das Wunderbare ist, das wir als Seminarleiterinnen aus ganz unterschiedlichen Bereichen kommen und uns gegenseitig ergänzen. Astrid ist Bauingenieurin und hat Ihren Schwerpunkt auf Umwelt und Nachhaltigkeit gelegt. Sie plant selber mit ihrer Familie in naher Zukunft in eine Tiny-House-Siedlung zu ziehen und ihr ist die nachhaltige Entsorgung von allem Überflüssigen sehr wichtig. Astrid hatte ganz praktische Tipps, was wohin entsorgt oder irgendwie weiterverwendet werden kann.

Ich komme aus dem Bereich Psychotherapie/Coaching und konnte Methoden anwenden wie z.B. Ziel-fokussierung und Visualisierung, Modelingprozesse innerhalb der Gruppe,

die Arbeit mit Glaubenssätzen und Blockaden und natürlich auch den Blick zurück in die Kindheit: „Woher kommt es, dass ich da so schlecht loslassen kann?“ Dafür gab es die Möglichkeit individueller Einzeltermine.

## Brauche ich Dinge, um mich zu erinnern?

### ■ Was einer mit Leichtigkeit wegwerfen kann, ist dem anderen lieb und teuer. Kommt man über die Widerstände an die „neuralgischen Punkte“?

Wir arbeiten zwar als Gruppe zusammen, aber machen ja keine Gruppentherapie, deshalb war die Auseinandersetzung mit den neuralgischen Punkten begrenzt. Jedoch war die Gruppendynamik so gut und förderlich, dass wir zum Ende des Jahres eine sehr große Offenheit untereinander hatten und auch individuelle Blockaden gemeinsam angeschaut und uns gegenseitig unterstützt haben. Klar, man kommt über die Widerstände ans „Eingemachte“ ...

### ■ Was bedeutet Besitz für Menschen? Erzählt er nicht die Geschichte eines Lebens (die alten Liebesbriefe, die Basteleien der Kinder) und konserviert Erinnerungen?

Auf jeden Fall, der Besitz erzählt ganz viel über unser Leben – jedoch hält er uns auch gefangen in der Vergangen-

heit. Wenn du von vielen Erinnerungen in deiner Wohnung umgeben bist wirst du immer wieder an Menschen, Orte, Situationen erinnert. Das prägt auch deine Gedanken und Gefühle.

Und die interessanten Fragen, die immer wieder in der Gruppe aufkamen, sind: Wie gehe ich mit diesen Erinnerungen um? Brauche ich die realen Dinge für meine Erinnerungen? Wieviel brauche ich, und was brauche ich als Erinnerung?

Wir haben folgende Ideen in der Gruppe entwickelt:

- Schaffe dir eine Schatzkiste an – die sollte richtig fein sein, nicht eine olle Pappschachtel. In diese Schatzkiste tust du die Dinge hinein, die dir wirklich etwas bedeuten. So kannst du dir ganz bewusst ab und an Zeit nehmen, sie hervorzuholen und in Erinnerungen zu schwelgen. Der Vorteil: Du entscheidest, wann du dich mit den Inhalten auseinandersetzen willst und bist nicht ständig im Alltag von der Vergangenheit umgeben und angezogen – das gibt dir mehr Power für deine Gegenwart und somit auch Raum für Wachstum und Veränderung.
- Behalte nicht alle Erinnerungen als Gegenstände, sondern mache davon eine Fotografie. Dann kannst du sie als digitale Dateien sammeln oder Fotos abziehen lassen und in deiner Schatzkiste aufbewahren.

**Birte Hennig** (links) ist Heilpraktikerin für Psychotherapie mit Praxisraum in Braunschweig, NLP-Master und Fotokünstlerin.  
[www.birtehenig.coach](http://www.birtehenig.coach)

**Astrid Hilmer** ist Dipl. Ing. Bauingenieurwesen mit Schwerpunkt Umwelttechnik und Klimaschutzberaterin für nachhaltige Alltagsgestaltung. Sie versteht sich als Projektentwicklerin für ein enkeltaugliches Lebensumfeld, ist Mitbegründerin der wandel.SCHMIEDE und Koordinatorin wandel.WOHN-PARK (TinyHouse Siedlung für Braunschweig).  
[www.r-eka.de](http://www.r-eka.de)



© Helge Brzoska



© Lenja Hilmer

■ Überlege dir Rituale – z.B. Postkarten und Briefe, die du gesammelt hast, hebst du nur für ein Jahr auf. In der Übergangszeit zum neuen Jahr nimmst du dir eine gute Zeit, mit deinem Lieblingsgetränk und an einem für dich angenehmen Ort und liest dann die Post mit den vielen lieben Zeilen nochmal durch. Du würdigst die Worte, die Erinnerungen und kannst danach diesen Stapel loslassen. Schön ist es, die Post dann zu verbrennen, sie einfach in die Mülltonne zu tun, fällt da eher schwerer.

■ Gerade geerbte Besitztümer sind unmittelbar mit Erinnerungen verbunden. Diesen Besitz haben wir nicht aus freien Stücken erworben, hängen aber oft emotional sehr daran. Wie gelingt es, sich davon zu trennen?

Wir hatten einen Teilnehmer in der Gruppe, der das Haus seiner Mutter ausräumen sollte und nicht wusste, wie er mit den ganzen Erinnerungen und Gefühlen, die beim Sortieren entstanden, umgehen sollte. Das ist sehr schwierig, und emotional eine Herausforderung. Wir haben ihn in der Gruppe gut unterstützen können.

Bei Erinnerungsgegenständen ist es immer gut zu hinterfragen, ob ich die Dinge wirklich um mich haben will, weil sie mir guttun, oder ob Wünsche und Erwartungen anderer Menschen dahinterstehen. Was mir gut tut und mir wichtig ist, darf auf jeden Fall bleiben. Bei den anderen Dingen, die vielleicht nicht so tolle Erinnerungen wecken, ist es konsequent, wenn sie das Leben verlassen. Hier ist ein Abschiedsritual sehr gut, um den Gegenstand und die damit verbundene Person nochmal zu würdigen – und dann den Gegenstand gehen zu lassen.

■ Gibt es einen Unterschied zwischen „Krempel“ und funktionierenden Dingen, von denen wir zu viele haben? Anders gefragt: Warum etwas wegwerfen, was noch gut funktioniert? Das ist ja nicht gerade nachhaltig... Stopp ... Aussortieren ist ja nicht gleich Wegwerfen. Da haben wir

schon geschaut, was kann wohin, wer kann es noch brauchen. Auch haben wir eine Tauschbörse untereinander gemacht und mancher „Krempel“ hat andere noch glücklich gemacht.

Es gibt viele Anlaufstellen, wo Dinge hinkommen, die noch funktionieren, in Ordnung sind – die man jedoch nicht mehr benutzt oder von denen man zuviele hat.

■ Besitz hat in unserer Kultur einen gesellschaftlichen Wert. Er steht synonym dafür, es „geschafft“ zu haben. Wir werden mit Werbebotschaften überschüttet, die uns suggerieren, immer Neues haben zu müssen. Wie gelingt es, nach dem Entrümpeln nicht wieder Dinge sinnlos anzuhäufen?

Wir haben alle gemerkt, dass es auch eine Gegenrichtung gibt zum Konsum-Hamsterrad. Auch Minimalismus bringt dich in einen Rausch. Wenn du erstmal angefangen hast, dich von Dingen zu trennen, fällt es dir immer leichter. Du willst immer mehr ausmisten und gehst immer weiter, traust dich auch an die eigenen schwierigen Bereiche heran. Und es ist ein super Gefühl, sich dann ganz gezielt für Sachen zu entscheiden, die man wirklich haben will:

- Stell dir vor, du hast nur noch wenige Sachen im Kleiderschrank – jedoch alles Lieblingsstücke.
- Dein Büro ist nur mit Möbeln eingerichtet, mit denen du dich wohl fühlst – wo du jeden Tag gerne arbeitest und einen Großteil deines Lebens verbringst.

Das fühlt sich richtig gut an ... selbstbestimmt und mit viel Freiraum!

■ Was, wenn man im Nachhinein bereut, sich von Dingen getrennt zu haben?

Ja, das kann passieren, besonders wenn man zu Beginn in den „Minimalismusrausch“ kommt und zu schnell aussortiert. Oft kann man sich Dinge nochmal besorgen, ausleihen ... und manchmal ist es dann einfach eine schmerzliche Erfahrung.

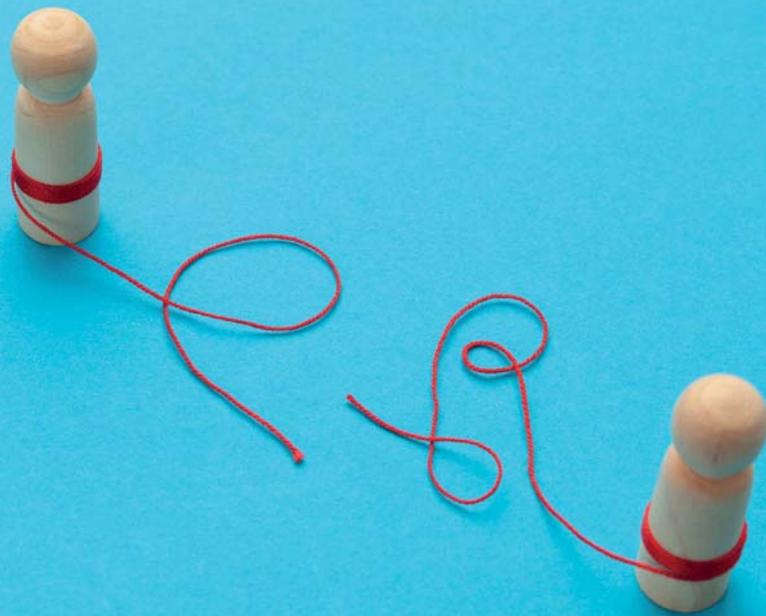
■ Wer das Thema Minimalismus googelt, findet zahlreiche Challenges wie das „Projekt 333“, bei dem man drei Monate lang mit insgesamt 33 Kleidungsstücken auskommt. Manche Minimalisten reduzieren ihren Besitz sklavisch auf 100 Dinge. Was halten Sie davon? Ist der Erfolg nicht nachhaltig, wenn man sein Mindset ändert, anstatt einer Challenge nachzueifern?

Da bin ich ganz Ihrer Meinung. Minimalismus bedeutet ja nicht nur, weniger Dinge zu besitzen, sondern ist eine Lebenshaltung. Für uns gibt es nicht „den“ Minimalismus. Jeder bestimmt individuell, wie weit er minimalisieren will und in welchem Tempo. Das war uns ganz wichtig für die Gruppe: Jeder auf seine Weise.

■ Was können Coaches aus Ihrem Angebot für ihre eigene Arbeit mitnehmen?

Da ich einen NLP-Hintergrund habe, konnte ich viel aus der Werkzeugkiste des NLP nutzen, wie z.B. Visualisierungsübungen (mit VAKOG), Timeline, die Mentorentechnik, Modelingprozesse innerhalb der Gruppe, die Walt-Disney-Strategie und natürlich klassische Coachingelemente wie Mindmaps, Glaubenssatzarbeit, Zielformulierung (z.B. SMART) und Umsetzung von Zielen (z.B. Timeline und Motivationsstrategien). Eine solche Gruppe bietet tolle Möglichkeiten, den Teilnehmern unterschiedlichste Tools anzubieten. Mir gefällt immer wieder die Herausforderung, mich den Bedürfnissen von Teilnehmern und Gruppen anzupassen. Mein Werkzeugkoffer ist reich gefüllt und ich mag es, jeden Workshop immer wieder neu zu gestalten, so habe ich am meisten Freude an meiner Arbeit. ■

*Das Interview führte Simone Scheinert.*



# ZUVERSICHT AM NULLPUNKT

Ohnmacht im Coaching – ein unangenehmer Zustand.  
Doch oft ein entscheidender Wendepunkt.

VON ROBERT ERLINGHAGEN

**E**ine Frage an Coaches: Kennen Sie das? Sie sitzen in einem Coaching und wissen nicht mehr weiter? Ihr Klient steckt in einer festgefahrenen Situation, hat schon alles Mögliche ausprobiert und zeigt sich ratlos, hilflos und ohnmächtig. Und dann das: Ihnen fällt nichts ein, keine Frage, keine Idee für einen nächsten Schritt. Die Ohnmacht hat Sie angesteckt.

Eine Frage an Klienten: Kennen Sie das? Sie sitzen in einem Coaching und wissen nicht mehr weiter? Vielleicht sind Sie überhaupt nur deshalb zum

Coaching gegangen, weil Sie nicht mehr weiterwussten? Und nun hatten Sie sich Lösungen erhofft und herauskommt ein Gefühl der Hilflosigkeit. Schon alles probiert. Keine neuen Ideen. Einfach nur Ohnmacht. Und ihrem Coach scheint auch nichts mehr einzufallen.

Solche Momente sind Ausnahmen im Coachingalltag, aber sie sind gar nicht so selten. Die größte Herausforderung und Chance stecken dann darin, solche Situationen zuzulassen und auszuhalten – und sie nicht zu vermeiden oder zu umschiffen.

Für einen Coach sind Ohnmachtsgefühle eine Art Angriff auf das profes-

sionelle Selbstbild. Coaching heißt, Klienten dabei zu unterstützen, ihr Handlungsrepertoire zu erweitern. Coaches sehen sich als Experten für Perspektivwechsel und kreative Gesprächsführung, für ein Denken in Alternativen. Sie verstehen sich geradezu als Verkörperung der Idee, dass Veränderung und Entwicklung immer möglich sind, dass man immer noch etwas anderes ausprobieren kann. Zuversicht auszustrahlen ist Programm. Zugleich ist auch klar, dass die Qualität eines Coachings danach bewertet wird, ob es auch tatsächlich gelingt, anderes Denken, Fühlen und Handeln zu ermöglichen. Coaches ver-

markten sich oft als lösungsorientiert. Umfangreich ausgestattet mit einer Vielzahl an Tools und Methoden versuchen sie für so gut wie jede kommunikative Situation gewappnet zu sein. Mit Ohnmachtsgefühlen sollte Coaching da besser nicht in Verbindung gebracht werden.

Aufseiten der Klienten gilt es, drei verschiedene Motivationslagen zu unterscheiden: Es gibt erstens die veränderungswilligen Klienten mit Anliegen. Zweitens gibt es die neugierigen Besucher, die einfach mal vorbeischaun, um sich anzusehen, wie ein Coaching abläuft. Sie haben kein ausgeprägtes Anliegen. Für unser Thema sind sie weniger relevant, weil sie zwar Coaches ins Schwitzen bringen, indem sie austesten, wofür ein Coaching nützlich sein kann, sich selbst aber nicht allzu sehr involvieren. Das kann Stress auslösen, aber keine Ohnmacht. Und drittens gibt es die Klagenden, die mit der – bewusst oder unbewusst – festen Absicht ins Coaching kommen, nichts verändern zu wollen. In der Arbeit mit ihnen kann auch beim Coach ein Gefühl von Ohnmacht entstehen. Allerdings bezieht es sich hier auf die Frage, wieso es nicht gelingen will, beim Klienten einen Veränderungsimpuls auszulösen. Und das dominante Gefühl aufseiten des Coaches ist auch eher eine Mischung aus Ärger und Mitgefühl als Ohnmacht.

Im Folgenden geht es um den ersten Fall: veränderungswillige Klienten, die sich in einer ausweglosen Situation wähnen. Generell besteht ein Coachingprozess, wenn wir ihn aus der Perspektive von Coaches betrachten, aus zwei Bewegungen: einem Pendeln zwischen Nähe und Distanz, also zwischen einem Einlassen auf die Wirklichkeitskonstruktion und den Bezugsrahmen der Klienten einerseits und einer Unterstützung von Perspektivwechseln, Reframings, Verflüssigung von Wirklichkeitskonstruktionen andererseits. Im Verlauf dieses Hin- und Herpendelns kann nun auch der Coach in den Sog der Verzweiflung geraten. Im Coaching selbst bildet sich in einem Parallelpro-

zess ein Teil der Situation ab, die der Klient sonst außerhalb des Coachings erlebt. Eine solche Ohnmachtserfahrung ist weder für Klienten noch für Coaches per se erstrebenswert. Doch manchmal ist sie unvermeidlich – und vielleicht sogar notwendig. Was aber tun in solchen Momenten?

Die Verlockung ist groß, in den Methodenkoffer zu greifen und mit einem Tool die Situation vorschnell aufzulösen. Als Coach müssen wir uns vergegenwärtigen, dass ein solcher Impuls eher der eigenen Angstvermeidung dient. Dabei kann es um Ängste vor eigenen Ohnmachtsgefühlen gehen, vor dem Gefühl von Inkompetenz

oder vor der Kritik durch enttäuschte Klienten. Eine allzu schnelle Lösungs- und Zielorientierung ohne vorheriges Durcharbeiten eines Moments von Ohnmacht birgt aber die Gefahr, die Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient zu schwächen und Pseudolösungen zu kreieren. Es besteht das Risiko, einen wichtigen Moment zu verpassen.

Sich ohnmächtig zu fühlen – also keine Handlungsmöglichkeiten zu sehen – ist darüber hinaus etwas anderes, als ohnmächtig zu sein – also real keine (sinnvollen) Handlungsmöglichkeiten zu haben. Beides kann uns theoretisch im Coaching begegnen, Letzteres ist sicher seltener. Im ersten Fall geht es um den Moment des Kairos, das heißt um den richtigen Zeitpunkt, an dem Handlungsmöglichkeiten durch die Klienten (wieder) gesehen werden können und um die Frage, was den Blick darauf bislang verstellt. Im zweiten Fall wird es im Coaching darum gehen, die Ausweglosigkeit einer Situation zu akzeptieren, was letzten Endes auf eine Veränderung der inneren Haltung hinausläuft. Um dahin zu kommen, muss die Ausweglosig-

keit aber erst einmal erkannt, gespürt und schließlich verarbeitet werden.

Wenn Klienten sich in schwierigen, emotional belastenden Situationen befinden, ist es generell Aufgabe des Coachings, Containment zu bieten. Containment heißt, als Coach die Gefühle des Klienten aufzunehmen und innerlich zu verarbeiten, um sie dann strukturiert zurückzuspiegeln. Containment ist nicht an sachlichen Lösungen orientiert, es unterstützt die Verarbeitung der emotionalen Belastungen. Dafür ist es notwendig, sich als Coach auf diese Emotionalität einzulassen und die überwältigenden Gefühle, z.B. von Verzweiflung und

## Coaches sollten eigene Hilflosigkeit nicht überspielen.

Hoffnungslosigkeit, selbst zu erspüren. Hier gibt es Berührungspunkte zu psychotherapeutischen Verfahren, ohne dass das Coaching jedoch selbst zur Therapie wird. Konkret kann Zurückspiegeln in der Aussage bestehen: „Mir scheint, Sie erleben sich selbst in einer ausweglosen Situation und fühlen sich verzweifelt und ohnmächtig.“ Das klingt hart. Ist es auch. In unserem Kontext kommt erschwerend hinzu, dass es mir als Coach passieren kann, den Bezugsrahmen meines Klienten zu teilen. Ich fühle mich als Coach ebenso hilflos. Gefühle sind ansteckend. Ohnmacht gehört dazu. Dies ist ein entscheidender Moment, in dem Coaches gefordert sind, ihre eigene Hilflosigkeit nicht zu überspielen. Stattdessen können sie genau dieses Erleben auch aussprechen: „Ich merke selbst gerade, dass sich in mir solche Gefühle von Verzweiflung und Ohnmacht regen.“ Dies auszusprechen kann zweierlei bewirken: Zum einen kann sich der Klient dadurch besser verstanden fühlen – vielleicht sogar zum ersten Mal überhaupt. Zum anderen kann es im Sinne einer Art Self-Containment den Coach

# Gefühle sind ansteckend. Ohnmacht gehört dazu.

selbst dabei unterstützen, die Emotionalität der Situation zu verarbeiten und sie perspektivisch auch wieder zu verlassen. Das unscheinbare Wort „gerade“ ist dabei ein wesentlicher Faktor, denn es beinhaltet den Rest an Zuversicht, dass es sich um einen Moment handelt, der vorübergehen kann und hoffentlich wird.

Doch im ungünstigen Fall regen sich ja nicht nur Gefühle von Verzweiflung und Ohnmacht, sondern der Moment stellt sich für den Coach als professioneller Nullpunkt dar. Auch das können Coaches aussprechen: „Ich habe dazu auch gerade keine Ideen. Ich weiß gerade nicht weiter“ (immer unter Verwendung von Formulierungen wie „gerade“, „momentan“, „in dieser Sekunde“). Und sie können – gegebenenfalls nach einer Pause, in der sie dem Klienten und sich selbst Zeit zum Verarbeiten geben – den Satz anschließen: „Was machen wir jetzt gemeinsam mit dieser Situation?“ Dieser Satz ist wichtig, weil er die Brücke in eine potenziell andere Zukunft schlägt und die Klienten einlädt, sich emotional mit der professionellen zuversichtlichen Grundhaltung zu verbinden. Auch wenn ich als Coach momentan nicht weiß, wie wir diesen Nullpunkt überwinden, drücke ich dadurch meine Zuversicht aus, dass es nicht bei einem passiven Erdulden der Ohnmacht bleiben muss. Mindestens ein aktives Verhalten dazu ist möglich, sei es ein bewusstes Akzeptieren oder eine Neubewertung der Situation. Dieser Satz ist der Einstieg in den Ausstieg, er verlässt die emotionale Ebene und initiiert eine bewusste Entscheidung.

Die Erfahrung zeigt, dass sich Nullpunkte im Nachhinein in aller Regel

als entscheidende Wendepunkte eines Coachingprozesses herausstellen, z. B. weil sich durch einen derartigen Moment von Dramatik, Zuspitzung und Klarheit die Haltung ändert oder bislang ungeahnte Kräfte mobilisiert werden. In dem jeweiligen Augenblick ist das aber nicht absehbar, es gibt dafür keine Garantie und das emotionale Erleben spricht zunächst nicht dafür. Dieser Beitrag ist ein Plädoyer dafür, dieses Risiko einzugehen und darin eine eher paradoxe Form professioneller Zuversicht zu sehen. ■



© Philippe Ramakers

**Robert Erlinghagen**  
ist Coach (SG), Supervisor (DGSv), Organisationsberater, Trainer und Inhaber von mindshaker. Er war mehrere Jahre

lang Leiter einer Coachingausbildung, lebt im Westerwald und ist beruflich in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Einsatz. Selbstverständlich arbeitet auch er lösungsorientiert.

<https://mindshaker.de>

*Aus Gras wird Heu.*

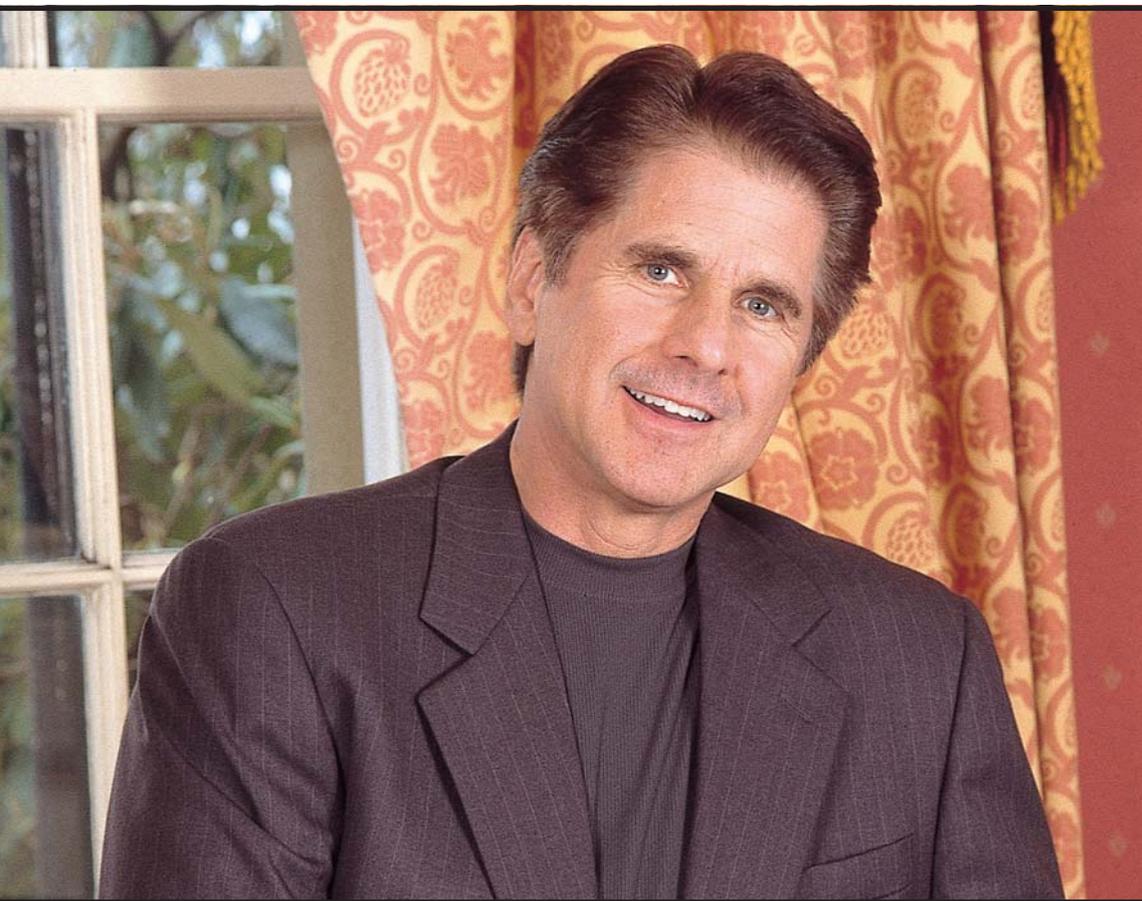
*Aus Obst Kompott.*

*Aus Herrlichkeit wird Nahrung.*

*Aus manchem, was das Herz erfuhr,  
wird, bestenfalls, Erfahrung.*

*Aus „Der Juni“ von Erich Kästner*





# ERINNERUNGEN AN EVERETT „TAD“ JAMES

VON JOHANN KLUCZNY

**A**m 14. April 2021 verstarb Tad James in Sydney, Australien, nach einem ereignisreichen und bewegten Leben als Trainer, Forscher, Therapeut und Coach. Geboren wurde er an der Ostküste der USA, in Washington DC, er studierte an der Syracuse University (NY) und schloss mit einem Master of Science in Massenkommunikation ab. Seine berufliche Laufbahn begann Tad James bei einem Radiosender und wurde schließlich Unternehmensberater. 1991 erhielt er einen Dokortitel vom American Institute of Hypnotherapy. Anfang der 1990er-Jahre zog er mit seiner Familie nach Honolulu, Hawaii. Sein Wirkungsfeld war schwerpunktmäßig Nordamerika und der pazifische Raum: die USA, Canada, Hawaii, Honkong, Australien und

Neuseeland. In Europa wurde er bei NLP- und Hypnoseanwendern hauptsächlich durch zwei seiner Bücher bekannt: „Time Line. NLP Konzepte zur Grundstruktur der Persönlichkeit“ (mit Wyatt Woodsmall) und „Kompaktkurs Hypnose. Wie man Phänomene tiefer Trance hervorruft“ (mit Lorraine Florres & Jack Schober). Tad James war ein erfolgreicher NLP-Trainer und Hypnotherapeut, er war Begründer der Methoden Time-Line-Therapie und NLP-Coaching. Bei den „Begründern“ John Grinder und Richard Bandler hatte er NLP studiert und ab Mitte der 1980er-Jahre mit eigenen Trainings begonnen. In dieser Anfangszeit interessierten ihn sowohl Methodik als auch Konzepte (Persönlichkeit, Werte, Wahrnehmungsbevorzugung) des NLP. Er folgte zunächst John Grinder, der im NLP die Bereiche Erkenntnistheorie,

NLP-Training, NLP-Anwendung und NLP-Modellieren unterscheidet.

## NLP und die Kahuna-Tradition

Ich selbst lernte eine besondere Qualität des Angebots von Tad James kennen. Tad war nämlich initiiert in die „Linage“ von Dady Bray, der bis 1980 aktiv die Kahuna-Tradition (verbreitet im Kulturraum der hawaiianischen Inseln und Polynesien) praktizierte. Tad selbst praktizierte NLP-Modellieren von „Experten“ der Kahuna-Tradition.

Grundlegend für das Verständnis der hawaiianischen Kultur sind die folgenden Begriffe:

- Aloha: Liebe, Wohlwollen und Respekt
- Ohana: Familie und Gemeinschaft
- Pono: Güte
- Kokua: der Wunsch zu helfen

Verbunden mit diesen Begriffen dient die Regel: „Sei du selbst und verletze keinen mit Absicht“ (Dady Bray) sowohl der Regulation des Selbst wie auch der Regulation der sozialen Beziehungen.

Für Tad waren NLP und das Kahuna-System kompatibel, einander ergänzende Modelle: NLP hilft bei der Analyse und Beschreibung der Konzepte und Prozesse des Kahunas; die Kahuna-Tradition erhöht die Wirkung von NLP durch eine spezifische Beziehungsgestaltung und Vorgehensweise.

„Über die Toten nur das Gute“  
(lateinisches Sprichwort)

Tad James und den Experten gebührt großer Dank, dass sie der internationalen NLP-Community und auch anderen Professionen dieses Wissen und Wirken über zwei Dekaden in Hawaii angeboten haben. Wer Tad nur von außen in seinem Denken und Handeln aufmerksam beobachtete und verfolgte, war beeindruckt, wie konsequent er umsetzte, was er sich vorgenommen hatte. Wer ihn zudem persönlich kennenlernen konnte, begegnete jemandem, der das Leben der Menschen durch Reflektieren, Experimentieren und Erleben bereichern konnte und sie befähigen wollte. Tad ist in seinem persönlichen Einsatz ganz und gar in seiner Tätigkeit aufgegangen und ist damit immer wieder über die Erwartungen der Teilnehmer hinausgegangen. Ich bin dankbar, welche Spuren er und die hawaiianischen Experten bei mir hinterlassen haben. Noch heute helfen mir die vermittelten Begriffe und Perspektiven, zu erkennen, zu erfahren, zu bewältigen oder besser zu verstehen. Die große Zustimmung, die Tad innerhalb seines Wirkungsfeldes erfahren hat, sei ihm mehr als vergönnt.

Dieser Text ist ein Ausschnitt. Je ausführlicher ein Mensch beschrieben wird, desto kleiner ist dieser Teil im Verhältnis zum Leben der Person. Umso verwegener der Anspruch, in diesem Text ein Leben und eine Persönlichkeit abzubilden. Wer mehr

über die Verbindung von hawaiianischen Kulturtraditionen und NLP wissen, kann den vollständigen Text abrufen unter:



Mahalo! ■

*Ein Literaturverzeichnis zu den Publikationen von Tad James kann über die unten angegebene E-Mail Adresse angefordert werden:*  
*<https://nlpinberlin.de> –*  
*[mail@nlpinberlin.de](mailto:mail@nlpinberlin.de)*  
*<http://johannkluczny.com>*



**Johann Kluczny**

Diplom-Psychologe,  
Diplom-Soziologe, Autor  
und Poet. Seit über  
25 Jahren als Trainer,  
Psychotherapeut und

Business Coach national und international tätig. Seine Ausbildung im NLP erhielt er bei John Grinder, Richard Bandler, Tad James, Robert Dilts, Judith DeLozier, Genie Laborde, David Gordon, Thies Stahl, u. a.

© Privat



# MEHR AUSTAUSCH, BITTE!

Konkurrenz unter Coaches, Trainern und Beratern – eine Gefahr für den kreativen Prozess oder ein Weg in die Vielfalt?

VON SIMONE VOSSEN

**Z**u diesem Thema kommt mir gleich zu Anfang der Leitsatz „Konkurrenz belebt das Geschäft“ in den Sinn.

Bezieht man dieses Sprichwort auf den Kontext von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern, sticht der Gedanke des Wettbewerbes sicherlich hervor. Ein Wettbewerb fordert heraus und erzielt im positiven Sinne bessere Ergebnisse. So können Unternehmen und ebenso Führungskräfte davon profitieren, denn Konkurrenz hält das Feuer der Bemühungen aufrecht und kann somit eine kreative Schmiede für neue Ressourcen sein. Doch wie sieht es mit der

Konkurrenz bei Coaches, Trainern und Beratern aus?

Richte ich den Blick auf die Erfahrungen meiner langjährigen Arbeit, so kann ich sagen, dass diese durchaus positiv geprägt sind. Dennoch zeigen sich in diesem Zusammenhang vielfältige Ängste. Im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen schildern diese Ängste wie die Sorge, kopiert zu werden, nicht gut genug zu sein und die Angst vor Kritik. Dies kann sogar so weit gehen, dass die eigene Professionalität in Frage gestellt wird.

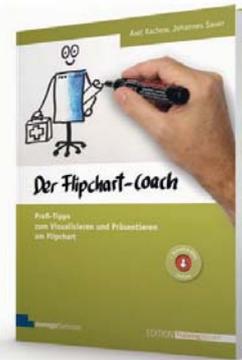
Dass der andere besser sein könnte als ich selbst, ist ein Gedanke, der Stress und Unsicherheit hervorruft. Oftmals stammt dieser Gedanke aus Kindheitstagen, geprägt von schulischem Leistungsdruck oder anderen Heraus-

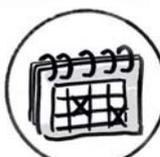
forderungen, denen wir als Kinder begegnet sind. Die daraus entstandenen Glaubenssätze können als Folge einer Kultur des Vergleichens geschaffen haben.

Vergleichen wir uns mit anderen, entsteht zwangsläufig ein Gedanke des Mangels. Fragen wie, „was hat der andere, was ich nicht habe“, treten in den Vordergrund. Vergleichen richtet den Fokus weg von uns selbst und schafft Distanz zu meinem Gegenüber. Für mich wird hier eine mangelnde Ich-Identität erkennbar. Wenn ich selbst klar, authentisch und fokussiert bin, bin ich in der Lage, Situationen objektiv zu betrachten und für mich zu reflektieren. Wenn ich weiß, wer ich bin, was ich kann und wofür ich stehe, wird erkennbar, dass

# Flipchart-Training

## Wirkungsvolle Gestaltung von den Profis lernen





### Workshops

- 27.05. Berlin
- 18.06. Hamburg
- 10.08. Köln
- 25.08. München



### Inhouse-Schulungen

Visualisierungsworkshop als Präsenz oder Online-Training



### Visu-Coaching

Individuelles Coaching für Projektleiter und Führungskräfte

Infos und weitere Termine unter [www.flipchart-coach.de](http://www.flipchart-coach.de)

ich selbst einzigartig und somit nicht kopierbar bin. Die Distanz zu meinem Gegenüber löst sich auf und öffnet einen Raum für wahre Gemeinschaft. Ist es nicht jene Gemeinschaft, die wir Menschen so sehr suchen und zugleich ablehnen? Wenn wir loyal uns selbst gegenüber sind, können wir auch loyal zu anderen sein.

Der Kontext der Konkurrenz zeigt sich ebenfalls im gesellschaftlichen Zusammenleben. Die aktuellen Geschehnisse der Pandemie lassen Defizite, aber auch Ressourcen sichtbar werden. Es zeigt sich, wie sehr wir doch alle miteinander verbunden sind. Das Trennende und das Verbindende bedingen dabei einander. Individualität, Identität, das eigene kreative Potenzial, wahrhaftige Gemeinschaft und Zugehörigkeitsgefühl sind verbindende Elemente.

Abgrenzung, Ängste, Verschwiegenheit durch mangelnde Kommunikation bilden hingegen das trennende Ele-

ment. Eine daraus entstehende Kluft kann eine Gefahr und somit der Türöffner für Manipulationen sein. Der Grat zwischen Objektivität und den möglichen, oftmals unbewussten Formen der Manipulation ist dabei sehr schmal. Eine mangelnde Ich-Identität birgt die Gefahr, in ein Kontrollmuster zu verfallen.

Vielleicht steckt hinter all diesen Mechanismen unsere eigene Verletzlichkeit. Verletzlichkeit wird immer noch häufig mit Schwäche assoziiert. Schau ich in dieser Hinsicht auf Beschäftigte in Unternehmen, so zeigt sich deutlich, dass Ressourcen brachliegen, weil die Angst, verletzlich zu wirken und dabei als schwach angesehen zu werden, die vorhandenen Talente und Möglichkeiten an ihrer vollen Entfaltung hindert.

Dass Verletzlichkeit jedoch der Weg zu einem authentischen Sein und demnach auch zu unserer wahrhaftigen Identität sein kann, zeigt sich ge-

rade in der aktuellen Lage und in der Gesellschaft.

So bleibt zu wünschen, dass Coaches, Trainer und Berater den Weg der eigenen Reflexion gehen sowie bereit sind, Teil einer Gemeinschaft zu sein, die den Gedanken der Konkurrenz in einen Gedanken des Miteinanders wandelt. Dabei sollte der Fokus auf den Zugewinn von Vielfalt und Individualität gerichtet sein. Es ist ein Change-Gedanke: Wissen und Erfahrungen werden geteilt, Lebendigkeit und Vielfalt entstehen. So kann für alle eine Win-Win Situation entstehen und ein Raum für neue kreative Prozesse eröffnet werden. ■



**Simone Vossen**  
ist Beraterin für Organisationsentwicklung, Coach, Autorin und Medizinjournalistin.  
[www.simonevossen.com](http://www.simonevossen.com)

© Nadine Juetten



# „TOO MUCH IS QUATSCH!“

Was tun, wenn sich ein Klient im Veränderungsprozess selbst im Weg steht?

VON WERNER SIMMERL

*Zu viel und zu hartes Trainieren führt oft zu Sehnen- oder Muskelverletzungen.*

*Zu viel „Alkohol-Genuss“ schädigt die Leber.*

*Zu viel Salz verdirbt die Suppe.*

*Zu viel „Predigt“ verschließt die Ohren.*

In vielen Coachings geht es um das Phänomen „zu viel“ oder „zu wenig“.

Coaching-Kunden klagen:

- Ich rege mich zu sehr auf.
- Wenn ich eine Tüte Gummibären aufmache und daran rieche, gibt es kein Halten mehr, bis sie leer ist.
- Wenn es mir richtig schmeckt, esse ich, bis nichts mehr da ist.
- Ich arbeite einfach zu viel.
- Ich mache mir zu viele Sorgen.

Oder auch:

- Ich habe zu wenig Selbstvertrauen.
- Ich bewege mich zu wenig.
- Ich ernähre mich zu einseitig.
- Ich gebe zu viel Geld für „Krimskrams“ aus.

Ich bin sicher, dass Sie als Coach auch viele solcher Ist-Situationen kennen, hinter denen das „Zuwenig“ oder das „Zuviel“ als konkreter Veränderungswunsch steht.

Der Volksmund sagt dazu: „Zu wenig und zu viel, ist dem Narren sein Ziel.“ Von Till Eulenspiegel wird folgende Geschichte erzählt: Till Eulenspiegel war auf einer Landstraße zu Fuß auf dem Weg in die nächste Stadt, als ihn eine sechsspännige Kutsche einholte. Der Kutscher hielt an und fragte Till: „Wie lange brauche ich noch bis zur nächsten Stadt?“ Till antwortete:

„Wenn Du langsam fährst, 30 Minuten. Wenn Du schnell fährst, einen halben Tag.“ Da rief der Kutscher: „Du Narr!“ und trieb mit lautem Peitschenknall seine Pferde an. 10 Minuten später kam Till zu der Stelle, an der der Kutscher fluchend ein gebrochenes Rad seiner Kutsche zu reparieren versuchte. Diese Geschichte und das Zitat aus dem Volksmund erzähle ich des Öfteren mit einem zwinkernden Auge im Coaching, wenn es um das „Zuviel“ oder auch um das „Zuwenig“ geht. Paul Watzlawick sprach in solchen Situationen vom „mehr desselben“.

Wenn ich solche Veränderungswünsche betrachte, dann ist meist klar, dass der Kunde zwar die Veränderung wünscht, sich dann aber „mächtigeren“ inneren Teilen geschlagen gibt.

Ich halte es für sehr nützlich, nicht nur in solchen Fällen die Autonomie des Klienten zu stärken. Raus aus der Ohnmacht! Dies geht oft am wirkungsvollsten im provokativen Stil, der allerdings aus liebevollem Herzen kommen muss.

Hier gibt es wunderbare Strukturen, wie z. B.:

- Den Esel am Schwanz ziehen: Man rät von der Veränderung ab und empfiehlt das beklagte Verhalten sogar noch zu verstärken, also z. B. sich nur noch von Gummibären zu ernähren.
- Das Zukunfts-Szenario: Ich male in allen Farben aus, wie es sein wird, wenn der Kunde so weitermacht. Man kann auch dabei ausmalen, welche viel schlimmeren Probleme auftreten würden, wenn der Kunde die gewünschte Veränderung durchzieht.
- Schlimmer geht's immer: „Lass uns darüber reden, was du tun kannst, dass es noch schlimmer wird, viel schlimmer ...“

Sehr hilfreich ist auch das klassische Reframing:

- Was ist das Gute am Schlechten?
- Welches größere Problem wird möglicherweise dadurch verhindert?
- Welche positiven Absichten verfolgt der „Genuss-Teil“?

Auch die Frage nach dem Ziel hinter dem Ziel bringt meine Klienten sehr oft gut voran. „Angenommen, Sie haben Ihr Ziel, Chef über die Gummibären zu werden, auf die beste Art und Weise erreicht, Sie sind ganz stolz auf sich und Ihre Entwicklung, was wird dann möglich?“

Ich erlebe auch, dass es sehr wirksam ist, mit einer Timeline zu arbeiten. Ausgehend vom Heute begleite ich den Kunden schrittweise zurück in die Vergangenheit und lasse ihn mindestens vier konkrete Situationen finden, in denen er auf eine gute Art und Weise die eigene Autonomie gelebt hat, also selbst das Steuerrad in der Hand behielt. Ich benutze dabei Bodenanker und lasse ihn die Situationen mit allen Sinnen nochmals nacherleben. Das steigert die Veränderungskraft.

Ich gehe immer davon aus, dass der Klient die Veränderung tatsächlich will. Klasse, dass er damit zum Coaching kommt. Und wenn ich ihm dann mithilfe meiner Techniken, die aus dem NLP, dem Provokativen Stil, dem wingwave und dem Systemischen Ansatz stammen, helfen kann, ein Stück mehr Autonomie zu erleben, stolz auf sich und seine Veränderungskraft zu sein, die Lebensfreude zu erhöhen und das eigene Wachstum zu spüren, dann bin ich glücklich.

Natürlich gibt es noch tausend andere Wege, die in eine gewollte Veränderung führen. Aber: Too much ist Quatsch! Das gilt für fast alle Lebensbereiche. Auch für solche Artikel. ■



**Werner Simmerl**  
NLP-Lehrtrainer und  
Lehrcoach (DVNLP)  
wingwave®-Coach und  
Lehrtrainer, Quattro-

Coach®, NLC-Lehrtrainer,  
Mental-Coach des HSC 2000 Coburg  
(1. Handball-Bundesliga), Geschäftsführer  
von Kommunikationstraining Simmerl GbR  
kommunikationstraining@simmerl.de

## Wann startet Dein Mutmuskeltraining?

Taschenbuch & Arbeitsbuch -  
Deine perfekten Begleiter in  
ein mutiges und erfülltes  
Leben!



## Apropos PSYCHOLOGIE!

Der Podcast von Junfermann

Alle zwei Wochen mittwochs neu.

Zu hören bei: Apple, Google Podcasts, Spotify,  
Deezer ... und überall, wo es Podcasts gibt!

**Junfermann**  
Die Online-Seminare. *live*  
[www.junfermann-live.de](http://www.junfermann-live.de)

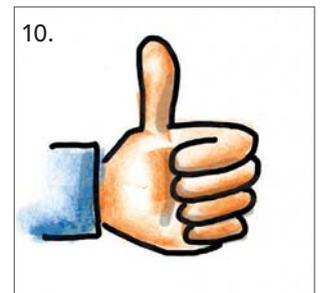
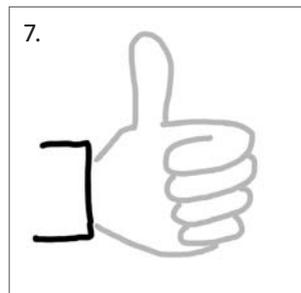
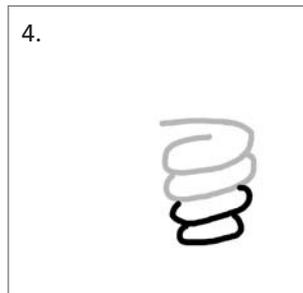
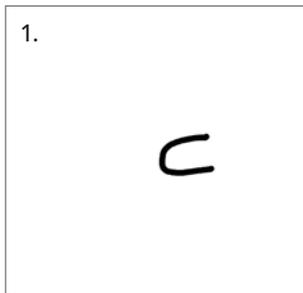


# JEDER KANN ZEICHNEN – VERSPROCHEN!

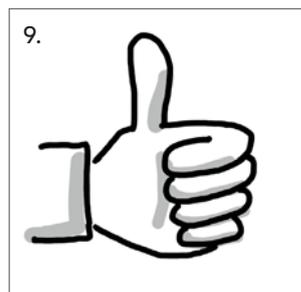
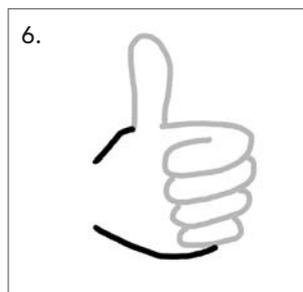
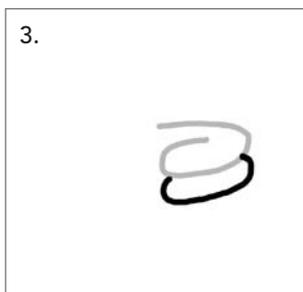
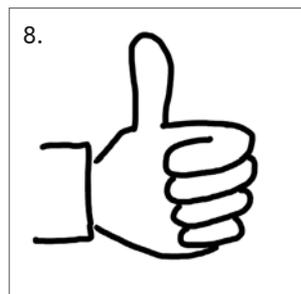
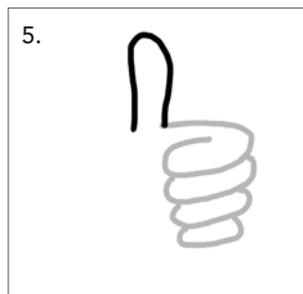
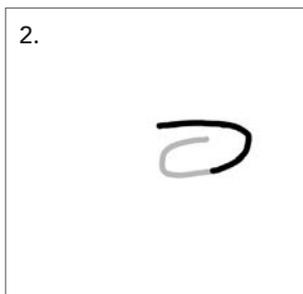
Business-Symbole einfach zeichnen lernen: Daumen hoch!

VON AXEL RACHOW UND JOHANNES SAUER

Lob, Anerkennung, Zustimmung: dafür gibt es den „Daumen hoch“. Eine international bekannte Geste, ein gängiges Symbol – ganz einfach step-by-step zum Nachzeichnen!



Variante B: Mit Stockmar Wachsmalblöcken koloriert

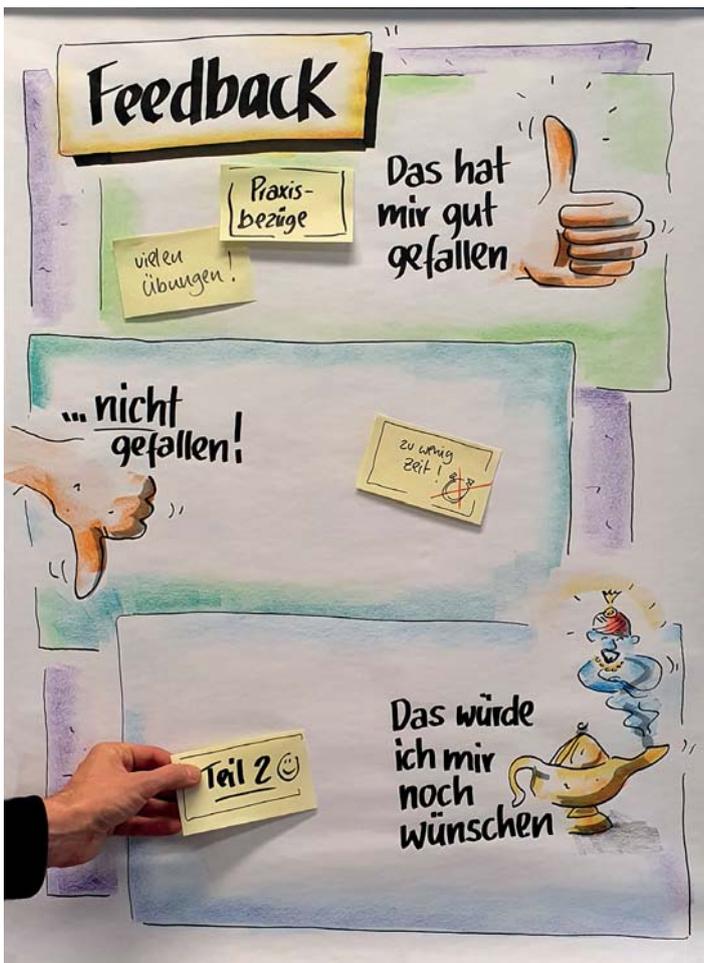


Variante A: Mit Schatten für mehr Tiefenwirkung



„Der Daumen“ ist als vielgenutztes Symbol in der digitalen Welt populär geworden – Grund genug, ihn auch als Motiv in Plakate und Präsentationen zu bringen. Immer dann, wenn es etwas zu bewerten gibt oder Lob und Anerkennung ausgedrückt werden sollen, taucht auf unseren Plakaten der Daumen auf.

Die step-by-step-Anleitung zeigt, dass es nur wenige Krügel braucht und schon können Sie Zustimmung zeichnerisch ausdrücken. Geht es eher um Ablehnung? Dann zeigt der Daumen nach unten, wir lassen einen Teil der Krügel weg und es ist nur ein Handrücken zu sehen.



Bei diesem Abschlussfeedback kommt der Daumen in beiden Varianten zum Einsatz. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer notieren auf Post-its ihr Feedback, stellen dies der Gruppe kurz vor und kleben die Aussagen auf das Chart. Somit lässt sich das gestaltete Flipchart mehrfach verwenden und die Mühe hat sich gelohnt.



Werden Sie kreativ und setzen Sie das Symbol in unterschiedlichen Kontexten ein. Auf ein Pappschild gezeichnet kann der Daumen auch während einer Präsenzveranstaltung reihum gegeben werden und jeder kann individuell seine Zustimmung oder Ablehnung zum Ausdruck bringen mit Hilfe der Daumen-Karte. Für alle, die jetzt direkt zum Stift greifen um das

Symbol zu üben: Von unserer Seite gibt's dafür einen „Daumen hoch!“



**Axel Rachow**  
ist Trainer, Moderator und Autor zahlreicher Bücher zur Seminargestaltung.

© Lucas Heinz



**Johannes Sauer**  
ist als Dozent deutschlandweit mit dem Thema Visualisierung tätig.

© Martin Dietrich

Sie bieten Workshops, Online-Seminare und Inhousetrainings an. Ihre gemeinsamen Fachbücher „Der Flipchart-Coach“, „Business-Symbole“ und „Kreativ präsentieren“ zählen zu den Standardwerken für Präsentation und Training. [www.flipchart-coach.de](http://www.flipchart-coach.de)



# VERSETZT!

Die Klientin steht vor einer großen beruflichen Veränderung –  
ein Mutmach-Coaching.

VON GABRIELE LÖNNE

**W**usch, der Bildschirm geht auf, und ich kann meine Klientin sehen. Wir kennen uns schon länger und haben uns für dieses Coaching online verabredet, da das Reisen zurzeit durch die Pandemie erschwert wird. Die Klientin ist Wissenschaftlerin und arbeitet in einer großen Verwaltung.

Coach: „Hallo Frau Meier, schön, dass wir uns mal wieder treffen!“  
Die Klientin schaut gequält in den Bildschirm und sagt mit Entsetzen in der Stimme: „Frau Lönne, ich werde versetzt, und das in meinem Alter, in eine ganz andere Abteilung und ich soll auch noch Interviews geben und ...!“

Sie spricht so schnell, dass sie sich verhaspelt und stockt.

Coach: „Herzlichen Glückwunsch, Frau Meier, das ist ja eine gute Nachricht!“

Klientin *runzelt die Stirn*: „Bitte?“

Coach: „Normalerweise, also, wenn bisher alles gut gelaufen ist, dann ist eine Versetzung doch eher eine gute Nachricht, oder?“

Klientin *aufseufzend*: „Ach, wenn Sie wüssten! Alles neue Gesichter, das Minenfeld ‚Presse‘ und dann die Interviews!“

Coach: „Okay, machen wir uns doch einmal eine Gedankenstütze. Nehmen Sie bitte zwei Blatt Papier, schreiben Sie auf das eine Blatt, was alles gut ist an der Versetzung – also zum Beispiel ein höheres Gehalt, mehr Kompetenzen usw.“

Klientin schaut sich auf ihrem Schreibtisch um, nimmt ein Blatt und fängt an, sich Notizen zu machen.

Coach: „Was haben Sie denn jetzt notiert?“

Klientin, *konzentriert*: „Mehr Geld, Kompetenzen, Führungsposition, größeres Büro, zwei neue Assistenten. Ja, das war’s so ungefähr!“

Coach: „Und jetzt auf das andere Blatt, was Ihnen nicht gefällt!“

Klientin *schreibt und murmelt dabei*: „Versetzt, neue Kollegen, in meinem Alter, neue Abteilung, Pressearbeit ...! Ach, ich weiß nicht, ich fühle mich einfach überfordert!“

Coach: „Dann legen Sie jetzt bitte das Blatt zur Seite. Okay, dann gehen wir zuerst einmal zusammen in die Vergangenheit. Sie haben mir ir-

gendwann erzählt, dass Sie zum Schüleraustausch in den USA waren, und dass Ihnen der Aufenthalt so gut gefallen hat, dass die Schule in Amerika so toll war, und dass Sie bei der Wiedereinschulung in Deutschland eine Klasse übersprungen haben. Ist das richtig?“

Das Gesicht meiner Klientin hat sich aufgehellt. Sie nickt.

Coach: „Wissen Sie was, Frau Meier? Sie gehen jetzt in Gedanken zurück in die Schulzeit. Schließen Sie bitte die Augen! Stellen Sie sich eine große Treppe vor, auf deren oberster Stufe Sie gerade stehen und hinunterblicken. Jetzt gehen Sie ganz langsam von Ihrer derzeitigen Stellung eine Stufe hinunter auf Ihre vorherige Tätigkeit, noch eine Stufe zu Ihrem Examen, noch eine Stufe zu Ihrem Abitur und dann noch eine Stufe zur Wiedereingliederung in die deutsche Schule!“ Ich lasse der Klientin Zeit, den Weg zu gehen. Sie wirkt konzentriert.

Coach: „Sind Sie angekommen?“

Klientin nickt.

Coach: „Das war doch damals bestimmt eine unheimlich große Freude, als Sie die Nachricht bekommen haben, dass Sie direkt in die übernächste Klasse versetzt werden?“

Klientin nickt wieder. Sie strahlt und hat sich immer mehr entspannt.

Coach: „Bitte halten Sie die Augen noch geschlossen. Und jetzt fühlen Sie noch einmal die große Freude und das wunderbare Glück von damals!“

Klientin legt den Kopf zur Seite und genießt!

Coach *mit besonderer Betonung*: „Sie sind VERSETZT, VERSETZT, VERSETZT! Das ist etwas Wunderbares! Was für ein schönes Gefühl! Wo spüren Sie das jetzt?“

Klientin *legt ihre Hand auf die Brust*: „Hier!“

Coach: „Lassen Sie Ihre Hand ruhig ein bisschen auf der Brust liegen und spüren Sie, wie gut Ihnen das tut!“

Klientin lächelt.

Coach: „Jetzt können Sie die Treppe wieder hinaufgehen, und wenn Sie in der Gegenwart angekommen sind, können Sie die Augen wieder öffnen.“ Klientin lässt sich einen Augenblick Zeit und öffnet dann die Augen. Sie wirkt leicht verträumt und schaut etwas verwirrt auf den Bildschirm.

Coach: „Am besten, Sie stehen jetzt auf und recken sich – erst den rechten Arm ganz nach oben strecken, dann den linken Arm ganz nach oben, und dann ein paar kurze Schwimmbewegungen machen. Ich mache auch mit, das tut während des Homeoffice richtig gut.“

Als wir wieder sitzen, schaue ich auf den Bildschirm und sehe das gut gelaunte Gesicht meiner Klientin.

Coach, *laut und deutlich*: „Sie sind VERSETZT!“

Klientin *lacht und schüttelt den Kopf*: „Das macht jetzt tatsächlich ein gutes Gefühl!“

Auf einmal wird sie wieder nachdenklich: „Ja, aber all die neuen Leute, neues Büro, und dann die Interviews ...!“ Sie seufzt.

Coach: „Augenblick mal, Frau Meier! Darf ich Sie daran erinnern, was Sie mir einmal begeistert von Ihren Urlauben erzählt haben? Im Campingbus, immer woanders hin, fremde Gegend, neue Leute kennenlernen, jeder Tag eine andere Überraschung ...? Und jetzt sagen Sie mir, dass Sie genau das fürchten?“

Klientin *ist irritiert und fragt verwundert*: „Ja, aber das ist doch im Urlaub!“

Coach: „Streiche ‚Urlaub‘, setze ‚Job‘! Sie sind doch dieselbe Frau Meier? Zu Hause, im Job, in den Ferien, oder? Oder haben Sie einen Klon?“

Klientin: „Öh, ja, eigentlich schon! Nein, natürlich nicht!“

Coach: „Betrachten Sie den neuen Job als Abenteuerurlaub. Wow. Und das in Ihrem Alter!“

Jetzt schaut die Klientin komplett verwirrt.

Coach: „Ja, haben Sie anfangs doch gesagt: ‚Und das in meinem Alter!‘“

Die Klientin fängt sich wieder, schüttelt den Kopf: „... aber das stimmt! Das macht sonst keiner!“

Coach: „Aha, und was andere nicht machen, machen Sie auch nicht? Das glaube ich nicht, ganz im Gegenteil!“

Klientin: „Ja, aber ...!“

Coach *unterbricht*: „Könnte das, was Sie in Ihrem Job tun, eine Berufsanfängerin schaffen?“

Klientin: „Auf keinen Fall! Da fehlt die Erfahrung. Man muss mehrere Abteilungen durchlaufen haben!“

Coach: „Okay, wie lange dauert das denn ungefähr?“

Klientin: „Schon etliche Jahre!“

Coach *schmunzelt*: „Bis man so ungefähr in Ihrem Alter ist, dann hat man die Erfahrung und die Reife, so einen anspruchsvollen Platz auszufüllen?“

Klientin: „Okay, Frau Lönne, ich ergebe mich, ja, in meinem Alter!“

Sie schüttelt den Kopf und schaut mich fast empört an.

Coach: „Ich weiß, an mir kann man fast verzweifeln!“

Jetzt lacht die Klientin laut auf und strahlt in die Kamera.

Coach: „Ach, übrigens, wie war das mit den Interviews? Macht Ihnen das ein Angstgefühl? Haben Sie schon einmal ein Interview gegeben?“

Klientin: „Nein, in der Schule mussten wir Referate vor der Klasse halten. Da habe ich mich manchmal unwohl gefühlt.“

Coach: „Dann habe ich eine gute Nachricht für Sie. Wir können die unguuten Gefühle auch aus der Ferne bearbeiten – mithilfe der *auditiven Bilateralen Hemisphärenstimulation\**. Sie kennen die Stimulation über die Augen aus dem Präsenzcoaching. Heute arbeiten wir mit Tönen.“

Coach: „Sagen Sie, Sie wohnen doch in einem Hochhaus?“

Klientin: „Ja, im fünften Stock!“ Und mit Stolz: „Mit Blick auf einen wun-

\* Bilaterale Hemisphärenstimulation: Der positive Effekt dieser Stimulationstechniken entsteht durch die Bahnung einer optimalen Zusammenarbeit zwischen den beiden Gehirnhälften und somit aller Gehirnnareale. Man kann nicht nur über Augenbewegungen stimulieren, sondern auch über auditive Links-rechts-Anregung der beiden Hemisphären.

## ■ TIPPS UND TRICKS

derschönen Platz mit großen Bäumen und verschlungenen Wegen.“

Coach: „Super! Dann nehmen Sie sich mal bitte den Kopfhörer mit und stellen sich ans Fenster. Was sehen Sie gerade?“

Klientin: „Heute ist Markt, und der ist tatsächlich, trotz Corona, richtig gut besucht. Viele Leute!“

Ich kann die Klientin vom Computer aus von der Seite beobachten. Sie wirkt konzentriert.

Coach: „Dann setzen Sie jetzt bitte den Kopfhörer auf. Dann können Sie die abwechselnden Töne für die bilaterale Stimulation und meine Stimme gleichzeitig hören. Schauen Sie bitte auf die Menschen. Stellen Sie sich vor, sie würden auf einmal alle zu Ihnen hochschauen und erwarten, dass Sie ein Statement abgeben!“

Klientin betrachtet mit Kopfhörer das Geschehen auf dem Markt. An ihrem Mienenspiel ist zu sehen, dass sie „denkt“.

Coach: „Jetzt starte ich die Töne, die Sie so wunderbar ins Gleichgewicht bringen können.“

Klientin nickt und schaut weiter nach unten.

Coach: „Lassen Sie bei diesen Tönen locker. Genießen Sie das gute Gefühl, den Menschen etwas mitteilen zu können. Legen Sie die Hände übereinander und drücken Sie einen beliebigen Punkt auf einer Hand, den Sie immer unauffällig drücken können. Und jetzt kommen die Kamera und das Mikro ins Spiel! Sie sind im Auge der Kamera und das Mikro schaut Sie erwartungsvoll an! Ja, Sie lieben es, die Menschen aufklären zu können!“

Klientin steht noch am Fenster, schaut hinunter und hat sich sichtlich entspannt.

Coach: „Achtung, jetzt beende ich die Stimulation. Sie können den Kopfhörer abnehmen und sich wieder an den Computer setzen.“

Klientin: „Hallo, da bin ich wieder!“ Wir beide lachen.

Coach: „Wie fühlt sich das an?“

Klientin: „Traumhaft! Und soll ich Ihnen was sagen? Ich bin auf einmal

richtig heiß darauf, endlich die neue Stelle anzutreten!“

Coach: „Und was machen Sie mit den Blättern?“

Klientin: „Das eine zerreißen!“ Sie schmunzelt. „Und das andere verwahren!“

Coach: „Klasse! Ich habe übrigens noch ein paar Tipps für Sie, was Vorträge und Interviews angeht:“

### Optisch:

- passendes Lieblings(!)-Outfit anziehen
- zurückhaltendes Make-up
- dezenter Schmuck

### Somatisch:

- wenn möglich zwischen 10 und 12 Uhr oder ab 15 Uhr
- weder mit ganz leerem noch mit vollem Magen
- vorher evtl. Lutschtablette im Mund zergehen lassen
- vorher trinken (lauwarmes Wasser)
- möglichst nicht(!) räuspern
- kurz vorher immer wieder mal „hmm, hmm ...“ summen

### Strategisch:

- bei Interviewanfragen anhängige Themen möglichst gleich besprechen
- nach dem Grund für das Interview fragen
- nach dem Medium fragen – wann, wo, wie, wer!

### Aufstellung:

- Interview – immer denjenigen anschauen, der die Fragen stellt, nicht die Kamera
- Vortrag – ausschließlich in das „Auge“ (Linse) der Kamera schauen. *Im* Auge der Kamera sind Ihre Zuschauer, denen Sie etwas Tolles mitteilen wollen! Betrachten Sie die Kamera als Ihre Freundin, die Ihnen den Weg zu Ihren Fans bahnt!
- Der Kamera niemals den Rücken zuwenden. Wenn Sie etwas an einem Whiteboard erklären wollen, nur eine halbe Drehung von den Zuschauern weg, damit auf jeden Fall noch Ihr Profil zu sehen ist!

### Mental:

- wenn möglich ungefähr zwischen 10 und 12 Uhr oder ab 15 Uhr (abhängig von Ihren individuellen Tageshochs- und Tiefs)
- Minuten vorher Augen zu und an einen tollen Erfolg denken

Klientin: „Wow, können Sie mir das mailen? Das hört sich toll an!“

Coach: „Ja, und nicht nur das! Ich maile Ihnen auch noch einen tollen Link, der unglaublich trösten und motivieren kann! Gloria Gaynor: ‚I am what I am!‘ Wissen Sie was? Wir zwei hören jetzt einfach schon mal hinein und sagen zusammen Tschüss“:



<https://www.youtube.com/watch?v=zreTvtpTeoU>



© Photo- und Bilderwerk

### Gabriele Lönne

Senior Consultant BGM, Master Coach SHB, Expert Anxiety, Therapeutin, Autorin: „Intrinsische Resilienz – Die emotionale

Firewall des Unterbewusstseins“ (bookboon); „ENDLICH FREI von Angst, Panik, Depressionen ...!“ (über Amazon erhältlich). [www.loenne.info](http://www.loenne.info)

# KLARHEIT, ENTLASTUNG, LEICHTIGKEIT STÄRKENDER AUSTAUSCH FÜR ELTERNBEGLEITER

## DURCHATMEN!

*Und ein stimmiges Bild davon entwickeln, wie ich bei der Begleitung meiner älter werdenden Eltern mit Themen wie*

*Pflicht und Verpflichtung*

*Wege zur Entlastung*

*Lösungen für aktuelle und zukünftige*

*Herausforderungen*

*Nähe bewahren, gesunde Distanz finden*

*besser umgehen, um diese Lebensphase stimmig zu gestalten und ihre Chancen nicht zu verpassen.*

*Das monatliche Treffen mit Gleichgesinnten und professioneller, zugewandter Begleitung entlastet und beantwortet offene Fragen. Der Jour fix findet aufgrund der aktuellen Situation Online statt und ist daher leicht erreichbar. Der nächste Kurs startet demnächst!*

Unverbindliche Informationen und Anmeldung unter  
[kontakt@anna-basse-consulting.de](mailto:kontakt@anna-basse-consulting.de)  
0160 91875059



MONATLICHES  
TREFFEN

Herzliche Einladung  
zu Ihrer Gedankenklärung  
und Entlastung!



© yehdou-fotografie

# PROGRAMM: „ADRENALIN“

Innere Antreiber und Glaubenssätze setzen uns oft unnötig unter Druck.  
Wie finden wir da raus?

VON TANJA PETERS

**D**iesmal spielt das Thema der Ausgabe mir natürlich total in die Hände. Denn wenn ich zu einem Thema wirklich etwas zu sagen habe, also außerhalb meines Kernthemas MUT, dann ist es das Thema Erschöpfung, Überforderung und Mental Load.

Ich bin die Meisterin der Überarbeitung. Dann verplane ich jede Minute meines Tages. Ich nehme mir viel zu viel vor. Ich mache zu wenige oder einfach gar keine Pausen. Am Ende des Tags stresse ich mich über all das, was ich dann doch nicht geschafft habe. Ich habe große Träume und Ziele, ich will viel – vom Leben und von meiner Arbeit und am liebsten jetzt sofort.

Früher habe ich erst aufgehört zu arbeiten, wenn sich die Erschöpfung ganz massiv gemeldet hat. Ich habe Schlafstörungen ignoriert, Müdigkeit mit dem nächsten Kaffee

weggespült und mit noch mehr Zucker meine Energie künstlich hochgehalten. An der Stelle ist es fast überflüssig zu sagen, dass das zu keinem guten Ende geführt hat.

Schön wäre, wenn ich jetzt sagen könnte, all das gehört der Vergangenheit an. Stimmt aber leider nur teilweise. Ich bin schon viel besser geworden. Gerade das letzte Jahr hat erst dazu geführt, dass ich mich nochmal kräftig überarbeitet habe, aber dann auch dazu, dass ich mir dieses Thema endlich mal genauer angeschaut habe. Was lässt mich ständig im „Programm Adrenalin“ laufen? Sind es wirklich die großen Ziele und Träume? Ist es fehlende Struktur, keine gute Planung oder falsche Prioritäten? Sind es alte Überlebensmuster oder schlechte Angewohnheiten? Und vor allen Dingen, wie kann ich das endlich nachhaltig verändern?

Gerne erzähle ich dir heute, was meine drei Gamechanger waren.

## Keine pauschale Stressbehandlung – habe den MUT und schau ganz genau hin

Lange wurden mir Entspannungs-CDs oder Yogakurse zum Geburtstag geschenkt, damit ich mal was gegen meinen Stress tue. Das ändert aber nichts am Problem, sondern sorgt nur für zwei Stunden am Abend dafür, dass ich mal durchatmen kann. Und dann? Geht's einfach lustig weiter. Was wir stattdessen brauchen? Wir brauchen den MUT, wirklich anzuhalten und uns zu konfrontieren, mit dem was uns Stress macht. Bei mir waren viele Glaubenssätze und Antreiber am Start, die mich haben rennen lassen. „Sei schnell“ war einer davon. Ich fand meine Arbeitsleistungen wie „Buch schreiben“, „Online-Kurs produzieren“ oder „Neues Produkt kreieren“ nur zufriedenstellend, wenn ich es wirklich schnell gemacht habe. Online-Kurs drehen? Dann aber bitte alle 24 Videos an einem Tag. So habe ich mich oft selbst überholt und konnte natürlich auch keine Pausen machen. Den Glaubenssatz „Nur schnell ist gut und damit erfolgreich“ musste ich erst mal bearbeiten und lösen. Aber das hat endlich zu einer großen Entschleunigung geführt. Dem sind aber viel innere Arbeit, Coachings und auch das Heilen alter Verletzungen vorausgegangen.

Es geht oft im ersten Schritt weder darum zu meditieren, noch mehr Zeitmanagement zu betreiben oder eine Extrarunde Urlaub zu machen, sondern an die Wurzel für den Stress zu gehen. Und da hat jeder eine ganz eigene Geschichte, andere Verknüpfungen und individuelle Antreiber. Wenn das ein Stück weit bearbeitet ist, ist der Weg frei für eine neue Art der Planung, andere Prioritäten oder eine regelmäßige Meditations- oder Yogaroutine.

**Mach dein Ding und lass dir nicht so viel reinquatschen!**

Oft sind wir auch gestresst, weil wir all das glauben und dem entsprechen wollen, was uns da draußen erzählt wird. Morgenroutinen, Redaktionspläne, 100k €-Launch und alles noch mit ganz großer Leichtigkeit. Da kann man schon mal schnell einen Mental Overload bekommen und das Handtuch werfen.

© Sandra Birkner



Dann hilft es, dich daran zu erinnern: Du bist doch Chef oder Chefin in deinem Leben und in deinem Unternehmen – also traue dich, es auf deine Art und Weise zu machen. Wenn es dir Stress macht, jeden Tag etwas zu posten, dann reduziere die Frequenz. Wenn die vielen Mails dich fast umbringen, dann schau mal, ob eine virtuelle Assistenz dich genau da entlasten kann. Wenn du einen Tag Pause nach einem Training brauchst, dann ist das vielleicht einfach so. Erlaub es dir!

**Vertraue dir, deinen Kompetenzen und am besten auch dem Leben!**

Stress entsteht oft, weil wir Angst haben, nicht genug zu leisten oder nicht erfolgreich zu sein. Je mehr wir uns vertrauen und auch darauf vertrauen, dass das Leben es grundsätzlich erstmal gut mit uns meint, umso entspannter können wir mit den Herausforderungen unseres Alltags umgehen. Statt Zeitmanagement und Tagesplänen ist es sinnvoll, an einer ganz anderen Ecke zu arbeiten. Vertrauen in uns selbst hilft auch in der Selbständigkeit, wenn mal ein Auftrag wegbriecht oder – wie wir es aktuell erlebt haben – mal eine ganze Reihe oder erstmal alle. Vertrauen zu trainieren ist nicht einfach, aber möglich. Du hast als Coach genug Handwerkzeug, das zu tun, wichtig ist nur, es auch wirklich auch zu nutzen.

Ich habe mal gelesen „Vertrauen ist die leiseste Form von MUT“. Wie wahr. Denn wenn wir uns selbst auch in stürmischen Zeiten vertrauen und zuversichtlich sind, dass es gut weitergehen wird und wir es schaffen können, dann haben Angst und Stress weniger Chancen uns aus der Bahn zu werfen.

In diesem Sinne wünsche ich dir eine große Portion Vertrauen und bleib mutig, es lohnt sich!

**Mutivierende Grüße**

Deine Tanja 

# Das Vergleichen ist das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit.

## Eure Fragen:

*Wie kann ich mich von meinem eigenen Perfektionismus lösen und lernen, auch mal fünf gerade sein zu lassen?*

Was für eine wunderbare Frage. Ich kenne so viele Menschen, gerade in der Selbständigkeit, die genau darunter leiden: dem eigenen Perfektionismus!

Da werden Webseiten nicht freigeschaltet, Angebote nicht versendet und Produkte nicht gelauncht, weil sie noch nicht perfekt sind. Gut, dass du es nicht länger so handhaben willst.

Denn den Perfektionismus loszulassen, ist in der Tat eine Entscheidung. Sobald diese getroffen ist, steht der Trennung eigentlich nichts mehr im Weg. Was mir geholfen hat, ist die Klarheit darüber, was Perfektionismus eigentlich ist. Achtung, Trommelwirbel: Perfektionismus ist immer die Angst davor, was die anderen sagen.

Das darf man sich erstmal auf der Zunge zergehen lassen. Sagen wir doch meist, wenn der Perfektionismus hinterfragt wird: Ich habe halt einen super hohen Anspruch an mich und meine Arbeit. Bullshit! Wir haben Angst, dass jemand einen Fehler findet, dass Menschen uns kritisch bewerten oder wir den Auftrag nicht bekommen. Hinter der Perfektion versteckt sich genau diese Angst. Mit der müsstest du dich anfreunden und lernen mit ihr umzugehen, dann kannst du die Perfektion nach und nach loslassen.

Wir alle machen Fehler, wir werden immer mal einen Auftrag nicht bekommen und manchmal bewerten uns Menschen kritisch. All das tun sie, ob wir uns bemühen, perfekt zu sein und abzuliefern oder nicht, wir werden das nie verhindern können. Diesen Versuch aufzugeben wird deutlich den Stress reduzieren und für mehr Zufriedenheit sorgen, und zwar nachhaltig. Es lohnt sich wirklich!

*Wenn ich mich mit anderen vergleiche, schneide ich immer schlechter ab. Alle schaffen viel mehr als ich, zumindest ist das mein Eindruck. Wie kann ich damit umgehen?*

Erstmal wäre die Frage: Woher weißt du, dass die anderen mehr schaffen als du? Wahrscheinlich ist die Quelle deiner Recherche eine Social Media-Plattform?

Jetzt könnte ich dir viel darüber erzählen, dass Instagram & Co. nur einen Ausschnitt aus der Realität zeigen und man nie weiß, ob alles der Wahrheit entspricht oder eben

nur ein geschönter Teil der Wahrheit ist. Aber das weißt du bestimmt schon.

Dann könnte ich dich auch noch fragen, warum es für dich wichtig ist, mehr als andere zu schaffen?

Aber ich überlasse heute das Wort dem Philosophen Sören Kierkegaard, der so treffend gesagt hat: „Das Vergleichen ist das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit.“

In diesem Sinne, investiere lieber in dein Glück und vergleiche dich nur noch mit dir selbst von gestern. Wenn du heute etwas geschafft hast, was dir gestern noch nicht möglich war, dann feier dich! Das ist der einzige Vergleich, der für dich in deinem Leben relevant ist.



## Fragen an Tanja?

In der nächsten Ausgabe geht es um Anstand und Würde im Coaching. Schickt Eure Fragen an Tanja bis zum 10. Juli an [post@tanjapeters.koeln](mailto:post@tanjapeters.koeln)

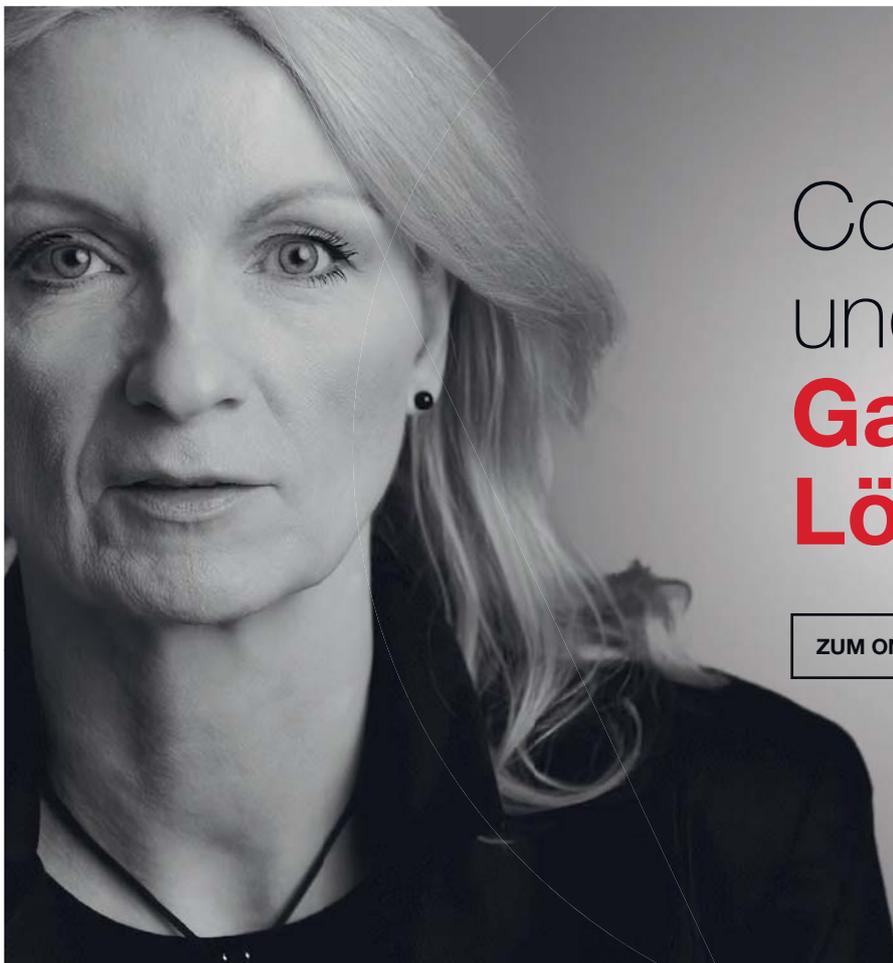


**Tanja Peters**

ist als Speakerin, Autorin und Trainerin tätig. Ihre große Vision: die Welt ein Stück mutiger machen! Denn mit MUT fangen immer die besten Geschichten an.

[tanjapeters.koeln](http://tanjapeters.koeln)

© Sandra Birkner



# Consulting und Coaching **Gabriele Lönne**

ZUM ONLINE-COACHING

## Consulting

Betriebliches Gesundheitsmanagement sorgt für die körperliche und seelische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter und damit auch für die finanzielle Gesundheit Ihres Unternehmens!

## Coaching

Coaching ist das Werkzeug für mentales Refreshing und seelische Ausgeglichenheit – für alle!

## Training

Training macht Lust auf und Freude am Lernen und schweißt Ihr Team zusammen!

Energieschub

Widerstandsfähigkeit

**MOTIVATION**

Stehaufmännchen

**SELBSTWERTGEFÜHL**

Führungsstärke



Gabriele Lönne  
Consulting & Coaching  
Thünerweg 11  
26532 Großheide  
Telefon 04936 8458  
Mobil 0176 786 27011  
info@loenne-coaching.de



Videos



Homepage



Bücher!

[www.loenne-coaching.de](http://www.loenne-coaching.de)

### Lasst das Krokodil schlafen!

Warum sind Mütter heute oft so unter Druck? Was passiert eigentlich im Gehirn, wenn wir uns ärgern oder gestresst sind – und warum tut uns unsere Reaktion hinterher oft leid? Welche Glaubenssätze befeuern unsere Erschöpfung und unseren Stress noch zusätzlich?

Dr. Karella Easwaran ist Kinderärztin in Köln. Zu ihrem täglichen Job gehört es, Eltern Sachverhalte lebensnah, einfühlsam und verständlich zu erklären. Das merkt man ihrem Buch deutlich an.

Die Autorin zeichnet unser Gehirn wie ein Haus: Im Keller (Stammhirn) wohnt das Krokodil, das nur auf Angriff oder Flucht programmiert ist und keinen rationalen Gedanken fassen kann. In der Mitteletage wohnen „Madame Amy“ (die Amygdala), das Seepferdchen (der Hippocampus) und die Glücksfee (Glücksgefühle, Motivations- und Bindungshormone). Oben, im Großhirn, lebt die Ingenieurin: das bewusste und logische Denken – planend, lösungsorientiert, zielstrebig. Zwischen den drei Etagen fährt ein Aufzug, der nur entweder nach oben oder nach unten kann. Bewertet die Amygdala eine Situation als bedrohlich, fährt der Fahrstuhl in den Keller und weckt unser Krokodil: Der Wutausbruch beginnt. Die „Bedrohung“ ist dabei völlig subjektiv: Wirft das kleine Kind nach einem anstrengenden Tag beim Abendessen ein Glas Saft um, ist das Bedürfnis der Mutter nach Erholung und Entspan-

nung in Gefahr – daraufhin schreit sie das Kind an, das wiederum verstört reagiert, zu weinen beginnt ... und der Abend zieht sich noch länger hin.

Viele solcher Fallbeispiele aus dem Alltag von Frauen hat Easwaran gesammelt. Leserinnen finden sich leicht in einigen Situationen selbst wieder. Das Buch hilft uns, zu verstehen, wie wir aus unserer Stress- und Ärgerfalle aussteigen können. Es gibt leicht umsetzbare Tipps, mit denen es uns gelingen kann, den Fahrstuhl statt zum Krokodil in den Keller zur Ingenieurin unters Dach fahren zu lassen. Selbst wenn er schon nach unten unterwegs ist, können wir lernen, den Schalter noch umzulegen, und unser Keller-Krokodil darf ungestört weiter vor sich hindösen. Statt kopflos und reflexartig auf Stress zu reagieren, können wir mit der Methode des *beneficial thinking* mit Unvorhergesehenem rational und lösungsorientiert umgehen. Das lässt sich im Alltag sehr gut trainieren. Zusätzlich gilt es, unsere Kommunikation in Beziehungen zu stärken, die Partner/Väter in den Alltag mit einzubinden, uns genug Auszeiten zu schaffen (Schlaf, Yoga, Achtsamkeit ...) und den eigenen Perfektionismus loszulassen. Auch das Thema „Alleinerziehende“ wird nicht ausgeklammert, auch sie bekommen Impulse, Ruheinseln in ihren Tag einzubauen und sich aktiv Unterstützung und praktikable Lösungsansätze zu suchen.

Die Autorin schreibt warmherzig und in klaren, einfachen Worten, das Buch lässt sich leicht lesen, ohne zu überfordern.

Auf 270 Seiten ist mir der Begriff Mental Load nicht begegnet. Einige der Fallbeispiele beschreiben dieses Phänomen aber sehr genau. Im Literaturverzeichnis finden sich Referenzen u. a. aus Hirnforschung, Positiver Psychologie, Logotherapie und Resilienzforschung. Absolute Empfehlung an gestresste Mütter und Familienmanagerinnen, denen alles über den Kopf wächst und die nach der „Stopp-Taste“ suchen – und an Coaches, Trainerinnen und Berater, die ihre im Hamsterrad von Beruf und Familie gefangenen Klientinnen unterstützen möchten.

Simone Scheinert ◀



### Das Geheimnis ausgeglichener Mütter

Karella Easwaran  
Kösel 2020 | 16,00 €



## Raus aus der Mental Load Falle

Patricia Cammarata

Beltz; 5. Ausgabe 2020 | 17,95 €

Patricia Cammarata, Twitteruserin bekannt als *das-nuf*, ist Mutter dreier Kinder, bekannte Feministin, Psychologin und Projektmanagerin in einem IT-Unternehmen. Sie hat den Begriff Mental Load in Deutschland bekannt gemacht und setzt sich für eine gleichberechtigte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Familie ein.

Nicht moralinsauer und verkopft, sondern direkt aus dem Alltag und in einem verbindlichen, fast freundschaftlichen Ton plädiert die Autorin dafür, das Rollenbild der perfekten Mutter und Partnerin hinter sich zu lassen und sich stattdessen zu fragen, was man selbst braucht und wo „gut

genug“ auch okay ist. Dann gibt es zum Kindergartenfest eben Aufbackbrezeln statt aufwendig dekoriertes Aufschnittplatten. Das bedeutet auch: Weniger vergleichen, weniger an sich herumoptimieren, mehr auf die eigenen Bedürfnisse zu fokussieren, nicht darauf zu schielen, wie die angeblich perfekten Supermuttis ihr Leben auf die Reihe bekommen. Und vor allem: den Partner auf Augenhöhe (!) mit in die täglichen Arbeiten einzubeziehen.

Viel zu selbstverständlich sei es, beklagt die Autorin, dass Frauen trotz aller feministischen Ziele immer noch geprägt durch ihre Mütter- und Großmüttergeneration den Glaubenssatz verinnerlicht haben, für die alltäglichen vielen Handgriffe im Haushalt allein verantwortlich zu sein.

Das Buch ist keine Anschuldigung an „faule“ Männer. Frauen neigen oft dazu, Männer zu kontrollieren und zu korrigieren – eben, weil sie den oben erwähnten Glaubenssatz in sich tragen. Es ändert wenig am Mental Load, wenn der Gatte rufend vorm Schrank steht, weil er nicht weiß, wo er die T-Shirts einsortieren soll. Zack – da ist er wieder, der Gedanke ans Wäsche-Wegräumen. Also: Frauen, lasst die Männer (und auch Kinder) ruhig selber Probleme lösen und widersteht der Versuchung, euch einzumischen! Cammaratas Buch ist so flott und alltagstauglich geschrieben, dass man es gemütlich auf dem Sofa weglesen kann. Und das ist gerade unter dem Stichwort Überforderung („Jetzt auch noch ein Buch lesen müssen ...“) nicht zu unterschätzen! [Simone Scheinert](#) ◀



## Das kleine Buch der Selbstfürsorge

Robyn L. Gobin

Junfermann, 2021 | 18,00 €

Selbstfürsorge – ein Buzzword, das uns mittlerweile überall begegnet. Oft wird der Begriff gleichgesetzt mit körperlicher und mentaler Wellness. Aber Selbstfürsorge ist viel mehr. Robyn L. Gobin beleuchtet sechs Dimensionen:

den körperlichen, spirituellen, emotionalen, geistigen, beruflichen und sozialen Bereich. Vernachlässigen wir einen oder mehrere dieser Bereiche, laufen wir nicht mehr „rund“, wir sind nicht mehr in unserer Mitte und genährt mit allem, was wir brauchen. Die zahlreichen Übungen, die so offen gehalten sind, dass jeder auf seine

eigene Entdeckungsreise gehen kann, ermöglichen uns erneut Zugang zu brachliegenden Ressourcen, wie z.B. Kreativität. Das Buch ist grafisch anregend gestaltet und lädt uns ein, uns mit dem Leben auseinanderzusetzen – nicht, um uns zu optimieren, sondern, damit wir uns rundum wohl fühlen! [Ingeborg Michaelsen](#) ◀

## ■ BUCHBESPRECHUNGEN



### Marzahn mon amour

Geschichten einer Fußpflegerin.

Katja Oskamp

Hanser, 2019 | 10,00 €

Für die Krise der Lebensmitte findet Katja Oskamp ein großartiges Bild: Man befindet sich in der Mitte eines großen Sees. Das Ufer, von dem man losgeschwommen ist, kann man nicht mehr sehen. Aber auch das Ufer, auf das man zu schwimmt, ist noch nicht in Sichtweite. Mit Mitte 40 stellt die Autorin fest: Mit der Schriftstellerei läuft es gerade überhaupt nicht gut; niemand will verlegen, was sie geschrieben hat. Ihr Mann ist schwer erkrankt, die Tochter

erwachsen und sie muss ihrem Leben eine neue Richtung geben. So macht sie eine Ausbildung zur Fußpflegerin und findet eine Anstellung in einem Kosmetikstudio in Berlin Marzahn. Klingt nach einem grandiosen Abstieg: Fremden Menschen die Füße machen, an einem Ort, der für die meisten von uns nicht zu den Traumzielen zählt. Und doch behaupte ich: Nach der Lektüre des Buches bekommt man regelrecht Lust auf Marzahn, möchte die Menschen aus Katja Oskamps Geschichten treffen, die es im Leben nicht leicht hatten und haben, die sich aber

nicht unterkriegen lassen. Man möchte sich dort die Füße machen lassen, von einer Fußpflegerin, die immer den ganzen Menschen sieht, mit all seinen Schwächen und Macken, aber eben auch mit seinen positiven Seiten. Ein schmales Bändchen, mitten aus dem Leben. Voller Menschlichkeit und Empathie, aber nie peinlich oder überzogen. Es ist leicht möglich, das Buch an einem Nachmittag zu verschlingen. Davon rate ich dringend ab. Ich empfehle kleine Häppchen. Nur so kann man die wunderbaren Geschichten voll auskosten. [Heike Carstensen](#) ◀



### Sie müssen da nicht allein durch!

Prof. Martin Rauh-Köpsel mit Manuela Runge

Eden Books, 2021 | 17,95 €

Martin Rauh-Köpsel ist Psychotherapeut in Berlin. In diesem Buch versammelt er Fallbeispiele aus seiner Praxis: Den Autoverkäufer, den seine eigene Stimme aggressiv macht, den Mann, der nach einer Trennung vor 17 Jahren immer noch täglich darüber weint, die Mutter, die Panikattacken be-

kommt, weil ihr erwachsener Sohn mit seiner Freundin zusammenziehen möchte. Das Buch liest sich leicht und flott, und wir lernen: Was in festgefahrenen Situationen fast immer hilft, ist ein Perspektivwechsel sowie die Bereitschaft, ungewöhnliche Wege zu gehen, um Klienten ein „Um-die-Ecke-denken“ zu ermöglichen. Und: es gibt nicht *die* Lösung. Neugierig, zugewandt und menschlich geht

Rauh-Köpsel mit seinen Klienten um, sie werden nicht vorgeführt, sondern einfühlsam dazu angeleitet, eigene Strategien zu erarbeiten. Nicht alle Geschichten erfahren eine Auflösung oder ein Happy-End – und auch der Therapeut kämpft bisweilen mit Frust und Ratlosigkeit. Für Psychotherapeuten, aber auch für Coaches und Trainer eine inspirierende Sammlung aus der Praxis. [SIS](#) ◀



### Das Minimalismus-Projekt

Christof Herrmann  
Gräfe und Unzer Verlag 3. Auflage 2020 | 17,99 €

Wer hier einen Ratgeber zum materiellen Ausmistern erwartet, liegt nur teilweise richtig. Man könnte sich die 52 Kapitel dieses Buches wochenweise vornehmen – aber auch zum Querlesen und Hin- und Herblättern eignet es sich hervorragend. Die Trennung von

überflüssigem Besitz wird thematisiert, das Buch geht jedoch weit darüber hinaus. Es regt dazu an, unsere Gewohnheiten in vielen Lebensbereichen zu überdenken und unsere Neigung, immer aus dem Vollen schöpfen zu wollen, zu hinterfragen. Komme ich auch mit weniger Besitz zurecht? Wie gehe ich mit digitalem Overflow um? Muss es wirklich die Flugreise

sein – was gewinne ich, wenn ich meinen Urlaub auf „Balkonien“ verbringen? Wie sieht mein Beitrag für Klima und Zukunft aus, wenn ich verzichte, recycle, repariere, gebraucht kaufe? Das Buch ist sehr praktisch gehalten und glücklicherweise überhaupt nicht dogmatisch. Inspirationen für ein leichteres Leben, frei nach dem Motto: Alles kann, nichts muss. SiS ◀



### Selfment. Den Lebensstanz im Alltag meistern

Thierry Ball  
BusinessVillage 2020 | 24,95 €

Wir haben nur dieses eine Leben, und das können und sollten wir selbst gestalten, so dass es sich für uns gut und richtig anfühlt. Thierry Ball eröffnet ein breites Spektrum an Inspirationen, wie es uns gelingen kann,

mit uns selbst in Einklang zu kommen, sowohl seelisch als auch körperlich. Selbst passionierter Tänzer, vergleicht er das Leben mit einem Tanz: führen und folgen, Tempo und Rhythmus, vielleicht ist auch das Parkett mal rutschig. Thierry Ball erzählt eigene Lebenserfahrungen und Beispiele aus

der Praxis, führt u.a. ein Interview mit Covid-19 und liefert zahlreiche Denkansätze aus dem systemischen Coaching, NLP, aus Philosophie, Religion und Gesundheitslehren. Wer sich mehr Balance und Krisenfestigkeit im Leben wünscht, ist mit diesem Buch gut beraten. SiS ◀



### Stille finden in einer hektischen Welt

Magnus Fridh  
Rowohlt Taschenbuch, 2021 | 10,00 €

Magnus Fridh ist einer der führenden Experten für Meditation und Achtsamkeit in Schweden. Sein knapp 200 Seiten starkes Buch „Stille“ spricht durch die ruhigen Farben und eine ange-

nehme Haptik sofort die Sinne an. Die 34 Kapitel sind gegliedert in die Bereiche Alltag, Natur und Meditation. Sie lassen sich leicht lesen und sind als Impulse und Denkanstöße zu verstehen, erzählen kleine Geschichten, sind Schlaglichter auf Alltagssituationen und laden uns dazu ein, die

Stille zu suchen und Stress hinter uns zu lassen. Durch die lebendige Schilderung entstehen beim Leser sofort Bilder im Kopf, die bereits der Anstoß für kleine Fluchten aus dem Alltag sind. Ideal für alle, die eine gedankliche Auszeit brauchen und neue Kraft tanken möchten. SiS ◀



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

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

**UNSERE ARBEITSSCHWERPUNKTE**

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

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



**Besser-Siegmund Institut**

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

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



**DR. PETRA  
DANNEMEYER  
RALF  
DANNEMEYER**

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

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

**UNSERE SCHWERPUNKTE:**

Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP) • Personal Coaching • Residential Coaching in Griechenland, 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**



**CARSTEN GANS,  
KATJA DIENEMANN,  
ANJA HUME,  
ANDRÉ LORINO**

- Wir sind Ihre Experten für **Naturcoaching, Naturtherapie** und **Naturmentaltraining**.
- Einzelpersonen, offene Gruppen, Teams und Organisationen bringen wir mit maßgeschneiderten Angeboten in und mit der Natur in ihr Potenzial.
- Coaches, Therapeuten, Trainer, Pädagogen und Quereinsteiger erschließen sich die Natur mit unseren **intensiven Weiterbildungen** fundiert als Arbeitsraum.
- 2020 erschien unser gemeinsames Buch **Arbeitsraum Natur – Handbuch für Coaches, Therapeuten, Trainer und Organisationen** bei Springer.



97909 Stadtprozelten  
69259 Wilhelmsfeld  
40235 Düsseldorf  
77709 Wolfach

**WWW.ARBEITSRAUM-NATUR.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**



## 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:	Seminare:	Coaching:
▲ Practitioner	▲ Recruiting	▲ Karriere
▲ Master	▲ Leadership	▲ Onboarding
▲ Trainer	▲ Linguistik	▲ Veränderungen

### NLP Akademie Kiel

Küterstraße 1-3 | 24103 Kiel  
Fon (0431) 7201431  
kontakt@nlp-kiel.de  
www.nlp-kiel.de • www.guentherhansen.com



## KARIN KIESELE

**Coach the Coach.  
Peergroup für Coaches,  
Berater\*innen und  
Mediator\*innen.**

Seit 2014 biete ich als Fachbuchautorin, Ausbilderin für angehende Coaches, Supervisorin und Intervisorin fachlichen Input und Austausch für Kolleg\*innen an.

Einzelcoachings,  
Kollegiale Fallberatung  
und Fallsupervisionen.

In Präsenz und Online buchbar.  
Monatliche Peergroup Treffen.

### Worte & Taten Karin Kiesele

Herbergerweg 10  
14167 Berlin  
Telefon: 030 / 797 401 34  
Mail: mail@karin-kiesele.de  
**WWW.KARIN-KIESELE.DE**



## DR. SUSANNE LAPP

### UNSER ANGEBOT:

Gemeinsam mit meinem Team biete ich **NLP- und Coachingausbildungen, Familienaufstellungen, Coachings** sowie **Integrale Heldenreisen**.

### WAS UNS AUSZEICHNET:

- Verbindung von NLP mit systemischen Ansätzen
- Integration Energetischer Psychologie in unsere Angebote
- Umfassende Ausbildungen, weit über die Mindestcurricula der Verbände hinaus
- Zertifizierungen aller führenden Verbände
- Schnell wachsendes Online-Angebot

### WildWechsel – Institut für Persönlichkeitsentwicklung

Cassellastr. 30 – 32  
60386 Frankfurt  
T. 069 – 42 69 33 77 0

info@wildwechsel.biz  
www.wildwechsel.biz

WILDWECHSEL  
Institut für Persönlichkeitsentwicklung



## ANJA MÝRDAL

Ab sofort:  
Online-Coaching &  
Online-Seminare

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

Ich begleite Sie mit Hard Facts & Soft Skills sowohl online als auch per Telefon, einzeln oder mit Ihrem Team.

**Verwandeln wir diese Krise  
in eine Chance.**

### MEINE SCHWERPUNKTE:

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

### Anja Mýrdal Strategien für Unternehmer

Lehárstr. 79  
22145 Hamburg  
Tel: 0171 7875712  
info@anjamyrdal.de

**WWW.ANJAMYRDAL.DE**



# TRAINERPROFILE



## ALINE PELZER

Der Fehler, den viele Geschäftsinhaber machen: zu viel ich & zu wenig Kunde. Ertappt?

Dann lassen Sie uns minimalistisches Marketing machen: Weniger BLABLA, mehr AHA-Effekte für Ihre Wunschkunden! Denn die kaufen Lösungen, die sie verstehen.

Egal ob Sie solo-selbstständig sind oder ein Unternehmen haben. Hört sich gut an? Dann buchen Sie ein Kennenlerngespräch – unverbindlich & gratis.

**Aline Pelzer –  
Minimalistisches Marketing**  
Telefon: 0160 91277918  
E-Mail: hallo@alinepelzer.de  
**WWW.ALINEPELZER.DE**

## TANJA PETERS

- **spricht** für alle, die sich mehr Selbstbestimmung und Freiheit wünschen – beruflich wie privat.
- **schreibt** über den MUT und ein Leben aus vollem Herzen.
- **trainiert** in Organisationen und Teams, die sich mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsraum wünschen.
- **berät** Selbständige, die sich authentisch positionieren, endlich sichtbar werden und gute Honorare erzielen möchten.

MUT ist für Sie DIE Kernkompetenz, die den entscheidenden Unterschied macht!



**Speakerin | Autorin |  
Trainerin | Beraterin**  
Tel: 0221 355 3355 2100  
Mobil: 0163 8813327  
Post@TanjaPeters.Koeln  
**WWW.TANJAPETERS.KOELN**



# SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

## Intensiv-Coachingwoche am Meer & online

Deine exklusive Coachingreise nach Mallorca inklusive Unterstützung beim Integrieren Zuhause: individuell zugeschnitten auf Deine Anliegen. Du bist mit jedem Thema willkommen.

Die kleine Gruppe mit max. 4 Teilnehmern und zwei erfahrenen Coaches bietet einen sicheren und diskreten Rahmen und viel persönliche Unterstützung.

Unsere Kernarbeit basiert auf The Work of Byron Katie, einem Ansatz, der uns ermöglicht, unser Denken zu hinterfragen und herauszufinden, worunter wir tatsächlich leiden, um es dann Schritt für Schritt zu transformieren.

Die Intensiv-Coaching Programme am Meer & online sind für alle Interessierten offen, unabhängig davon, wieviel oder wenig Erfahrung Du mit The Work bisher hast.

**Samstag, 6. November 2021 – Freitag, 12. November 2021**

**Deine Coaches: Kerstin Esser & Angela Frauholz**

**Intensiv-Coaching Woche Mallorca inkl. 6 ÜN im EZ und VP: ab 2.890,00 Euro**



### Informationen & Buchung:



[www.kerstin-esser.com/terminkalender/2021/nov/intensiv-coaching-programm](http://www.kerstin-esser.com/terminkalender/2021/nov/intensiv-coaching-programm)



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

# SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

Ein Eintrag kostet € 150,- zzgl. MwSt., ein großer Eintrag kostet € 300,- zzgl. MwSt.

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

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

In 2022 startet wieder die einjährige Ausbildung zum NLP/NLC®-Practitioner nach den Richtlinien des DVNLP und der Gesellschaft für neurolinguistisches Coaching. In Verbindung mit der wingwave®-Ausbildung können im Anschluss daran die Zertifikate „Mental-Coach für systemische Kurzzeitkonzepte“ und NLC®-Coach erworben werden.

### Termin

**14.01.2022 – 09.01.2023**

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de).

### Besser-Siegmund-Institut

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

[info@besser-siegmund.de](mailto:info@besser-siegmund.de)

## wingwave®-Coach – Erfolge bewegen – Blockaden lösen – Spitzenleistungen erzielen

Dieses Jahr feiert wingwave® sein 20jähriges Jubiläum! In bereits mehr als 40 Ländern gehen Klienten mit wingwave ihre Blockaden an. wingwave® ist wissenschaftlich fundiert und die Ausbildung ist nach ISO 29993 TÜV-geprüft.

### Termine

- 08. – 11.07.2021
- 16. – 19.09.2021
- 21. – 24.10.2021
- 25. – 28.11.2021

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de) & [www.wingwave.com](http://www.wingwave.com).



### Besser-Siegmund-Institut

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

[info@besser-siegmund.de](mailto:info@besser-siegmund.de)

## wingwave®-Vertiefungsseminare

Bei den Vertiefungsseminaren behandeln wir zusammen ein spezielles Thema über zwei Tage mit vielen Interventionen.

### Termine

- **07. – 08.08.2021: Sicheres Auftreten**
- **09. – 10.08.2021: Euphorie-management**
- **04. – 08.09.2021: Mit mir selbst ein Team**
- **06. – 07.09.2021: Ressourcen-Coaching**

### Voraussetzung:

Wingwave®-Coach-Ausbildung oder NLP-/NLC-Practitioner mit mindestens 130 Ausbildungsstunden!

Alle Infos auf [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de).

### Besser-Siegmund-Institut

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

[info@besser-siegmund.de](mailto:info@besser-siegmund.de)

## Exzellente Tools zur Stressbewältigung und Heilungsförderung



### Sechs Trainingskonzepte für Gruppen

- **Stressbewältigung und Burnout-Prävention**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**, zertifiziert durch die Zentrale Prüfstelle Prävention (ZPP)
- **Mentale Heilungsförderung, klinisch erfolgreich evaluiert:** Bei Allergien und allergischem Asthma, Bluthochdruck, chronischen Schmerzen, Krebs.



Umfangreiche Manuale mit speziell designten Übungen und Trancen erleichtern Ihnen erfolgreiche Trainings. In der Fortbildung werden Sie mit Verfahren zur Heilungsförderung vertraut und können viel für Ihre eigene Stressresistenz und Gesundheit tun. Wird eine NLP-Ausbildung nachgewiesen, kann das 1. WE entfallen. **10% Frühbucher- & Corona-Rabatt (bis 20.7.2021)**, dies ist nicht kombinierbar mit dem Studenten-Rabatt.

**6 WE ab 09/2021, Raum Hildesheim**

Alle Infos unter [www.hildesheimer-gesundheitstraining.de](http://www.hildesheimer-gesundheitstraining.de) • [www.innere-staerke-erleben.de](http://www.innere-staerke-erleben.de)

**Institut für  
Therapie und Beratung e.V.  
Prof. Dr. Gerhart Unterberger**  
[info@innere-staerke-erleben.de](mailto:info@innere-staerke-erleben.de)

# SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

## NLP-Ausbildungen DVNLP

NLP-Ausbildungen DVNLP um besser zu

- Kommunizieren
- Führen & Verkaufen
- Leben

### Präsenz und online.

Je nach Situation und Bedarf.

Sie sind in unternehmerischer Verantwortung (ob als CEO oder freiberuflich, im Moment sind alle in einem Boot) und wollen

- Krisen in Chancen verwandeln,
- agiles Mindset leben,
- Austausch auf Augenhöhe erhalten.

Dann ist eine

### \* NLP – Ausbildung

(Basic, Practitioner, Coach),

\* **individuelles Coaching** oder ein

\* **Zukunftsprozess** mit Ihrem Team

mit mir, Anja Mýrdal, seit 1983 in unterschiedlichsten Führungsebenen und Unternehmerin seit 22 Jahren, die passende Partnerin an Ihrer Seite. Seit 2016 leite ich auch häufig virtuell oder per Telefon.

Starten Sie in einen Prozess der Stabilisierung und Zukunftsorientierung.

Ich freue mich auf Sie. Rufen Sie mich an oder schauen Sie unter **Aktuelle Projekte/ Termine** auf meiner Website.

Ihre Anja Mýrdal

### Anja Mýrdal

Strategien für Unternehmer

Lehrtrainerin, DVNLP

Lehrcoach, DVNLP

Coach, DVNLP

Lehárstr. 79

22145 Hamburg

Tel.: 0171 7875712

info@anjamyrdal.de

www.anjamyrdal.de

## 2021 wird gefeiert: Das perspektiven-Institut wird 25 Jahre jung!

### Jubi-Practitioner

Das Seminar zum „NLP Practitioner-Lehrbuch“ – volles Programm, volle Qualität – halber Preis:

- **November 2021 – April 2022, perspektiven-Seminarzentrum, Weimar**

### Jubi-Trainer-Ausbildung

Das volle Trainer-Programm plus:

- EMDR inklusive
- Provokativer Ansatz in Training, Coaching und Therapie inklusive

### Ab November 2021

(mit 10-tägigem Intensivmodul in Weimar), perspektiven-Seminarzentrum, Weimar

Sie mögen langfristige Planung?

**Master – Durch innere Kraft zu Klarheit, Erfolg und Lebensfreude ab 18.03.2022, Weimar und Ammoudia (Griechenland)**

### Trainer\*in

Dr. phil. Petra Dannemeyer

Ralf Dannemeyer

NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

### perspektiven NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Str. 7b

99425 Weimar

info@nlp-perspektiven.de

www.nlp-perspektiven.de

Neu: <https://inneres-kind-seminare.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:

- **Start im Herbst 2021**

#### NLP-Practitioner-Aufbaumodule, DVNLP:

- **Start ab 08. Oktober 2021**

Stuttgart

1.400,- € zzgl. MwSt. (NLP-Basic, DVNLP)

2.400,- € zzgl. MwSt. (NLP-Practitioner-

Aufbaumodule, DVNLP/Steinbeis-Zertifizierung)

### Trainer

Ulrich Bühle

Karin Patzel-Kohler

Elisabeth Kreuzer

### KRÖBER Kommunikation

Im Römerkastell

Naststraße 15A

70376 Stuttgart

Tel. 0711 722 333 90

office@kroeberkom.de

www.kroeberkom.de

\*Zertifizierung durch KRÖBER Kommunikation und Steinbeis-Zertifizierung

Diese Ausbildung ist ein Zertifikatslehrgang der Steinbeis+Akademie\*. Daher erhalten Sie bei erfolgreichem Abschluss zusätzlich zum Zertifikat von KRÖBER Kommunikation das Steinbeis-Zertifikat. Ausgewiesen wird der Workload (studentischer Aufwand aus dem sich ECTS errechnen lassen).

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



Martina Fischer-Klepsch  
**Soziale Phobie – die heimliche Angst**

Menschen mit Sozialer Phobie fürchten sich davor, von anderen verurteilt zu werden. Soziale Interaktionen werden für sie zu einem Spießrutenlauf. Je stärker die Angst vor anderen Menschen und ihren Bewertungen, desto mehr leidet die Lebensqualität der Betroffenen. Sozialer Rückzug und Depressionen können die Folge sein. Die individuelle Ursache der Angststörung kann mit diesem Buch aufgespürt werden. Expositions- und Achtsamkeitsübungen helfen dabei, sich der Angst zu stellen und wieder mehr am Leben teilzunehmen.

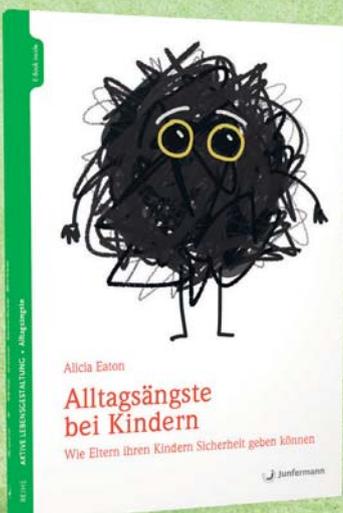
240 Seiten, kartoniert, E-Book inside • € (D) 26,00 • ISBN 978-3-7495-0193-9 • Auch als E-Book erhältlich



Maïke Schwier & Sven Sohr  
**Mit einem Lächeln – 100 Übungen zur Positiven Psychologie**

Dieses Übungsbuch zur Positiven Psychologie trägt mit attraktiven Übungen zu 100 Schlüsselbegriffen aus der Positiven Psychologie dazu bei, grundlegende Phänomene unserer Existenz zu reflektieren und sie in der Praxis zu leben. Nach einer Einführung in die wissenschaftliche Entwicklung der Positiven Psychologie präsentiert das Autorenteam 30 Übungen zur ganzheitlichen Gesundheit, 20 Übungen zum Blühen von Beziehungen, 20 Übungen zur Persönlichkeitsentwicklung und 30 Übungen zu zentralen Fragen des Lebens. Eine inspirierende Einladung, um das eigene Leben – und das der Mitmenschen – positiv zu verändern.

240 Seiten, kartoniert, E-Book inside • € (D) 28,00 • ISBN 978-3-7495-0189-2 • Auch als E-Book erhältlich



Alicia Eaton  
**Alltagsängste bei Kindern**

Ängste bei Kindern sind vielfältig. Sie können sich auf Situationen, Tiere und Dinge beziehen wie z. B. den Besuch beim Zahnarzt, Spritzen, Hunde oder Spinnen. Dann ist da noch die Prüfungs- oder Schulangst. Und: Wie können Eltern ihrem Kind Nachrichten von Terroranschlägen und Bombenattentaten erklären, ohne es zu ängstigen? In diesem Buch finden Eltern Antworten auf diese Fragen. Techniken aus der Positiven Psychologie, der Kognitiven Verhaltenstherapie, aus Psychosensorischen Therapien, der Hypnotherapie und dem NLP sowie Achtsamkeitsübungen werden verständlich und kindgerecht aufbereitet, damit der Transfer in die Praxis gelingt.

176 Seiten, kartoniert, E-Book inside • € (D) 20,00 • ISBN 978-3-7495-0109-0 • Auch als E-Book erhältlich

# IM NÄCHSTEN HEFT

04 | 2021

## SCHWERPUNKT



### Anstand und Würde

Wut und Empörung haben eine erstaunliche Karriere als gesellschaftstaugliches Verhalten hingelegt. Doch wenn wir Konflikte lösen, Krisen oder heikle Phasen bewältigen, sorgt eine andere Haltung für inneren und äußeren Frieden: *Anstand*. PK blickt auf einen traditionellen Wert und darauf, wie eng er mit Würde, einem wesentlichen Aspekt im Coaching, verknüpft ist.

## THEMEN



### Mit Liebe und Geduld

Wenn die Eltern alt und hilfebedürftig werden, werden erwachsene Kinder zu Elternbegleitern. Für alte Eltern ist es oft schwierig, einen Teil ihrer Selbstbestimmung aufzugeben, Kinder müssen sich von dem Bild der schützenden, allwissenden Eltern verabschieden. Ein Coaching kann helfen, diese Umbruchszeit anzunehmen, weiß *Anna Basse*.



### Der Bach hat die Antwort

Coaching in und mit der Natur bietet ein ganz besonders Setting. Ein unerwarteter Sonnenstrahl oder das Plätschern eines Baches können eine wertvolle Botschaft für den Klienten bereithalten. *Katja Dienemann* berichtet von ihren Erfahrungen.



### Gesucht: Hinderlicher Glaubenssatz

Glaubenssätze wirken wie Straßenbahnschienen: Sie lassen uns in bestimmten Situationen immer wieder dieselbe Strecke fahren, auch wenn wir gerne anders abbiegen würden. *Alexandra Schwendenwein* und *Harald Heinrich* erkunden, woran wir sie erkennen und wie wir an ihnen arbeiten können.



Heft 4/2021 erscheint am 30. August 2021

Anzeigenschluss für Heft 4/2021 ist der 22. Juli 2021.

## IMPRESSUM

Chefredaktion:  
Simone Scheinert (V.i.S.d.P.)  
E-Mail: [redaktion@junfermann.de](mailto:redaktion@junfermann.de)

Bildredaktion:  
Simone Scheinert, Monika Köster

Anzeigen:  
Simone Scheinert  
Projektleitung, Anzeigen,  
Website-Betreuung  
Tel: 05251 134423  
E-Mail: [scheinert@junfermann.de](mailto:scheinert@junfermann.de)  
Monika Köster  
Tel: 05251 134414  
E-Mail: [koester@junfermann.de](mailto:koester@junfermann.de)

Aboverwaltung:  
Leserservice Praxis Kommunikation  
Telefon: +49 (0) 89 / 8 58 53 - 842  
Fax: +49(0) 89 / 8 58 53 - 888  
[praxis-kommunikation@cover-services.de](mailto:praxis-kommunikation@cover-services.de)

c/o Cover Service GmbH & Co. KG  
Hanns-Klemm-Straße 1A, 71034 Böblingen

Verlag:  
Junfermann Verlag GmbH  
Driburger Straße 24d  
D-33100 Paderborn  
Tel: 05251 1344-0  
Fax: 05251 1344-44  
E-Mail: [infoteam@junfermann.de](mailto:infoteam@junfermann.de)  
[www.junfermann.de](http://www.junfermann.de)  
[www.pkmagazin.de](http://www.pkmagazin.de)

Layout & Satz:  
Junfermann Druck & Service GmbH & Co KG,  
Paderborn  
Druck:  
mediaprint solutions GmbH  
33100 Paderborn

© Junfermann Verlag GmbH  
Paderborn 2021.  
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  
7. Jahrgang  
erscheint 6x jährlich, jeweils Ende der geraden Monate

Gültige Abopreise Stand 01.01.2020:  
Jahresabonnement € 60,00  
(inkl. Versandkosten)  
Einzelheft € 12,00 (inkl. Versandkosten)  
Studentenabonnement (gegen Nachweis): € 45,00 (inkl. Versandkosten)

Gültige Anzeigenpreisliste vom  
1. Januar 2020  
ISSN 2364-6802

Bilder von istockphoto und Adobestock:  
Alexander Borisenko, Rike\_, Eva-Katalin, Alex, runna10, Justyna, calypso77, Andrey Popov, jacoblund, stockfour, GlobalStock, Radila Radilova, R. M. Sarica, Volha Hlinskaya, Gaelle Marcel, azndc, Woodenhead World, carson arias, jpopba, Smartboy10, marchmeena, Linda Grigo, Werner Simmerl, Barcin, assalve, Andrei Askirka, mattjeacock, Ajwad Creative

Dieser Ausgabe liegt folgende Beilage bei:  
• Junfermann Verlag



## Wir sind Ihre Experten für anspruchsvolle NLP- und Coaching-Ausbildungen

Dr. Susanne Lapp & Team

**Kompakt-Ausbildung zum  
NLP-Practitioner (DVNLP)**  
Start: 28. Juli 2021

**Systemische Ausbildung zum NLP-Master**  
Start: 15. Juli 2021

**Ausbildung zum Kinder- und Elterncoach (ECA)**  
Start: 17. September 2021

**Intensiv-Retreat „Integrale Heldenreise“**  
09.-10. Oktober 2021 – anerkannt als Bildungsurlaub

**NLP in a Week / NLP Basic (DVNLP)**  
25. - 29. Oktober 2021

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich für  
die Teilnahme vor Ort oder online via Zoom zu  
entscheiden.

Gerne unterstützt Sie  
Dr. Susanne Lapp auch im Rahmen eines Life- oder  
Business Coachings. Einfach anrufen und Termin  
vereinbaren.

Weitere Infos unter:  
[www.wildwechsel.biz](http://www.wildwechsel.biz)



**emTrace**<sup>®</sup>  
spot and release



# Emotionscoaching 2.0

Verstehen Sie, wie Veränderung wirklich wirkt  
und lassen Sie Methodenballast los.

Mit **emTrace**<sup>®</sup>, dem integrativen  
Emotionscoaching-Ansatz.

Werden Sie jetzt **emTrace**<sup>®</sup>-Coach und  
richten Sie Ihr Coaching an der aktuellen  
wissenschaftlichen Forschung aus.

**Mehr Informationen unter  
[www.emTrace.me](http://www.emTrace.me)**

**Aktuelle  
Seminartermine  
finden Sie auf Seite 13**

Jetzt  
auch als  
**Webucation**



emTrace<sup>®</sup> ist ein Coachingansatz der Eilert-Akademie, die von der  
European Coaching Association (ECA) als Lehrinstitut anerkannt ist.

EILERT  AKADEMIE  
THE SCIENCE OF EMOTIONS

