

Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

SYSTEMISCHE STRUKTURAUFSTELLUNGEN



Mit den Füßen denkt man besser



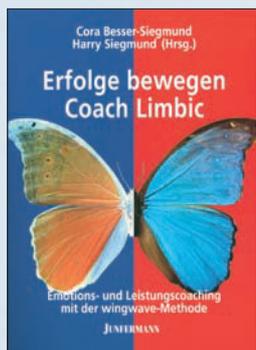
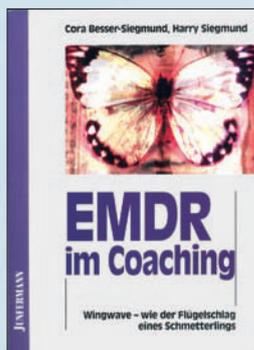
Keine Panik
Hypnose
beim Zahnarzt



**Anleitung
zum Glücklichen**
Glückstraining in Spanien



**Die Reise
nach Friedland**
GfK spielerisch erfahren



ERFOLGE BEWEGEN – DIE AUSBILDUNG



wingwave®-Coaching – für Spitzenleistung, zum schnellen Stressabbau und zur Kreativitätssteigerung!



Wache REM-Phasen, NLP und Kinesiologie werden zu

wingwave®

wingwave®-Coaches in Ihrer Nähe – alles über die Methode unter www.wingwave.com

wingwave®-Trainings 2006 für Coaches, Trainer, Psychotherapeuten und Ärzte – Basisausbildung

Berlin [SKE, Heylstr. 24, 10825 Berlin
Tel. +49 30 – 85 07 99 77, SKEschmidt@aol.com]
Termine: 23.-26.03.2006 + 06.-09.07.2006
+ 16.-19.11.2006
Trainer: Wolfgang R. Schmidt

Düsseldorf [Syntegron®,
Sonderburgstr. 1a, D-40545 Düsseldorf,
Tel. +49 21 15 – 56 02 33, Rrtual@aol.com]
Termine: 06.-09.04.2006 + 02.-05.11.2006
Trainer: Robert Reschkowski

Trier [rondo, Mechtelstr. 6, D-54293 Trier,
Tel. +49 6 51 – 30 07 37, rondo.trier@t-online.de]
Termine: 08.-11.03.2006 + 27.-30.09.2006
Trainer: Beate Schaeidt, Hans-Josef Schmitt

Zürich / Schweiz
[NLP-Akademie Schweiz
Buckstr. 13, CH-8422 Pfungen-Winterthur,
Tel. +41 52 – 315 52 52, info@hlp.ch]
Termine: 11.-14.05.2006 + Herbst 2006
Trainer: Arpito Storms

Bielefeld [ART of NLP, Heidrun Vössing
Schnatsweg 34a, D-33739 Bielefeld,
Tel. +49 52 06 – 92 04 00, info@art-of-nlp.de]
Termine: 15.-18.06.2006 + 28.-31.10.2006
Trainer: Heidrun Vössing

Hamburg [Besser-Siegmund-Institut
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49 40 – 32 00 49 36,
info@besser-siegmund.de]
Termine: 20.-23.04.2006 + 12.-15.10.2006
Trainer: Cora Besser-Siegmund, Harry Siegmund

Gross St. Florian / Österreich
[Prof. Dr. Franz Alberich Pesendorfer,
Neudorfegg 56, A-8522 Gross St. Florian,
Tel. +43 34 64 – 26 33, alberich@aon.at]
Termin: 10.-13.05.2006
Trainer: Prof. Dr. Franz Alberich Pesendorfer

Preis: 1.300,- € zzgl. MwSt • Im Preis ist bereits die Teilnahme beim wingwave®-Service für das laufende Kalenderjahr enthalten.

Vertiefungsseminare für wingwave®-Coaches 2006 werden zu folgenden Themen angeboten:

Imaginative Familienaufstellung – Imaginationsverfahren – Provokatives Coaching – Timeline-Coaching – Organisations- und Thementaufstellung – Work-Life-Balance – Performance- und Präsentationscoaching – Energetische Psychologie

weitere Termine unter www.wingwave.com



Susann Pásztor
Chefredakteurin

Bitte lächeln!

Es geschah im Jahre 1862, als der französische Neurologe Guillaume Duchenne sich anschickte, des Menschen Lächeln zu erforschen und zu diesem Zwecke die Gesichtsmuskeln seiner Probanden mit allerlei elektrischen Reizen stimulierte. So hinterließ er der Nachwelt nicht nur eine Reihe bizarrer Fotos seiner zahlreichen Experimente, sondern auch die Erkenntnis, dass ein „falsches Lächeln“ sich lediglich in der unteren Gesichtspartie ausbreite – ein echtes hingegen, das die „süßen Regungen der Seele“ abbilde, würde stets die Augenmuskulatur einbeziehen.

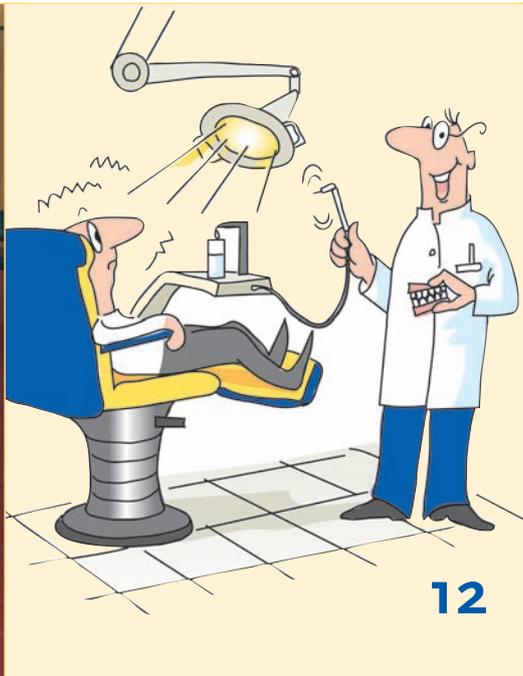
Daran hat sich bis heute nichts geändert. Ein nettes Lächeln ist allemal kommunikationsfördernd, aber Lachfältchen entstehen weiter oben und zeugen entweder von sehr vielen süßen Regungen oder einem guten Sinn für Humor. Dessen Sitz hat Barbara Wild, Neurologin am Universitätsklinikum Tübingen, mittels bildgebender Verfahren und einem Haufen Gary-Larson-Comics ausgemacht: In unserem Hirnstamm befindet sich ein Lach-Koordinationszentrum, das die Gesichtsbewegungen, das Zwerchfell und die Stimmritzen steuert und das wiederum in einer Art Humorschaltkreis von verschiedenen Gebieten des Großhirns beeinflusst wird. Reagiert das Pointenerkennungsareal nicht, ist der Witz sowieso nicht angekommen, aber noch entscheidender ist eine andere Gehirnregion, die offenbar die Lizenz zum Lachen vergibt und wie ein Sensor oder Schalter wirkt. Das eigentlich Überraschende an den Ergebnissen allerdings ist, dass diese Instanz nicht etwa das Lachen ein-, sondern dessen Unterdrückung ausschaltet. „Wir sind im Prinzip die ganze Zeit dabei, unsere Mimik im Griff zu halten“, sagt Wild. Wer könnte sich angesichts dieser Erkenntnis jetzt noch ein Lächeln verkneifen?

Weibliche Comedy-Stars und witzige Frauen ahnten vielleicht schon lange, was die renommierte Wissenschaftszeitschrift „Evolution and Human Behaviour“ vor kurzem veröffentlichte: Humor bei Frauen ist bei Männern nicht gefragt. Lachen soll sie schon können, gewiss, aber nur über die lustigen Dinge, die ER produziert. Die Mehrheit der befragten Männer (kanadische Psychologiestudenten, nicht etwa die Stammkundschaft der Holzfällerkneipen in Ontario) gab in der Untersuchung an, dass sie eine Frau, die sich auf geistreiche Witze verstehe, nicht begehrenswert, ja sogar furchterregend fänden. Für die subversive Kunst des Witzemachens seien sie zuständig, die Dame müsse nur noch an der richtigen Stelle lachen. Meine Herren, ist das Ihr Ernst? Sie halten eine wortgewandte, humorvolle Frau für bedrohlich und unerotisch? Hauen ihr bestenfalls noch kumpelhaft auf die Schulter, während Sie begehrlieh über selbige auf ein anderes Mäuschen schauen, das an Ihren Lippen hängt und sehnsüchtig auf den nächsten Gag wartet? We are not amused! Und hoffen, dass es doch der lange kanadische Winter war, der bestimmte Gehirnareale der Versuchsteilnehmer außer Gefecht gesetzt hat, während hierzulande – vor allem unter Kommunikationsprofis – natürlich alles ganz anders ist, süße Regungen inbegriffen. Weshalb ich Ihnen auch ganz vorbehaltlos viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe wünschen kann!

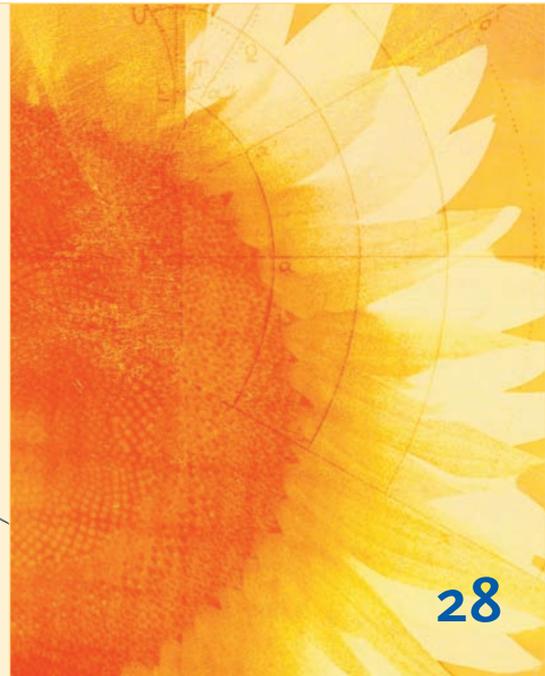
Susann Pásztor



Tetralemma-Aufstellung
Schluss mit dem
Entweder-Oder!



**Ohne Risiken
und Nebenwirkungen**
Hypnose beim Zahnarzt



**Wer kommt mit
nach Friedland?**
Gewaltfrei reisen

TITEL: Systemische Strukturaufstellungen

6 Mit den Füßen denkt man besser

Systemische Strukturaufstellungen werden bei NLP-Anwendern immer beliebter. Wen wundert's, liegen sie doch den NLP-Grundannahmen weitaus näher als die Hellinger-Schule. Die Tetralemma-Aufstellung bietet nicht nur einen verblüffenden Ausweg aus dem Entweder-oder-Dilemma, sondern auch einen Einstieg in die faszinierende Arbeit von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd.

Seit vielen Jahren widmen sich die beiden den theoretischen Grundlagen und der praktischen Weiterentwicklung der Aufstellungsarbeit. Ein österreichisches Magazin nannte Matthias Varga und seine Frau jüngst die „schillerndsten Fixsterne am systemischen Firmament“ – vielleicht ein kleiner Hinweis darauf, welchen Platz sie in der so genannten Hellinger-Kontroverse eingenommen haben. Und Insa Sparrer selbst betont: „Die Aufstellungsarbeit ist eine Vermittlung von Erfahrung, keine Vermittlung von Wissen.“
Von Peter Nink

Themen

12 GESUNDHEIT:

Wenn der Bohrer zum Motorrad wird

Auf Erfolgskurs: Hypnose beim Zahnarzt. Von Klaus Rentel

16 GEIST & GEHIRN:

Ist immer Neuro drin ...

... wenn Neuro draufsteht? NLP und die Neurobiologie.
Von Martin Haberzettl

22 SEMINARE: Bandlers Enkel oder: „Glückstraining“ in Spanien

Instinkte, Realität – und Glücklichein. Von Inke Jochims

28 GEWALTFREIE KOMMUNIKATION: Friedländer gesucht

Die Gewaltfreie Kommunikation spielerisch erfahren.
Von Silke E. K. Schmidbauer

32 MEDIATION:

Selten so gelacht

Eine kleine Abhandlung über Mediatorenwitze.
Von Mario H. Kraus



NLP für Chefs
Erfolgreiche
Mitarbeiterführung

37 BUSINESS:
Chefsache NLP

Mitarbeiter mit NLP zu Höchstleistungen führen. *Von Christina Grubendorfer*

41 THERAPIE: Über den Körper die Seele heilen

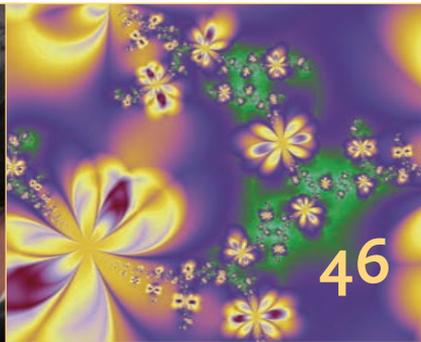
Ein Nachruf auf Gerda Boyesen.
Von Dr. Jörg Bockow

46 NLP-PRAXIS:
NLP revisited

Oder: Man kann auch in den Kinderschuhen sterben.
Von Jochen Scheel

52 KONGRESSE:
Der 1. NLP-Weltkongress

Ein interkulturelles Event für die Zukunft. *Von Ray Wilkins und Nandana Nielsen*



Raus aus den Kinderschuhen!
Neue Entwicklungen im NLP

1. NLP Weltkongress
Internationaler Ideenaustausch

Rubriken

- 3 Editorial
- 21 Raus aus der Masse!
- 42 Bücher
- 44 Neuronales
- 55 News & Verbände
- 70 Vorschau
- 70 Impressum

Diese Rubriken finden Sie im Service-Teil am Ende des Hefts:

- S58 Trainer-Portraits
- S63 Visitenkarten
- S64 Seminarkalender

19. FORUM-SOMMERCAMPUS
Abano Terme/Italien, 24.7. – 12.8.06



Ausgewählte Programme

- Coaching - 5 Aus- und Weiterbildungen
- Systemische Strukturaufstellungen
- NLPe von Practitioner bis Trainer
- Neuro-Energetik / Kinesiologie
- Hypnotherapie und Trance
- Mentaltrainer-Ausbildung
- Entspannungspädagogik
- Spiral-Dynamics Integral
- Mediations-Ausbildung
- Lernferien für Kinder
- Soziales Panorama
- Gruppendynamik
- und weitere

Führende Trainer in Campus und Kongress:

Stephen Gilligan, Don E. Beck, Michael Grinder, Martina Schmidt-Tanger, Insa Sparrer, Matthias Varga v. Kibéd, Gunther Schmidt, Alfred Schatz, Thies Stahl, Lucas Derks, Bernd Isert u.a.



1. METAFORUM - ZUKUNFTSKONGRESS
„Pathways of Change“

04. – 06.8.06 in Abano Terme / Italien
Die inspirierende Vielfalt moderner Veränderungsarbeit aus erster Hand

Ausgewählte Themen

- Businesscoaching als Changemanagement
- Veränderungsprozesse in Organisationen
- Spiral Dynamics and Social Development
- Systemische Strukturaufstellungen
- The Future of Education with NLP
- Modeling Nature: Delphin-Modelle
- Intuition, Meme & Synchronizität
- Neuro-Emotionale Hirnregulation
- Neuro-Energetisches Coaching
- Wisdom and Power
- System-Dialog

INFOS & ANMELDUNG

fon: 030/94 41 49 00 • fax: 030/94 41 49 01
eMail: info@metaforum.com

www.metaforum.com



Mit den Füßen denkt man besser

von Peter Nink

Systemische Strukturaufstellungen werden bei NLP-Anwendern immer beliebter. Wen wundert's, liegen sie doch den NLP-Grundannahmen weitaus näher als die Hellinger-Schule. Die Tetralemma-Aufstellung bietet nicht nur einen verblüffenden Ausweg aus dem Entweder-oder-Dilemma, sondern auch einen Einstieg in die faszinierende Arbeit von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd.

Anthony de Mello erzählt die Geschichte dreier weiser Männer, die zu einer Reise in ein anderes Land aufbrachen, um zu noch mehr Einsicht zu gelangen. „Gleich jenseits der Grenze sahen sie in der Ferne einen Wolkenkratzer. Sie fragten sich, was dieses riesige Gebilde wohl sein könnte? Die nahe liegende Antwort wäre gewesen: hinaufsteigen und herausfinden. Aber nein, das könnte zu gefährlich sein. Angenommen, es wäre etwas, das beim Näherkommen explodierte. Es war weitaus klüger, sich zunächst zu einigen, was es war, ehe man es untersuchte. Verschiedene Theorien wurden erörtert und aufgrund früherer Erfahrungen verworfen. Schließlich wurde bestimmt, ebenfalls aufgrund früherer Erfahrungen, über die sie reichlich verfügten, dass das fragliche Objekt, was immer es sei, nur von Riesen aufgestellt worden sein konnte. Das führte zu der Folgerung, es wäre besser, dieses Land ganz und gar zu meiden. Also kehrten sie nach Hause zurück und hatten ihren Erfahrungsschatz durchaus bereichert.“

Neben vielen solchen klugen Menschen gibt es im wirklichen Leben zum Glück auch einige wenige Wolkenkratzerbesteiger, zu denen Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd gehören. Das Ehepaar führt in München sein Institut für Systemische Strukturaufstellungen, das unter anderem eine sehr umfassende Ausbildung zum Systemischen Strukturaufsteller anbietet. Professor Varga von Kibéd lehrt Philosophie, Logik und Wissenschaftstheorie an der Universität München, Insa Sparrer betreibt als Diplom-Psychologin eine Praxis für Psychotherapie. Seit vielen Jahren widmen sich die beiden den theoretischen Grundlagen und der praktischen Weiterentwicklung der Aufstellungsarbeit, die durch Bert Hellinger so außergewöhnlich populär geworden ist. Ein österreichisches Magazin nannte Matthias Varga und seine Frau jüngst die „schillerndsten Fixsterne am systemischen Firmament“ – vielleicht ein kleiner Hinweis darauf, welchen Platz sie in der so genannten Hellinger-Kontroverse eingenommen haben.

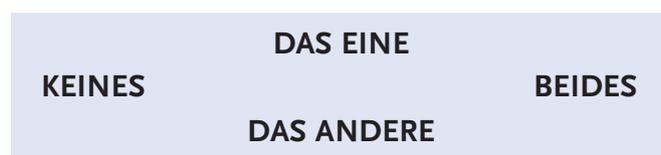
Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd führen keine Aufstellungsarbeit „nach Hellinger“ durch. Stattdessen haben sie sich gründlich mit den Wurzeln dieses Gruppen-



mulationsverfahren beschäftigt, etwa der Familientherapie Virginia Satirs, der kontextuellen Therapie Ivan Boszormenyi-Nagys oder dem Familienstellen nach Thea Schönfelder. In ihren Systemischen Strukturaufstellungen finden sich außerdem starke Einflüsse der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie Steve de Shazers, mit dem sie eine tiefe Freundschaft und intensive Zusammenarbeit verband, der Philosophie Ludwig Wittgensteins sowie der Hypnotherapie Ericksons. Die Früchte dieser praxiserprobten Grundlagenarbeit kann nun jeder genießen, der sich auf das Abenteuer der vier Jahre währenden Ausbildung einlässt.

Das Eine, das Andere, beides und keins

Jedes Jahr im Herbst findet eine Einführung in die Systemischen Strukturaufstellungen statt. Im Mittelpunkt des Wochenendseminars stehen dabei stets die Tetralemma sowie die Problemaufstellung. Das Tetralemma kommt aus der altindischen Kultur und bezeichnet die vier Positionen, die ein Richter gegenüber streitenden Parteien einnehmen kann: Entweder A hat Recht, oder B hat Recht, oder beide oder keiner von beiden. Eine Weiterentwicklung erfuhr dieses Schema im 2. Jahrhundert durch den buddhistischen Denker und Begründer der Madhyamika-Lehre, Nagarjuna, und seine Schüler. Sie fügten eine fünfte Position hinzu, nämlich die Negation der ersten vier, die sich darüber hinaus auch noch selbst aufheben soll: All dies nicht – und selbst das nicht. Daraus haben Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd ein effizientes Format zur Überwindung von Unentschiedenheit und Dilemmata entwickelt, das sich in seiner einfachen Form auch bereits im NLP bewährt hat. Die vier Grundpositionen lassen sich als Bodenanker im Raum verteilen:



Ein Klient, der vor einer schwierigen Entscheidung steht, nimmt nacheinander alle Positionen ein, um sie argumentativ und körperlich kennen zu lernen. Auch in Teamcoachings kann dieser Prozess sehr unterstützend sein und helfen, Entweder-oder-Situationen zu überwinden. In seiner räumlichen Einfachheit und kategoriellen Klarheit sollte dieses Format zu jeder NLP-Grundausbildung gehören und strukturell ähnlichen Formaten wie der Disney-Strategie gleichrangig an die Seite gestellt werden.

Zeitgemäß wird das Tetralemma besonders in der negierten Form der hinzugefügten fünften Position, denn diese Position der Musterunterbrechung erlaubt Lösungen höherer Ordnung, weil sie kein endgültiger Standpunkt ist. In ihrem

Buch „Ganz im Gegenteil“ entwickeln Insa Sparrer und Matthias Varga die Gedanken und Implikationen dieses Schemas ausführlich und nachvollziehbar fort.¹

Die Tetralemma-Aufstellung steht nicht umsonst im Mittelpunkt jedes Einführungsseminars, gehört sie doch zu den Grundarten der Systemischen Strukturaufstellungen. Weil auch hierbei die fünfte Position eine herausragende Rolle spielt, müsste man eigentlich von der Aufstellung des negierten Tetralemmas sprechen.

Auf in den Süden?

Ein Teilnehmer unseres Seminars in München erklärt sich bereit, sein Dilemma aufzustellen. Mit seiner Familie wohnt Karl in einer norddeutschen Stadt, seine Frau träumt schon lange davon, aus ihrer Heimat weg in eine süddeutsche Großstadt zu ziehen. Karl ist unschlüssig, er findet beide Orte ansprechend, kann aber für sich keine Präferenz feststellen.

Er wählt also nach einem kurzen Interview durch Insa Sparrer Vertreter für die verschiedenen Positionen aus: für die norddeutsche Stadt, die süddeutsche Stadt, und – obwohl dies zunächst unsinnig klingt – für Beides sowie für Keines von beiden. Karl bestimmt sodann einen Vertreter für sich selbst, genannt Fokus, und eine Vertreterin für seine Frau, die im Publikum sitzen bleibt und bei Bedarf hinzugestellt oder befragt werden kann, da in dieser Aufstellung zunächst Karls Perspektive betont wird. Schließlich erhält der Repräsentant der fünften Position, des so genannten freien Elements, die ausdrückliche Aufgabe, spontan seinen Impulsen zu folgen und seine oder die Position anderer nach eigenem Ermessen zu ändern.



Während des Prozesses passiert Folgendes: Das freie Element holt die Repräsentantin der Frau aus dem Publikum hinzu, bei der sich daraufhin ein gestörtes Verhältnis zu der norddeutschen Stadt manifestiert; außerdem zeichnet sich eine starke Affinität zwischen dem Repräsentanten des



Mannes mit dem Vertreter für Keines von beiden ab. Im Schlussbild, in dem Karl die Position seines Fokus eingenommen hat, steht die Familie neben der süddeutschen Stadt, und alle Repräsentanten haben eine Position großer Zufriedenheit erreicht.

Später berichtet Karl, wie sehr ihn diese Erfahrung der Aufstellung berührt hat. Seine verdrängten Träume von einem Leben in Südeuropa wurden ihm wieder bewusst. Sind sie möglicherweise die Ursache für die Affinität zwischen Fokus und der Position Keines von beidem? Er staunt über die Ähnlichkeit zwischen den Äußerungen der Repräsentantin seiner Frau und deren wirklichen Aussagen. Die Aufstellung hat ihm gezeigt, dass seine Ehefrau vor einem eventuellen Umzug erst ihre Schwierigkeiten mit der norddeutschen Heimatstadt lösen muss, weil sie sie sonst mit sich trägt. Als erfahrenem Coach fällt ihm ebenso der Vorteil auf, den das Aufstellungsformat gegenüber einer reinen Bodenankerarbeit mit sich bringt: „Hätte ich lediglich die vier Aspekte der Entscheidung auf verschiedenen Positionen erlebt, wäre mir niemals diese Außen-sicht auf mein Familiensystem gelungen. Ich bin sicher, dass nur das aufgestellte Modell mir die Verwicklung meiner Frau klar machen konnte, die hinter ihrem Wunsch nach einem Umzug steht. Wenn wir die Entscheidung für Süddeutschland gemeinsam treffen wollen, haben wir beide vorher noch einiges zu erledigen.“

„Wir arbeiten hier an der Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, nicht an der Entscheidung selbst.“

Insa Sparrer

Insa Sparrer betont in ihrem abschließenden Kommentar: „Wir arbeiten hier an der Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, nicht an der Entscheidung selbst.“ Karls Eindrücke bestätigen dies. Und noch etwas hebt Insa Sparrer hervor: „Die Aufstellungsarbeit ist eine Vermittlung von Erfahrung, keine Vermittlung von Wissen.“

Die Grammatik der Aufstellungen

Das Beispiel macht einige Besonderheiten der Systemischen Strukturaufstellungen deutlich, auch wenn der Prozess selbst hier nur unvollständig skizziert ist. Im Gegensatz zu allen anderen Aufstellungsarten heben Sparrer und

„Die Aufstellungsarbeit ist eine Vermittlung von Erfahrung, keine Vermittlung von Wissen.“

Insa Sparrer

Varga von Kibéd den grammatischen Ansatz ihrer Arbeit hervor und widersprechen damit auch Überlegungen, die aus dem Bereich des NLP zum Thema Aufstellungen ange stellt worden sind. Da hieß es etwa zu Hellinger, „eine Methode, die sich der methodisierenden Verallgemeinerung entzieht“, wersetze sich „ihrer textuellen Fixierung im Sinne einer handlungsleitenden Mustersammlung“.²

Um ihre systemisch-konstruktive Vorgehensweise lehr- und erlernbar zu machen, haben Sparrer und Varga von Kibéd die transverbale Sprache der Aufstellungen entwickelt und aufgezeichnet, die unterschiedliche Symbolkategorien für Elemente und unterschiedliche Interventionskategorien beinhaltet. Wie auch die oben beschriebene Tetralemma-Aufstellung zeigt, gibt es drei verschiedene Grundkategorien von Elementen: (1) Repräsentanten für Personen, die der Aufstellungsleiter umpositionieren kann, (2) Repräsen- tanten für Orte oder Aspekte, die unverändert bleiben und (3) freie Elemente, die sich selbst verändern und in den Prozess eingreifen können. Ebenso unterscheiden Sparrer und Varga von Kibéd auch die Interventionen nach drei Grundkategorien: Die (1) Stellungsarbeit umfasst die Ver- änderung von Positionen, um das Befinden der Repräsen- tanten zu verbessern; die (2) Prozessarbeit besteht in der Interaktion und dem Anbieten ritueller Sätze, die abgewan- delt werden können; schließlich helfen (3) Tests, Hypothe- sen zu prüfen.

In seinem Metakommentar zur Aufstellungsarbeit³ schreibt Matthias Varga von Kibéd: „Personen als RepräsentantInnen [werden] zu Nomina, ihre Anordnungen und Körper- empfindungsunterschiede zu Adjektiven, Adverbien und relationalen Prädikaten, die einzelnen Aufstellungsbilder damit zu (komplexen) Sätzen, die Aufstellung als Ganzes zum Text.“

Das Vorgehen innerhalb Systemischer Strukturaufstellun- gen ist somit ein syntaktisches, das Mehrdeutigkeit bewusst ermöglicht und auf die subjektiven Deutungen der Aufstel-

lungsleiter verzichten kann. „Nur der Klient kann beurtei- len, ob ein Bild stimmig ist oder nicht“, unterstreicht Insa Sparrer ganz konstruktivistisch.

Weil nicht nur das Hellingersche Primat der Familie unter den Tisch fällt, sondern auch die Hypothesenbildung für die Ursachen und die Bearbeitung von Symptomen insge- samt arg eingeschränkt bleibt, wird eine Verdichtung bis hin zur Codifizierung erreicht, bei der Klienten ihre Anliegen gar nicht mehr inhaltlich benennen müssen. Zudem lassen sich sowohl externe als auch interne Systeme auf- stellen, also neben Familien, Organisationen oder Projek- ten auch Probleme, ausgeblendete Themen und Glaubens- polaritäten (Grundwerte). Systemische Strukturaufstellun- gen gehen von der Landkarte im Kopf des Klienten aus, statt ihm eine andere überzustülpen. Diese Wertschätzung



für den Klienten drückt sich auch in der offenen, wohlwol- lenden Haltung aus, die die Seminarteilnehmer stets bei Insa Sparrer und ihrem Mann beobachten können. Sie empfinden sich beide als Gastgeber einer Aufstellung, bei der das Anliegen des Klienten die absolute Priorität hat. Ein letzter wichtiger Unterschied zu anderen Aufstellungs- arten entspringt dem Wirken Steve de Shazers, denn alle Fragen zielen auf Unterschiede bei den Wahrnehmungen ab, um Deutungen, Meinungen und absolute Wahrheiten zu vermeiden. Eine typische Frage an den Fokus würde daher weniger lauten: „Wie fühlt sich der Fokus an dieser Stelle?“, sondern eher: „Wie hat sich dein Empfinden geän- dert, seit X dazugestellt wurde?“

Vielleicht noch eine Bemerkung zu den im Beispiel erwäh- nten Schwierigkeiten der Frau mit ihrer norddeutschen Heim- atstadt: In vielen therapeutischen Schulen und auch bei der Hellingerschen Variante der Aufstellungen ist vielfach die Rede von Identifikationen, und die unterschiedlichsten Begriffe und Erklärungen werden dazu bemüht. Im extre- men Fall behaupten diese Theorien die Auflösung der Person zugunsten einer anderen Identität. Innerhalb der Systemi- schen Strukturaufstellungen geht man mit diesem Konzept behutsamer um und hat dafür den wertungsfreien Begriff der

„Personen als RepräsentantInnen werden zu Nomina, ihre Anordnungen und Körper- empfindungsunterschiede zu Adjektiven, Adverbien und relationalen Prädikaten, die einzelnen Auf- stellungsbilder damit zu (komplexen) Sätzen, die Aufstellung als Ganzes zum Text.“

Matthias Varga von Kibéd

Kontextüberlagerung gewählt. „Wir behaupten nur“, sagt Insa Sparrer, „da ist etwas nicht genügend getrennt. Wir entmischen das und schauen, was der Unterschied ist.“ Eine Kontextüberlagerung während einer Aufstellung deutet sich beispielsweise an, wenn ein Repräsentant bei plötzlichem Platztausch sich spontan auf dem Platz eines anderen besser fühlt. Wie genau sich eine Kontextüberlagerung ankündigt und wie sie in der Aufstellung aufgelöst werden kann, dazu vielleicht an anderer Stelle mehr.

Das Verwunderliche und das Verbundene

Nach diesem kurzen Spaziergang durch das klar strukturierte Gebäude der Systemischen Strukturaufstellungen, in dem es weder dunkle Gänge noch zugige Dachböden gibt, fragt sich manch ein Leser vielleicht, wann denn endlich der Aufstieg in den Wolkenkratzer beginnt.

Jeder, der mit dem Thema Aufstellungen arbeitet oder zu tun hat, muss zugeben, dass ein wichtiger Aspekt der Arbeit unerklärlich ist (oder scheint?): Was hat es mit den Wahrnehmungen der Repräsentanten auf sich, und wieso „weiß“ ein Modell etwas von einer außer ihm liegenden Realität? Genauer gefragt: Wie erklären sich Wahrnehmungen, die Menschen haben, wenn sie mit anderen Personen in bestimmten Abständen und Winkeln gruppiert werden?

Professor Matthias Varga von Kibéd nennt dies schlicht das „Verwunderliche“ der Aufstellungsarbeit. Hellinger selbst scherte sich so wenig um theoretische Erklärungen, dass er sogar seine eigenen Wurzeln im Keller versteckte. Andere bemühten sich später mit Begriffen wie den „Fremden Gefühlen“ oder dem „Wissenden Feld“, die allerdings kaum Licht ins Dunkle brachten. Insa Sparrer, der mystifizierende Überzeugungen fern liegen, findet ein einfaches Bild zur Veranschaulichung: „Wenn zwei Menschen in einem guten Gespräch beieinander sitzen, tauchen meist mehr gute Ideen auf, als wenn nur einer alleine für sich nachdenkt.“ Der Systemiker Fritz B. Simon mutmaßt in einer anderen Richtung: „Um soziale Beziehungen aufzuzeigen und zu verstehen, ist der Raum offenbar geeigneter als die Sprache.“⁴

Dem Phänomen Wolkenkratzer, also dem Unbekannten auf fremdem Gebiet, nähern sich Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer mit einer verblüffenden und nachdenklich machenden Frage: „Und wenn das Getrennte gar nicht getrennt ist? Wenn wir die Annahme, dass wir grundsätzlich getrennt sind, und die Frage, wie dann die Verbindung zustande kommt, durch ihr Spiegelbild ergänzen (nicht: ersetzen)?“ Also durch die Alternativannahme, dass wir verbunden sind, und uns daher fragen können, wodurch Trennung entsteht (wie es Insa Sparrer formuliert).

Denken – und staunen

Der Logiker Varga von Kibéd hat verstanden, dass das Denken nicht von der Sinneswahrnehmung, vom Körper, losgelöst ist. Und gerne zitiert er den Ausspruch von Joseph Beuys: „Ich denke mit dem Knie.“ Seiner Erfahrung nach bringen Aufstellungen das „Denken zum Körper und den Körper zum Denken zurück.“ Doch diese Körperlichkeit müssen wir umfassend verstehen, sie bleibt nicht auf das Individuum reduziert. „Wir denken mit dem ganzen Körper *und* dem ganzen Körper der Gruppe. Täuschungen sind wie bei einer Zeugenaussage vor Gericht immer möglich.“ Im bereits zitierten Metakommentar nennt er daher auch die von Insa Sparrer und ihm angestellten Überlegungen zu „Nichteinzelpersonenspezifi-

NLP goes SySt



Unter den Teilnehmern des Ausbildungsjahrgangs am SySt-Institut in München entdecken wir auch einen praktizierenden NLPler: Achim Stark aus Kürten bei Köln, Jahrgang 1963, Informatiker, IT-Berater und NLP-Lehrtrainer bei der ChangeWorks-Akademie in Wiesbaden. Nachtschwärmer des Metaforum-Sommercamps haben ihn schon als unermüdlichen Rueda-Trainer und Salsa-Lehrer kennen gelernt. Achim, der auch als Führungskräfte-Coach tätig ist, möchte hier seine bisherige Arbeit ergänzen und vertiefen. Bedeuten Systemische Strukturaufstellungen eine Bereicherung seines Verständnisses von NLP? „Unbedingt, denn NLP ist für mich eine hervorragende Basis für die Aufstellungsarbeit. Eigentlich ist das NLP in vielen Formaten schon eine Form von Aufstellungsarbeit. Für mich besteht zwischen beidem eine ganz tiefe Verwandtschaft. Erstens wachsen beide aus vielen gemeinsamen Wurzeln, zweitens denken wir in beiden Systemen ressourcen- und lösungsorientiert, und drittens arbeiten beide viel mit Sprache, Repräsentationssystemen und mit körperlichem Verstehen. Nicht umsonst profitieren führende NLPler wie Thies Stahl oder Bernd Isert schon lange von Insas und Matthias' Erkenntnissen. Den systemischen Grundgedanken möchte ich mit Hilfe der SySt noch mehr ins NLP und meine Arbeit integrieren. Insbesondere im Führungskräfte-Coaching kann ich Organisationsaufstellungen sehr gut einsetzen. Insa und Matthias sind für mich hervorragende Lehrer, von denen ich eine Menge lernen kann; wir NLPler modellieren ja gerne. Und ich schätze es sehr hoch ein, dass sie die Aufstellungsarbeit lehrbar gemacht haben.“

Achim Stark erreicht man unter: www.siall.de

schen Wahrnehmungsformen“, die er für einen blinden Fleck unserer Kultur hält, der aber allmählich durchsichtiger werde:

„Zu dieser wachsenden Transparenz gehören nicht nur Holismus, Emergenztheorien, Systemtheorie, systemisches Denken und systemische Ansätze sowie die Kybernetik zweiter Ordnung im Allgemeinen, sondern [...] Martin Bubers dialogische Psychologie und seine Vorsicht vor einer Verdinglichung des «Zwischen», in dem er das menschliche Unbewusste ansiedelt, ferner Wittgensteins Sprachspieltheorie und seine Zurückweisung des internen Charakters von Emotionen sowie sein Privatsprachenargument.“

**„Wir denken mit dem ganzen Körper
und dem ganzen Körper der Gruppe.
Täuschungen sind wie bei einer Zeugenaussage
vor Gericht immer möglich.“**

Matthias Varga von Kibéd

Faszinierend sind weniger diese Gedanken selbst, als vielmehr die ausgedehnten Dimensionen, innerhalb derer sowohl die praktischen Erfahrungen als auch die theoretischen Erklärungsversuche im Institut für Systemische Strukturaufstellungen gesammelt und angestellt werden. Inzwischen mehren sich übrigens die empirischen Belege für die Wirksamkeit der Aufstellungen sowie für die Glaubwürdigkeit des Phänomens der Wahrnehmung. So konnte Peter Schlötter im Rahmen seiner Doktorarbeit in mehr als 3000 Einzelversuchen nachweisen, dass „die Wahrnehmung der Position im Raum tatsächlich einer allgemein verständlichen Semantik folgt“⁵, denn fast alle Versuchspersonen hatten an denselben Positionen ähnliche Wahrnehmungen, die sie selbstredend individuell verschieden formulierten. Fritz B. Simon, der vielleicht profilierteste Hellinger-Kritiker, bemerkt zu Schlöters Untersu-

chung, die er selbst als Doktorvater begleitet hat, dass sie zeige, Aufstellungsarbeit sei ein „objektivierbares Phänomen“ und keine Massensuggestion.⁶

Welche Haltung Not tut, um Wolkenkratzer nahezu gefahrlos und gewinnbringend zu betreten, beschreibt Insa Sparrer in ihrem Buch „Ganz im Gegenteil“:

„Eine Haltung des Nichtwissens ist eine sehr offene Einstellung, die uns erlaubt, beim schon Vertrauten erneut zu lernen, da alles als neu gesehen wird und damit auch neu erfahren werden kann. Wir lernen wieder zu staunen.“⁷

Anmerkungen

- 1 Matthias Varga von Kibéd, Insa Sparrer: Ganz im Gegenteil. Carl Auer Verlag, überarb. Auflage 2005
- 2 Klaus Grochowiak: NLP und das Familienstellen. Junfermann 2000
- 3 Gunthard Weber, Gunther Schmidt, Fritz B. Simon: Aufstellungsarbeit revisited ... nach Hellinger? Carl Auer 2005
- 4 eda., S. 27
- 5 Dr. Peter Schlötter: Vertraute Sprache und ihre Entdeckung. Carl Auer Verlag, 2. Auflage 2005
- 6 eda.
- 7 Matthias Varga von Kibéd, Insa Sparrer: Ganz im Gegenteil. Carl Auer Verlag



Peter Nink
ist Autor, Trainer und Coach
in Köln.

www.peter-nink.de



Hypnose für Kids: Alles halb so wild mit dem Zahnschungel-Märchen im Ohr.

Wenn der Bohrer zum Motorrad wird

**Das Behandlungszimmer als Panic room –
zahnärztliche Hypnose kann die Erlösung sein**

Von Klaus Rentel

Michael Hummel (Name geändert) galt bei seinen Zahnärzten als behandlungsunfähig. Schon bei gewöhnlichen Untersuchungen litt er unter starkem Würgereiz. Nur einige absolut notwendige Reparaturen hat der Angstpatient unter Einsatz des Beruhigungsmittels Dormicum „irgendwie durchgestanden“ – mit der Folge, dass eines Tages sein Gebiss weitgehend ruiniert war. Eine große prothetische Arbeit war unausweichlich, da kam der Hinweis auf zahnärztliche Hypnose gerade recht. Hummel ging zur

Praxis des Stuttgarter Zahnarztes Dr. Albrecht Schmierer, einem ausgewiesenen Hypnose-Fachmann. Schmierer ist Präsident der Deutschen Gesellschaft für Zahnärztliche Hypnose (DGZH) und wendet die Methode zusammen mit seiner Frau Gudrun seit Jahren mit Erfolg an. Bereits 40 Trainer hat er ausgebildet, die ihre Fähigkeiten wiederum an Zahnärzte und Kieferchirurgen weitergeben. Auf diese Weise hat er direkt oder indirekt an der Ausbildung von 3000 Kollegen mitgewirkt.



Albrecht Schmierer

Der Laie verbindet mit Hypnose häufig zweifelhafte Bühnenshows, bei denen sich Freiwillige zum Gespött der Zuschauer machen. Medizinische Hypnose hingegen ist frei von Risiken und negativen Nebenwirkungen, vorausgesetzt, sie wird von gut ausgebildeten Fachleuten durchgeführt. „Sie hilft, sicher, entspannt und angstfrei

zum Zahnarzt zu gehen und in Gedanken woanders zu sein, während sich der Mund in Reparatur befindet“, sagt der Zahnarzt.

Nicht nur Zahnarztphobiker oder Allergiker, die keine Spritzen vertragen, wissen Hypnose zu schätzen. Im Grunde freut sich darüber jeder, der auf die negativen Begleitumstände von Injektionen verzichten will. Denn „wenn es dicke Backen gibt, so liegt das meistens an der Anästhesie, sie verhindert die rasche Heilung“, sagt Schmierer. Faustregel: Je weniger Medikament, desto schneller die Heilung. Kaum zu glauben, wenn man's nicht selbst erlebt hat: Es geht tatsächlich ohne, mit etwas Vorbereitung und Übung lässt sich gar die Extraktion von Weisheitszähnen aushalten, nennt der Zahnarzt das Beispiel einer Psychologin, die freilich bereits in Selbsthypnose erfahren war.

„Ein Teil ist schon draußen, werfen Sie uns den Rest einfach entgegen“

Das konnte der Hypnose-Skeptiker Michael Hummel nicht von sich behaupten; er war sich ziemlich sicher, nicht in Trance zu fallen. Umso größer die Überraschung, dass er die immerhin fünfstündige erste Behandlung mit 19 Abdrücken dank der ablenkenden Worte von Gudrun Schmierer gut verkraftete. Nicht dass der Würgereiz verschwunden war, doch jetzt hatte er nichts Bedrohliches mehr und ließ sich gut aushalten. Die Angst war abgestellt.

Gudrun und Albrecht Schmierer arbeiten sowohl mit selbst aufgenommenen Hypnose-CDs als auch in Live-Hypnose. Im Gespräch mit dem Patienten nutzen sie also die typischen hypnotischen Sprachmuster. Die Kommunikation unterscheidet sich wesentlich von der gewöhnlichen Art. Zum Beispiel erläutern Arzt oder Helferin den Eingriff auf der metaphorischen Ebene immer positiv, um den Patienten nicht in schlechte Erinnerungen abdriften zu lassen. Mühelos verwandelt die Patientenphantasie dann das Ge-

räusch des Bohrers in das Dröhnen eines Motorrads am bevorzugten Urlaubsort, die OP-Lampe wird zur wärmenden Sonne am Strand. Bricht ein Zahn ab, so wird nicht das Problem zum Thema erhoben, sondern die Lösung: „Ein Teil ist schon draußen, werfen Sie uns den Rest einfach entgegen.“ Überhaupt löst sich ein Zahn viel schneller, wenn man ihn gedanklich mit etwas aus dem eigenen Leben verbindet, was man ohnedies loswerden möchte, so Albrecht Schmierer, der seine hypnotischen Eingriffe am Stuhl derzeit von der Universität Konstanz wissenschaftlich untersuchen lässt. Als gesichert gilt inzwischen, dass durch Hypnose signifikant das Immunsystem gestärkt, die Muskelspannung reduziert und der Atem beruhigt werden können.

Besonders Kinder mögen die therapeutischen Geschichten. Etwa die aus dem Zahndschungel, die es mittlerweile auf CD zu kaufen gibt. Gudrun Schmierer führt darauf die Kids in allerlei Sinneswelten, die den Ereignissen im Behandlungsraum eine neue Bedeutung geben. So erfährt der junge Hörer, dass es im Urwald helle und dicht bewachsene Stellen gibt. Wenn man also nach oben guckt, kann es sein, dass am Himmel die Sonne strahlt – beziehungsweise die OP-Lampe. Irgendwann übernimmt das Nilpferd die Führung, das „seine Ruhe will“ und „vielleicht die Augen zumacht, wenn es abtaucht“. Weil die kindliche Phantasie das alles nicht so eng sieht, kann man das Ganze auch von einer Wolke aus betrachten, um sich vom Behandlungsmartyrium noch besser zu dissoziieren. Ganz nebenbei gibt es verschlüsselte Instruktionen zum Thema Zahnpflege, zum Beispiel, wie es besonders den Affen Spaß macht, sich Zahnputzgras durch die Zähne zu ziehen.

Bei vier von fünf Patienten wirkt es

Damit die Anwendung von Hypnose überhaupt in Frage kommt, braucht es eine Reihe von Voraussetzungen. In Schmierers Praxis sind das:

→ Der Patient muss damit einverstanden sein, auch damit, den Preis zu bezahlen, den keine Kasse übernimmt. Je nach Qualifikation des Behandlers sind das meist zwischen 100 und 200 Euro pro Stunde, manchmal darüber. Wobei es eine Rolle spielt, wieviel der Patient insgesamt



Gudrun Schmierer

investiert. Steht eine umfangreiche prothetische Arbeit an, ist die Hypnose eine Gratis-Beigabe.

→ Der Patient muss einverstanden sein, dass die gesamte Behandlung auf Video aufgezeichnet wird. Damit kann die Praxis den Verlauf der Behandlung dokumentieren und sich absichern. Außerdem kann das Video Gegenstand einer Supervision sein. Supervision ist Qualitätssicherung im psychologischen Bereich: Die Hypnose wird mit dem Supervisor besprochen und für die Zukunft optimiert.

→ Nach der Behandlung ist Autofahren tabu.

Am Beginn des Zahnarzt-Patienten-Verhältnisses steht eine ausführliche Anamnese, bei der auch auf Fragen von Angst und negativen Erfahrungen eingegangen wird. Darauf gründet sich das hypnotische Gespräch, und der Behandler findet schnell heraus, wie sich der Patient in einen guten Zustand versetzen kann und zugleich jederzeit die Kontrolle hat. Der Behandler kann diesen – schmerzfreien – Wohlfühlzustand mit geeigneten Worten induzieren und halten. Anders ausgedrückt: In der Hypnose suggeriert der Zahnarzt dem Patienten, so zu denken, dass er für den Moment unempfindlicher gegen Schmerz wird. Wie gut das gelingt, hängt nicht nur vom Behandler ab. Eine Rolle spielt auch des Patienten

- Motivation und Bereitschaft zur Hypnose
- Vertrauen in sich selbst und in die Fähigkeiten des Hypnotiseurs
- Konzentrationsfähigkeit auf eine bestimmte Denkweise
- Fähigkeit, sich etwas vorzustellen oder sich in etwas hineinzusetzen

„Bei vier von fünf Menschen wirkt diese Methode“, berichtet Dr. Schmierer, auf 75 bis 100 Prozent der üblichen Medikamentendosis kann er dann verzichten. Stellt sich heraus, dass Patienten wie Michael Hummel große Angst oder eine Zahnarztphobie haben, so kommt mitunter ein Psychologe ins Spiel, der den Patienten auf die zahnärztliche Behandlung mit Hypnose vorbereitet. Direkt am Stuhl macht die Einbeziehung eines Psychologen für den Zahnarzt wenig Sinn, denn Psychologen brauchen fürs Einleiten einer Trance meist viel Zeit, die der Dentist nicht hat. Nach zwei bis fünf Minuten soll gebohrt oder operiert werden können.



Nicht mehr Patient, sondern Kunde

In puncto Hypnose unterscheidet der Stuttgarter Zahnarzt vier Trance-Stadien: „Bereits in der leichten Trance werden Sie sich bei einer Behandlung wohler fühlen, es wird weniger Betäubungslösung gebraucht als im normalen Wachzustand. Ab dem zweiten Trance-Stadium können Sie Behandlungsabschnitte ausblenden, ab dem dritten kann Schmerzfreiheit erreicht werden; die Eingriffsdauer wird als halb so lang empfunden. Viele Menschen würden spontan nur das vierte Trance-Stadium als Hypnose bezeichnen. Dabei beginnt die Hypnose bereits, wenn Sie in einem guten Zustand sind.“

Schmierers Hypnose orientiert sich an der Arbeitsweise des US-amerikanischen Vaters der modernen Hypnotherapie, Milton Erickson. Die Kommunikation ist so angelegt, dass sie nicht wider Willen manipuliert, sondern das Gegenüber unter Einbeziehung des Unbewussten in seine Stärken und Ressourcen bringt. Für Michael Hummel ist „diese Art, wie man mit den Patienten umgeht“ ein entscheidender Faktor. „Schon am Empfang war ich nicht mehr Patient, sondern Kunde,“ sagt der Betriebswirtschaftler, der jederzeit das Gefühl hatte, die Kontrolle zu behalten.

Die Behandlung erleichtert hat ihm besonders Gudrun Schmierers reichhaltiges Angebot an Bildern, in die er abtauchen konnte, auch das Lob, wenn wieder ein kleiner Behandlungsschritt gelungen war.

Abgesehen davon, dass ein entspannter Patient leichter zu behandeln ist, hat einfühlsame Kommunikation den Effekt, dass der Patient gerne wiederkommt. Das macht sich deutlich in den Umsätzen bemerkbar. Schmierer: „Hypnose-Praxen brummen, die Methode ist ein absoluter Marketingfaktor.“ Mittlerweile haben viele Praxen wenigstens einen Hypnosetag pro Woche.

Trance scheinweise

Wer sich nicht in Hypnose fortbilden oder sich als Patient Erleichterung verschaffen will, kann die Segnungen der Methode dennoch nutzen. Schmierers praxiseigener Hypnos-Verlag verkauft neben Literatur und Videos zum Thema auch CDs, mit denen sich hilfreiche Trance-Effekte erzielen lassen. Schmierer bezieht sich dabei auf Tests der Universität Wien: An den Behandlungsstühlen der Zahn-

Wer sich für eine Weiterbildung in zahnärztlicher Hypnose interessiert, findet Informationen auf der Website der Deutschen Gesellschaft für Zahnmedizinische Hypnose unter www.dgzh.de. Albert und Gudrun Schmierers Verlagsangebot steht unter www.hypnos.de.

klarinik habe sich erwiesen, dass die Effekte der CD nicht weit hinter denen der Live-Hypnose zurückblieben.

Er empfiehlt im Booklet der CD den anwendenden Kollegen, Patienten fünf bis zehn Minuten vor der Behandlung mit dem Hören beginnen zu lassen. Die Behandlung soll sanft beginnen, sich ggf. langsam steigern und vor allem in gleichförmigem Arbeitsrhythmus stattfinden. Das kann die Trance ebenso vertiefen wie Sprechen über die CD hinweg, immer positiv, immer lobend. Schmerzbelastungen sollen auf das Ausatmen des Patienten gelegt werden. Die Reaktionen des Patienten auf die Behandlung werden genutzt, um die gute Konzentrations- und Entspannungsfähigkeit zu loben. Zudem ergeht der Rat an die Praxen, ihre Kunden im oft emotionalen Zustand der Trance nicht alleine zu lassen und respektvoll wie sensibel zu behandeln.

Bei längeren Behandlungen kann eine CD auch mehrmals abgespielt werden. Je nach Anlass gibt es im Programm des Hypnos-Verlages mehrere Titel, z.B. „Beim Zahnarzt ohne Stress“, „Locker lassen lernen“, „Der Schokoladendrache“. Auf „Beim Zahnarzt ohne Spritze“ gibt es für den Hörer eine Doppelinduktion; Albrecht und Gudrun Schmierer sprechen miteinander gleichzeitig scheinbar völlig voneinander unabhängige Sätze, die sich immer wieder auf wundersame Weise ergänzen und dank dieser Überladung mit Informationen den Patienten schnell in Trance führen. Am Schluss jeder CD gibt es einen Track, der den Hörer wieder ins normale Wachbewusstsein zurückholt.

Damit sind die Segnungen der Methode nicht zu Ende. Michael Hummel sieht darin auch einen Schritt zur Entwicklung seiner Persönlichkeit: „Die Hypnose hat mich zur Selbstreflexion angeregt und ein Stück aufgeschlossener gemacht.“



Klaus Rentel
ist Trainer und Coach.

info@klausrentel.de

fresh-up-Kurs

Steigen Sie ein in die neue NLP-Welt von Richard Bandler und erhalten Sie ein von ihm unterschriebenes Zertifikat! Erleben Sie Ihre Begeisterung für NLP neu, lassen Sie sich verzaubern von dieser Art des Umgangs und einer Ausbildungsmethode, die weltweit einzigartig ist - Accelerated Learning.



Trainer: Wiebke Lüth, Marc A. Pletzer

Auf einen Blick

- Lernen Sie neue Motivationsstrategien
- Nutzen Sie den geschickten Umgang mit subbewussten Kommandos
- Erhöhen Sie Ihr Verhandlungsgeschick
- Finden Sie neue Wege aus Konflikten

Termin: 23. - 29. Mai 2006

Zielgruppe: Practitioner und Master, die ihre NLP-Kenntnisse erweitern und neue NLP-Techniken kennen lernen

Zertifikat: NLP-Practitioner der Society of NLP, dem Institut von Richard Bandler (weltweit anerkannt!)

Weitere Practitioner- und Masterkurse finden Sie auf unserer Website.



fresh[®]-academy
Kommunikation & Veränderung

Klenzestraße 7
D-82327 Tutzing am Starnberger See
Telefon: +49 (0) 81 58/90 567 38
Telefax: +49 (0) 81 58/90 567 44
E-Mail: info@fresh-academy.de
Internet: www.fresh-academy.de



Denken dauert länger als 500 Millisekunden

Ist immer Neuro drin, wenn Neuro drauf steht?

von Martin Haberzettl

Auf der Titelseite von *MultiMind* 5/2005 findet sich der Ausspruch von Richard Bandler „Wir schaffen neurologische Freiheit“. Seiten später wird dann im selben Heft das Libet-Experiment als die „vielleicht schlechteste philosophische Nachricht aus der Gehirnforschung“¹ erwähnt – samt den Schlüssen, die daraus für freie Willensentscheidungen gezogen werden (dass der freie Wille eine Illusion sei) – ein offenkundiger Widerspruch, der jedoch bisher, so wie es mir erscheint, innerhalb des NLP nicht wahrgenommen wird. Fast unbemerkt hat sich in den letzten Jahren eine Kluft zwischen zentralen Thesen des NLP und Annahmen der Neurobiologie aufgetan. Wenn man Gerhard Roth und Wolf Singer als zwei führenden Vertretern der Neurowissenschaft in Deutschland Glauben schenken mag, säße Richard Bandler mit seiner „neurologischen Freiheit“ schlicht und einfach einer Illusion auf.

Zeit daher, sich sowohl das „Neuro“ des NLP und die Annahmen der Neurobiologie etwas genauer unter die Lupe zu nehmen.

Wie „neuro“ ist das NLP?

Je länger ich mich mit NLP nicht nur praktisch, sondern auch theoretisch beschäftige, desto größer werden meine Zweifel, ob NLP wirklich viel mit Neurowissenschaften zu tun hat bzw. auf diesen basiert. Diesen Eindruck werde ich hier anhand einiger Beispiele zu untermauern versuchen – gerne lade ich jedoch auch zu Widerspruch und Diskussion ein.

„Benutzen Sie Ihr Gehirn richtig“ – so lautet eine häufig zitierte Aussage, die im NLP kursiert und die unterstellt, als wüsste man im NLP, wie das Gehirn funktioniert. Meist wird darunter verstanden, dass „Neuronen neu verknüpft“ werden.² Genauere und weiterführende Erläuterungen fehlen. Damit handelt es sich dabei um etwas so Simples und Triviales, bei dem der Begriff „Erklärungsmodell“ der Ehre zuviel wäre. „Für das Denken brauchen wir ein Gehirn“ hat etwa dasselbe Niveau.

„Das Gehirn lernt schnell“ – eine weitere oft gehörte Aussage. Fast peinlich, wenn dies undifferenziert immer wieder nachgebetet wird. Kontextualisieren wäre angebracht: Welche Lernprozesse verlaufen schnell und welche erfordern Zeit? Auf klassisches und operantes Konditionierungslernen trifft diese Aussage mehr oder weniger zu; andere Lernprozesse hingegen wie etwa soziales Lernen, die Aneignung differenzierten Wissens etc. verlaufen völlig anders und beruhen auf anderen neurophysiologischen Prozessen und Substraten.³ Dies ist auch nicht weiter erstaunlich. Bei der Verknüpfung eines phobieauslösenden Reizes mit einem phobischen Gefühl werden im Grunde nur zwei Chunks zusammengebracht, der Informationsgehalt dieses Lernprozesses ist gering. Ganz anders verhält es sich beispielsweise beim Lernen von Prüfungsstoff: Zahlreiche Informationen müssen verarbeitet, vernetzt und gespeichert werden.

„Die neurologischen Ebenen“ sind nicht „logisch“, geschweige denn neurologisch. Bestenfalls taugt die Zuweisung der einzelnen Ebenen zu physiologischen Substraten als Metapher, doch wie bereits Immanuel Kant in einer seiner religionsphilosophischen Schriften erläuterte, können Metaphern und Analogien einen Begriff „begreifbarer“ machen, ihn jedoch nicht erweitern, d.h. sie stellen keinen unmittelbaren realen Erkenntnisgewinn dar. Wahrscheinlich geht diese Analogiebildung (plus der Verwechslung der Landkarte mit dem Gebiet) auf den Vorläufer des NLP zurück, das von Korzybski entwickelte neurolinguistische Training. Korzybski geht soweit, allen Ernstes zu behaupten, dass die Struktur der Sprache der Struktur und Arbeitsweise unseres Nervensystems zu entsprechen habe, wenn wir gesund bleiben wollen. Wo und in welcher Struktur des Nervensystems lässt sich das denn auffinden? Das Spezifische der Großhirnrinde ist doch gerade ihre Unspezifität. Egal, welche Funktion sie erfüllt, sie hat immer denselben morphologischen Aufbau. Korzybskis These und auch das „Neurologische“ der Dilts’schen Ebenen sind wohl einfach nur „Neuro-Mythologie“.

Auch die Unterscheidung primärer und sekundärer Repräsentationssysteme (vielleicht die differenzierteste neurologische Hypothese des NLP) scheint sehr fragwürdig zu sein. Mir ist aus der Hirnforschung nichts bekannt,

was darauf hinweist, dass Sprache und damit Semantik erst nach der sinnesspezifischen Wahrnehmung kommt und aus „primären Repräsentationen“ gebildet werde. Eher scheint es so zu sein, dass der propositionale Gehalt (der eigentliche Inhalt) einer Information, eines Denkvorgangs oder einer Aussage separat gespeichert und prozessiert wird und später erst in Sprachliches, verknüpft mit „fassbarer“ sinnlicher „Veranschaulichung“, transformiert wird.⁴

Ein vorläufiges Resümee lautet daher für mich, dass NLP keinen exklusiveren oder spezifischeren Zugang zur Neurowissenschaft hat als andere Verfahren. Die gebildeten Annahmen zur Neurobiologie erscheinen entweder trivial oder fragwürdig zu sein. So gesehen, könnten wir auf das „neuro“ eigentlich verzichten! Oder wir lösen den Anspruch, der sich in dem Begriff zeigt, endlich ein. Das würde aber eine intensive und auch theoretische Beschäftigung mit der Neurobiologie erfordern, wie sie beispielsweise Klaus Grawe mit seiner „Neuropsychologie“ geleistet hat. Gleichzeitig sollten wir jedoch auch die „Neurofixierung“ und „Neurogläubigkeit“ kritisch hinterfragen und nicht nur naturwissenschaftliche Ansätze zum Maß aller Dinge machen, wie auch Klaus Thome in seiner 2005 erschienenen „Molekularen Psychiatrie“ ausdrücklich fordert. Man denke nur an das Serotonin, das häufig als „Ursache“ für eine positive Lebenseinstellung gehandelt wird (und sein Fehlen natürlich als „Ursache“ von Depressionen). Mit demselben Recht könnte man behaupten, man wisse jetzt um die Ursache von Stress: das Adrenalin. Wenn die Wechselwirkung mit psychologischen Faktoren außer Acht gelassen wird, erliegen wir allzu leicht der Gefahr einer „neurologischen Betriebsblindheit“.

Dieser Betriebsblindheit begegnen wir auch in der Neurobiologie selbst. Viele ihrer Vertreter gefallen sich darin, das Bewusstsein – vor allem auch als Ausdruck von Person und Persönlichkeit – vom Sockel zu stoßen. Es wurden ja auch keine Substanzen oder Substrate gefunden, die dann das „Ich“ oder die „Person“ darstellten.⁵ Zum einen ist das kein Wunder – schließlich handelt es sich dabei schlicht um Nominalisierungen – zum anderen aber: Was ist damit bewiesen? Auch Psychologie und Philosophie begegnen diesen mysteriösen Begriffen („Ich“, „Bewusstsein“, „Person“, „Identität“) mit Misstrauen. Hier sei beispielhaft Ernst Tugendhat zu nennen, der in seinem neuesten anthropologischen Werk konsequent das „großgeschriebene Ich“ ablehnt und den Menschen als „ich“-Sager charakterisiert, als ein Wesen, dem es über den Gebrauch der propositionalen Sprache möglich ist, zu den Gegebenheiten der Welt Stellung zu nehmen.⁶ Was aber tun viele NLPler und auch Neurobiologen? Sie führen dieses mysteriöse, verdinglichte „Ich“ klammheimlich unter einem neuen Etikett wieder ein. Jetzt heißt es „das Gehirn“ oder „das limbische System“ und ähnliches. Es ist jetzt nicht mehr das Ich oder die Person, die

plant, entscheidet und handelt, nein, das wird nun vom „Gehirn“ („limbischen System“ etc.) übernommen.

Hier liegt eine fundamentale Kategorienverwechslung bzw. -verwirrung vor. Neurobiologische Fakten werden deskriptiv beobachtend aus der – quasi objektiven – dritten Perspektive gewonnen. Phänomene wie bewusstes Erleben und ähnliches hingegen sind nur aus der Ich-Perspektive erfahrbar. Werden, wie es üblich ist, zur Beschreibung objektiver hirnpfysiologischer Prozesse diese „psychologisierenden Begriffe“ verwendet, führt dies zwangsläufig in die Irre. Der Irrtum, dem die Neurobiologie unterliegt, besteht darin, zu glauben, damit Phänomene wie Bewusstsein etc. beschreiben und gar erklären zu können. Das einzige, was die Neurobiologie zu leisten vermag, ist Bedingungen auszuforschen, unter denen diese und andere Phänomene möglich sind.⁷ Nach wie vor trifft das Urteil zu, dass die Neurobiologie zwar einen immensen quantitativen Zuwachs aufzuweisen hat, jedoch keinen qualitativen.

Die Neurobiologie und die 500 Millisekunden

War lange Zeit die Quantenphysik die Leitwissenschaft (Stichwort Beobachterrelativität), so hat seit geraumer Zeit – spätestens mit dem Jahrzehnt des Gehirns in den 90er Jahren – diese Rolle die Neurobiologie eingenommen. Neurobiologen sind zu Meinungsbildnern geworden, die eine immer größer werdende gläubige Anhängerschaft um sich scharen. Damit gehen auch Macht und Einfluss einher, weswegen es mir umso wichtiger erscheint, deren Erkenntnisse und noch mehr die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen kritisch unter die Lupe zu nehmen.

Kurz noch zu den Begriffen „Leitwissenschaft“ und „Meinungsbildner“. Darunter verstehe ich die Tendenz, dass ein spezifisches Fachgebiet zur Erklärung für (fast) alles herangezogen wird. Neurobiologen erläutern den Philosophen, wie es um den freien Willen bestellt ist; Neurobiologen belehren die Psychologen, wie gering doch die Macht des Bewusstseins sei usw.

Es ist eine aus der Psychologie bekannte menschliche Tendenz, Fachleuten auch dann Glauben zu schenken, wenn sie sich zu Themen äußern, die nicht ihr Fachgebiet betreffen. Wenn zum Beispiel Einstein sagte: „Gott würfeln nicht“, so wird das weniger als die Einschränkung einer Persönlichkeit gesehen, die sich mit dem Zufall nicht abfinden kann oder ihn sogar fürchtet, sondern eher als fundierte, quasi wissenschaftliche Aussage. Wie verhält es

sich nun mit dem Statement „Der freie Wille ist eine Illusion“, wie es beispielsweise von Gerhard Roth vorgetragen wird?

Einer der wichtigsten und immer wieder zitierte Beleg ist das inzwischen berühmt gewordene Libet-Experiment. Libet konnte nachweisen, dass vor der bewussten Entscheidung, eine kleine Bewegung durchzuführen, etwa 500 Millisekunden vorher in entsprechen Hirnarealen Aktionspotenziale nachzuweisen waren, d.h. die Entscheidung für die Bewegung ist schon vorher gefällt, das Bewusstsein wird erst nachträglich informiert.

Doch halt! Mit welchem Recht sprechen wir hier von einer „Entscheidung“? Und was ist überhaupt „freier Wille“? Es kann durchaus bezweifelt werden, dass es sich hier um eine „freie Willensentscheidung“ gehandelt hat. Leicht ist es denkbar, dass es für die bewusste Ebene schlicht egal ist, wann genau der Finger oder die Hand sich bewegt; genauso leicht könnte man sich vorstellen, dass das Bewusstsein diese „Entscheidung“ einem Automatismus überlässt. Es hat für das Bewusstsein keine Relevanz, wann sich da etwas bewegt, sodass der Begriff der „Entscheidung“ hier möglicherweise fehl am Platz ist. Und sich entscheiden können ist konstitutiv

für freien Willen. Relevante Entscheidungsprozesse sind in der Regel komplex, sie erfordern weit mehr Zeit als die berühmten 500 Millisekunden. Selbst wenn bisweilen unbewusste Vorentscheidungen vorgehen sollten, entstehen durch das weit größere Zeitfenster Wechselwirkungen zwischen bewussten und unbewussten Vorgängen, mit anderen Worten: zirkuläre Prozesse. Beim Libet-Experiment handelt es sich bestenfalls um einen linearen Ausschnitt (mit Watzlawicks Worten: einer „linearen Interpunktion“) eines komplexen Entscheidungsvorgangs. Dies, kombiniert mit der „Bedeutungslosigkeit“ der erforderten „Entscheidung“ im Libet-Experiment, lässt es als äußerst fragwürdig erscheinen, daraus so gewagte Verallgemeinerungen auf sämtliche Entscheidungsprozesse überhaupt abzuleiten.

Dann: Wer ist denn „das Gehirn“? Genauso wenig wie ein „Ich“ oder ein „Bewusstsein“ substanziiell aufzufinden ist, wird sich neurophysiologisch das „entscheidende Gehirn“ auffinden lassen. Mir scheint, dass der Anspruch vieler Neurowissenschaftler, nun Phänomene wie Bewusstsein erklären zu können, eher auf einer „Verhexung des Verstandes mit Mitteln der Sprache“ beruht, wie es Wittgenstein ausdrückte. Erstaunlich viele Termini der Neurobiologie weisen einen metaphorischen Gehalt auf, wie beispielsweise „Botenstoff“. Auch in den Büchern von Roth und anderen finden sich zahlreiche Aussagen wie „der Hy-



pothalamus informiert durch Botenstoffe die Körperperipherie“ usw. Hier werden molekulare mit bewussten Prozessen verwechselt, wodurch wir leicht der Illusion aufsitzen, wir haben nun die Erklärungslücke zwischen der objektiven Wissenschaft der Neurobiologie und Phänomenen wie Bewusstsein überbrückt.

Auch scheint es unter Neurobiologen und deren Anhängern schick zu sein, dem Bewusstsein einen sehr niedrigen Platz in der neurologischen Hierarchie zuzuweisen. Das limbische System ist der Herr und Meister! Laut Roth (ähnlich äußert sich auch Damasio) ist der bewusste Verstand dem unbewusst wirkenden System nahezu immer unterlegen.

Das eigentlich Erschreckende ist, wie geradezu amnestisch Alltagserfahrungen aus der psychologischen und therapeutischen Praxis getilgt werden. Wachen wir doch aus dieser neurobiologischen Trance auf und erinnern uns beispielsweise an das wohl vertraute Reframing! Allein zu Hause und ein fremdes Geräusch – Furcht erregend. Doch wie schnell ändert sich das Gefühl und macht einem tiefen Durch- und Aufatmen Platz, wenn ich weiß, was dieses Geräusch ausgelöst hat, vielleicht eine Katze. Gerade die semantische, bewusste Bedeutungsgebung war es, die die Emotion prompt veränderte!

In der Psychologie versucht man das Phänomen des Bewusstseins eher über seine Funktion zu erfassen. So scheint es eindeutig, dass es dann in Aktion tritt, wenn die Routine unterbrochen wird und wenn etwas Neues unser Wahrnehmungsfeld betritt. Unsere unbewussten Routinen können auf neue Entwicklungen nur bedingt reagieren, erst die bewusste Auseinandersetzung ermöglicht eine sinnvolle Neuorientierung und Verarbeitung. Damit dies geschehen kann, braucht das Bewusstsein auch einen gewissen Entscheidungsspielraum (den die unbewussten Routinen in diesem Ausmaß nicht besitzen). Das heißt, auch hier haben wir es mit einer Wechselwirkung zu tun. Die Aufgabe des Bewusstseins scheint darin zu liegen, zwischen Auslöser und Reaktion zu treten und Optionen abzuwägen, um sich schließlich zu entscheiden und eventuell eine neue Bahn einzuschlagen.⁸ Diese Theorie des Bewusstseins verträgt sich übrigens ausgezeichnet mit evolutionstheoretischen Annahmen.

Wenn es um Freiheit geht, haben wir keine Wahl

Hier noch einige Anmerkungen zum Thema der Willensfreiheit. Zur Zeit ist es Mainstream, davon auszugehen, dass Willensfreiheit eine Illusion sei. Neben den Schlussfolgerungen der Neurobiologie (die jedoch in ihrer Breite eher fragwürdig erscheinen) ist das in den Naturwissenschaften verbreitete, mehr oder weniger deterministische



Fortbildungen im Bereich Gesundheit und Kommunikation

- **Neu! Fortbildung Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg®**
ab 31.03.2006
- **Neu! Ausbildung in Qigong**
ab 22.04.2006
- **NLP-Practitioner, DVNLP**
Ausbildung an 8 Wochenenden ab 30.06.2006
- **Fortbildung zum Sport-Mentaltrainer – Basis**
ab 19.05.2006
- **Fortbildung zum Sport-Mentaltrainer – Aufbau**
ab 06.10.2006
- **10. Heidelberger IMPULSE –
Professionelle Kommunikation und Coaching**
21. - 24.09.2006
- **Integratives Coaching/Coach, DVNLP**
ab 01.12.2006

Gerne senden wir Ihnen ausführliche Infos zu!

Heidelberger Akademie für Gesundheitsbildung
Bergheimer Str. 76, 69115 Heidelberg
Tel.: 0 62 21/91 19 13
Fax: 0 62 21/91 19 55
E-Mail: hag@hag-hd.de
Internet: www.hag-hd.de

Weltbild die Ursache dafür. Und in der Tat ist es sehr schwer, so etwas wie „freien Willen“ im naturwissenschaftlichen Weltbild positiv zu verorten – leichter dürfte es fallen, negativ nachzuweisen, dass es einen absoluten Determinismus nicht geben kann (womit der freie Wille noch nicht bewiesen ist, denn das Gegenteil von Determinismus ist nicht der freie Wille, sondern der Zufall).

Mir scheint jedoch wichtig, festzuhalten, dass zentrale Anliegen des NLP wie zum Beispiel das Vermehren der Wahlfreiheit (oder der Bandler'schen „neurologischen Freiheit“) sich mit den zur Zeit vorherrschenden Tendenzen der Neurobiologie nur schwer vertragen. So ist für Alexa Mohl NLP ein emanzipatorisches Verfahren, das immer mehr in die Freiheit führen soll – wie jedoch, wenn es diese angeblich gar nicht gibt?

Wenn dies alles eine Illusion wäre, wie verhält es sich dann mit Schuld (vielleicht besser: Verantwortung) oder auch Dankbarkeit? Niemand wäre für irgendetwas verantwortlich, und man müsste niemandem für irgendetwas dankbar sein, denn wir hatten ja keine Wahl! Oder stimmt die (logisch falsche) Grundannahme des NLP – wir treffen stets die beste Wahl – dann doch? Dann sollten wir sie aber neurobiologisch umformulieren: „Wir tun immer das, wozu wir determiniert sind und basta! Es ist dabei völlig beliebig, ob wir das die beste oder schlechteste Wahl nennen, denn es gibt sowieso keine Alternative.“

Mein vorläufiges Fazit lautet daher, dass momentan NLP und Neurobiologie nur wenig gemeinsam haben, ja sogar inkompatibel zu sein scheinen, zumindest, wenn man den anmaßenden Anspruch der Neurobiologie, über ihr Fachgebiet hinaus fast alles erklären zu wollen, im Auge hat.

NLP hat weit mehr mit Psychologie als mit Biologie zu tun, und dort sollten wir NLP weiter theoretisch zu fundieren versuchen, anstatt mit fragwürdigen neurobiologischen Annahmen gerade an dem Ast sägen, auf dem wir sitzen.⁹

Anmerkungen

- 1 In Arvid Leyh: „Nur 500 Millisekunden“
- 2 Selbst diese triviale Aussage ist wahrscheinlich nicht ganz richtig. Häufig werden nicht Neuronen neu verknüpft, sondern die Synapsenköpfe bereits bestehender Verknüpfungen werden verdickt und verstärkt.
- 3 Vgl. Ira Black 1993
- 4 Vgl. zum Beispiel Paivio 1988
- 5 So auch Arvid Leyh, MultiMind 5/2005: „Die Gehirnforscher haben auch mit den neuesten Methoden und den pfiffigsten Lupen kein Areal im Gehirn gefunden, an dem sich das Bewusstsein verorten ließe.“
- 6 Tugendhat 2004

- 7 Zu diesen Bedingungen zählen beispielsweise die so euphorisch gepriesenen Spiegelneuronen. Schon lange vor deren Entdeckung waren die Bedeutung von Beziehung (Rapport), sozialem Lernen u.a. in der Psychologie Allgemeingut, man denke nur an die Säuglingsforschung (vgl. zum Beispiel Daniel Stern). Damit stand zweifelsfrei fest, dass es irgendwelche hirnpfysiologischen Mechanismen gibt, die bei diesen Prozessen aktiviert sind. Für die psychologische und kommunikative Praxis ist es letztlich unerheblich, welche genau. Mit anderen Worten: Die Entdeckung der Spiegelneuronen bedeutet für die Ebene der Kommunikation selbst (und damit angewandtes NLP) wenn überhaupt, dann nur einen sehr geringen Erkenntniszugewinn.
- 8 Natürlich weiß jeder auch um „hartnäckige Routinen“, die sich lange Zeit über der bewussten Einflussnahme entziehen, wie zum Beispiel einschränkende Glaubenssätze.
- 9 Ein Anzeichen für ein Umdenken innerhalb der Neurobiologie selbst ist der Begriff der „neurokulturellen Plastizität“ (mündliche Mitteilung Dr. Barnuth, Düsseldorf). Damit ist der Einfluss der Umgebung (soziologisch und psychologisch beschreibbar) auf die Gehirnstruktur gemeint. Vielleicht wäre es angebracht, anstelle von „Benutzen Sie Ihr Gehirn richtig“ in Zukunft „Benutzen Sie Ihre Kultur und Ihre Sprache richtig“ zu äußern.

Literatur

Die komplette Literaturliste zu diesem Artikel finden Sie im Internet unter www.ks-magazin.de

Damasio, Antonio R.: Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung unseres Bewusstseins. München 2002

Grawe, Klaus: Psychologische Therapie. Bern-Göttingen-Toronto-Seattle 2000

Grawe, Klaus: Neuropsychotherapie. Bern-Göttingen-Toronto-Seattle 2004

Roth, Gerhard: Erkenntnis und Realität: Das reale Gehirn und seine Wirklichkeit. In: S.J. Schmidt (Hg.): Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus, Frankfurt a.M., 1987 (8. Auflage 2000)

Roth, Gerhard: Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt a.M. 2001

Tugendhat, Ernst: Egozentrität und Mystik. Frankfurt a.M. 2004



Martin Haberzettl, Dipl.-Psych., approbierter Psychotherapeut, NLP-Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP). Autor.

Glaubt daran, dass durchaus bessere und schlechtere Landkarten der Welt existieren und ist daran interessiert, die Beliebigkeit – die „dunkle Seite des Konstruktivismus“ –, die in letzter Konsequenz zu Schweigen und Kommunikationslosigkeit führt, durch einen kritischen, klaren und konstruktiven Diskurs zu ersetzen.



Haberzettl | Schinwald
Weil es Sinn macht.

Omas Rat ist teuer – Großmutter's Lebensweisheiten im Beratermarketing

von Giso Weyand

Wir alle kennen sie: die klugen Ratschläge und Weisheiten unserer Großmütter. Was für Wettervorhersagen, Höflichkeit und Etikette im Alltag oder als Trost in schwierigen Zeiten hilfreich war, kann auch uns Beratern heute durchaus nützlich sein – und zwar bei unserem Marketing. Im Folgenden präsentiere ich Ihnen drei von Großmutter's Weisheiten und ihre Bedeutung für wirkungsvolles Beratermarketing:

I. „Wenn du willst, dass die Glocken läuten, musst du auch an der Strippe ziehen“

Viele Berater möchten, dass die Glocken läuten. Medien sollen auf sie aufmerksam werden, Kunden aktiv weiterempfehlen und die eigene Bekanntheit soll möglichst exponentiell steigen. So viel zur läutenden Glocke. Doch was tun die meisten, um das zu erreichen? Nichts. Das Alltagsgeschäft hat uns fest im Griff. Kunden müssen beraten, diverse Trainings und Coachings durchgeführt werden. Die Akquise darf nicht abrechen, Rechnungen sind zu verschicken, und die Webseite muss aktualisiert werden. Also: Keine Zeit fürs Strippen ziehen. Solange das Geschäft reibungslos läuft, ist das auch kein Problem. Aber was passiert, wenn die Auftragslage einbricht? Spätestens jetzt wünschten wir, mehr für unsere Bekanntheit getan zu haben ...

Doch auch die Verlagerung der eigenen Tätigkeit in ein Premium-Segment sowie höhere Tagessätze lassen sich mit einem hohen Bekanntheitsgrad einfacher realisieren. Und wie erreiche ich einen hohen Bekanntheitsgrad? Hier hat sich nicht zuletzt die Beschäftigung mit den beiden folgenden Fragen sehr bewährt:

Was ist Ihr Markenzeichen?

Stellen Sie sich einmal vor, Sie fragen einen kritischen Kunden, Kollegen etc., was er an Ihnen und Ihrer Arbeit nicht gut findet. Und nun fragen Sie einen „Fan“, welche Dinge ihm besonders positiv auffallen. Der erstaunliche Effekt: Viele Kritikpunkte werden mit den meisten Aspekten des Lobes übereinstimmen. Und genau diese sind Ihr Markenzeichen. Klingt banal? Versuchen Sie es einmal, es lohnt sich!

Welchen Leidensdruck Ihrer Kunden lösen Sie?

Einen Leidensdruck zu lösen hat einen höheren Stellenwert als bloß einen Nutzen zu erbringen. Ein Beispiel: Der Verkäufer mit frisch gepressten Säften im Einkaufszentrum bietet einen Nutzen: Er serviert Ihnen eine ganz besondere Erfrischung. Der einzige Wasserverkäufer in der Wüste¹ hingegen löst Ihren Leidensdruck. Und das ist eben doch etwas anderes.

II. „Man muss immer so reden, dass der andere einen versteht“

Das scheint selbstverständlich. Doch was schreiben wir Berater auf unserer Website?

„Eine Bewertung der aktuell favorisierten Beratungs- und Qualifizierungsansätze lässt zwei grundlegende Strömungen erkennen. Eine dieser Strömungen greift auf Maßnahmen zurück, die sich nahezu ausschließlich an den harten Faktoren des Unternehmenserfolgs orientieren und sich durch präzise Kennzahlen, klare Strukturen und formal nachweisbare, meist recht kurzfristig erreichbare Ergebnisse auszeichnen. Vernachlässigt wird dabei meist die nachhaltige Verankerung der Veränderungsziele bei den betroffenen Mitarbeitern, sowohl hinsichtlich Verständnis als auch engagierter Mitarbeit.“

Verstehen Sie das? Also ich nicht.

Nun können Sie ein spannendes Experiment machen: Betrachten Sie sich einmal Ihren Marktauftritt, und fragen Sie sich nach jedem Satz: **Wie kann ich das einfacher ausdrücken?** Eine kleine Frage mit häufig erstaunlicher Wirkung!

III. „Rede nur, wenn du gefragt wirst“

Wir alle wollen gefragte Experten sein. Doch was machen wir? Wir geben permanent Antworten auf Fragen, die uns niemand gestellt hat. Zum Beispiel auf unserer Internetseite. Da beschreiben einige Berater zeilen-, absatz- und seitenweise ihre besondere Methode, ihr Menschenbild und ihr Verständnis von der eigenen Arbeit. Alles wichtige Informationen – jedoch erst, wenn jemand wirklich danach gefragt hat. Meine Kunden möchten Dinge wissen wie: „Was können Sie konkret für mich machen? Wie würden Sie xyz umsetzen? Was sind Ihre Erfahrungen im Bereich xy?“ Warum also nicht lieber diese Fragen beantworten?

Deshalb schauen und hören Sie genau hin: Was sind die wichtigsten Fragen Ihrer Kunden?

Sie möchten diese kleine Sammlung von Omas Ratschlägen und ihre Bedeutung für unser Marketing ergänzen? Gerne! Ich freue mich über Ihre E-Mail unter weyand@gisoweyand.de.

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe:
Der Preis ist heiß – Honorarstrategien für Berater

¹ Vielen Dank, Kai-Jürgen Lietz, für dieses Bild



Bandlers Enkel oder: „Glückstraining“ in Spanien

von Inke Jochims

Als Joschka Fischer sich von der Macht zurückzog, angeblich, um zu schweigen und nachzudenken, da sagte er in einem Interview: „Ich war der letzte Live-Rock’n’Roller der Politik. Jetzt kommt die Playback-Generation.“

Was aber kommt in der Psychotherapie?

Das NLP beruht in seinen Grundlagen auf einer Philosophie, die man „sozialen Konstruktivismus“ nennt. Der soziale Konstruktivismus macht letztlich die Vorannahme, dass Gefüh-

le im Wesentlichen sozial erlernt sind. Die menschliche Realitätskonstruktion, so betonen systemische Beratungsansätze, wird vor allem durch Sprache beeinflusst und durch innere Bilder gestaltet. Das ist ein Top-Down Modell der Welt. Wenn Erfahrung sozial konstruiert ist, dann kann man negative Erfahrungen anders bewerten lernen, vor allem, indem man die Perspektive auf diese Erfahrung verändert – und sich somit besser fühlen, sozial funktionstüchtiger agieren usw.

Die Hoffnungen, die mit diesem Ansatz verbunden wurden, waren groß.

Das NLP drückte es plastisch aus: *Ändere Submodalitäten, und du fährst den Bus. Benutze eine andere Sprache, und gleich geht es dir besser.*

Der soziale Konstruktivismus hatte die therapie-politische Aufgabe, den Weg für neue Formen der Psychotherapie gegen eine psychoanalytische Priesterkaste freizumachen, die sich dem Zirkelschluss hingab, dass Menschen beispielsweise einen Konflikt ausagieren, weil sie eine neurotische Angst haben und wussten, dass sie eine neurotische Angst haben, weil sie einen Konflikt ausagierten. Wenn

Realität mittels Sprache konstruiert wird, dann können auch psychoanalytische Theorien konstruiert sein, und dann sind ihre Vertreter nicht mehr unantastbar geschützt durch den Nimbus der Wahrheit wissenden Autorität. Sie können sich irren.

Es ist schon erstaunlich, dass gerade der stärkste Verfechter des hypno-systemischen Beratungsansatzes, der auf der Philosophie des sozialen Konstruktivismus beruht, wenn also Dr. Gunther Schmidt schreibt: „*Diese Überlegungen* (gemeint sind Ergebnisse der Hirnforschung, Anm. d. Autorin) *haben aus meiner Sicht gerade für das Feld der systemischen Therapie und Beratung große Relevanz. Dort wird vielfach betont, dass die menschlichen Realitätskonstruktionen vor allem durch Sprache beeinflusst werden. Die hier dargelegten Erkenntnisse der modernen Hirnforschung stellen diese Sicht deutlich in Frage.*“

Gunther Schmidt hat vorsichtig um das Problem, das entstünde, wenn die moderne Hirnforschung diesem Hoffnungsansatz den Boden wegziehen würde, herumformuliert: Die bewusste, willkürliche „Ich“-Seite eines Menschen könnte sich unbewussten Prozessen, gesteuert durch das limbische System, ausgeliefert und entsprechend hilflos fühlen. Alle Interventionen, so Schmidt, sollten daher Wahlmöglichkeiten und Gestaltungsmöglichkeiten erlebbar machen.

Wenn es diese Wahlmöglichkeiten denn gibt...

Instinkt und Realität

Der soziale Konstruktivismus hat sich zunutze gemacht, dass Sprache das wichtigste soziale Instrument ist, und hier hat er seine Triumphe gefeiert. Er hat übersehen, dass die Neurobiologie des menschlichen Gehirns weitgehend unabhängig von dieser Sprache existiert. Er hat alle Evidenzen ignoriert, verhaltensmäßige und physiologische,

die dafür sprechen, dass Emotionen eben nicht nur sozial erlernt sind, sondern eine neuronale und biochemische Grundlage im Gehirn haben. Dass es angeborene Instinkte gibt, die Emotionen auslösen, um überlebenssichernde Verhaltensweisen zu erzeugen. Der Mensch kann nur fühlen, was seine Biochemie ihm erlaubt zu fühlen. Ohne Dopamin kann man nicht motiviert sein. Wenn Serotonin fehlt, kann man kein Selbstbewusstsein haben, auch kein sprachlich konstruiertes. Ohne Oxytocin gibt es keine Mutter-Kind-Bindung.

Der Neurobiologe Jaak Panksepp spricht davon, dass es eine bestimmte affektive Infrastruktur des Gehirns gibt. Emotionen haben die Rolle, Verhaltensweisen in Gang zu setzen, die dem Überleben nützlich sind – und welche das in welcher Situation sind, ist weitgehend genetisch determiniert.

Das bedeutet: Sprache und die Manipulation innerer Bilder sind nur dann wirksam, wenn sie Realität so konstruieren, dass sie der Art und Weise, wie Instinkte funktionieren, nicht widersprechen. Sie sind heilsam, wenn sie die Forderungen dieser Instinkte befriedigen. Es ist nicht beliebig, was der Neocortex konstruiert, er hat nicht einmal die Macht, eine Realitätskonstruktion gegen die Biochemie und gegen die von Instinkten ausgelösten Gefühle anzukonstruieren. Im Zweifelsfall, also wenn das limbische System gegen den Neocortex arbeitet, setzt sich das limbische System durch, allen Bemühungen nach Realitätskonstruktion mittels Sprache zum Trotz. „Positives Denken“ kann zum Bumerang werden, wenn man es als ein bisschen rosa Kleister über negative Gefühle versteht, die von der Wahrnehmung des limbischen Systems ausgelöst werden, dass die Grundinstinkte des Menschen nicht befriedigt sind.

Wenn Realität nicht beliebig mittels des Kortex sprachlich konstruiert ist, sondern die Konstruktion sehr stark

von der biochemischen und neurologischen Ausstattung beeinflusst ist, dann ist der soziale Konstruktivismus relativiert.

Was bleibt dann aber?

Der soziale Konstruktivismus hat in der systemischen Beratung und Therapie den Anspruch formuliert (wenn auch nicht durchgesetzt), dass der Maßstab der Heilung der Klient ist und dass Therapie tatsächlich Ergebnisse bringen und sich nicht in einem netten Gespräch erschöpfen sollte. Therapie hat nützlich zu sein, hat dem Klienten zu dienen und seinem Leben – und nicht dem Therapeuten, nicht dem Geldbeutel des Therapeuten, nicht dessen Selbstwertgefühl und schon gar nicht dessen Sehnsucht, über eine einmal gefundene „Wahrheit“ einer Kaste anzugehören, die sich über die Einigung auf eben diese „Wahrheit“ einst konstituierte. Und er hat ein unendliches Repertoire an wirksamen Techniken hervorgebracht.

Was bleibt ist, also nicht wenig. Was hinzukommen muss, ist die Kenntnis hinsichtlich dessen, welche Instinkte der Mensch hat, wie sie funktionieren, was die Biochemie eines Menschen beeinflusst und wie diese wiederum durch welche Art von Lebensstil und emotionale Erfahrung beeinflusst wird.

Anleitung zum Glücklichsein

Und so beschließe ich eines Tages, ein Training zu machen, das den Anspruch hat, genau dies zu lehren: Wie man seine Instinkte überredet, gute Gefühle zu produzieren anstatt schlechte.

„WAS machst du?“ Das Staunen am Tisch ist nicht schlecht, und es ist aussagekräftig. Der Anspruch, glücklich sein könne lernbar sein, gilt in einer problemorientierten Gesellschaft als merkwürdiges Unterfangen. Ich habe gerade erzählt, dass ich „Glückstraining“ machen werde. Man sieht mich

an, als hätte ich gesagt, ich gehe in die Wüste Schlangen fressen. Ich gerate in Erklärungsnot. Was bitte ist „Glückstraining“? Was bitte ist überhaupt Glück? Wer ist ein glücklicher Mensch?

Eben jenes Training wird in Spanien stattfinden, am Mittelmeer, 200 km südlich von Barcelona. Ich komme an, das Camp ist 2 Fußminuten vom Meer entfernt. Mitte Oktober ist es warm in Spanien, und man kann im Meer baden, ein echtes Glücksmoment. Die Kur beginnt fast sofort anzuschlagen. Gewohnt wird in einer Bungalowanlage mit jeweils 4-5 Personen. Es gibt zwei winzige Doppelzimmer, und vier Personen müssen sich ein Bad teilen. Ich habe das Glück, ein Einzelzimmer mit eigenem Bad zu ergattern.

„Glückstraining“ in Spanien also. Trainer ist Bodo Deletz (und Thomas Klüh sowie Frank Fäder), der unter dem Pseudonym „Ella Kensington“ schreibt. Er ist ein NLPler, der sich intensiv mit Bedingungen beschäftigte, unter denen Menschen glücklich werden. Dabei stieß er auf das Buch „Die Glücksformel“ von Stefan Klein. Klein referiert in vielen Passagen dieses Buches die Ideen von Jaak Panksepp und anderer Neurobiologen. Letztlich fasst er dessen Ideen zusammen: Glücklich ist nur, wer entsprechend seiner Instinkte lebt und sie respektiert. Instinkte funken schlechte Gefühle, wenn sie nicht respektiert werden und meinen, dass wesentliche Grundbedürfnisse des Menschen nicht erfüllt sind. Sie funken gute Gefühle, wenn ihre Bedürfnisse erfüllt werden.

Ein glücklicher Mensch ist, wer so lebt, dass seine basalen Instinkte befriedigt sind und nicht durch Konflikte untereinander behindert werden. Und Bodo Deletz hat ein Konzept entwickelt, genau dies in eine Trainingspraxis umzusetzen.

Das Training dauert zwei Wochen. „Trainiert“ wird jeden Tag 2,5 Stunden

am Pool. Gruppenarbeit findet nicht statt (das soll sich gegenüber vorhergehenden Trainingseinheiten geändert haben), Bodo Deletz und seine Co-Trainer arbeiten im Wesentlichen mit Trance und Change History. Technisch ist es sauberes NLP, geht aber nicht über die Fähigkeiten eines Masters hinaus. Das wirklich Bemerkenswerte passiert auch nicht mittels der Methode, sondern er trainiert das Beachten der Grundinstinkte. Und das wirkt.

Reform statt Revolution

Ich habe selten eine so harmonische Stimmung unter 150 Leuten erlebt. Überall ist man willkommen, kann man sich dazusetzen, alle sind freundlich (und das nicht aufgezwungen). Die Gruppe organisiert eigenständig Reiki, Tai Chi, Atemtherapie, es gibt Grillabende und Karaoke-singen. Man kann im Oktober noch durch die Wellen hopsen. Es hat etwas von einem Schulferienlager für Erwachsene.

Manchmal muss ich zurückdenken, wie ich ziemlich genau vor zwei Jahren bei Richard Bandler ein Seminar mit ebensovielen Menschen besuchte – Richard Bandler, der Miltons Söhne (wie z.B. Gunther Schmidt) mehr beeinflusst hat, als sie zugeben mögen. Richard, der den Weg frei machte, der die Energie hatte, die Ideen des sozialen Konstruktivismus durchzukämpfen, auf denen das NLP beruht. Richard in seinem Wahn, alles mit NLP kontrollieren zu können. Richard, der seinen Süchten so ausgeliefert war, wie man ausgeliefert sein kann. Richard, dessen Frau dann starb, weil sie so übergewichtig war, dass die Ärzte sie nicht mehr retten konnten. Der Altmeister der Hypnose konnte ihr nicht helfen. Richard, der bis heute andächtig die Geschichte seiner Übermutter Satir und des Übervaters Bateson erzählt. Richard, das Genie, Richard, der verstörte Rebell.

Bodo Deletz ist nicht Richard Bandler. Keine Geschichten über eine Ro-

ckerbande, die gegen die Vertreter der Psychiater-Kaste hilft, den Triumph des Nützlichen über die gesellschaftsfähige „Wahrheit“ jener Kaste durchzusetzen. Er erzählt auch keine Geschichten, wie man im Club der Superreichen mittels Hypnose ein kostenloses Abendessen abzockt. Keine 50 kg Übergewicht, die auf eine Bühne gestemmt werden wollen, er ist groß und schlank. Bodo Deletz ist ein Sprössling der Schweizer Mittel- und kein Abkömmling jener armen jüdisch-amerikanischen Einwandererschicht, der Bandler entstammt, und in Zürich weiß man schon lange nicht mehr, was Hunger ist. Deletz ist auch besser erzogen als Bandler. Er informiert das staunende Publikum nicht über die eigenen Fäkalien, aber immerhin, auch er bekennt, dass ihm die besten Ideen auf dem Klo kommen.

Keine Storys, wie er sich einst so betrank und mit Drogen abfüllte, dass er sich mit mehreren Rockern schlug und dabei fast umgebracht wurde. Das schlimmste, was er berichten kann, ist, dass er als Dreijähriger mit einem Schraubenzieher den Fernseher der Eltern kaputt machte, als sein Vater grade Sportschau gucken wollte. Er war auch kein Mathematiker, sondern er war Entwicklungingenieur bei Opel, er macht keinen Rock'n'Roll, um der Oberschicht den Schmerz der Unterdrückung entgegenzuschleudern, er singt Karaoke. Gesangsstunden nahm er nach eigenen Angaben, weil er Anerkennung wollte.

Deletz war auch nie der Fürsprecher der von der Psychiatrie-Kaste entmündigten Klienten. Hinter Bandler's Stories ist immer der Mann sichtbar geworden, der das Letzte für seine Klienten gegeben hat, auch wenn er es sich gut bezahlen ließ. Bodo Deletz ist kein Revolutionär, er ist ein Reformer. Er möchte keine Kranken gesund machen, er möchte, dass Menschen vor Glück leuchten. Das Training bei ihm ist das billigste, was ich

je gemacht habe. Ich bezahle für 14 Tage weniger als bei Bandler für zwei (1280 Euro für ein Einzelzimmer mit Bad plus Training).

Bodo Deletz hat nie gestaunt, dass man jemanden wie ihn schließlich doch in eine Firma hereinließ und dass er sich irgendwann ein gutes Hotel leisten konnte. Er hat eher gestaunt, dass man ihn nicht mochte, obwohl er doch soviel Leistung in soviel Bereichen gezeigt hat. Bandler wurde geliebt, von vielen, und von anderen gehasst. Für Mittelmaß war er nicht gut. Deletz wurde nicht gehasst und nicht geliebt. Er wurde einfach nicht gemocht. Erzählt er.

Zum Rudel gehören

Die wesentliche Neuerung, die Deletz einführt, ist der Evolutionsgedanke. Grundinstinkte haben sich im Rudel entwickelt, und viele Menschen denken und fühlen in Rudelbegriffen, ein genetisch einprogrammiertes inneres Bild sozusagen.

Ein Menschenrudel umfasst maximal 150 Menschen. In der Steinzeit und den Jahrtausenden davor war man seinem Rudel ausgeliefert. Wer nicht dazugehörte, wurde am Wasserloch zurückgelassen und starb. Daher gibt es einen Instinkt, der ständig überprüft,

ob man noch dazugehört („passt“). Der Trick, die Situation zu entspannen, besteht darin, immer wieder zu suggerieren, dass es heute mehr Menschen gibt als nur 150, und dass man daher nicht mehr zu jedem passen muss – so, wie es notwendig wäre, hätte man nur 150 Kommunikationspartner zur Verfügung. Deletz unterscheidet zwischen 7 Grundinstinkten (Passen, Erwünschtsein, Schutz, Überlebenssicherung, Entscheidungsfreiheit, Macht, Sex). Die Kernsuggestion ist die, dass alle Grundbedürfnisse heute erfüllt oder zumindest erfüllbar sind, wenn man ein inneres Bild des Rudels von heute (mehrere hundert Millionen Europäer) statt der Horde von 50-100 Hominiden aufbaut, in denen der Mensch sehr, sehr lange Zeit seiner Entwicklungsgeschichte arbeitete.

Wenn man aber lernt, so zu filtern, dass man beispielsweise auf Zeichen von Erwünschtsein fokussiert statt auf Zeichen von Ablehnung, dann „merkt“ der Instinkt, dass sein Anliegen befriedigt ist, hört auf, Stress zu erzeugen – und die Zahl der Glücksmomente nimmt zu.

Die Theorie klingt simpel, aber ich habe gleich, nachdem ich das erste Buch in den Händen hielt, mit Klienten nach seinen Ideen gearbeitet. Nun kannte ich, da ich mich ebenfalls

schon mit Instinkten und dem Rudelgedanken länger beschäftigt habe, einige seiner Ideen. Aber die Kernidee, dem Instinkt zu suggerieren, dass die Grundbedürfnisse heute erfüllt sind, habe ich dort gelernt. Die Ergebnisse waren umwerfend, deshalb auch mein kurzer Entschluss, nach Spanien zu fahren. Seit diesem Training habe ich in praktisch jeder Stunde, die ich seither gegeben habe, mit diesen aus dem NLP plus Instinkttheorie hervorgegangenen Ansätzen gearbeitet – und hervorragende Ergebnisse erzielt.

Auf dem Weg zur Beziehungsfähigkeit

Es sind 150 Menschen am Pool, während in Spanien die Sonne scheint. Es geht um den Unterschied zwischen Anerkennung und Zuneigung, es geht um Stressmanagement (Großhirn einschalten in Stresssituationen), um Wahlmöglichkeiten, um Zwang und Freiheit, um die Anbahnung von Beziehung. Bodo Deletz und Thomas Klüh erzählen immer wieder, dass sie einst so unbeliebt waren, dass sie unbedingt lernen wollten, Menschen zu verstehen, damit sie glücklicher werden können. Im Grunde lehren sie Beziehungsfähigkeit – und das effektiv.

In seltener Offenheit erzählt Deletz, wie der Leistungsgedanke der Mittelschicht ihn unbeliebt und beziehungsunfähig machte. Im Grunde erzählt er die Geschichte des modernen, narzisstischen Menschen. Der Kern des Narzissmus ist nicht Größenwahn, sondern die ständige Angst vor Trennungen und Verlassensein, die zu zerstörerischen Abwehrmechanismen wie Grandiosität oder dem ständigen Streben nach Anerkennung (als Ersatz für Zuneigung) führt. Die Sehnsucht des Narzissten ist es, geliebt zu werden und selber lieben zu können. Deletz hat das sichtlich erreicht, er wirkt nicht mehr narzisstisch gestört, sondern freundlich und offen. Das Publikum ist zum größten Teil gekommen, weil sie oder er keinen Partner findet, ver-



lassen wurde oder Beziehungsprobleme hat. Indem er immer wieder den Rudelgedanken einführt, erklärt, wie es verschiedene Grade von Nähe und Distanz („zueinander passen müssen“ vs. Freiheitsgrade beim „Passen“) gibt, relativiert er den Anspruch, der eine Partner, den man nun mal hat, müsse für alle emotionalen Defizite zuständig sein. Indem er die Angst vor dem Verlassenwerden (Trennungsschmerz nach Panksepp) mildert, heilt er ein bisschen von der tatsächlichen narzisstischen Wunde und vermindert so die typischen Abwehrformen, was wiederum zu tatsächlich mehr Beziehungsfähigkeit führt. Es ist erstaunlich, was passieren kann, wenn 150 Menschen alle sozialen Spielchen sein lassen und sich Mühe geben, einander tatsächlich zu begegnen.

Sicher, auch hier sind nicht alle geheilt worden, sicher sind auch dort nicht alle gleich glücklich, aber die Grundstimmung ist heilsam und positiv und sehr liberal. Man kann machen, was man möchte, solange man niemandem auf die Füße tritt oder stört.

Glück durch Wahrnehmung

Wenn Glückshormone ausgeschüttet werden, entstehen Glücksgefühle, und die mindern Stress. Es ist also auch eine physiologische Gesundung, die geschieht.

Ich habe die Ideen, wie gesagt, an vielen Stellen umgesetzt. Der Instinktgedanke leuchtet den meisten Menschen sofort ein, und die Stressreduktion mittels der Suggestion, dass der jeweilige Instinkt, der einem Thema zugrunde liegt, „eigentlich“ erfüllt ist, ist durchgängig sichtbar. Die Ideen lassen sich ebenso mit Kinesiologie wie mit NLP oder Hypnotherapie verbinden.

Wieder zu Hause angekommen, reagiere ich auf viele Ereignisse wesentlich gelassener. In der ersten Woche

überschwemmt mich eine regelrechte Welle von Zuneigung, und ich habe den Eindruck, überall kleine Glücksmomente des Erwünschtseins zu erleben. Auch Stress wirft mich weniger aus der Bahn.

Es ist also nicht hoffnungslos, wenn nicht alle Realität sozial konstruiert ist und man zugeben muss, dass es Instinkte gibt, die stärker als der Cortex und somit des bewussten Ichs sind. Mir vermittelt das Gefühl, dass es Instinkte gibt, die Stress funken, wenn sie nicht befriedigt sind und Glück, wenn man ihnen per Wahrnehmungsfilter gibt, was sie brauchen, viel Sicherheit. Wenn man den über-



dimensionierten Anspruch des bewussten Ichs, alles unter Kontrolle zu haben, aufgibt und durch die Möglichkeiten ersetzt, die das bewusste Ich tatsächlich hat, nämlich die Aufmerksamkeitsfokussierung im Sinne der Grundinstinkte zu gestalten, dann fühlt sich das keinesfalls hoffnungslos an.

Gunther Schmidt formuliert, dass Symptome entstehen, wenn unbewusste Prozesse sich quasi selbständig machen und den bewussten Wünschen

widersprechen. Er sieht dies als Teil einer Problemtrance („Ich will es schon, aber es funktioniert nicht ...“). Aus Deletz' Sicht wäre ein Symptom das Resultat, wenn ein Instinkt meint, dass er seine Bedürfnisse nicht direkt durchsetzen kann und zu verschrobenern Mitteln greifen muss, pausenlos Stress funkt und sich aus Gründen der Überlebenssicherung gegen das bewusste Wollen durchsetzt, indem das Großhirn „runtergefahren“ wird. Die sprachliche Formulierung „Ich will es, aber es funktioniert nicht“ oder „Es ist stärker“ wäre dann keine Trance, sondern eine genaue Beschreibung der neurologischen und biochemischen Realität – nämlich dass im Konflikt zwischen Neocortex und limbischem System das limbische System gewinnt. Das ganze System kann nur bei Übereinstimmung zwischen den Ansprüchen des limbischen Systems und der richtigen Aufmerksamkeitsfokussierung des Neocortex gewinnen. Die Bedürfnisse der Instinkte müssen also befriedigt werden – und wenn dies real nicht geschieht, hilft nur eine neue Sichtweise der Welt, die den Menschen befähigt, seine Instinkte zu befriedigen.

Was kommen wird

Nach dem Seminar frage ich Bodo Deletz nach seinen Quellen, aber er weiß sie nicht mehr – außer jenem schon genannten Buch von Stefan Klein und anderen populärwissenschaftlich geschriebenen Werken, die ich alle schon kenne. Das ist schade. Es mindert niemandes Leistung, wenn man nachvollziehen kann, was jemand wo gelernt hat.

„Ella Kensington“ ist die innere Stimme von Bodo Deletz, eine weibliche Stimme, mit der er die wichtigsten Fragen des Lebens bespricht und der er die wichtigsten Intuitionen verdankt. „Ella Kensington“ ist sicher eine von vielen Möglichkeiten, neue Ideen der Hirnforschung in die Psychotherapie zu integrieren.

Was kommen wird, ist eine Überprüfung aller psychologischen Theorien auf ihre Gültigkeit hinsichtlich der Ergebnisse der Hirnforschung – und dann können gute und wirksame Methoden im Sinne neuerer Erkenntnisse eingesetzt werden. Ella Kensington ist ein Beispiel für das, was kommen wird.

Richard Bandler lebt inzwischen in Irland und scheint den Tod seiner Frau langsam zu überwinden. Im Rückblick hat er enorm viel angeschoben und enorm viel Chaos produziert. Bandler ist das personifizierte Glück und das personifizierte Scheitern des sozialen Konstruktivismus. Keiner hat so daran geglaubt wie er, kaum jemand so gekämpft und wohl

wenige unter der dunklen Seite so gelitten.

Aber er war der letzte Live-Rock'n'Roller der Psychotherapie.

Jetzt kommt die Playbackgeneration. Aber das muss ja nicht schlecht sein.

Literatur:

Ella Kensington: Die Glückstrainer; Glücksmomente. www.ella.org

Stefan Klein: Die Glücksformel. Rowohlt, Reinbek 2001.

Jaak Panksepp: Affective Neuroscience. Oxford University Press 1998.



Inke Jochims, Jg. 1963, ist Therapeutin (NLP, Hypnotherapie, Transaktionsanalyse) und arbeitet in freier Praxis in Berlin.

2003 gründete sie den Hedwig-Verlag, der sich auf Innovationen zu den Themen Neurotransmitter und Essstörungen spezialisiert hat.

inke@inke-jochims.de

www.hedwig-verlag.de

Die **NLP-Osterakademie**



bietet Kompaktausbildungen zum
Practitioner • Master • Trainer
und **Specials**

mit internationalem Trainer-Team:

Franz Podek (A), Thies Stahl, Dr. Jens Tomas,
Jutta Schliephake-Hovda (N),
Kathrin Libke, Nikolai Hotzan

7. – 23. April

und Testing-WE im Juni / August

www.NLPcab.info

Tools of the Spirit II



mit

Robert Dilts & Dr. Robert McDonald

2. – 5. Juni 2006



NLP & Coaching
Akademie Blfd.,
Nikolai Hotzan,
Schongauer Str. 54,
33615 Bielefeld,
Tel: 0521-5213633
www.NLPcab.info

Seminarvideos von Robert Dilts *Professionelles Coaching* 2005, Michael Grinder *Charisma* 2005, Gruppensdynamik 2006, Stephen Gilligan *Generatives Coaching* 2006 www.NLP-Media.de

Landesbank Friedland

Ich fühle mich
aufgewühlt

50 €MO

Achtung: Wer Emotionen nachmacht oder fälscht oder nachgemachte oder gefälschte Emotionen in Umlauf bringt, riskiert den Verlust von Vertrauen und Kooperationsbereitschaft in der Partnerschaft!

k training
www.k-training.de • Klaus Karstädt • Schönfeldstraße 8 • 80539 München

Friedländer gesucht: Die Gewaltfreie Kommunikation spielerisch erfahren

von Silke E. K. Schmidbauer

Wie kann das alles mühsam sein: Die Gewaltfreie Kommunikation zu erlernen gleicht mitunter den Strapazen, die ersten wackeligen Lernschritte beim Fremdspracherwerb zu machen. Bei einer exotischen Sprache möglicherweise, deren Geheimnisse sich so gar nicht lüften wollen. Nichts funktioniert mehr, jede bereits erworbene Erfahrung läuft ins Leere. Geschweige denn jegliche Erkenntnis. Ich erlebte das hautnah bei meinen ersten mühevollen und anfangs fruchtlosen Versuchen, der türkischen Sprache in ihren rudimentären Anfängen Herr zu werden. Vergleichbarkeit – Fehlanzeige. Übersetzen im Kopf und Umsetzen in dahinstolpernden Satzbau – unmöglich. Erst als ich etwas angefressen entschied, den Kopf

auszuschalten und auf das bereits Bekannte und Vertraute zu verzichten, stellten sich erste Erfolge ein.

Ähnlich ergeht es vielen Interessierten¹, die sich zum ersten Mal in einem Einführungsworkshop für Gewaltfreie Kommunikation wiederfinden. Oder sich eines aus der mittlerweile beachtlichen Anzahl an Basisbüchern zu Gemüte geführt haben. Was anfangs so unspektakulär und eingängig daherkommt, mutiert nach den ersten praktischen Übungen zur diffizilen Angelegenheit. Warum ist „Du beachtest mich nicht“ keine Beobachtung und „Ich fühle mich vernachlässigt“ nicht die Äußerung eines Gefühls? Warum entgleist in vielen Fällen die Kommunikation, wenn ich zum Ausdruck

¹ Der Leser mag vielleicht den Eindruck haben, dass sich die Zeilen nur an das männliche Publikum wenden. Dem ist natürlich nicht so. Die weiblichen Leserinnen sind ebenso angesprochen. Mein Bedürfnis war jedoch, den Textfluss nicht zu sehr zu beeinträchtigen. So habe ich auf eine Differenzierung in männliche und weibliche Spieler bzw. Spielerinnen verzichtet. Der interessierte Leser möge mir dies bitte nachsehen.

bringen möchte, dass ich verärgert bin? Obwohl ich doch Ich-Botschaften formuliere und dem anderen gar nichts Böses will? Das Vier-Schritte-Modell rumpelt und knirscht. Und der zunehmend verunsicherte und vielleicht auch leicht angenervt Übende flucht leise innerlich vor sich hin. Also raus aus der Theorie und den vielen, eher trockenen Übungen, die unbestritten sinnvoll und notwendig sind, aber manchmal auch – gerade am Anfang – die Lust am Üben und Lernen schmälern können. Und rein in die Abwechslung, die ein spielerischer Ansatz bietet.

Ihre Reisedokumente, bitte

Klaus Karstädt, zertifizierter Trainer aus München, hat zusammen mit seiner Frau und Kollegin Friederike Kahlau ein Spiel, ausgestattet mit umfangreichem Unterlagematerial, entwickelt. Ziel der „Reise nach Friedland“ ist die Anwendung des Gelernten in einer konkreten, gewissermaßen gewohnten Situation. Die Differenzierungen, auf denen die Gewaltfreie Kommunikation fußt, sollen so noch klarer herausgearbeitet und vor allem in einem eingängigen Gesprächsfluss verständlich gemacht werden. Oft ist ja die Tücke, dass die „neuen“ sprachlichen Formulierungen so gestelzt und sperrig klingen. Um hier (wieder) etwas mehr Leichtigkeit und vor allem Mut zu Lücke ins Geschehen zu bringen, werden bekannte Situationen mit humoristischen Inhalten befüllt und laden zum Ausprobieren ein.

Dabei folgt das Spiel auch inhaltlich den vier Schritten und den damit verbundenen Abgrenzungen der Gewaltfreien Kommunikation: die reine Wahrnehmung zu schulen, echte Emotionen zu benennen, abstrakte Werte und Bedürfnisse zu formulieren, konkrete Bitten auszusprechen und für die Bedürfnissprache zu sensibilisieren. Zielgruppe sind vor allem Anfänger, aber auch in einem Fortgeschrittenen-Seminar kann die „Reise nach Friedland“ sinnvoll eingesetzt werden.

Was wird gespielt? Die Teilnehmer sind Mitglieder einer Reisegruppe, die ins imaginäre Friedland, dort, wo ausschließlich die Gewaltfreie Kommunikation gesprochen wird, einreisen möchten. Dazu sind einige knifflige Einreiseformalitäten zu bewältigen, die zügig abzuwickeln sind. Jeder Reisende erhält ein Paket mit Dokumenten für den Ausflug und den dortigen Aufenthalt. Um überhaupt einreisen zu dürfen, werden die Anwärter aufgefordert zu belegen, dass sie die in Friedland geltenden Regeln beherrschen.

Im Zuge des Spiels hat der Mitspieler chronologisch verschiedene Behördengänge zu durchlaufen. Jeder Halt und die dort an ihn gerichteten Aufgaben werden von mitgeliefertem und liebevoll gestaltetem Zubehör unterstützt. Die Teilnehmer erhalten als Grundausstattung einen mehrseitigen Reisepass, in dem sie ihre Lernerfolge dokumentieren können sowie Gepäck, das mittels ansprechend aufbereiteter Motivkärtchen symbolisiert wird. Weitere Unterlagen,



die sie ebenfalls für die Reisevorbereitung brauchen, erhalten sie dann an den jeweils vorhergehenden Schaltern. So entsteht ein Fluss von kommenden und gehenden Friedland-Einreisewilligen an den diversen Stationen.

Ziel ist, sich an jedem Schalter die betreffende Seite im Reisepass abstempeln zu lassen, so dass sicher gestellt ist, dass die dortige Aufgabenstellung gelöst wurde. Konkrete Etappen des Spielverlaufs sind dabei das Authentifizieren des Reisepasses, der Besuch der PEACE-Bank, um gültige Devisen zu erwerben, das Vorsprechen beim Zoll wegen des Reisegepäcks, das Abholen des Tickets im Reisebüro und letztlich die Aufwartung im Konsulat für den Erhalt eines gültigen Visums.

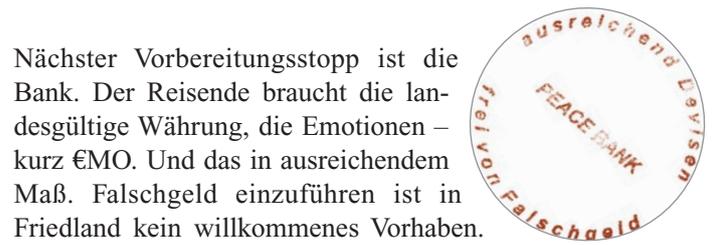
In Einsteigerkursen werden die verschiedenen Spielstationen durch Trainer besetzt, die bei Bedarf – entsprechend des Andrangs an den Schaltern – rotieren können. Beispielsweise kann es zu Beginn des Spiels zwei Polizeischalter geben, um den Anlaufschwung etwas abzufedern und die Wartezeiten zu verkürzen. In mit dem Ansatz vertrauten Trainings können auch Teilnehmer aus dem Kurs die Ansprechpartner in den stempelverleihenden Instanzen spielen. Für die Spieler gilt es nun, sich mit diesen „Behörden“ auseinanderzusetzen, um auch wirklich klar zu machen, dass die Reise nach Friedland ein für sie ernstzunehmender Plan ist.

Die Teilnehmer werden zu Beginn des Spiels in kleinere Gruppen aufgeteilt, um sich vorzubereiten, auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Die Behördengänge zur Stempelsammlung treten sie dann jedoch jeder für sich und im eigenen Tempo an. Wobei es durchaus auch darum geht, vorsichtig und dosiert ein Zeitlimit zu setzen, um Schwung in das gesamte Arrangement zu bekommen. Vor allem, um so die Spieler über die Hürde des Zu-viel-Nachdenkens sanft-elegant hinüberzubefördern.

Mit €MOs zur PEACE-Bank



Was passiert nun im Einzelnen? Der Reisepass kann nur dann zur Einreise genutzt werden, wenn er unverwechselbar der des Reisenden ist. Dies wird anhand individueller persönlicher Kriterien belegt. Im konkreten Fall bedeutet das, dass sich der Einreisewillige Eigenschaften zubilligen darf, die er am ersten Schalter durch eine entsprechende Wahrnehmung belegen kann. Mittels der gekonnten Anwendung der Differenzierung zwischen Beobachtung und Interpretation bzw. Bewertung erwirbt sich der Reisende Stempel Nummer eins der Polizeibehörde. Und lässt sich somit seine Identität für das Spiel beglaubigen.



Nächster Vorbereitungsstopp ist die Bank. Der Reisende braucht die landesgültige Währung, die Emotionen – kurz €MO. Und das in ausreichendem Maß. Falschgeld einzuführen ist in Friedland kein willkommenes Vorhaben. Der Reisewillige muss aus den ihm am Polizeischalter ausgehändigten Devisen die ungültigen aussortieren. Mit den „echten“ Scheinen marschiert er zum Schalter der PEACE-Bank, und der zuständige Beamte prüft die Unterlagen. Auch hier beglaubigt Stempel Nummer zwei, dass ausreichend Geld – vor allem das richtige – vorhanden ist.



Zum Reisen gehört Gepäck, im Speziellen geht es hier um den Bedürfniskoffer. Der Spieler rückt mit einem mitgelieferten Stapel an Motivkärtchen am Schalter drei an. Auf der Rückseite hat er vorher für ihn gültige Werte und Bedürfnisse in ganzen Sätzen formuliert. Er bekommt nur dann wiederum Stempel Nummer drei, wenn er aufzeigen machen kann, dass er die Unterscheidung zwischen Bedürfnissen bzw. Werten und Strategien kennt. In Friedland braucht man keine Strategien, sie beschränken das eigene Leben unnötig. Der Zoll beschlagnahmt unnötiges Reisegepäck. Jedoch lässt er den Reisenden nur dann weiter, wenn genügend echte Ausrüstung dabei ist. Solange muss palavert werden.



Vorletzter Stopp ist das Reisebüro. Der Spieler braucht ein gültiges Ticket, das er durch die Formulierung einer echten Bitte, die sprachlich als solche erkennbar ist, erhalten kann. Forderungen führen dazu, dass das Ticket ungültig wird.

Kann er die Aufgabe, Bitten von Forderungen abzugrenzen, bewältigen, folgt Stempel Nummer vier. Und dieser führt letztlich zum Konsulat, Schalter fünf, in dem das Einreisevisum beantragt wird. Damit der Reisende grundlegende und notwendige Sprachkenntnisse belegen kann, wird er sich einem abschließenden Sprachtest unterziehen, der sich ebenfalls in den Reiseunterlagen befindet. Die Prüfung verlangt die korrekte Übersetzung von Urteilssprache in die landesgültige Bedürfnissprache. Auch hier gilt: Wenn's klappt, gibt's einen Visumstempel in den Reisepass. Und dem Platz im Bus nach Friedland steht nichts mehr im Weg.



Eine Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten

Karstädt und Kahlau haben das Spiel 2003 entwickelt und im Spielverlauf seither etwas modifiziert. Anfangs wurden beispielsweise alle Reisevorbereitungsdokumente komplett an die Spieler ausgehändigt. Das führte zu einer vergleichsweise sehr langen Einarbeitungszeit. Und wenig später kam der große Run auf die Schalter mit langen Wartezeiten. Der Ablauf wurde nun dadurch entzerrt, dass etliche Dokumente erst jeweils am vorhergehenden Schalter an die Teilnehmer ausgehändigt werden. Heute findet die „Reise nach Friedland“ rege Anwendung in verschiedensten Einführungsworkshops und Seminaren.

Wo bietet es sich an, das Spiel einzusetzen? Es kann entweder zur abschließenden Integration am Ende eines mehrtätigen Kurses eingebaut werden oder auch als ausführlicher Halbtagesblock nach einer gestrafften Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation. Die Anwendungsgebiete erstrecken sich vom privaten Weiterbildungsbe- reich über den Einsatz auf Firmenebene in Konfliktseminaren bis hin zur Nutzung im schulischen Streitschlichterrahmen während der Arbeit mit jugendlichen Tutoren. Durchschnittlich dauert ein Spieldurchlauf mit einer Gruppengröße von 12 bis 15 Personen, abhängig von deren Kenntnisstand, etwa ein bis zwei Stunden.

Mitunter wird das Arrangement Behörde – Schalter – Stempel als anstrengend empfunden. Das kann eine Menge auslösen: Jemand entscheidet – anhand welcher Kriterien auch immer – darüber, ob ich etwas darf oder nicht. Karstädt empfiehlt, unangenehme Gefühle unbedingt im Verlauf des Spiels zu thematisieren und die Gelegenheit zu nutzen, mit dieser Spannung konstruktiv zu arbeiten. Seiner Erfahrung nach könne so manches Feindbild auf diesem Weg sinnstiftend im Zuge des Spielverlaufs aufgelöst werden.

Die Unterlagen können direkt bei den Entwicklern als DVD mit Vorlagen für den Eigendruck oder in Vollausstattung mit allen Spielermaterialien, Stempeln und sämtlichem Zubehör, einschließlich einer umfassenden Spielanleitung, erworben werden.

Rückfragen und Bezug der Materialien über Klaus Karstädt und Friederike Kahlau: <http://www.k-training.de>

Weitere Informationen und Schulungsmöglichkeiten über http://www.gewaltfrei-muenchen.de/seiten/o3_klaus/klaus_semi.htm

Silke E. K. Schmidbauer ist Journalistin und Autorin zu den Themen Kommunikation, Konfliktlösung und eBusiness.

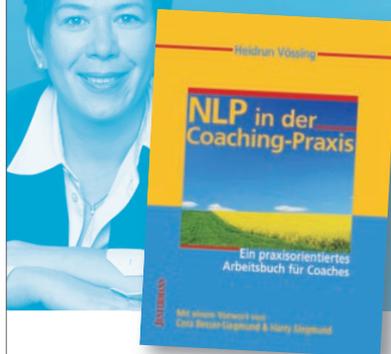
Seit 2 Jahren intensive Auseinandersetzung mit NVC, Mitglied im Münchner Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation e.V.



heidrun | vössing ART of NLP

NLP in der Coaching-Praxis

Ein praxisorientiertes Arbeitsbuch für Coaches



144 Seiten, kart.
€ [D] 16,90; sFr 30, 10; € [A] 17,40
ISBN 3-87387-614-0

SEMINARE & ZERTIFIZIERTE AUSBILDUNGEN (DVNLP)

Systemische NLP Coaching – Ausbildung
(Master Zertifikat)
Start: 04. – 05. März 2006

wingwave – Coaching: das Training
Die Innovation im Coaching von Emotionen
15. – 18. Juni 2006
28. – 31. Oktober 2006

Systemische NLP Coaching – Ausbildung
(Practitioner Zertifikat, für Einsteiger)
Start: 06. – 07. Mai 2006

Humor und Provokation im Coaching
05. – 06. August 2006

WINGWAVE – VERTIEFUNGSSEMINARE FÜR WINGWAVE-COACHES

**Die Kraft innerer Bilder –
imaginative Thementaufstellungen**
26. – 27. August 2006



Imaginative Familienaufstellungen
02. – 03. Dezember 2006

ART of NLP

Dipl.-Päd. Heidrun Vössing
Schnatsweg 34 a
33739 Bielefeld

Tel.: +49 (0) 5206 - 92 04 00
Fax: +49 (0) 5206 - 92 04 85

Mail: info@art-of-nlp.de
Web: www.art-of-nlp.de

Selten so gelacht

Eine kleine Abhandlung über Mediatorenwitze

von Mario H. Kraus



Neulich vor der Mediation: „... also vereinbaren wir folgende Regeln: Redezeit jeweils fünf Minuten, Männer und Frauen im Wechsel, dabei nach absteigendem Alter, geordnet nach Themen, diese in alphabetischer Reihenfolge. Wortmeldungen im Anschluss, aber nur bei gleicher Beteiligung von Männern und Frauen, nach vorheriger Festlegung der Prioritäten gemäß Tagesordnung ...“

Mittlerweile gibt es auch Mediatorenwitze. Eine umfassende Untersuchung steht noch aus und soll mit nachfolgender Darstellung ange-regt werden. Mediation ohne Humor ist eine be-drückende Veranstaltung. Mediation mit Humor

bringt zwar auch keine Erfolgsgarantie, hat aber wenigstens noch Unterhaltungswert. Und dämliche Witze können selbst bei großzügiger Ausle-gung nicht als Rechtsberatung gesehen werden – das schützt vor Abmahnungen ...

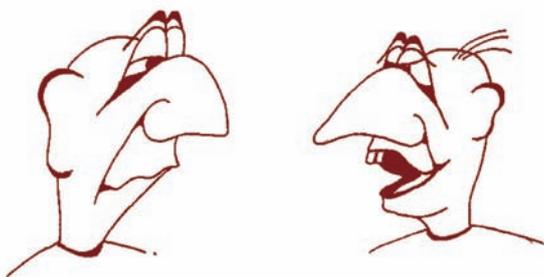
An ihren Worten sollt ihr sie erkennen

Die Zehn Gebote des Mediators. Du, der du es auf dich genommen hast, Frieden zu stiften zwischen den Menschen, höre die Botschaft und folge ihr, auf dass dir Erfolg beschieden sei:

1. Du sollst deinen Medianden zuhören.
2. Du sollst nicht einschlafen während deiner Verfahren.
3. Du sollst nicht deine eigenen Probleme auf deine Medianden verlagern.
4. Du sollst nicht konkurrieren mit den Schiedsämtern und Gütestellen, sondern selbst an ihre Stelle treten.
5. Du sollst nicht begehren deines Nächsten Medianden, sie sollen freiwillig zu dir kommen.
6. Du sollst eine ordentliche Rechnung schreiben und auch nicht vergessen die Mehrwertsteuer.
7. Du sollst durch die Welt gehen und von deinen guten Taten berichten. Dafür sollst du nutzen die Zeitungen, die Zeitschriften, den Rundfunk und die Fachkongresse.
8. Du sollst eine gute Haftpflichtversicherung abschließen.
9. Du sollst aus den Fehlern anderer lernen.
10. Du sollst auch die Gesetze achten.

Werden über eine Berufsgruppe Witze gemacht, gehört sie zu denen, die öfter in Anspruch genommen werden, die mit besonderen Schwächen behaftet sind oder deren Wechselwirkung mit der Kundschaft gern zu Verwicklungen führt. Daher ist eine Untersuchung der wenigen bisher bekannten Mediatorenwitze angebracht. Ein Witz enthält mindestens eine unerwartete Wendung, viele Witze bauen auf Konflikten auf oder spielen mit Tabus.

Auf einem Mediationskongress stehen zwei Familienmediatoren vor der klemmenden Toilettentür und diskutieren, ob man besser eine andere Toilette, den Hausmeister oder ein Werkzeug suchen sollte. An ihnen vorbei drängt sich ein Anwaltsmediator, gibt der Tür einen Tritt – sie fliegt auf. Sagt der eine Familienmediator zum anderen Familienmediator: „Na, aber mit Gewalt ...!“



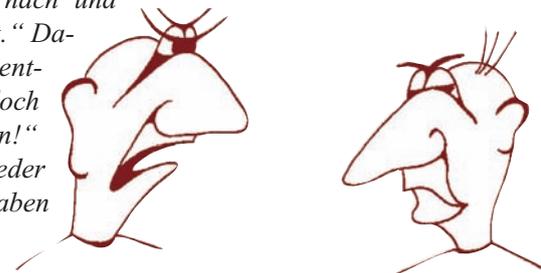
In der Mediation gilt die Leitlinie des Perspektivischen Denkens (*Future Pace Guideline*): **Wenn du etwas Neues beginnst, überlege vorher, was du tust, (1.) wenn es gut geht, (2.) wenn es schief geht, und (3.) wenn keiner den Unterschied merkt.** Auch wenn alle Stricke reißen und die

ausgehandelte Vereinbarung in der Praxis wirklich nichts taugt, hat ein durchschnittlich begabter Mediator nichts zu befürchten. Mediation ist bekanntlich nur Hilfe zur Selbsthilfe und keine Beratung. Lässt sich ein regressfreudiger Ex-Mediand mit diesem Mantra nicht abwimmeln, werden die zehn **Standardausreden der Mediation** bemüht:

1. Es war ein untypischer Streitfall.
2. Die Rechtslage ließ keinen Gestaltungsspielraum.
3. Ich war nicht darauf vorbereitet, mit einer derartigen emotionalen Intensität umzugehen.
4. Die Medianden hatten versteckte Absichten, die sie nicht bereit waren zu offenbaren.
5. Der Vorschuss ist nicht rechtzeitig überwiesen worden.
6. Es gibt keine Misserfolge, alles kann immer noch als schlechtes Beispiel dienen.
7. Die Krise ist erst dann da, wenn man nicht mehr sagen kann: „Vergesst das Ganze.“
8. Wer weiß, wozu es gut ist.
9. Es bleibt ja immer noch der Rechtsweg.
10. Die Auslagen der Medianden werden ihnen auf das nächste Mediationsverfahren angerechnet.

Wie man in den Wald hineinruft ...

In der Verhandlung um einen Grundstücksstreit hört der Mediator den einen Medianden an. Zum Ende der Darstellung denkt er nach und sagt: „Sie haben Recht.“ Dann ist der andere Mediand an der Reihe. Als er fertig ist, denkt der Mediator wieder nach und sagt: „Sie haben Recht.“ Darauf beide Medianden entriestet. „Wir können doch nicht beide Recht haben!“ Der Mediator denkt wieder nach und sagt: „Sie haben Recht.“



Nicht nur Berufsanfänger spüren die Versuchung, Partei zu ergreifen oder die eigene Meinung einzubringen. Das geht erfahrungsgemäß schief. Gemeinsames Lachen ist trotz allem der beste Weg zum Rapport, und Humor ist ein wertvolles Mittel in der Mediation. Doch die Dosis macht das Gift. Beginnt der Mediator mit den Worten „Kommt ein Pferd in eine Bar ...“ oder hinterlässt er bei den Medianden den Eindruck, er würde nahe Verwandte für einen Kalauer in Zahlung geben, könnte jemand denken, dass alles nicht so ernst gemeint sei.

Einen Teil der Witze haben wir uns als Berufsgruppe selbst zuzuschreiben. Die Methodik ist ein dankbarer Aufhänger, wenn sie dogmatisch betrieben wird. Besonders heikel ist das Spiegeln – nicht zu verwechseln mit Nachmachen oder Mitleiden ...

Der Mediand klagt: „Dieser Streit geht jetzt schon ein Jahr. Ich halte das nicht mehr aus.“

Der Mediator spiegelt: „Ich verstehe. Die lange Dauer der Auseinandersetzung zehrt an Ihren Kräften.“

Der Mediand setzt fort: „Es macht mich völlig fertig. Ich kann nicht mehr.“

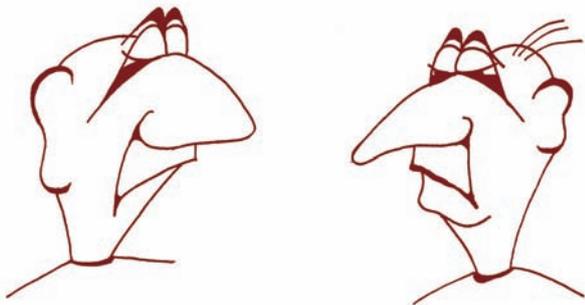
Der Mediator spiegelt: „Aha, Sie fühlen sich stark belastet und kommen aus eigener Kraft nicht weiter.“

Der Mediand steigert sich noch: „Wenn Sie nicht dafür sorgen, dass Ruhe herrscht, bringe ich mich um.“

Der Mediator spiegelt: „Sie wären also bereit, Ihrem Leben ein Ende zu setzen, wenn es nicht weitergeht.“

Der Mediand springt auf, läuft zum Fenster und stürzt sich hinaus.

Der Mediator spiegelt: „Uuuuuuuuuunnnnd plumps!“



Ähnlich farbenfroh sind die Fragetechniken – es müssen ja nicht gleich die berühmtesten zirkulären Fragen sein („Was, glauben Sie, würde Ihr Chef von jemandem denken, der ihm so begegnen würde, wie Sie es gern sehen würden, wenn Sie der Chef wären?“)

Mediator zum Medianden: „Warum antworten Sie auf jede Frage mit einer Gegenfrage?“

Mediand zum Mediator: „Warum soll ich nicht auf jede Frage mit einer Gegenfrage antworten?“ (Variante 1) – „Ach, mache ich das?“ (Variante 2) – „Und was stört Sie daran?“ (Variante 3)

Humor ist nicht erlernbar und wirkt nur positiv, wenn er verstanden wird, das wiederum hat mit Intelligenz zu tun. Humor ist auch eine Frage des Weltbildes und der Fähigkeit, über sich selbst zu lachen. Er hilft, wenn er Erkenntnisse oder andere Perspektiven bringt – raus aus dem Realitätstunnel, weg von der Betriebsblindheit. Abzuraten ist von dem Versuch, mit betont „witzigen“ Medianden um die Wette zu kalauern, die sich berufen fühlen, Äußerungen zu kommentieren (*Der Scheck galt mit Hingabe als eingelöst. – Ich löse meine Schecks immer mit Hingabe ein.*) Und wer zuletzt lacht, hat entweder die Pointe nicht früher verstanden. Oder ihm ist eingefallen, wie er aus der Sache herauskommt ...

Sag's mit Worten!

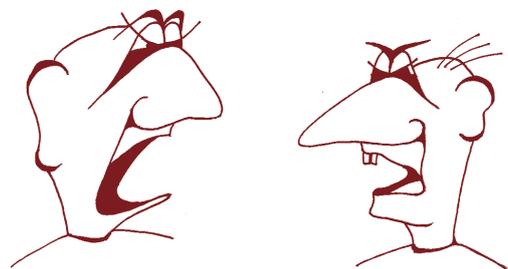
Ein Mediand seufzt. Der andere Mediand springt auf: „Genau diese negative Haltung hat uns erst soweit gebracht!“

Ein weiterer Teil der Witze ist der Streithammeligkeit der Durchschnittsdeutschen geschuldet. Das ist der offensichtlich erbliche Trieb, der unserer Berufsgruppe Arbeit für Jahrzehnte beschert und auch die nächsten Justizreformen stur wegpuffern wird. Das Tagesgeschäft liefert ausreichend Vorlagen, besonders in der Wirtschaftsmediation.

Angriff eines Medianden: *„Sie sind doch gar nicht fähig, am Wirtschaftsleben teilzunehmen!“* **Antworten des anderen Medianden:** *„Mag sein, aber Ihr Beispiel gibt mir Hoffnung.“ – „Das sagen gerade Sie.“ – „Können Sie das beurteilen?“ – „Offensichtlich doch, denn bisher habe ich ja Leute wie Sie ganz gut verkräftet.“ – „Wenn es danach geht, müssten Sie schon längst Sozialhilfe beziehen.“*

Angriff eines Medianden: *„Sie wollen mich fertig machen, aber das wird Ihnen nicht gelingen. Ich mache Sie fertig!“* **Antworten des anderen Medianden:** *„Ich bin jedes Mal fertig, wenn ich mit Ihnen zu tun hatte.“ – „Leiden Sie schon länger unter Verfolgungswahn?“ – „Dann nehmen Sie sich das nächste Mal einen richtigen Anwalt.“ – „Es wäre schön, wenn wir mal fertig werden würden.“ – „Können Sie sich auch wie ein Erwachsener benehmen?“*

Angriff eines Medianden: *„Sie wollen mich mit unseriösen Mitteln aus dem Markt drängen!“* **Antworten des anderen Medianden:** *„Wie kommen Sie denn auf das schmale Brett?“ – „Meinen Sie, das ist die Mühe wert?“ – „Welcher Markt soll denn das sein?“ – „Sie irren, dazu reichen seriöse Mittel vollkommen aus.“ – „Ihnen ist nicht klar, dass Sie in keinem Markt mehr tätig sind.“*



Dabei muss der Mediator in jedem Fall alle Medianden mit ihren Wünschen und Bedürfnissen ernst nehmen und unterstützen. Auch wenn er lieber in den Teppichboden beißen würde.

Ein Mediand zum Mediator: „Er nennt sich einen ehrlichen Menschen. Dabei schuldet er mir seit sechs Monaten 3.000 Euro und zahlt einfach nicht.“

Der andere Mediand: „Ich bin ein ehrlicher Mensch. Aber ich kann auch diesen Monat nichts zahlen.“

„Das haben Sie mir letzten Monat schon gesagt.“

„Ja, ich war eben ehrlich – und ich habe sogar Wort gehalten.“

„Wann können Sie denn zahlen, Sie Witzbold?“

„Es wäre auch nicht ehrlich, jetzt den Hellseher zu spielen.“

Dabei mangelt es nicht immer am guten Willen, sondern einfach nur an der Phantasie, sich das nunmehr friedliche Miteinander im Alltag vorzustellen.

In einem Mediationsverfahren über ausstehende Zahlungen zwischen zwei Kleinunternehmern wird vereinbart, dass der Schuldner dem Gläubiger ein Jahr lang monatlich 1.000 Euro zahlt, womit Schuld und Zins abgegolten sind. Der Gläubiger schaut noch skeptisch: „Pleite sind Sie schon. Bei Ihrem Glück sterben Sie nächste Woche.“

Auch kreative Lösungsansätze sind in der Mediation immer willkommen.

Im Schiedsverfahren um die Ohrfeige, die ein Mann seinem Nachbarn gegeben hat, werden eine Entschuldigung und eine Ausgleichszahlung von 50 Euro vereinbart. Der Mann entschuldigt sich tatsächlich sofort bei dem Nachbarn und zückt die Brieftasche, findet aber nur einen Hunderter. Keiner kann wechseln. Da legt er dem Nachbarn den Hunderter hin, gibt ihm noch eine Ohrfeige und sagt: „Stimmt so.“

Ende gut, alles gut?

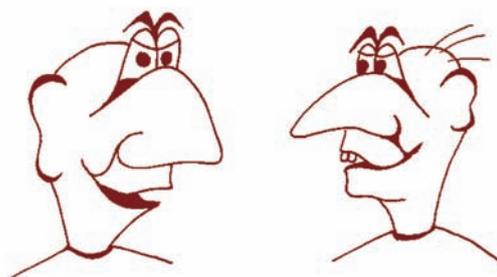
Ergebnis einer dreistündigen Verhandlung zwischen Unternehmern um einen ausstehenden Betrag von 20.000 Euro: Zahlt der Schuldner noch innerhalb des laufenden Quartals, erhält er einen Nachlass von 10%. Zahlt er innerhalb eines Monats, werden ihm 25% erlassen, innerhalb von zwei Wochen 50%, innerhalb einer Woche 75%. Und wenn er das Geld heute noch anweist, braucht er gar nichts zu zahlen.

Selbst wenn die Medianden miteinander eine Lösung gefunden haben, ist danach nicht notwendigerweise Ruhe. Entweder stellt sich heraus, dass man noch etwas (jemanden?) vergessen hat oder die Lösung nicht rechtskonform ist. Oder dem Mediator geht die Sache nicht weit genug.

Unterzeichnung der Vereinbarung. Der Mediator wird von den Medianden gebeten, auch zu unterschreiben. Er macht sein Zeichen ganz unten am Rand des Blattes, weit weg von den Unterschriften der Medianden. Diese fragen verwun-

dert nach dem Grund. Darauf der Mediator: „Man soll uns nicht zusammen sehen, das schadet meinem Ruf.“

Die Suche nach Kompromissen in der Mediation ist gewiss nicht einfach (Können soll man schon müssen. Aber wollen muss man auch dürfen.) Dabei gibt es immer mehrere Optionen (Der Wurm soll dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.) Und bekanntlich stirbt die Hoffnung zuletzt. Auch die auf eine nachhaltige Lösung.



Zum Ende der Verhandlung reicht ein Mediand dem anderen versöhnlich die Hand und sagt: „Ich wünsche Ihnen alles, was Sie mir auch wünschen.“ Darauf der andere: „Fangen Sie schon wieder an?“

„Wenn dein Pferd stirbt, musst du aus dem Sattel steigen“ – ein altes indianisches Sprichwort, dessen Auslegung wohl schon damals umstritten war. Heute würde man mit Mediation ein Spektrum ganzheitlicher und nachhaltiger Ansätze erarbeiten:

1. Wir etablieren ein Qualitätsgremium, um den Zustand des Pferdes zu analysieren.
2. Wir vergleichen in einer Fallstudie den Zustand mehrerer toter Pferde.
3. Wir wechseln den Reiter aus und beschaffen eine neue Peitsche.
4. Wir entwickeln eine Konzeption, um den Zustand des Pferdes zu optimieren.
5. Wir verbessern die Ernährung des Pferdes.
6. Wir initiieren eine Kampagne zum Thema „Das Pferd ist tot.“
7. Wir hinterfragen in der Supervision die guten Absichten hinter dem Tod des Pferdes.
8. Wir senken die Leistungsstandards für Pferde.
9. Wir entwickeln ein Pflichtenheft zur Integration toter Pferde in die betrieblichen Abläufe.
10. Wir beantragen Fördermittel zum Schutz gefährdeter Minderheiten.
11. Wir versuchen, den Satz „Das Pferd ist tot.“ positiv umzuformulieren: „Andere Pferde sind noch viel toter.“
12. Wir beauftragen externe Spezialisten für das Reiten toter Pferde.

13. Wir schirren mehrere tote Pferde zusammen, um Synergieeffekte zu nutzen.

14. Wir gliedern das tote Pferd als selbständigen Betriebs- teil aus, um steuerwirksame Verlustabschreibungen zu real- lisieren.

15. Wir stellen öffentlich klar, dass tote Pferde dem Unter- nehmensziel entsprechen.

Die Welt dreht sich weiter

Mediator zum Medianden: „Das ist doch eine gute Verein- barung. Da kann man nicht klagen.“ – Mediand zum Me- diator: „Nein, klagen werden schon die Gläubiger.“

Wie schlimm wir uns auch missverstehen – Mediation ist ein gute Sache. Und sie profitiert von der bunten Mischung der Ausgangsberufe. Die Perspektive der Medianden wird dadurch enorm bereichert. Wenn nur der Rapport steht.

Ein Mediand verliert die Geduld: „Wenn wir nicht umge- hend zu einer Lösung kommen, gehe ich. Soviel Sturheit und Ignoranz ist doch nicht zu fassen!“ Es antworten ...

... der Linguist: „Das können Sie sicher noch anders for- mulieren. Wir wollen doch nicht, dass uns der Satzbau auf Abwege führt.“

... der Psychotherapeut: „Was hätte wohl Ihr Vater gesagt, wenn Ihre Mutter so mit ihm geredet hätte?“

... der NLP-Mediator: „Woran würden Sie denn merken, dass Sie eine für Sie akzeptable Lösung gefunden hätten?“

... der Rechtsanwalt: „Ihnen ist klar, dass das Prozessrisi- ko in diesem Fall kaum kalkulierbar ist. Da Sie den Kosten- vorschuss geleistet haben, können Sie auch bis zum Ende bleiben.“

... der Sozialpädagoge: „Ich würde Ihnen ja gern helfen, aber Sie wissen, das ich das in meiner Rolle nicht darf. Trotzdem ist es gut, dass wir darüber sprechen können.“

... der Psychoanalytiker: „Was macht das jetzt mit Ihnen?“

... der Gesprächstherapeut: „Ich fühle, Ihnen gefällt der bisherige Verlauf nicht.“

... der provokative Therapeut: „Ja, das passt zu Ihnen. Erst stundenlang herumörgeln und dann klammheimlich ver- schwinden. Gehen Sie nur, wir kommen auch ohne Sie aus.“

... der Betriebswirt: „Welche Parameter könnten Ihrer Mei- nung nach optimiert werden, und haben Sie bereits die Res- sourcen, die dazu nötig sind?“

... der Systemtheoretiker: „Welche Wechselwirkungen mit Ihrem sozialen Umfeld wären von einem Verlassen dieser Konstellation betroffen, und wie können Sie das internali- sieren?“

... der Psychiater: „Waren Sie schon einmal wegen Ihrer Aggressionen in Behandlung?“

... der Coach: „Sie werden keine Lösung finden, wenn Sie nicht dazu beitragen. Lesen Sie mein Buch, das hat bereits vielen Menschen geholfen. Handeln Sie – jetzt!“

... der Philosoph: „Welchen Sinn könnte es habe, gerade jetzt zu gehen?“

... der Esoteriker: „Wenn dies Ihr Weg ist, werden Sie ihn auch gehen.“

... der Pädagoge: „Wären Sie zu Beginn aufmerksamer gewesen, hätte es nicht so weit kommen müssen.“

... der Verhaltenstherapeut: „Das war schon sehr gut. Und jetzt setzen Sie sich da drüben hin und achten Sie auf die Reaktionen Ihrer Umwelt.“

... der Gestalttherapeut: „Verstärken Sie das Gefühl, das Sie vorantreibt. Lassen Sie es einfach zu.“

... der Hypnotherapeut: „... und während Sie sich wieder auf den Stuhl setzen, spüren Sie, wie Sie sich entspannen und bereit sind, mit uns zu sprechen.“

... der Heilpraktiker: „Sie wissen, es muss erst schlimmer werden, ehe es besser wird. Das ist der natürliche Weg der Entwicklung.“

... der Psychodramatiker: „Können wir diese Szene noch einmal darstellen? Wer gehört alles dazu?“

... der Bioenergetiker: „Sie spüren es, wenn die richtige Zeit gekommen ist. Heben Sie mal den rechten Fuß und atmen Sie aus.“

... der Moderator: „Wir sammeln zu dieser Anregung zunächst Ideen auf den roten und den blauen Kärtchen. Im nächsten Schritt werden wir diese ordnen und dabei schrittweise zu einer neuen Struktur kommen.“

... der Unternehmensberater: „Glauben Sie wirklich, das diese Strategie Sie der Lösung näher bringt? Wir sollten zunächst das bisher Erreichte bilanzieren und dann ent- scheiden.“

... der Manager: „Bleiben Sie hier und denken Sie nach – wir müssen den Wettbewerbern zuvorkommen. Wer von denen hat bereits ähnliche Probleme lösen können?“

... der Politiker: „Ehe wir uns dieser Sachlage zuwenden, lassen Sie uns kurz einmal veranschaulichen, dass die Prob- lematik weitaus differenzierter ist als bisher angenommen. Selbst unter Einbeziehung der neuesten Prognosen ist nicht abzusehen, ob ein solches Handeln nicht doch im Gesamt- zusammenhang betrachtet zu einer verstärkenden Wirkung führt, die ...“

Abbildungen: Mario H. Kraus 2005



Mario H. Kraus aus Berlin, Fachge- biete Wirtschafts-, Arbeits-, Nachbar- schaftsmediation, ist Mediator für das zweitgrößte Wohnungsunternehmen Berlins, Lehrbeauftragter für Mediation an der Universität Rostock und Autor von „Mediation – wie geht denn das?“ (Junfermann Paderborn 2005). Er nimmt seine Arbeit maßvoll ernst.
www.mediation-kraus.de



Mitarbeiter zu Höchstleistungen führen

Chefsache NLP

von Christina Grubendorfer

Eine Frage scheint das Topmanagement von Unternehmen mehr als je zuvor zu beschäftigen: Wie muss Führung aussehen, um aus dem einzelnen Mitarbeiter den optimalen Beitrag zum Unternehmensergebnis herauszuholen? Wie kann die individuelle Leistung gesteigert werden? Führungskräfte sind mehr und mehr gefordert, diesem Anspruch nach „Individual Performance Management“ gerecht zu werden und ihre Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu führen.

Performance Management umfasst alle Prozesse, Strukturen und Programme, die in Unternehmen implementiert werden, um die individuelle Leistung von Mitarbeitern zu erhöhen. Dazu gehören Beurteilungs- und Zielvereinbarungssysteme, aber auch Trainings, Coachings und Wettbewerbe, um nur einige Beispiele zu nennen. Es gibt theoretisch viele Hebel, an denen Führungskräfte ansetzen können, um die Leistung ihrer Mitarbeiter zu steigern, aber welche sind die richtigen?



Abbildung 1: Performance Driver – Faktoren zur Steigerung der individuellen Leistung

In einer Studie des Corporate Leadership Council (CLC) „Building the High Performance Workforce“ wurden Managementstrategien zur Leistungssteigerung untersucht. Dabei wurden 20.000 Führungskräfte in weltweit 34 Unternehmen danach befragt, welche von 106 Faktoren am stärksten auf die Verbesserung der individuellen Mitarbeiterleistung wirken.

Die Studie konnte die Top-Einflussgrößen auf Leistung identifizieren. An erster Stelle steht faires und genaues informelles Feedback und ist damit der stärkste „Performance Driver“. Danach folgen Risikobereitschaft, die Betonung von Leistungsstärken, transparente Leistungsanforderungen, gute interne Kommunikation und Kenntnis der Führungskräfte über die Leistung der Mitarbeiter.

Deutlich wurde dabei auch, dass die meisten Unternehmen ihre Strategien zur Leistungssteigerung überdenken müssen, da die effektivsten Leistungstreiber in den meisten Unternehmen unterrepräsentiert oder gar nicht vorhanden sind.

Die Studie bestätigt, dass Führungskräfte der wichtigste Ansatzpunkt sind, die gewünschte Leistungssteigerung im Unternehmen zu erreichen. Führungskräfte können die Leistung ihrer Mitarbeiter allein über regelmäßiges, faires und genaues informelles Feedback um bis zu 38% steigern. Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist also eine kritische Größe.

NLP als Qualifizierungsansatz

Um Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Leistung ihrer Mitarbeiter zu steigern, bietet das NLP wertvolle Ansätze. Grundfertigkeiten des NLP lassen sich in der Geschäftswelt unmittelbar anwenden und sind für Führungskräfte eine gute Ergänzung zu ihren Fachkompetenzen. Die Anwendung von NLP unterstützt und verbessert nachhaltig die zwischenmenschliche Kommunikation, die Gestaltung vertrauensvoller Beziehungen sowie das Formulieren von Zielen. Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, NLP-Modelle in die Seminarmodule unserer Führungskräfte-Entwicklungsprogramme aufzunehmen.

Die Modelle bieten konkreten Anwendungsnutzen für die Führungskräfte, die gefordert sind, die individuelle Leistung ihrer Teams bei gleich bleibenden oder geringer werdenden Ressourcen zu steigern.

Wie kann NLP die Führungskräfte unterstützen?

Wir möchten die wichtigsten Erkenntnisse der oben genannten Studie zum Thema Leistungssteigerung einigen NLP-Lernzielen gegenüberstellen.



Abbildung 2: Lernziele im NLP

Informelles Feedback

Studienergebnis: *Den größten Effekt auf die individuelle Leistung hat faires, zeitnahes und genaues Feedback. Das müssen nicht immer formale Gespräche sein, viel wichtiger ist das informelle Feedback.*

Die Grundlage für professionelles Feedback ist das Bewusstsein über die Subjektivität der Wahrnehmung, über die Individualität eines Menschen. Jeder Mensch hat seinen eigenen Stil, die Welt wahrzunehmen, auf sie zu reagieren und aus seiner Erfahrung zu lernen. NLP unterstützt dabei, sich auf die individuellen Eigenarten von Menschen einzustimmen. NLP untersucht, wie unsere Wahrnehmungsfiler, Gedanken, Gefühle und Handlungen zusammenwirken, um unsere ureigene subjektive Erfahrung zu kreieren. Es hilft zu verstehen, wie ein Mensch sich in seiner Umwelt bewegt und wie er sich die Welt erklärt. Weiterhin trennt NLP zwischen der Person als Ganzem und ihrem Verhalten. Wenn kritisches Feedback sich auf ein konkretes Verhalten in einer bestimmten Situation bezieht, kann der Feedbackempfänger besser damit umgehen.

Risikobereitschaft

Studienergebnis: *Führungskräfte sollten bereit sein, Risiken einzugehen, um ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich in neuen Bereichen zu bewähren.*

NLP vertritt einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang. Führungskräfte lernen durch NLP, an die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu glauben, vor allem daran, dass ihre Mitarbeiter alle Ressourcen in sich haben, um eine Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. In unseren Seminaren wird deutlich, dass es vielen Führungskräften noch schwer fällt, verantwortungsvolle Aufgaben zu delegieren, meistens weil sie denken, sie könnten es selbst besser. Mitarbeiter

reagieren auf dieses Misstrauen aber sehr sensibel. Es ist keine neue Erkenntnis, dass sich Erwartungen an Mitarbeiter oft bestätigt finden, weil die Erwartung über die Leistung die tatsächliche Leistung beeinflusst (Pygmalion-Effekt). Das bedeutet, dass Führungskräfte, die wenig von ihren Mitarbeitern erwarten, auch wenig Leistung gezeigt bekommen. Zum Glück ist es umgekehrt auch der Fall. Sollte doch einmal etwas schief gehen, so gibt es im NLP die Aufforderung, flexibel zu reagieren, nach dem Motto „Wenn etwas nicht funktioniert, tue etwas anderes“. Denn auch das Nichtfunktionieren einer bestimmten Vorgehensweise kann als wertvolle Information gesehen werden.

Betonung von Leistungsstärken

Studienergebnis: *Gerade in formalen Beurteilungsgesprächen sollten Leistungsstärken betont werden. Das Hervorheben von Leistungsschwächen ist ein Leistungskiller.*

Im NLP gibt es keine Probleme, sondern nur Entwicklungsmöglichkeiten. NLP vertritt den wertschätzenden Ansatz, dass es für jedes Verhalten einen Kontext gibt, in dem es nützlich sein kann. Ziel ist es, den Mitarbeiter zu unterstützen, zusätzlich zum bereits Gelernten, weitere Wahl- bzw. Verhaltensmöglichkeiten zu entwickeln. Das Vorgehen im NLP ist ziel- und lösungsorientiert anstatt ursachen- und problemorientiert. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass Führungskräfte froh darüber sind, wenn sie so eine neue Perspektive einnehmen können.

Transparenz von Leistungsanforderungen

Studienergebnis: *Mitarbeiter müssen wissen, an welchen Zielen sie gemessen werden. Das bedeutet, dass Führungskräfte ihren Mitarbeitern klar und deutlich sagen sollten, was sie von Ihnen erwarten.*

Die Vereinbarung von Zielen ist der beste Weg, Leistungserwartungen transparent zu machen. Doch Ziele zu vereinbaren ist gar nicht so einfach. Im NLP ist die Zielformulierung grundsätzlich der erste Schritt jeden Veränderungserfolgs. NLP bietet vielfältige Modelle, die dabei helfen, gemeinsam mit Mitarbeitern Ziele zu formulieren. Das NLP bietet z.B. sog. Wohlgeformtheitskriterien für Ziele an, z.B. soll das Ziel selbst erreichbar und positiv formuliert sein, einen möglichst kurzen Feedbackbogen enthalten und ökologisch sein, d.h. es muss sichergestellt sein, dass seine Erfüllung keine negativen Folgen haben wird.

Interne Kommunikation

Studienergebnis: *Offene Kommunikation wirkt leistungsfördernd. Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sollte ehrlich und wertschätzend sein.*

Es ist erstaunlich, wie viele Führungskräfte davon überzeugt sind, dass ihre Botschaften „natürlich“ verstanden



Dynamic Enneagramm and NLP Workshops with Thomas Condon

**Combining NLP and
Ericksonian Hypnosis
with the Enneagramm
Model of Personality Styles**

Intuition and NLP

Zurich, Switzerland / 10-12 March, 2006

Tel: Kurszentrum: 0041 (0)62 8231010

info@kurszentrum.ch / www.kurszentrum.ch

Ericksonian Hypnosis Retreat

Black Forest / 17-19 March, 2006

Tel: Think: 0049 76257636

info@think-seminars.com / www.think-seminars.com

The Dynamic Enneagramm

Amsterdam / 24-26 March, 2006

Tel: Personal Movement: 0031 (0)72 5813288

ceesdevoogd@freeler.nl / www.personalmovement.nl

Enneagramm Subtypes

Copenhagen / 29-30 March, 2006

Stress/Security Points and Wings

Copenhagen / 31 March-April 2, 2006

Tel: Essentia: 0045 29 724112

info@essentia.dk / www.essentia.dk

Ericksonsche Hypnose und das Enneagramm sind Thomas Condons Hauptgebieten. Die "MULTI-EVOCATION HYPNOTIC CDS", die er zusammen mit Carol Erickson (der ältesten Tochter Milton Ericksons) produzierte, gehören zu den besten auf diesem Gebiet. Jetzt anfordern! www.thechangeworks.com

werden. Sie sind überrascht, wenn sie merken, dass dem nicht so ist und sie in unseren Seminaren erfahren, dass Kommunikation vielmehr eine sportliche Herausforderung ist. Das NLP legt einen starken Fokus auf die Schulung der kommunikativen Fähigkeiten. Dazu gehören vor allem Fragetechniken, um die Landkarte des Gegenübers zu erforschen. Je besser Führungskräfte wissen, wie ihre Mitarbeiter gestrickt sind, desto besser können sie auf die individuellen Bedürfnisse eingehen. Anstatt negativ auf Missverständnisse zu reagieren, sollten sich Führungskräfte überlegen, wie sie verständlicher (adressatengerechter) kommunizieren können. Sobald klar ist, dass die Bedeutung der ausgesendeten Botschaft in der Reaktion des Mitarbeiters zu sehen ist, sind Führungskräfte bereit, Verantwortung für Ihre Kommunikation zu übernehmen.

Die Führungskraft kennt die Leistung der Mitarbeiter

Studienergebnis: *Um faires und genaues Feedback geben zu können, müssen Führungskräfte die Leistung ihrer Mitarbeiter gut kennen. Dazu ist es erforderlich, die Mitarbeiter zu beobachten und zu begleiten.*

NLP schult die Beobachtungsgabe. Das Verhalten von Mitarbeitern kann mit Hilfe von NLP besser eingeordnet, Leistung einfacher beurteilt werden. Eine sehr nützliche Einstellung bei der Leistungsbeobachtung ist, dass jedes Verhalten des Mitarbeiters durch eine positive Absicht motiviert ist. Führungskräfte müssen sich nicht mehr ärgern, wenn ein Mitarbeiter nicht gleich den Anforderungen entspricht, sondern können es spannend finden, welche Absichten ihre Mitarbeiter verfolgen und wie erfolgreich sie damit sind.

Fünf Schritte zum Führungserfolg – mit NLP leicht umgesetzt

Aus den oben geschilderten Erkenntnissen lässt sich ein Qualifizierungskonzept für Führungskräfte ableiten:

1. Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter kennen.

Was ist deren Modell der Welt? Welche Werte sind ihnen wichtig? Was treibt sie an? Welche Stärken und Entwicklungsfelder haben sie? Welche Talente schlummern in ihnen?

Wie geht das?

- Mitarbeiter beobachten
- Mitarbeitergespräche führen

2. Mitarbeiter müssen wissen, was von ihnen erwartet wird.

Nur so können sie sich effektiv einbringen. Das erfordert natürlich, dass Führungskräfte Leistungsanforderungen formulieren und regelmäßig kommunizieren müssen.

Wie geht das?

- Die Unternehmensziele festlegen
- Den Aufgabenbereich des Mitarbeiters definieren
- Den Soll-Zustand beschreiben
- Dem Mitarbeiter klar sagen, was man von ihm erwartet (Zielvereinbarungsgespräch)

3. Führungskräfte müssen wissen, was ihre Mitarbeiter leisten.

Welche Stärken und welche Entwicklungsfelder haben die Mitarbeiter? Um Mitarbeiter in ihrer Leistung zu unterstützen und um sie zu mehr Leistung zu führen, müssen Führungskräfte deren Leistung erst mal kennen.

Wie geht das?

- Mitarbeiter beobachten und begleiten, d.h. auch mal daneben setzen, hinhören, mitgehen usw.
- Anhand des definierten Soll-Zustandes einen regelmäßigen Soll-Ist-Abgleich machen

4. Der Mitarbeiter muss zu jeder Zeit wissen, wo er steht.

Führungskräfte können ihre Mitarbeiter dazu anhalten, sich selbst zu reflektieren. Viel wichtiger aber ist, dass sie ihnen Feedback geben. Feedback ist das wichtigste Führungsinstrument. Sobald Führungskräfte ein Verhalten beobachten, das besonders positiv oder verbesserungswürdig ist, sollten sie dem Mitarbeiter dazu ein Feedback geben (zeitnah, konkret und mit Bewertung)

Wie geht das?

- Feedback kann informell oder formell erfolgen
- Notizen zum beobachteten Verhalten machen, um Beispiele geben zu können
- Feedback-Geben: beobachtetes Verhalten beschreiben, subjektive Wirkung beschreiben, (Verbesserungs-) Wunsch äußern

5. Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter stärkenorientiert einsetzen.

Wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter kennen, die Mitarbeiter verstehen, was von ihnen erwartet wird und auch wissen, wo sie stehen, dann steht dem stärkenorientierten Einsatz der Mitarbeiter nichts mehr im Weg. Mitarbeiter sollten entlang ihrer Stärken entwickelt werden, denn was wir gut können, macht uns Spaß, und Spaß ist eine gute Voraussetzung für gute Leistung. Es bringt nicht viel, den Mitarbeiter dort einzusetzen, wo er die größte Schwäche hat, denn dadurch wird er höchstwahrscheinlich demotiviert.

Wie geht das?

- Dem Mitarbeiter eine neue und herausfordernde Aufgabe geben, die ihm Spaß macht und ihn dabei begleiten
- Die Entwicklung gemeinsam mit dem Mitarbeiter reflektieren

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung!



Christina Grubendorfer, Diplom-Wirtschaftspsychologin, ist angesehene Expertin im Bereich Managemententwicklung. Als Beraterin, Moderatorin, Trainerin und Coach begleitet sie nationale und internationale Unternehmen bei Veränderungs- und Entwicklungsprozessen.

www.grubendorfer.de

Über den Körper die Seele heilen



Gerda Boyesen, eine Leitfigur der modernen Psychotherapie, ist am 29. Dezember 2005 in London im Alter von 83 Jahren gestorben.

Die Psychotherapeutin Gerda Boyesen wurde 1922 in Bergen, Norwegen geboren. In den 1960er Jahren hat sie mit der „Biodynamik“ Grundlagen für eine neuartige körperbezogene Psychotherapie geschaffen. Neben schulbildenden Kollegen wie Carl Rogers, Karlfried Graf Dürckheim, Alexander Lowen, John Pierrakos, David Boadella, Horst Eberhard Richter, Fritz Perls, Ruth Cohn und Virginia Satir gehört die Norwegerin zu den anerkannten Leitfiguren der modernen Psychotherapie.

Die Biodynamische Psychotherapie gilt – je nach Ansatz und Perspektive – als Ergänzung, Weiterentwicklung oder auch als Alternative zu den klassisch psychotherapeutischen Schulen. Ihren Hintergrund bildeten die frühen Libidotheorien des Sigmund Freud, die Jungsche Tiefenpsychologie, die Reichsche Orgonomie und Vegetotherapie sowie die dynamische Physiotherapie nach Aadel Bülow-Hansen. Gerda Boyesen war davon überzeugt, dass die Seele ohne ihre körperliche Verwurzelung nicht angemessen verstanden werden kann. In ihrer Arbeit vertraute sie ganz auf die Selbstheilungskräfte des Menschen.

Die Biodynamische Psychotherapie ist ein wissenschaftlich anerkanntes, nicht provozierendes, tiefenpsychologisch ausgerichtetes Verfahren. Die Therapie ermöglicht über spezielle Massagetechniken einen Zugang zu tieferen, zum Teil verschütteten Schichten der Persönlichkeit.

Verletzungen und Blockaden etwa aus der vorsprachlichen Entwicklungszeit können sanft und „schmerzfrei“ abgearbeitet werden. Ziel ist es, den organischen Kreislauf wieder in Gang zu setzen. Der Patient soll wieder in Kontakt zu sei-

nem Körper kommen und im Fluss seiner Lebensenergien das Gefühl von Glück und Lebensfreude erleben können.

Eine ihrer wichtigsten Entdeckungen ist der Zusammenhang zwischen körperlichen Berührungen durch Massagen, der Auflösung von Blockaden sowie der Darmperistaltik. Diesen nennt sie „Psychoperistaltik“, die sich in charakteristischen Darmgeräuschen kundtut. Die Psychoperistaltik soll in der Lage sein, unverarbeitete Konflikte und Verdrängungen buchstäblich zu verdauen. Gezielt ausgelöst, soll sie erlauben, psychische Störungen zum Schmelzen und zu einem „Happy-End“ zu bringen. Im Unterschied zu allen anderen von Wilhelm Reich beeinflussten Körpertherapien wie der Bioenergetik nach Alexander Lowen, besteht Gerda Boyesen auf der unbedingten Sanftheit und Schmerzfreiheit ihrer Methode.

Im Laufe der letzten 30 Jahre entwickelte sie gemeinsam mit ihren Töchtern Ebba, Mona Lisa und ihrem Sohn Paul unter dem Namen „Biodynamik“ ein breites Spektrum differenzierter Theorien und Behandlungsmethoden. Gerda Boyesen war über viele Jahre ein gefeierter Star und eine engagierte Lehrerin der psychotherapeutischen Bewegung. Sie hielt Seminare und Workshops in beinahe allen Ländern der Erde. Der Mittelpunkt ihrer Arbeit war über viele Jahre in London.

Gerda Boyesen gilt als einfühlsame Therapeutin und engagierte Forscherin, die selbst im hohen Alter nicht müde wurde, die Erfahrungen ihrer Praxis zur Weiterentwicklung ihrer Methoden zu nutzen. Noch 2004 hat sie in London das „Gerda Boyesen International Institut“ gegründet, das die Richtlinien ihre Methoden festlegt und Ausbildungen anbietet.

In Deutschland arbeiten über 400 Therapeuten nach den Methoden der Biodynamik. Ein Großteil ist in der GBP Gesellschaft für Biodynamische Psychologie/Körperpsychotherapeuten e.V. organisiert.

Dr. Jörg Bockow

Change Your SchweineHund!



von Susann Pásztor

Jemandem wie mir sollte man eigentlich keine Übungskarteien vor die Nase stellen. Ich besitze keine Kartekästen und habe nie welche besessen. Wenn ich lese, dann lese ich in Büchern. Wenn ich lerne oder übe, bemale ich Buchseiten und kritzle Zettel voll, die ich meistens nicht wiederfinde, weswegen ich auch zu handlichen A5-Kritzelblöcken übergegangen bin. Man kann sie überallhin mitnehmen und dort liegenlassen, deshalb sind mindestens zwei Dutzend davon bei mir im Umlauf. Einer dieser Blö-

cke liegt jetzt auf meinen Knien, und vor mir auf dem Tisch stehen, frisch ausgepackt, zwei Kisten aus dem Hause Junfermann, die mich förmlich anschreien: *Mach mich auf! Sei mein Freund! Lern mit mir!* Schön anzusehen sind sie beide – königsblau die eine, türkisfarben die andere –, und wenn sie halten, was sie versprechen, werde ich irgendwann mein Coaching-Können bis zur Meisterschaft entwickelt haben und Präsentationen und freie Reden vor bis zu 2.000 Menschen halten können.



Martina Schmidt-Tanger & Thies Stahl:
Change Talk.
Coaching-Können bis zur Meisterschaft.
Junfermann 2005

Nummer eins: Change Talk

Nach welchen Kriterien lassen sich solche Kisten eigentlich beurteilen, zumal Lerntransfer und Nachhaltigkeit für Rezensenten schwer überprüfbar und wenn, dann wohl nur bei Langzeitanwendung zu ermitteln wären? Am neutralsten erscheint mir zunächst die Handhabung, und da bekommt *Change Talk* als erstes einen Minuspunkt: Beim Abheben des Deckels fällt mir der Kasten entgegen und die Karten heraus, und das bei sieben von zehn Versuchen. Vielleicht ist das ja sogar gewollt, weil man beim Wiedereinsortieren gleich einen Eindruck von Inhalt und Aufbau bekommt (und außerdem dankbar feststellt, dass die Karten durchnummeriert sind). Andererseits: Wer wirklich mit dieser Kartei arbeiten will, wird spätestens nach besagten zehn Versuchen wissen, wie er die Schwerkraft überlisten

und die sage und schreibe 150 großformatigen Karteikarten in ihrer Box so aufstellen kann, dass die Bedienbarkeit gewährleistet ist.

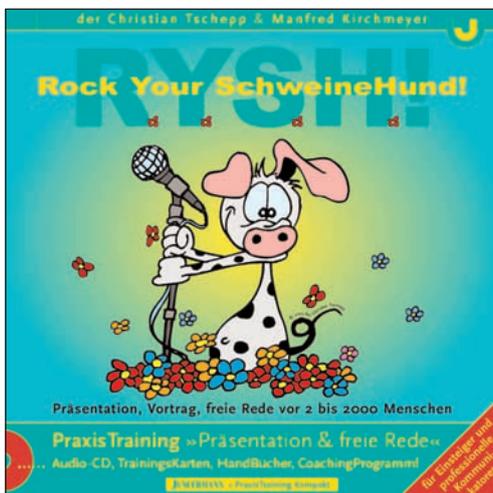
Nach zwei Stunden des Blätterns und Kartenlesens sind meine haptischen Einwände zu einer banalen Nebensächlichkeit geschrumpft. Stattdessen erfüllt mich eine Art Ehrfurcht angesichts dessen, was Martina Schmidt-Tanger und Thies Stahl an Coaching-Know-how zusammengetragen haben. Die Kartei gliedert sich in die acht Bereiche *Grundlagen – Basisfähigkeiten – Fragetechniken – Emotionale Relevanz – Change Talk – Advanced – Methoden und Formate – Theoretisches* und lässt sich auf vielfältige Weise benutzen: Notorische Einzelkämpfer können die

einzelnen Bereiche systematisch für sich bearbeiten, Übungsgruppenfans werden ihre Freude an den zahlreichen Übungsbeispielen haben, die meistens auf der Rückseite der Karteikarten zu finden sind. Sprunghafte Menschen wie ich sowie Liebhaber von Überraschungen können sehenden oder geschlossenen Auges irgendeine oder ein kleines Set von Karten auswählen und anhand der Querverweise verwandte Themen aufspüren, was sich zu einer inspirierenden Schnitzeljagd durch die Themenvielfalt und Komplexität der Coachingwelt entwickeln kann.

Ich habe selbst vor einigen Jahren eine Ausbildung zum Coach absolviert. Mein Trainer war ein charismatisches Genie, aber leider hatte er mit Methodik nichts am Hut. Hätte ich damals diese Kartei gehabt, wäre vielleicht doch noch was aus mir geworden. Behaupte ich mal und vergeblich die allerhöchste Punktzahl minus eins für diese Superkiste, was nichts geringeres heißt als: ein Muss für jeden Coach, der sein Handwerk verfeinern und vervollkommen will. Ganz gleich, wie oft das Ding umfällt.

Nummer zwei: RYSH!

Fast schon eine Bekehrte, öffne ich die nächste Kiste mit gebührender Vorsicht, aber großen Erwartungen. Erste Überraschung: Sie wankt nicht einmal. Zweite Überraschung: Es ist gar keine Karteikiste. Drei Büchlein, ein Arbeitsblock, und, na also doch, ein Trainingskartenset – und alles so bunt und ebenso quadratisch wie die Hülle der beiliegenden CD, die das Programm komplett macht.



Der Christian Tschepp & Manfred Kirchmeyer:
Rock Your SchweineHund!
Praxistraining Präsentation & freie Rede.
Junfermann 2005

RYSH! – das hört sich an wie die ultimative Aufforderung, auf die nächste Bühne zu springen, und genau darum geht es den Autoren Christian Tschepp und Manfred Kirchmeyer auch. Hinter dem Akronym verbergen sich die nicht minder motivierenden Worte *Rock Your SchweineHund!*, und dahinter wiederum verbirgt sich, yeah, ein bis ins aller-allerletzte Detail liebevoll konzipiertes und gestaltetes Trainingsprogramm für Präsentation und freie Rede – zum Selbststudium oder für den Einsatz in Unterricht und Seminaren.

Gemessen an dem, was sich zwischen den Buchdeckeln befindet, hören sich die Titel der drei Begleithefte vergleichsweise neutral an und verheißen eben nicht nur Spaß, sondern handfeste Informationen: *Basiswissen Kommunikation & Interaktives Coaching* lautet der Titel des ersten Handbuchs, *Praxis Training auf verbaler, para- und nonverbaler Ebene* heißt das zweite, das dritte: *Methoden und Strategien für die Bühne*. Die CD trägt zu meinem größten Entzücken den wunderbaren Namen *Audio!* Und was genau ist jetzt das Besondere an dieser Kiste? Vielleicht kommen wir ja so der Sache näher: Man stelle sich vor, was dabei herauskommt, wenn man einen Songwriter, Komponisten und Musikproduzenten (Kirchmeyer) mit einem Schauspieler, Kommunikationstrainer, Illustrator, Schreiber und Rockmusiker (Tschepp) im Kinderzimmer einsperrt und sagt, Jungs, ihr kommt hier erst wieder raus, wenn in diese Kiste keine einzige Weisheit, kein Werkzeug, keine Zeichnung, kein Witz, keine Geschichte, keine Methode, kein Geistesblitz, kein Farblecks und kein einziger Ton mehr reinpasst.

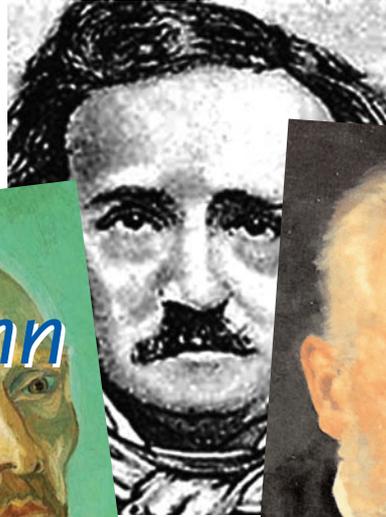
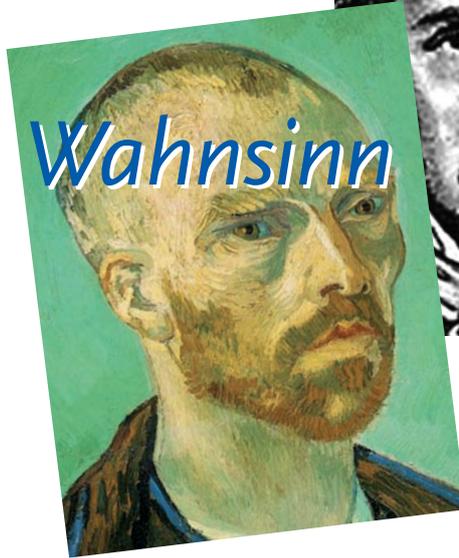
A propos Ton: Die CD ist nicht etwa nettes Beiwerk, sondern ein klingender Leckerbissen, aufs allerfeinste eingespielt und abgemischt. Das wird allerdings keinen überraschen, der wie ich schon einmal das Vergnügen hatte, die beiden Herren live bei der Arbeit zu erleben.

Fazit:

Zwei neue Kisten, und schon stelle ich mich fähnchenschwenkend in die Fankurve? Moment. Erstens weiß ich, nach der Beliebtheit all der Milton!-, Konflikt- und Metaphernkisten zu urteilen, dass ich mit meinen persönlichen Karteivorbehalten wohl ein sonderbarer Einzelfall bin. Zweitens bin ich ein lernfähiger sonderbarer Einzelfall. Drittens kann ich auch einen guten Weißwein empfehlen, wenn ich mehr auf Rotwein stehe. Und viertens hoffe ich, dass mir in diesem Gedränge hier in der Fankurve nicht mein Kritzelblock verlorengeht. Wär doch schade.

Genie und Wahnsinn

von Arvid Leyh



Depression, Schizophrenie und Autismus – Worte wie diese machen uns eine Gänsehaut an den Fußsohlen, gehen doch zwei von drei auf ernsthafte Schädigungen des Gehirns zurück. Doch nicht immer bedeuten diese Schädigungen ausschließlich Schaden für die Betroffenen. Und manchmal entspringen ihnen echte Bereicherungen für Wissenschaft und Kultur. Was auf eine Art nicht fair ist.

Einige Beispiele für die enge Verwandtschaft von psychischer Störung und extremer Kreativität sind Tschaikowsky, van Gogh, Edgar Allan Poe und John Nash. Sie sind bei weitem keine Einzelfälle, im Gegenteil: Heute wissen wir, dass beispielsweise unter den Schriftstellern die Dichter hochgradig bedroht sind – im Vergleich zum Normalbürger von einer 20 mal höheren Wahrscheinlichkeit auf Depression und 18 mal mehr von Suizid.

Die Menschheitsgeschichte wäre ärmer ohne diese geplagten Genies, wie *Robert Jourdain* in seinem Buch *Das wohltemperierte Gehirn* an musikalischen Beispiele zeigt: Mozart war hochempfindlich auf laute Musik, Mendelssohn weinte oft bei der Arbeit. Tschaikowsky hatte als Kind Angst vor der Musik in seinem Kopf, während Bach bei falsch gestimmten Instrumenten ausflippen konnte, Händel schon mal die Pauke von der Bühne fegte, Mahler seine Musiker übel beschimpfte und Beethoven einem Kellner schlechtes Essen ins Gesicht warf. Auch jenseits der Musik gibt es Betroffene – die Experten sehen hier beispielsweise die beiden wichtigsten Physiker Isaac Newton und Albert Einstein. Auch die eine oder andere Religion baut auf Epilepsie.

Kreativität, so scheint es, verlangt von einigen Menschen einen hohen Preis. Oder ist es vielleicht umgekehrt? Denn wenn Areale ausfallen, sucht das Gehirn nach einer Gegenstrategie, und andere Bereiche schieben sich nach vorn.

Was manchmal zur Entwicklung ganz neuer Fähigkeiten mit beeindruckenden Ergebnissen führt. Extremformen sind die Savants: Hier vermuten die Wissenschaftler, dass die rechte Hemisphäre nur deshalb sechsstellige Primzahlen oder Wochentage vor 2000 Jahren sehen kann, weil die linke Hemisphäre so wenig aktiv ist. Was Gesunden wie ein Wunder erscheint, mag der neuronale Versuch einer Kompensation sein.

Deutlich alltäglicher ist Diagnose des schizophrenen Schubs – jeder Hundertste hat im Lauf seines Lebens mindestens ein entsprechendes Erlebnis. Ursächlich verdächtig ist eine Kombinationen aus biologischen, sozialen und psychologischen Faktoren, wobei die Zwillingsforschung einen deutlichen genetischen Aspekt ergab.

Das Krankheitsbild hat nicht mehr viel mit Napoleon zu tun, Menschen mit schizophrener Persönlichkeitsstörung fallen eher durch Misstrauen, Unnahbarkeit, Distanziertheit, weitgehende Humorlosigkeit und eine manchmal gewagte Kleidung auf. Sozial sind Schizophrene schwer zu integrieren, denn für ein funktionierendes Gesellschaftsleben ist eine der wichtigsten Fähigkeiten die, die Gefühlslage anderer Menschen einzuschätzen. Genau das fällt den Betroffenen sehr schwer, was möglicherweise an ihrem Unvermögen liegt, die Aufmerksamkeit auf den Gesichtszügen des Gegenübers zu halten. Zudem nehmen sie Gesichter selten als ganzes wahr, und das sorgte in einem Aufmerksamkeitstest des Psychologen *Dennis Combs* dafür, dass nicht einmal die Hälfte aller Emotionen richtig erkannt wurde; die gesunde Vergleichsgruppe machte dagegen kaum Fehler.

Doch die wahren Probleme liegen im Inneren: Nicht nur die Gesichtswahrnehmung scheint gestört, die gesamte visuelle Wahrnehmung steht auf wackligen Füßen. So ver-

rechnet das gesunde Gehirn die Eigenbewegungen von Kopf und Körper, doch Schizophrenen erscheint die entsprechende Veränderung der visuellen Signale nicht eigenverursacht, sondern als Sprunghaftigkeit der Außenwelt. Das kann nur schwer verstörend wirken, und entsprechend korreliert die Häufigkeit der fehlerhaften Wahrnehmung mit der Stärke der Krankheit.

Noch schlimmer: Schizotypen Menschen gelingt es oft auch nicht, die eigenen Gedanken als solche zu erkennen – wie schon bei den Kopfbewegungen ist ihr Gehirn nicht in der Lage, die internen Vorgänge mit dem Konzept des Ich zu verknüpfen. Wenn jedoch die Gedanken in meinem Kopf nicht von mir kommen, müssen sie wohl von außen gesendet worden sein. Oder fremde Wesen bewohnen meinen Kopf. All das führt zu Realitätsverlust, optischen und akustischen Halluzinationen, natürlich emotionalen und sogar motorischen Störungen. Und – vor diesem Hintergrund nur verständlich – dem stark eingeschränkten Sozialleben.

Neuere Forschungen blicken tiefer ins Gehirn und finden dort eine gestörte Kommunikation der Neurone. Wie schon besprochen, werden Wahrnehmungen im Gehirn in Einzelaspekte unterteilt, indem beispielsweise bestimmte visuelle Merkmale von bestimmten Neuronen verarbeitet werden. Das Beispiel im dazugehörigen Artikel nannte drei Neurone für krumm, gelb und länglich, die durch eine synchrone Gammafrequenz wieder in zu einer Gesamtwahrnehmung gebunden werden: der Banane.

Genau diese Bindung scheint in schizophrenen Gehirnen zu kranken – tatsächlich zeigt ein Versuch von *Robert McCarley* und seinen Kollegen an der Harvard-Medical-School keine Tätigkeit im Gammaband der Neurone des Hinterhauptslappens, wo visuelle Signale zusammenlaufen. Zitat McCarley: „*Wenn die effizienteste Verständigung zwischen Gruppen von Neuronen bei 40 Hertz liegt und Schizophrene mit geringeren Frequenzen arbeiten, ist es wahrscheinlich, dass bei ihnen die Kommunikation zwischen Zellverbänden und Hirnregionen gestört ist.*“ Auch hier scheint die Krankheit um so stärker zu sein, je geringer die Gammaaktivität ist.

Mit diesen Voraussetzungen müsste sich die Schizophrenie schon lang von der Tafel der darwinistischen Evolution gewischt haben, tatsächlich aber tritt sie regelmäßig und weltweit auf. Bei all den Nachteilen muss es also auch einen Vorteil geben. Und den gibt es tatsächlich: Die Forscher *Bradley Folley* und *Sohee Park* untersuchten mit psychisch unauffälligen und schizotypen Probanden, was sich mit haushaltsüblichen Gegenständen wie Nähgarn oder Zahnbürste alles machen lässt. Dabei zeigte sich nicht nur, dass schizotype Patienten deutlich kreativer waren als die gesunde Vergleichsgruppe, sondern dass sie ihre rechte

Hirnhälfte weitaus stärker nutzten. Sie bilden also leichter und schneller neue Assoziationen.

Eine weitere Untersuchung von *Daniel Nettle* und seinen Kollegen der Universität Newcastle-upon-Tyne an 425 Personen – professionelle Künstler, Nicht-Kreative und Patienten aus der Psychiatrie – bestätigt diesen Zusammenhang zwischen Kreativität und schizotypen Charaktereigenschaften: je kreativer, desto deutlicher. Zusätzlich fragte diese Untersuchung auch nach dem Sexualverhalten der Probanden. Hier zeigte sich, dass Kreative durchschnittlich doppelt so viele Sexualpartner haben wie Normalsterbliche. Nun wissen wir auch, wie sich die Schizophrenie durch die Jahrhunderte rettet. Und dass die Kunst auch in Zukunft überleben wird.

An dieser Stelle vielleicht ein kurzer Ausflug zu einer weiteren Parallele zwischen Schizophrenen und Kreativen: dem ausgeprägten Hang zu Sucht und illegalen Drogen. Dazu gab es vor kurzem ein schönes Special auf *Arte* mit der sehr interessanten Aussage, dass psychotische Menschen nicht zwangsläufig einen höheren Suchtfaktor haben, sondern dass es sich zumindest im Bereich der weichen Drogen mehr um eine Art Selbstmedikation handelt: Psychotiker erleben durch Cannabinoide endlich die Art von Ruhe, wie sie für Gesunde normal ist. Einen vergleichbaren Zusammenhang scheint es zwischen ADS und Kokain zu geben, sowohl in der Zielgruppe als auch in der Wirkung.

Doch zurück zur Kreativität: Ein weiteres Beispiel ist die *semantische Demenz*, verursacht durch den Ausfall des linken Temporallappens, wo Bilder und Worte verbunden und Bedeutungen verteilt werden. Patienten mit dieser Diagnose haben oft das Gefühl, in einem anderen Land mit fremdsprachigen Menschen gestrandet zu sein. Andererseits können sich in einigen Fällen – und bei einigen Malern – die visuellen Fähigkeiten verbessern.

Und um sogar der Depression im Schlusssatz noch einen Funken Positives abzugewinnen: Eine milde Depression erhöht das Einfühlungsvermögen der Betroffenen – sie haben einfach gelernt, wie schlecht es einem gehen kann.



Arvid Leyh beschäftigt sich seit 15 Jahren mit den Funktionsweisen, Möglichkeiten und Folgen des Gehirns. Er lebt in Heidelberg.

Arvid Leyh gibt es jetzt auch als podcast: den feed zu braincast finden Sie unter <http://feeds.feedburner.com/Braincast>,

den Blog unter <http://braincast1.blogspot.com>

www.gold1oapple.de

www.wenndieliebepopfsteht.de

NLP revisited

Oder: Man kann auch in den Kinderschuhen sterben



von Jochen Scheel

Mehr noch als im Jahr zuvor war für mich der letzte DVNLP-Kongress von Begeisterung und Pioniergeist geprägt. Es war, als ob viele Teilnehmer geradezu darauf warteten, Funken und Feuer aus dem jeweiligen Workshop mitzunehmen und dem großen Plenum der gemeinsamen Kaffeepausen zuzuführen. Auch mir ging es so. Die thematische Vielfalt, besonders die so leicht anmutenden Brückenschläge zu anderen Schulen, bestätigten mich in einer meiner tiefen Überzeugungen zum besonderen Wert des NLP: Für mich besteht dieser darin, aufgrund einer zuvor unerreicht differenzierten Beschreibungsfähigkeit für innerpersönliche Prozesse auch eine unerschöpfliche Beschreibungssprache für Prozessentwicklungen zur Verfügung zu stellen, diesseits wie jenseits der NLP-Grenzen. So bietet das NLP schier unendlich viele Andockpunkte für neue Entwicklungen, eigenen wie fremden. Ganz in diesem Geist wurden dann auch gleich in mehreren Veranstaltungen des letzten Kongresses Befind-

lichkeitsverbesserungen nach den Prinzipien der energetischen Psychotherapie erklopft, die *Spiral Dynamics* als willkommene Erweiterung der ohnehin schon vielzähligen Sortierstile des NLP gewürdigt, und auch THE WORK von Byron Katie erlebte eine Bereicherung durch spezifische Wahrnehmungspositionen, Orientierungen auf der TimeLine und submodale Differenzierungen. Soviel Inspiration und Innovation lag in der Luft, dass mir ein altes Zitat wieder in den Sinn kam (meines Wissens Birgit Bader zuzuschreiben): „NLP steckt noch in den Kinderschuhen.“

Noch nicht erwachsen zu sein bringt aber natürlich nicht nur Vorteile mit sich. Matthias Varga von Kibéd, bekannt durch seine systemischen Strukturaufstellungen, weist in seinen Büchern und Vorträgen betont darauf hin, dass Systeme, die durch Fortpflanzung entstehen, für eine Zeitlang soviel Schutz brauchen, dass die üblichen systemischen „Grundregeln“, wie sie für rein wachstumsorientierte Systeme (im Gegensatz zu sich fortpflanzenden) gelten, für diese Schutzphase sogar ins Gegenteil verkehrt werden sollten: Nicht wie sonst die Ersten und Älteren sollten dann zuvorderst gewürdigt werden, sondern die Neuen und Jüngeren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass das junge System aufgrund seiner noch unreifen Identität und damit einhergehender mangelnder Abgrenzung vom Mutter-system (oder den Muttersystemen im Falle des NLP) von diesem resorbiert wird oder seine Gestalt verliert und in den allgemeinen Hintergrund diffundiert.

Wenn es so nicht funktioniert ...

Tatsächlich geschieht beides bereits, und zwar mit zunehmender Tendenz. Spezielle Formate und „mikrochirurgische Tools“, die sich dank des pragmatischen Ansatzes von Bandler und Grinder im NLP schneller entwickeln

konnten als an den Quellen, von denen sie entlehnt wurden, fließen (m.E. völlig berechtigt) zu ihren Herkunftssystemen zurück und bereichern diese – allerdings ohne als NLP ausgewiesen zu werden. Gleichzeitig verzichten gerade sehr erfolgreiche Coaches und Berater aus der NLP-Szene zugunsten eines personenbetonten Marketings auf die Veröffentlichung ihrer



Quellen und höhlen damit das NLP weiter aus. Die Gesamtströmung im System NLP fördert diese Tendenzen, indem sie das eigene Wachstum in die Breite vorantreibt, aber leider kaum in die Tiefe. Die Formate und die dazugehörigen Instruktionen sind in der Literatur oft seit Jahren ohne Veränderung. Dies wäre aber nötig, damit das System seine Unverwechselbarkeit und damit wiederum das eigene System (re)produziert – laut Kybernetik-Pionier Stafford Beer unabdingbar für die nachhaltige Überlebensfähigkeit eines Systems. Hier kommen die Nachteile einer Haltung zum Tragen, die m.E. ursprünglich maßgeblich am schnellen Aufblühen des NLP beteiligt war. Diese Haltung wird bestens ausgedrückt durch einen Slogan der Gründerzeit, der heute noch intensiv gelebt wird: „Wenn es so nicht geht, mach es anders.“ Zum einen scheint mir dieser Slogan einer der Gründe, warum das NLP gerade in Business-Kreisen (mitsamt ihrer Controlling-Foki) zunehmend der Beliebtheit verdächtigt wird. (Möglicherweise ein Aspekt, warum leistungsorientierte

NLPler ihre methodische Herkunft verheimlichen.) Zum anderen hat dieser Slogan einer akademischen Diskussionskultur a priori den Nährboden entzogen. Ich vermute, Bandler und Grinder hatten dies sogar beabsichtigt, um Theorieelastigkeit (vieler damaliger Therapie-Ansätze) zugunsten von Wirksamkeit für die Klienten zu vermeiden. Leider haben sie damit in meinen Augen auch einer Beliebtheit den Weg geebnet. Davon abgesehen ist der Slogan „Wenn es so nicht funktioniert ...“ auch nur scheinbar praxisnah: Zum einen gibt er keine Hinweise zur Richtung, in der man es anders probieren sollte. Weit wichtiger ist aber für mich, dass der Slogan einen der kritischsten Faktoren in systemischen Zusammenhängen ausblendet: Nämlich einen möglichen Zeitverzug zwischen Aktion und Feedback: Wer sagt mir denn, wann ich lange genug nach einer Aktion gewartet habe, um zu wissen, dass eine Methode oder Handlung wirklich nicht funktioniert? Die Erweiterung des NLP um systemische Sichtweisen ist daher auch eine der wenigen Wachstumstendenzen in die Breite, die ich als essentiell und notwendig für das NLP ansehe. Im Sinne einer echten Ökologie des Ansatzes.

Entwicklungspotenzial

Ein Dialog zwischen Theorie und Praxis (ohne Lagerbildung!) ist daher m.E. jetzt wichtig, um NLP inhaltlich in seinem Kern voranzutreiben und mit der so geförderten Einmaligkeit seine Existenz zu sichern. Dass es dafür sowohl Bedarf als auch Potenzial gibt, möchte ich nun an einigen Beispielen aufzeigen. Im Anschluss werden ich dann noch einige Rahmenbedingungen nennen, aufgrund des verfügbaren Raumes nur skizziert, die mithelfen könnten, damit unser NLP nicht in den Kinderschuhen stirbt.

Zu den NLP-Themen mit viel Potenzial und Notwendigkeit zu Revision

und Ausdifferenzierung zählt für mich die typische Zielearbeit in der Zeitprogression.

Die Verbesserungswürdigkeit sehe ich bereits darin, dass der übliche Ökologie-Check in der Zielearbeit im Prinzip nur ein Kongruenzcheck ist, da das Format in seiner Standardausführung beispielsweise für eine Untersuchung, inwieweit das Ziel des Klienten kompatibel mit seinem privaten Beziehungssystem ist, schlicht keinen Rahmen bietet. Die Herausforderung bestünde darin, eine systemfokussierende Arbeit für die Zukunftsposition auf der Zeitlinie zu gestalten, die in Aufwand und Umfang der eigentlichen Zielearbeit ihre Priorität lässt und zugleich das Wesen eines Checks erfüllt. Ich betone bei dieser Gelegenheit auch, dass ein solcher Check aus meiner Sicht *selbstverständlich* auf der Zukunfts- oder Zielposition stattzufinden hat. Schließlich hat die Progression den Sinn, den Klienten aus einem möglichen Stuck-State in der Gegenwart zu befreien und den Wechsel in eine Lösungsphysiologie einzuleiten. Ein „Ökologie-Check“ auf der Gegenwartsposition der Zeitlinie zu Beginn der Arbeit hat demnach höchstwahrscheinlich einen problemvertiefenden Effekt. Leider ist er auch heute noch in dieser Form in aktuellen NLP-Lehrbuch-Auflagen zu finden. „Klopfer“ dieser Art fallen für mich in die Kategorie „grobe Verirrung“ (rein thematisch). Sie sind für mich auch eine Folge eines Beliebighkeitsdenkens als unerwünschte Begleiterscheinung und Freifahrtschein durch den Pragmatismus-Slogan „Wenn es so nicht funktioniert, mach es anders.“

Ebenfalls eine Einladung zur Beliebighkeit, wenn nicht zur Fahrlässigkeit: Fehlende Differenzierungskriterien bei der Wahl der Methode zwischen Zeitprogression und Alignment. (Ganz recht: Hier haben wir den Fall, dass die Nichtexistenz von etwas ein Ergebnis zur Folge hat. Das Thema Verneinungen ist ein weiteres, dem eine differenzierte Betrachtung gut täte.)

Um ohne lange Ausführungen zu veranschaulichen, dass eine Unterscheidung zwischen den beiden Formaten (oder Varianten von ihnen) – wenn überhaupt – *sinnvolle* Haarspalterei ist, hier die Einwände einer Klientin von mir: „Ja, aber, wenn ich die Zielearbeit mache und meine Ziele trotzdem nicht erreiche, was habe ich denn überhaupt noch? Beziehungsweise: Wer bin ich dann noch?“ Menschen neigen dazu, sich mit ihren Zielen zu identifizieren, also sie auf Identitätsebene anzusiedeln. Im Erfolgsfall eine schöne Selbstverstärkung, aber es erhöht auch das Risiko des Scheiterns, weil es dann zum persönlichen wird. Schon deshalb sollte die Arbeit an persönlichen Zielen (statt an Projekten) für die konkrete Zielearbeit á la Zeitprogression generell (was nicht „immer“ heißt) Tabu sein. Frei nach dem Motto meines Trainers Tom Andreas: „Mache aus deinem Leben kein Projekt.“ In Fällen persönlicher Zielsetzungen ist das Alignment eindeutig vorzuziehen, weil die Ausrichtung ohne Evidenzkriterium auskommt (das man als Nominalisierung nach außen projizieren – und dann daran starr festkleben kann). – Übrigens ähnlich wie eine angemessen ausgewählte Vision, die sich ebenfalls durch Erreichen eines Zieles oder durch „Scheitern“ (scheinbar unwiderrufliches Verfehlen) nicht verbraucht, sondern die weiter als „persönlicher Nordstern“ bestehen bleibt.

Pseudo-Orientierung in der Zeit

Eine hilfreiche Differenzierung könnte auch darin bestehen, zwischen Fällen zu unterscheiden, in denen man in der Zeitprogression harte Evidenzkriterien verwendet („Wie viele Mitarbeiter hast du hier im September 2006, wie viele Kunden hast du hier?“) und wo man besser auf solche Kriterien verzichtet.

Neue bildgebende hirnpfysiologische Untersuchungen zeigen, dass psychisch oder mental abgespaltene un-

erwünschte Erlebensanteile auch im morphologischen Sinne abgespalten werden: Sie werden von einer separaten Hirnregion, der Amygdala, verarbeitet, deren Synapsen nicht nur ein relativ eigenständiges neuronales Netzwerk (innerhalb des limbischen Systems) darstellen, sondern das zudem auch noch zellulär schneller und dominanter ist als das Netzwerk, in dem das Kognitive und Willkürliche verwaltet wird, nämlich in bestimmten Teilen des Neocortex. Das ist deshalb unglücklich, weil die Amygdala im Falle einer solchen Abspaltung unerwünschten Erlebens bei jeder Aktivierung wächst – wie ein (Frustrations-) Muskel durch Training, mit der Folge, dass ein lösungsorientiertes Denken oder der Versuch, neue Muster zu leben, durch den schnellen unwillkürlichen Automatismus der Amygdala zunehmend weniger eine Chance bekommt. Lösungen, die ein Klient unter dieser Vorbelastung findet, sind daher mit hoher Wahrscheinlichkeit mehr vom selben, nämlich Produkte aus der Problemsicht und eher dazu angetan, den Handlungsrahmen des Klienten weiter einzuengen. Gunter Schmidt beschreibt das in seiner „Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung“ sehr anschaulich. Eine Zielearbeit mit harten Evidenzkriterien kann daher von einem Klienten oder seinem unbewussten Problemanteil als Überforderung angesehen werden, was das Gefühl von Hilflosigkeit und damit den kompetenzingeschränkten Problemstate des Klienten fördert. Eine Zeitprogression ohne solche harten Kriterien dagegen könnte dem Klienten über diese „Pseudo-Orientierung in der Zeit“ (Milton Erickson) einen Wechsel in einen Lösungsfokus ermöglichen, den der Coach mit ihm gemeinsam zügig in die Gegenwart überführen und für die konstruktive Selbstorganisation des Klienten nutzen kann.

Den nächsten Punkt, für den ich mir eine vertiefende und präzisierende Weiterentwicklung in der Zielearbeit wünsche, hab ich gerade schon ange-

NLP KONGRESS

STRATEGIEN FÜR IHREN ERFOLG

15 JAHRE INNTAL INSTITUT

30.09.2006
im Kongresszentrum Rosenheim



Claus Blickhan
Management-Trainer
Diplom-Psychologe
Business NLP seit 1985

Daniela Blickhan
Diplom-Psychologin
Autorin „Denken, Fühlen, Leben“
und „Persönlichkeits-Panorama“

INNTAL INSTITUT

Training · Ausbildung · Coaching

INNTAL INSTITUT · Claus & Daniela Blickhan · Astenweg 10a · D-83109 Großkarolinenfeld · Tel. 08031/50601 · Fax 50409 · mail@inntal-institut.de · www.inntal-institut.de

sprochen: In der jetzt verbreiteten Form des Prozesses ermöglichen die Evidenzkriterien, an denen der Klient erkennt, dass er ein (Teil-)Ziel erreicht hat, zwar eine gute innere Ausrichtung darauf, indem sie seine Assoziierung mit dem Ziel fördern. Durch die gleichzeitige Fokussierung aber wird auch zu übermäßigem Anhaften eingeladen, mit dem möglichen hinderlichen Effekt, dass weitere Erfolgchancen und gleichwertige Alternativen zum selbst imaginierten Ziel „in blau“ als solche nicht wahrgenommen werden, wenn sie sich ohne eigenes Zutun auf dem Weg zum Ziel bieten. Die Kunst bei der Entwicklung eines Formates, das sich für optional wie prozedural betonte Klienten gleichermaßen eignet, bestünde darin, den Blick auf eine Weise für Alternativen offen zu lassen, die mit einem *entschiedenen* Handlungsbekenntnis harmonisiert: Ohne die Wenns und Abers, mit denen optional betonte Menschen zwar oft zunächst viele Wahlmöglichkeiten schaffen, sie dann aber nur spärlich realisieren.

Das Drama des begabten Kindes

Das nächste Beispiel bringt mich zur Vermutung, dass Formate aufgrund ihrer linearen Beschaffenheit weniger zum Reflektieren einladen als zum Beispiel die Vielzahl der Sortierhilfen, bei denen man als Anwender stärke

ker selbst forschend und reflexiv gefragt ist. In seiner konkreten Form stammt es aus Wyatt Woodsmalls „Auf dem Weg zu exzellenter Kommunikation“: Frage ich einen Klienten, was ihm an einem Auto wichtig ist, antwortet er womöglich mit „Zuverlässigkeit“, was vordergründig auf das Metaprogramm *hin zu* hinweist. Ein Nachfragen, was denn an Zuverlässigkeit dabei besonders erstrebenswert sei, kommt aber dann vielleicht als Antwort „keine Pannen“ (eventuell sogar mit einer idiomatorischen Bestätigung), was dann klar auf *weg von* hinweist. Gerade das Metaprogramm *weg von* ist oft kaschiert wirksam; ich vermute, dass dabei Fragen einer sozialen Akzeptanz eine Rolle spielen. (*Hin zu* ist im subjektiven Erleben Dritter schlicht weniger Anti-).

Nach meinem Erleben sind die meisten Master, wo immer sie auch ausgebildet worden sind, bei den Metaprogrammen für diese Art, differenzierend hinzuschauen, hinreichend sensibilisiert. Im Falle des Formates *Zielarbeit in der Zeitprogression* sind es die wenigsten Autoren in ihren Büchern. Selbstverständlich kann gerade hinter einem Ziel, das bereits im ersten Anlauf wohlformuliert ist, eine *Weg-von*-Haltung bestehen, die nahezu vollständig ins Unbewusste abgespalten worden ist und für eine ökologisch integrative Arbeit so zunächst nicht mehr erreichbar ist. In solchen Fällen führt dann auch die Frage nach

dem Ziel hinter dem Ziel nicht weiter, da die meisten Klienten diese Frage in der Aufmerksamkeitslenkung der Zeitprogression vermutlich eben zeitlich begreifen und so auf mögliche Bedenken aufmerksam werden, die die Zukunft betreffen, nicht aber die Gegenwart. In Fällen, wo eine Zielarbeit aus einem solchen kaschierten *weg von* gespeist wird, kann die Lösung oder das Ziel dann ein wirkliches Problem sein, weil der Problemframe nicht wirklich verlassen wurde. Das macht Rückfälle mit Frustrationserhöhung wahrscheinlicher – und zwar nicht nur für diese spezielle Arbeit, sondern oft auch für die gesamte Lebenssituation entsprechend vorbelasteter Klienten, wie besagte neue hirneurophysiologische Erkenntnisse belegen. Ich weise noch einmal auf die Rollen von Amygdala und Neocortex beim Dialog zwischen Problem und Lösungen hin, wie ich sie weiter oben skizziert habe. Das Prekäre ist, dass Menschen unter einer chronifizierten Problemsicht nach der kurzen Euphorisierung durch ein Ziel, das sich dann als weiteres Problem entpuppt, in ein umso tieferes Loch fallen können, worauf Suizidversuche deutlich wahrscheinlicher werden, so Schmidt. Spätestens hier ist für mich genaues, sprich: umsichtiges Arbeiten keine Frage idiosynkratischer Ideale einzelner Therapeuten, Coaches oder Berater, sondern berührt Aspekte der Ethik und hat hierüber Einfluss auf die Außenbewertung einer Schule wie dem

NLP (die im Falle eines positiven Urteils der Allgemeinheit natürlich auch den Ruf der Methode nährt).

Zum Schluss noch ein Punkt mit besonderer Relevanz für eine zukunfts-fähige Weiterentwicklung des NLP aus den Kinderschuhen heraus: NLP ist interdisziplinär von Psychotherapie bis Business-Strategie gut einsetzbar. Damit ist es (eine Verdinglichung, ich weiß) als System auch anfällig für das Drama des begabten Kindes: Um erfolgreich eine wirtschaftliche und identitätsstärkende Nische zu besetzen, muss es das Talent der Vielseitigkeit und des potenziell systemischen, weil grenzübergreifenden Betrachtens als erkennbare Qualität nach außen darstellen, während die Vielseitigkeit zugleich so pointiert präsentiert werden sollte, dass der Eindruck von Expertise vorherrscht – statt der von Beliebigkeit und diffuser Eignung. Dazu gehört der Spagat, das eigene breite Spektrum einerseits als Garant für vielseitige, auf unterschiedlichste Fragestellungen zuschneidbare Anwendbarkeit und mithin Effektivität zu verkaufen, und andererseits den jeweiligen Klienten zu pacen, indem man ihn möglichst nur mit den Informationen versorgt, die für ihn persönlich von Belang sind. Es mag ja sein, dass einige Manager das Label *Coaching* auch nutzen, um verdeckt von der (psycho-)therapeutischen Kompetenz des NLP zu profitieren. Dieser Mehrwert sollte aber m.E. nicht als Legitimierung herhalten, um eingefleischte Gepflogenheiten dieser Klientel zu enttäuschen. Für die Zielarbeit im Business-Kontext heißt das: kein Plan ohne einen Plan B – und somit auch nicht ohne Kriterien, die mir signalisieren, wann es Zeit für eine Kursveränderung ist. Ich kenne allerdings keine verbreitete NLP-Zielarbeit, die das erfüllt. Dabei ist es aus meiner Sicht ein leichtes, z.B. die Zeitprogression mit einigen der gängigen Multi-Szenarien-Tools der Business-Planung (wie etwa dem Decision Tree) zu kombinieren.

Eine akademische Diskussionskultur

Soviel zu Beispielen, wo und wie ich ein Vertiefungspotenzial sehe, und warum ich seine Ausschöpfung als dringend notwendig erachte. Jetzt könnte natürlich mancher Leser sagen: „Dann mach’s doch selber so.“ Meine lapidare Antwort wäre dann: „Mach ich ja schon.“ Denn das ist nicht der Punkt, um den es mir geht. Ich bin klar bekennender NLPler (und einiges mehr) und gerade deshalb kritisch, weil mir etwas am Erhalt des NLP als eigenständigem Konzept liegt.

Für mich grenzen Unterlassungen der Art des letzten Beispiels aus den angeführten Gründen an selbstverletzendes Verhalten des Systems NLP. Ansatzpunkte für eine selbststärkende Weiterentwicklung gibt es für meine Begriffe auch sonst en masse: Das schon gestreifte Thema *Verneinungen* etwa bietet weit mehr Aspekte als die gängige platte Regel, dass man sie stets zu meiden hat. (Was ja letztlich auch das Metaprogramm *weg von* diskreditieren würde.) Auch die logischen Ebenen und ihre Wirksamkeit im Alignment bieten noch umfangreiche Geheimnisse. Interessant ist zum Beispiel, warum dieses Format so oft ausrichtend, ja sogar spiritualisierend wirkt, wo zwei der sechs Ebenen bei näherer Betrachtung Sonderstellungen einnehmen, die das Format „eigentlich“ einer ausrichtenden Homogenität berauben müssten. Denn zum einen ist die *Kontextebene* eine, die nicht in der Einflusshöhe des Klienten liegt, zum anderen gehört die *Zugehörigkeitsebene* im Grunde nicht zum Individualsystem des Klienten, sondern zum (in der Rekursion) nächsthöheren System wie etwa dem Familienverbund, dessen Mitglied der Klient ist.

Damit solche Qualitätsvertiefungen wie eben angeführt Ausdruck einer Gesamthaltung des NLP werden und nicht nur Qualitätsmerkmale einzelner Akteure bleiben, ist es für mich unabdingbar, dass in der NLP-Ge-

meinde so etwas wie eine akademische Diskussionskultur entsteht und gedeiht. Eine Diskussionskultur, die auch Selbstkritik und Leistungsbe-wusstsein fördert, geleitet vielleicht von einem abgewandelten Zitat von Steve de Shazer: *Wir sollten wissen wollen, was besser ist, auch wenn wir nicht wissen können, was richtig ist.* Natürlich sollte diese Diskussionskultur keine Elfenbeinturmattitüden an den Tag legen, sondern möglichst breit gelebt werden, damit sie kein Selbstzweck wird, sondern das Ziel erfüllt, das NLP zu stärken. Mir ist klar, dass diese Forderung wohl nicht sofort von allen NLPlern wohlwollend angenommen werden könnte, weil dadurch dem jetzigen NLP möglicherweise etwas der Kuschelfaktor genommen wird. Allerdings sind auch die besten Beziehungen nicht per se heilend oder lösend, sondern nur die Basis dafür. Und für ein seriöses Image, das auch das Business paced, ist es für mich schlicht ratsam, NLP von jedem Verdacht zu befreien, es sei vor allem sozial sanktioniertes Tratschen. Ich betone nochmals, dass das NLP es sich in meinen Augen nicht leisten kann, auf die Business-Seite zu verzichten, weil es der Methode sonst an wichtigen Praxisbelegen für seine Vielseitigkeit fehlt. Und eben die ist eines der Alleinstellungsmerkmale, die im Sinne von Stafford Beer zur eigenständigen Existenz eines Systems berechtigen und qualifizieren.

Mehr Leistungstransparenz

Womit ich bei den Rahmenbedingungen wäre: Neben einer rein inhaltlichen Vertiefung bedarf es ganz im Sinne der eingangs zitierten systemischen Grundregeln von Matthias Varga von Kibéd parallel einer deutlichen Abgrenzung gegenüber dem oder den Muttersystem(en) und dem Kontext des NLP, um als eigenständiges Wesen zu überleben. Wo ich mir nach innen eine Stärkung der kognitiven Aspekte wünschen würde, wäre mir, wie auch schon gesagt, nach außen

eine kontinuierliche und strategisch vorangetriebene Darstellung der Interdisziplinarität wichtig. Dazu gehört aber auch, dass man sich einer Performancemessung nicht mit dem Argument verweigern sollte, NLP würde sich nun mal mit dem subjektiven Erleben befassen, da seien Messungen nicht machbar. Sicher ist das Streben nach Messbarkeit in vielen rationalbetonten Schulen oft widersinnig oder manchmal gar unreflektiert. Das System NLP wäre aber borniert, wenn es sich aus diesem Grund nicht selber um Leistungstransparenz bemühen würde – und wiederum auch selbstschädigend durch Unterlassung, denn Performancedarstellungen können bei schlechten Ergebnissen Anlass zur Optimierung werden und bei guten Ergebnissen für die Eigenwerbung genutzt werden. Natürlich ist es wichtig, dabei weiterhin den subjektivistischen Ansatz herauszustellen, in einem Falle sogar ganz besonders: nämlich im Dialog mit der Hirnforschung und der Medizin. Denn deren Stärken (z.B. für möglichst alle Menschen generalisierte Erkenntnisse) haben genau dort ihre Grenzen, wo die des NLP (wie die subjektive Wirksamkeit für den Einzelnen) beginnen. Zudem scheint mir ein Dialog mit diesen Richtungen schon deshalb notwendig, um angesichts der boomenden Hirnforschung auch in ein paar Jahren das N in NLP noch kongruent vertreten zu können. Ansonsten würden wir noch stärker als bisher irgendwann mit diversen Psychorichtungen und ihrem Hang zur Deutung in einen Topf geworfen, von dem wir uns ja auch in der Absicht von Bandler und Grinder mit dem N für Neuro eigentlich abgrenzen (woll[t]en).

Soweit mein kleines Plädoyer und die Vorstellung möglicher Ansatzpunkte. Wenn ich mir den impliziten Aufwand für die Umsetzung so ansehe und mir dabei wünsche, dass die Akteure der Außendarstellung den Kontakt nach innen und zur Praxis beibehalten, damit Innen und Außen in der gemeinsamen Betrachtung gut kongruent sind, schwant mir: Dieser Aufwand würde vermutlich die Kapazitäten gerade der auch wirtschaftlich erfolgreichen NLPler, Coaches und Trainer deutlich überfordern. Diese haben oft eh schon ein immenses Arbeitspensum. Neben einer Einladung an alle NLPler, mehr Leistungsfokus und kognitive Reflexion auf das eigene beziehungsorientierte Tun zu wagen, wäre deshalb möglicherweise die Installation von NLP-Botschaftern eine gute Sache. Diese würden sich in ihrem Amt schon allein aufgrund der Notwendigkeit, NLP erlebnisbetont zu vermitteln, stark von der Funktion einer Pressestelle unterscheiden. In anderen NLP-Verbänden gibt es solche Botschafter bereits, Robert Mc Donald ist oder war meines Wissens so einer. Vielleicht wäre es gut von den Erfahrungen dieser Verbände zu profitieren. Es würde mich freuen, mit diesen Gedanken eine fruchtbare Diskussion mitangestoßen zu haben.

Kommentare und Anregungen sind erwünscht:
js@jochen-scheel.de

TRAINERS AND CONSULTANTS

Are you Ready to take your business to a whole **NEW Level!**



**LAB Profile
Consultant/Trainer
Certification Program
July 3-14, 2006**
(10 days of training)
Burlington Ontario, Canada

With Shelle Rose Charvet
International NLP business trainer & consultant,
author of *Words that Change Minds*

“She’s the trainer NLP trainers
love to train with”



**SPECIAL DISCOUNT
for Kommunikation Readers**

For all the information you need!

email or call Shelle directly shelle@successtrategies.com
+1 905-639-6468
get the program description to see if it's for you
www.successtrategies.com/Training/LAB_certification.htm
ask us what our graduates think



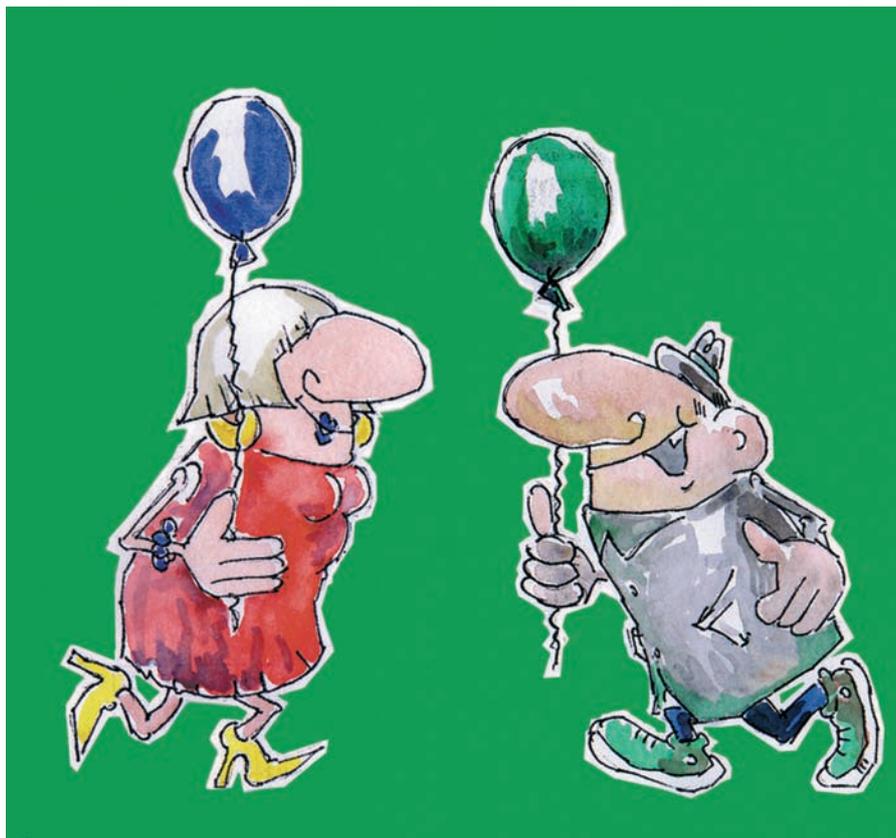
www.successtrategies.com



Jochen Scheel, Jahrgang 1960, lebt in Köln. Strategischer Kommunikationsberater, Moderator und Entscheidungscoach für Unternehmen, Teams und Einzelpersonen. Studium der Medizin, NLP-Master (DVNLP). Seit 10 Jahren in der zielorientierten Kommunikation tätig, zunächst im Fachjournalismus, dann in der Unternehmenskommunikation.
js@jochen-scheel.de

Ein ganz anderer NLP-Kongress

Der 1. NLP-Weltkongress in Berlin



von Ray Wilkins

10 Ländern einschließlich Saudi-Arabien, die NLP-Modelle in neue Richtungen weiterentwickeln. Sie werden hier keinen Handlungsreisenden in Sachen NLP begegnen, die Ihnen die gleichen alten Geschichten und Metaphern erzählen, sondern einer Ansammlung von NLP-Experten, die das NLP in neue Gebiete hineinbringen, in denen Integrität, Respekt und der Mut, eingefahrene Wege zu verlassen, die stärkste Motivation sind – statt Dollars und Cents.

Dies ist nicht die normale Art langweiliger Kongress, auf dem Sie Ihren Schlaf nachholen können oder dessen häufigster Satz „Kenne ich alles schon, nichts Neues“ ist. Dies ist etwas ganz Besonderes – die *International Association of NLP Institutes* (IN) hat ein Ereignis auf die Beine gestellt, das sehr wahrscheinlich die Ausrichtung des NLP in der Zukunft verändern wird. Das Modell von Claire Graves läuft wie ein roter Faden durch das gesamte Programm, dessen Gestaltung sogar Anfängern ein tiefes Verständnis der Verbindung zwischen *Spiral Dynamics* und NLP ermöglicht. Ein Kongress mit praktischer Orientierung, auf dem alle sensorischen Kanäle stimuliert und zwischen den einzelnen Präsentationen

durch inspirierende Phasen geleitet werden: So wird das Erleben von NLP und den *Graves Levels* sowohl bewusst wie auch unterbewusst verständlich gemacht.

Hinter diesem Kongress steht eine Vision, die sich der Entfaltung der Menschheit und der Entwicklung des menschlichen Lebenspotenzials durch NLP und die *Graves Level* verschrieben hat. Seit 5 Jahren hat die IN Kampagnen gegen beschleunigtes Lernen und teure NLP-Trainings geführt, weil sie hohe Ausbildungsstandards und Ethik in der NLP-Trainer- und -Therapeutengemeinschaft für weitaus wichtiger hält als Geld und Ruhm. Das wird sichtbar in der Auswahl der *Key Speakers* – NLP Master-Trainer aus

Für die IN ist der 1. NLP-Weltkongress eine Möglichkeit, der Öffentlichkeit die veränderten Sichtweisen und Ziele des NLP in der Welt vorzustellen. Uns ist bekannt, dass diese drei Buchstaben immer noch einen negativen Beiklang haben – ob als Sekte oder neues Multilevel-Marketing abgestempelt oder kommentiert mit: „Alles, was schnell geht, hält nicht lange vor.“ Wir wollen, dass der Begriff NLP für etwas Besonderes steht, das auf der Basis seiner Ideale und Ethik eine Zukunft als anerkanntes Kommunikations- und Therapie-Modell hat. Um unseren Traum und unsere Vision weiterzubringen, hat die IN beschlossen, ihre Pforten jetzt nicht nur für Trainingsinstitute, sondern für alle NLP-Stufen zu öffnen. So wird weltweit jedem NLP-Anwen-

der im Rahmen der IN-Standards eine Mitgliedschaft mit allen Vorzügen ermöglicht.

Wir sehen diesen Kongress als einen Treffpunkt für den internationalen Austausch von Ideen, Visionen und neuen NLP-Formaten unter bekannten Trainern, aber ebenso als ein Forum, auf dem Neulinge das besondere Charisma und Wissen von NLP-Trainern erleben können, die daran glauben, dass die einzige Art zu führen durch Herz und Geist geschieht. Wir planen ein wundervolles Kongress-Dinner voller Magie, Verzauberung und „etwas anderem“. Zeit für Entspannung und Genuss in einem Umfeld, das alle Sinne mit Farben, Informationen, Inspiration und Emotionen erfüllen wird und mit dem Geist einer Gemeinschaft, die keine Beschränkungen von Alter, Glauben, Hautfarbe, Religion oder Sprache kennt: ein interkulturelles NLP-Woodstock inmitten von Europa.

Weitere Informationen über die Graves-Levels und FAQs zum Kongress:
www.nlp-institutes.net/FAQ_d.html#1.1



© g. dörner



Zentrum für Naturheilkunde
Aus- & Fortbildungszentrum für
Naturheilkunde - Ernährung - Psychologie
Reinhold Thoma, Hirtenstraße 26, 80335 München
direkt am Hauptbahnhof, im ruhigen Innenhof

Trainer für ganzheitliche Entspannungsverfahren

Ausbildungsleiterin:

Barbara Bauer
Praxis für Psychotherapie
Personaltrainerin

Seminarbeginn
Di. 4. April 2006
Dauer: 10 Abende

Für nähere Informationen fordern Sie bitte unseren ausführlichen Prospekt und unser Gesamtprogramm an!

Tel: 089 / 545 931-0 Fax: 089 / 545 931-99
e-mail: office@zfn.de <http://www.zfn.de>

Ein Blick auf die Welt mit den Augen von Claire Graves

von Nandana Nielsen

Graves erschuf in den 50er Jahren, aufbauend auf der Bedürfnispyramide von A. Maslow, ein Entwicklungsmodell der Menschheit, ausgehend von einem sich ständig weiterentwickelnden Potenzial. Dieses Modell der Graves-Stufen impliziert, dass Entwicklung nie aufhört und im Verlauf der Menschheitsentwicklung neue Stufen entstehen, die nicht vorhergesehen werden können. Die Graves-Stufen beinhalten Wertsysteme, die handlungsleitend sind für den Umgang mit sich dauerhaft

verändernden Lebensbedingungen. Jede der bislang 8 Graves-Stufen steht für einen zentralen Wert, der das Denken, Handeln und Fühlen auf der jeweiligen Stufe bestimmt.

Die Graves-Stufen sind ein Diagnoseinstrument, das ermöglicht, zügig zu erkennen, aus welcher Perspektive – analog zur Entwicklungsstufe, Staaten, Kulturen und Organisationen – Menschen ihr Leben bewältigen, wie sie auf Anforderungen reagieren und mit Problemen umgehen.

Illustrationen: Gerhard Doerner, www.gerharddoerner.de

Wir alle sind Pilger auf den Stufen von Graves. Eine Stufe ist kein Merkmal von Identität, sondern bestimmend für das nach außen sichtbare Verhalten. Wir durchwandern diese Stufen, die unseren inneren Entwicklungsprozess ausdrücken und bleiben auf jeder Stufe so lange, wie der sie bestimmende Wert in unser Leben passt. Wird dieser Wert zu eng und ist ein Bedürfnis nach Weiterentwicklung vorhanden, schreiten wir zur nächsten Stufe. Die Hierarchie der Stufen befindet sich in unserem Inne-

ren. Die Stufen werden nicht linear durchwandert – je nach Lebensereignissen können wir uns vor oder zurück bewegen, je nachdem, welcher Wert angemessen für auftretende Herausforderungen ist. Für eine kontinuierliche Entfaltung des Potenzials ist es erforderlich, die einzelnen Stufen zu heilen, bevor man sie verlässt. Das ist so zu verstehen, dass der dominierende Wert der Stufe neue Erfüllungskriterien erhält, sich vom Mangel zum Sein transformiert. In Metaprogrammen beschrieben würde dies hei-

ßen: Das Handeln auf der Stufe verwandelt sich vom „weg von“ zum „hin zu“.

Dies ist der entscheidende Schritt für Entwicklung – einen Wert nicht als Schutz zu bewahren, sondern ihn als Entfaltung von Potenzial zu nutzen. In einer sehr verkürzten Form kann dies an dem Selbstaussdruck der ersten 6 Stufen (*1st Tier*) und dem auf der Stufe zu erwerbendem Potenzial der möglichen Heilung so dargestellt werden:

Stufe	Selbstaussdruck	Werte	Heilung
Beige	Ich überlebe	Überleben. Vermeidung von Bedrohung und Angst	Körperbewusstsein, Gesundheitsorientierung.
Violett	Wir sind sicher	Zugehörigkeit. Rituale, Bewältigung der Naturbedrohung, Schuld	Umweltbewusstsein, versöhnt sein mit den Älteren.
Rot	Ich herrsche	Macht, Lust. rücksichtslos, egomanisch	Lebenslust, Energie, starker emotionaler Selbstaussdruck.
Blau	Wir sind gesichert	Ordnung, Stabilität. Verzicht auf Veränderung	Selbststeuerung, Verantwortung, sinnvolle Disziplin.
Orange	Ich verbessere mich	Unabhängigkeit, Erfahrung, Erfolg. Individuell, selbstbezogen.	Anerkennung der Verbundenheit mit anderen, Streben nach gesellschaftlichem Wohlstand.
Grün	Wir sind	Gemeinschaft, Vertrauen, Innensicht. Alle sind gleich.	Gleichwertigkeit und Anerkennung von Unterschieden. Integratives Handeln.

Die Heilung ist das Fundament, um die einzelnen Stufen zu integrieren, vor Regression geschützt zu sein und sich konstruktiv den Lebensereignissen zu stellen, die es erforderlich machen, die Themen unterschiedlichster

Stufen zu bewältigen. Hierin liegt das Potenzial des Diagnoseinstruments von Claire Graves für Trainer, Berater, Führungskräfte und Coaches, um Menschen und Organisationen in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

1. NLP-Weltkongress
26. – 28. Mai 2006 • Berlin-Potsdam
Organisation: **International Association of NLP Institutes**
Anmeldung und Information:
www.NLP-Institutes.net



Ray Wilkins FRSA, NLP-Lehrtrainer DVNLP, Lehrcoach, Heilpraktiker, IN-Mitglied und Mitglied im Organisationsteam für den 1. NLP-Weltkongress, Begründer des NLP-Health-Practitioner Programms.
www.ehmswilkins.com

Nandana Nielsen, Lehrtrainerin, Lehrcoach NLP & Coaching Institut Berlin, Mitglied im Organisationsteam 1. NLP-Weltkongress.
www.nlp-nielsen.de



DVWO als Berater und Mitgestalter auf nationaler und europäischer Ebene gefragt

Innerhalb von nur vier Jahren seit Gründung des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen e.V. entwickelte sich der DVWO zu einem bedeutenden Mitgestalter des deutschen und des europäischen Weiterbildungsmarktes.

Zwei Ereignisse der letzten Wochen des Jahres 2005 runden die positive Bilanz der DVWO-Arbeit im Jahr 2005 ab:

1. DVWO ist Projektpartner bei der Gestaltung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF)

Der DVWO ist Projektpartner bei der Gestaltung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF). Auf deutscher Ebene arbeitet er dabei zusammen mit dem BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), auf europäischer Ebene mit der Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training/Thessaloniki).

Kurz vor Jahresende wurde der europäische Trainerverband ETDF (European Training and Development Federation) zur diesjährigen Jahrestagung der Cedefop eingeladen. Der ETDF – in dessen zwölf Verbänden rund 120.000 Mitglieder europaweit organisiert sind – wird damit als Repräsentant der europäischen freien Trainer und Weiterbildner in die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens einbezogen.

Der DVWO wirkt als nationale Vertretung der Weiterbildner in Deutschland im ETDF an dieser europäischen Gesamtaufgabe mit. Als Präsidentin des DVWO und des ETDF koordiniert und leitet Renate Richter dabei diesen Prozess auf deutscher und europäischer Ebene.

2. Berufung des Leiters der DVWO-Fachkommission Qualität in Fachbeirat der Stiftung Warentest

Das zweite wichtige Ereignis im Dezember 2005 für die Arbeit des DVWO war die projektbezogene Berufung des Leiters der DVWO-Fachkommission Qualität, Dipl.-Ing. Dipl.päd. Michael Steig in den Fachbeirat „Train-the-Trainer Seminare“ der Stiftung Warentest. Sein Expertenrat war gefragt anlässlich einer Untersuchung der Stiftung Warentest, deren Ergebnisse Mitte des Jahres 2006 veröffentlicht werden sollen.

Dies sind nur zwei aktuelle Beispiele der DVWO-Erfolge des Jahres 2005 in der Mitgestaltung des deutschen und europäischen Weiterbildungsmarktes. Renate Richter, Präsidentin des DVWO, zur Arbeit im deutschen Weiterbildungsmarkt: „Nicht unerwähnt lassen will ich die kontinuierliche und anregende Projektarbeit und Arbeitsgespräche

im DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Das DIE bietet ein hervorragendes und praxisorientiertes Forum für den Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit der großen Weiterbildungsorganisationen im Bereich der Professionalisierung.“

Im letzten Jahr konnte ein wichtiges Projekt abgeschlossen werden: die Erarbeitung eines DVWO eigenen, ISO-basierten und zertifizierbaren Qualitätsmodells. In den Diskussionsphasen mit der bildungspolitischen Öffentlichkeit wurde die innovative Entwicklung mit Expertenlob bedacht. Renate Richter: „Mit der Fertigstellung des DVWO-Qualitätsmodells im Jahr 2005 haben die DVWO-Mitgliedsverbände die Berufsgrundlage und Akzeptanz der freiberuflich tätigen und in diesen Verbänden organisierten Trainer/Weiterbildner nachhaltig gesichert.“

In 2006 wird es nun möglich sein, sich nach dem DVWO-Qualitätsmodell zertifizieren zu lassen.

Renate Richter
Präsidentin DVWO –
Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V.
Präsidentin ETDF –
European Training and Development Federation
www.dvwo.de
www.etdf-fefd.org
Kontakt: praesidentin@dvwo.de

Vorbereitung des 2. Gipfeltreffens der deutschen Coaching-Verbände im April 2006

Positionspapier des QRC (Qualitätsring Coaching)

Leitthema: Konkurrenz oder Kooperation der Coachingverbände?

Unterschiede und Gemeinsamkeiten nach innen klar stellen. In der Schnittmenge gemeinsam nach außen wirken. Ansonsten Würdigung der Unterschiede.

1. Coaching-Begriff

- **Klärung/Regulierung des Coaching-Begriffs**
Auftragsgebundene ziel, handlungs- und erfolgsorientierte* psychologische Veränderungsarbeit in einer Zwei- oder Mehrpersonen-Beziehung. Meist handelt es sich um Prozessberatung, die durch ein persönliches oder berufliches Thema / Anliegen initiiert wird.

- **Verhältnis von Coaching und Supervision**
Fließende Grenzen. Wir sehen im QRC keinen Bedarf einer definitorischen Abgrenzung durch unseren Verband. Tendenziell geht es in der Supervision eher um die Reflexion des Handelns, weniger um „Erfolg“ oder klar umrissene Zielerreichung. Häufiger Teamberatung, häufiger im Non-Profit- oder „sozialen“ Bereich.

2. Marktgestaltung durch Verbände (Wunsch, Vorstellung)

- **Gestaltung des Marktes**
Freier und transparenter Markt, der eher durch Nachfrager (Klienten, Wirtschaft, Bedürfnisse...) und Anbieter (Praktiker, Marketing, USP...) bestimmt werden sollte. Verbände und Presse setzen zwar Trends und geben **grobe** Definitionen, mögliche neue Inhalte und andere geistige Konstrukte vor – sollten aber den freien Markt (auch der Vorstellungen und Begrifflichkeiten) nicht zu sehr eingrenzen.
- **Sicht der Verbände: Markt und Marktentwicklung**
Starke zunehmende Tendenz von Work-Life-Themen, Generationenproblemen, Werten, Sinn, Ethik, Lebensgesamtkonzepte u.ä. Daneben bleiben die klassischen Themen wie Führungseffektivität, Performance, Erfolg, Karriere, „Arbeitsoptimierung“ auch gefragt.
Preisbänder/Preisgestaltung
[Coaching in Profit-Unternehmen:]
Berufsanfänger: 95-130 €/h; erfahrene Coaches mit Feld-, Lebens- und Berufserfahrung: 130-180 €/h; „prominente“ Coaches (mit „Namen“) mit Feld-, Lebens- und Berufserfahrung über 180 €/h.
Je zzgl. MwSt. / Reisekostenpauschale (Stand: 2005).

3. Politisches Coaching-Umfeld (Ziele des Verbandes)

- **Nationale und internationale Entwicklung**
Kundeninformation und -schutz (bedeutet auch: Methoden, Werteorientierung, Vernetzung, Preise, berufliche Biografie u.ä. offen legen). **Den gesamten psycho-sozialen Beratungs-Markt** (Coaching, Supervision, Seelsorge, psychologische Beratung, Ehe- und Familienberatung...) **frei halten** von staatlicher Reglementierung, Bürokratie und institutionellen Bemühungen anbieterorientierter Behinderungsmacht (Ausbilder und die hinter ihnen stehenden Verbände sollten nicht eigennützige Reglementierungen durchsetzen).
- **Lobbying**
- **Sondierungsgespräche** mit anderen „nicht-psychotherapeutischen“ und auch psychotherapeutischen Beratungsverbänden, die sowieso schon in Arbeitsgruppen kooperieren und einen starken Einfluss auf legislative Organe haben (Ehe, Familie, Drogen usw.). Viele dieser Verbände streben staatliche Reglementierungen an.

Gemeinsame Position mit jenen Verbänden beziehen, die keine staatlichen Reglementierungen anstreben (Supervision u.a.).

4. Coach-Profile (angestrebt)

- **Kernkompetenzen eines Coachs**
- **Methodenkompetenz** (psychologisch, verbale und Handlungs-Intervention u.ä.), auftragsorientierte **Feldkompetenz**, Fähigkeit zur **Selbstreflexion** (erworben durch Selbsterfahrung, Supervision, Intervention).
- **Berufsbild (?)**
Coaching ist eine Tätigkeit und kein institutionell reglementierter Beruf (mit verbindlichem Ausbildungskanon oder staatlicher Anerkennung als „Beruf“).
- **Selbstverständnis**
Klientenzentrierte, ziel- und erfolgsorientierte Arbeit (überprüfbar! Evaluation), umfassende ethische Richtlinien (Werte, Standesordnung), kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, Coaches lassen sich kollegial hinterfragen (kontinuierliche Intervention)

5. Standards zu ...

- **Zertifizierung/Qualitätssicherung (Optimierung/Exklusion)**
Zertifizierungszulassung:
 - ✓ Minimum **150 Zeitstunden** erfolgreiches Methodentraining in Präsenzform.
 - ✓ Mindestens 50 Zeitstunden **Selbsterfahrung**, vorzugsweise als interaktionelle Selbsterfahrung in einer Gruppe.
 - ✓ **Pflichtlektüre** von ca. 2000 Seiten (Literaturempfehlung auf www.QR-Coaching.de; oder vergleichbarer schriftlicher Wissenserwerb).
 - ✓ **Schriftliche Überprüfungen** (z.B. Hausarbeiten, Klausuren, Diskussion, Fallbesprechungen).
 - ✓ **Eigenverantwortliches Coaching** von mindestens 50 Stunden unter Supervision (Verhältnis Coaching/Supervision von 4:1).
- Zertifizierung: Praktische Prüfung** (Vortrag, Fachgespräch, Live-Coaching-Demonstration).
- **Code of ethics (Modelle)**
www.QR-Coaching.de/standesordnung.htm
(Ethikverpflichtungen)

Formuliert auf der Vorstandssitzung des Qualitätsrings Coaching vom 22.12.05.
Weitere Informationen: www.QR-Coaching.de

2. Bielefelder Coaching-Tag: Informationen, Vorträge, Live-Coaching

Beim 2. Bielefelder Coaching-Tag am 20. Mai 2006 sollen verschiedene Facetten und Instrumente des Coachings vorgestellt werden. Professionelle Coaches und solche, die es werden wollen, können sich über Ansätze und Techniken informieren und darüber ins Gespräch kommen. Alle Interessierten sind ebenfalls herzlich eingeladen, die große Palette der Möglichkeiten im Coaching kennen zu lernen.

Auszug aus dem Programm

- Gesellschaftliche Megatrends und was sie für Coaches bedeuten (Dr. Helen Knauf & Dipl. Päd. Heidrun Vössing)
- Körperorientiertes Coaching mit der movere®-Methode (Ellen Linne)

- Schritt für Schritt zum Text – Schreib-Coaching (Dr. Ingrid Furchner)
- Der Gesundheitsbeschleuniger – mentale Unterstützung bei Genesungsprozessen (Heike Küst)
- Lampenfieber ade! – Auftritts-Coaching mit der wingwave®-Methode (Heidrun Vössing)
- Coaching im Sport (Heike Küst & Thomas Köhler)
- Coaching mit dem DISG – Profil (Dr. Helen Knauf)

Termin: 20. Mai 2006, 10.00 bis 17.00 Uhr

**Ort: Hotel Lindenhof,
Quellenhofweg 125, 33617 Bielefeld**

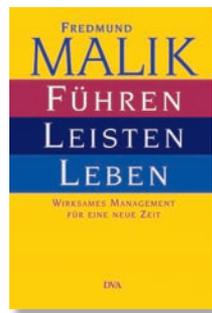
Weitere Informationen unter www.coachingtag.de

5 Gründe für ein Abo

- 1** Mit den business bestseller summaries reduzieren Sie Ihren Leseaufwand von mehreren hundert Seiten pro Buch auf handliche **acht Seiten** und verkürzen so eine Lesezeit von normalerweise 8-12 Stunden auf freundliche **15 Minuten**.
- 2** Sie **sparen Zeit und Geld** und lesen nur noch die Bücher, die es sich wirklich zu lesen lohnt.
- 3** Jedes Monat sichtet business bestseller für Sie **hunderte Neuerscheinungen**. Die drei interessantesten Bücher werden ausgewählt und von einem kompetenten Autorenteam auf 8 Seiten zusammengefasst.
- 4** Sie erhalten **auf den Punkt gebracht** alle relevanten Informationen für die optimale Umsetzung im beruflichen Erfolg.
- 5** Sie **lesen weniger und wissen mehr**. Mit business bestseller gehören Sie zur Informationselite, haben die besseren Argumente und können schon heute über die Trends von morgen reden.

Das Problem.

Zu viele, neue Wirtschaftsbücher.
Zu wenig Zeit.



399 Seiten



Die Lösung.

Weniger lesen. Mehr wissen.
business bestseller summaries.



8 Seiten

**Die besten
Wirtschaftsbücher
als 8-seitige
Kurzfassung**

► **Gratis-Ansichtsexemplar:** www.business-bestseller.com

Ja, ich teste **business bestseller summaries** drei Monate lang (= 9 Ausgaben) zum Preis von **€ 19,80** inkl. Porto und MwSt. pro Monat (= € 59,40 für 3 Monate). Nach drei Monaten endet das Test-Abo automatisch.

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße, Nr. _____

PLZ, Ort _____ Tel. (nur für ev. Rückfragen) _____

Fax (040) 4325-2187

Datum/Unterschrift _____

Bestelladresse:
business bestseller
z. Hd. Yvonne Funcke
Bahnenfelder Kirchenweg 23a
D-22761 Hamburg
Tel. (040) 4325 – 3546
Fax (040) 4325 – 2187
abo@business-bestseller.com

**Jetzt
3 Monate
testen!**

TRAINER

**Cora Besser-Siegmund
Harry Siegmund**



Wir sind Diplom-Psychologen, Psychotherapeuten, Coaches und Sachbuchautoren. Seit über zwanzig Jahren entwickeln wir in unserem Institut im Herzen Hamburgs innovative psychologische Kurzzeit-Konzepte wie Magic Words, Coach Yourself, Easy Weight und wingwave.

Arbeitsschwerpunkte:

- Einzel- und Teamcoaching
- NLP-Ausbildung
- Coaching-Ausbildung
- Ausbildung zum wingwave-Coach
- wingwave-Vertiefungs-Ausbildung: Imaginative Familienaufstellung



Mönckebergstraße 11
D-20095 Hamburg

Fon: 040-3200 4936
Fax: 040-3200 4937
info@besser-siegmund.de
www.besser-siegmund.de
www.wingwave.com



**Katja Dyckhoff
Thomas Westerhausen**



Inhaber des Trainings- und Lehrinstitutes „POWER RESEARCH SEMINARE“. Wir entwickeln seit 15 Jahren pragmatische, alltagsnahe Konzepte für NLP, Stimm- und Körpersprachetraining, Systemische Arbeit, Selbstmanagement und Coaching. Wir sind DVNLP- und ECA-Lehrtrainer und -Coaches und Buchautoren.

Weitere Ausbildungen:

Psychotherapie (HPG), Harvard Business Modell, Provokative Therapie, TA, Schauspiel, Kurzzeittherapie

Arbeitsschwerpunkte:

- Alle NLP-, Systemische-, Coaching, Stimm- und Körperspracheausbildungen (Deutschland und Kanarische Inseln)
- Business Trainings und Coaching
- Organisationsberatung „Human Resources“



POWER RESEARCH SEMINARE
Heidebergenstraße 21
D-53229 Bonn

Fon: 0228-948 04 99 • Fax: 0228-48 18 31
www.power-research-seminare.com
info@power-research-seminare.com

**Alexander Maria
Faßbender**



A. M. Faßbender arbeitet seit Jahren bei Fairity mit selbstständigen Trainern und Coaches mit vielfältiger Erfahrung im eigenen Unternehmen zusammen. Die gemeinsame Arbeit hat zum Ziel, effiziente, anwendbare und effektive Tools zu vermitteln, die die Selbstständigkeit der TN/Coaches sicherstellt.

Arbeitsschwerpunkte:

- Business Coaching • Wirtschaftsmediation
- TeamCoaching • Consulting

Specials:

- wingwave®-Training
- Body-Voice-Performance®
- Systemische Coaching Ausbildung
- NLP Ausbildungen • Active Training Tools®



Hamburg • Köln • München • Linz (A)
Postfach 1345 • 53760 Hennef

Telefon: 0180-313 013 34
www.fairity.de • info@fairity.de

Anita von Hertel



Jahrgang 1960
Wirtschaftsmediatorin, Mediationstrainerin,
Dozentin für Konfliktmanagement

Ausbildungen:

Rechtsanwältin, Trainerin, NLP-Coach, Gruppendynamik, Supervision, Mediation (Lindner, Stahl, Dilts, Chang-Yun-Ta ...) in Europa, USA und China

Arbeitsschwerpunkte:

- Mediation (auch Viel-Parteien-Mediation)
- Mediationstrainings (zum Co-Mediator und Mediator)
- mediative Team-Trainings
- Mediations-Vorträge, die mehr sind als Vorträge

Akademie von Hertel

Rolfinckstraße 12 a
D-22391 Hamburg

Tel.: 040-536 79 11 • mobil 0177-536 79 11
Fax: 040-536 79 90

Anita@vonHertel.de
www.vonHertel.de

Sabine Klenke



NLP-Lehrtrainerin, DVNLP,
Lehrcoach DVNLP und ECA,
Dipl. Bankbetriebswirtin (BA),
Supervisorin

Qualifikationen:

langjährige Managementenerfahrung, NLP, Gestalttherapie, Supervision, lösungsfokussierte Kurztherapie, Systemische Strukturaufstellungen

Schwerpunkte:

Führungstrainings, Coaching-Ausbildungen, NLP-Ausbildungen, Einzel- /Teamcoachings

Spezialitäten:

Change- und Comeback-Coaching, Karrierecoaching für Frauen, Systeme Stellen



training, coaching, consulting
Am Herzogenkamp 15 • D-28359 Bremen

Tel: 0421 230626
office@silcc.de - www.silcc.de

Barbara Knuth



Jahrgang 1944
DVNLP-Lehrtrainerin
DVNLP-Lehrcoach

Ausbildung in

Gestalttherapie,
Mediation,
Organisationsberatung,
syst. Aufstellungen

Arbeitsschwerpunkte:

- NLP-Ausbildungen
- Mediations- und Coachingausbildungen
- Stressmanagement
- Einzel- und Teamcoaching

Barbara Knuth & Team

Museumstraße 2
D-38100 Braunschweig

Tel.: 0531-34 10 20
Fax: 0531-233 76 13

info@knuth-team.de
www.knuth-team.de

PORTRAITS

Marion Lockert (geb. Voigt)



Ich bin Pädagogin, Trainerin, Coach
DVNLP-Lehrtrainerin/Lehrcoach
Systemaufstellerin, Psychotherapeutin HP
geboren 1958

Ich habe gelernt z.B. bei W. Lenk, R. Dilts
und R. McDonald, B. Hellinger und
M. Varga v. Kibéd

Ich biete

Business-Inhouse-Trainings für
• Kommunikation, Führung und Persönlichkeit
Coaching
Ausbildungen für
• NLP Practitioner & Master
• Coaches – und
• in der Kunst syst. Aufstellungen,
Aufstellungsseminare für Familien- und
Arbeitsbeziehungen, Kinesiologie – all dies
mit Freude, Herz und Klarheit!



Marion Lockert Institut
Training. Coaching. Entwicklung
Hannover

Tel.: 0511 – 404 208
eMail: MaLockert@aol.com
www.marion-lockert-institut.de

Evelyne Maaß Karsten Ritschl



Wir sind Dipl.-Soz., Dipl.- Psych. und NLP-
Lehrtrainer. Profitieren Sie von über 20 Jahren
Lehr-Erfahrung und unseren zahlreichen Buch-
Veröffentlichungen

Unsere Spezialgebiete:

Ausbildungen in NLP, zum Trainer,
Coach & Teamentwickler –
Lernen mit Kopf, Herz und Bauch

Nutzen:

Sie erwerben Wissen, emotionale und soziale
Kompetenz und wertvolle Erfahrungen.
Jeder Mensch, der ein erfülltes Leben lebt, ist
ein Gewinn für die gesamte Menschheit.

Spectrum
KommunikationsTraining
Stierstraße 9
D-12159 Berlin

Fon: 030-8 52 43 41
Fax: 030-8 52 21 08

e-mail: info@nlp-spectrum.de
www.nlp-spectrum.de



Gabriele Masthoff



Personal-Coach mit langjährigen Erfahrungen
und Erfolgen in der Vertriebsleitung, Vertriebs-
schulung und im Key-Account-Management

– verkauft und führt durch

wirksame Inhouse-Veranstaltungen sowie
offene Seminare.

Themen-Auszug 2006

- Empfehlungsmarketing
- NLP-PURE&SURE
- Twenty4Steps – ziel-sicher Bewerben
- Akquisitions-Training
- X-MAS-Coaching, zum Schluss purer Genuss

Gabriele Masthoff personal-coaching

Halbe Höhe 30
D-45147 Essen

Tel. 0201-95 97 97 79

Info/Reservierung unter:
info@coaching-gateway.de
www.coaching-gateway.de



Rudolf Metzner



Rudolf Metzner, seit 1994 als Consultant und
Managementtrainer im Bereich Personal- und
Organisationsentwicklung tätig

Arbeitsschwerpunkte:

- Training Vertrieb, Marketing
- Einzel- und Teamcoaching
- Strategische Positionierung
- Unternehmenskommunikation

NLP-Schwerpunkte:

- Business-Applikationen zur
Organisationsentwicklung und
Persönlichkeitsdiagnostik
- Zertifizierte NLP-Ausbildungen



Metzner Consulting GmbH
Eisvogelstraße 24
D-85051 Ingolstadt

Fon: +49 (0) 841 975179
info@rudolfmetzner.de
www.metzner.biz

Dr. Björn Migge



Verheiratet, Vater. Studium Medizin
und soziale Verhaltenswissenschaft.
War Oberarzt und Dozent, UniSpital Zürich.

Ausbildungen:

Psychotherapie, Psychiatrie, NLP,
Business-Coaching, Hypnotherapie,
Psychodrama, systemische Therapie...

Arbeitsschwerpunkte:

Coach-Ausbildungen (22 Tage)
Hypnotherapie-Seminare (5 Tage)
Aufstellung und Psychodrama (5 Tage)
Selbsterfahrungs-Seminare (5 Tage)
Lehr- und Arbeitsbücher (Coaching)

Feedbacks:

www.drmmigge.de/coach-alumni.htm



Dr. Björn Migge
Marienstraße 70 • D-32427 Minden

Tel.: 0571-974-1974
Fax: 0571-974-1976
mail@drmmigge.de • www.drmmigge.de

Dr. Marco Freiherr von Münchhausen



„Trainer des Jahres 2002“
„Excellence Award 2005“

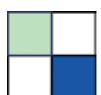
Vorträge, Seminare, Key- Note- Speeches

- Authentisch, begeisternd, praxisbezogen
- Sachlich fundiert, unterhaltsam, kreativ
- Effektiv, nachhaltig wirksam

Der Bestsellerautor („So zählen Sie Ihren
inneren Schweinehund“) und erfolgreiche
Unternehmer versteht es, Visionen greifbar zu
machen. Er ist einer der gefragtesten Redner
und Coaches Europas.

Ob als Key-Note-Speaker bei großen Veranstaltungen
oder im anspruchsvollen Seminarbereich:
immer fasziniert er die Teilnehmer mit seinen
kultivierten und gleichzeitig lebendigen, praxis-
nahen Ausführungen.

Dr. Marco von Münchhausen
Vorträge, Seminare, Coaching
Benediktenwandstraße 26
D-81545 München



Fon: 0 89. 64 28 24 08, Fax: 0 89. 64 95 74 14
www.vonmuenchhausen.de

TRAINER



Marc A. Pletzer

Marc A. Pletzer ist zertifizierter Trainer der Society of NLP, er wurde von Dr. Richard Bandler persönlich zum Trainer ausgebildet.

Arbeitsschwerpunkte:

Er bietet an seiner fresh-academy NLP-Practitioner- und NLP-Master-Ausbildungen nach den Regeln der Society of NLP an.

Weitere Angebote sind

Kommunikationstrainings sowie fresh-up-Kurse für DVNLP-Practitioner und Master. Seine NLP-Zertifikate werden von Dr. Richard Bandler persönlich unterschrieben.

Ausführliche Unterlagen erhalten Sie gerne auf Anfrage.



fresh-academy
Kommunikation & Veränderung

Klenzestraße 7
D-82327 Tutzing am Starnberger See

Tel.: 0 81 58-90 567 38 • Fax: 0 81 58-90 567 44
map@fresh-academy.de
www.fresh-academy.de



Robert Reschkowski

Jahrgang 1951
Kommunikationstrainer und Performance-Künstler
NLP-Lehrtrainer (DVNLP)
Lehrcoach (DVNLP)
wingwave®-Lehrtrainer

Spezialgebiet:

- Personalentwicklung & ganzheitliche Kommunikation
- Innere Blockaden/emotionale Balance
- Wege der Selbstgestaltung und Selbstpräsentation
- natürliche Rhetorik
- Körpersprache und Territorialverhalten
- NLP-Coach und wingwave-Ausbildungen



SYNTEGRON

personal-performance-training
Sonderburgstr. 1A
D-40545 Düsseldorf

Tel.: 0211-5 58 05 35
Fax: 0211-5 59 10 37
mobil: 0172 2157477 • e-mail: RRtual@aol.com
www.p-p-c.de • www.syntegron.de



Martina Schmidt-Tanger

Dipl.-Psych., Senior NLP-Trainerin, Institutsleiterin, Pro-C-Lehrcoach, Consultant, Autorin, Lehrbeauftragte

Ausbildungen:

Psychologie, Biologie, Public Relations, GD, systemische Therapie, Management und Wirtschaft

Arbeitsschwerpunkte:

Ltg. Trainingsinstitut (DVNLP), firmeninterne Trainings, Vorträge, Coachingausbildung

Spezialgebiet:

www.NLP-professional.de
NLP-Zertifikatsausbildungen
www.ccc-professional.de
Competence.Center.Coaching
Alle Leistungen im Bereich Coaching

NLP professional
Ehrenfeldstraße 14
D-44789 Bochum

Tel.: 0234-33 19 51
Fax: 0234-33 25 81
info@NLP-professional.de



Thies Stahl

Dipl.-Psych.
DVNLP-Lehrtrainer,
Mitglied der Gründungsvorstände von DVNLP und DG-NLPt

Ausbildung in

Gesprächspsycho-, Gestalt-, Familien- und Hypnotherapie, NLP und Systemischer Strukturaufstellungsarbeit

Spezialgebiete:

Konflikt-Mediation, Process Utilities und Prozessorientierte Systemische Aufstellungsarbeit

Arbeitsschwerpunkte:

Supervision, Therapie, NLP-, Coaching-, Mediations- und Aufstellungs-Ausbildungen

Thies Stahl Seminare

Drosselweg 1
D-25451 Quickborn
Tel.: 04106-823 81 • Fax: 01212-5125 25 274
www.ThiesStahl.de
TS@ThiesStahl.de



**Hier könnte Ihr
Trainerportrait stehen!**

Interesse?

Kontaktieren Sie
Frau Stefanie Empting

unter
Tel.: +49 (0)5251-13 44 16

oder per eMail unter
empting@junfermann.de



**Alfons Walter
Wilma Pokorny-van
Lochem**

Multilinguales Team aus erfahrenen Psychologen, Supervisoren und Coaches. Deutsche Lizenzgeber von Metaprofilanalyse® – die etwas andere Potentialanalyse auf Basis der Metaprogramme.

Arbeitsschwerpunkte:

Unternehmensberatung: Assessments, Kulturanalysen, Brand Behaviour, jeweils mit Metaprofilanalyse®. Von der Projektplanung über die Ist-Analyse bis zur ROI Berechnung ganzheitlicher Interventionen.

Training: Metaprofilanalyse®-Zertifizierung, Persönlichkeitsentwicklung für Sales und Führungskräfte, Teambildung und NLP-Aus- und Fortbildungen für Sales und Trainer (DVNLP zertifiziert)

Coaching: für Sales, Führungskräfte und Selbstständige

In 2004: Internationaler Deutscher Trainerpreis in Bronze für die Sparte Vertrieb. Unser Kernstück: Metaprofilanalyse®.

Institut Synergie

Weser Straße 37 • D-32602 Vlotho

Fon: 05733/ 963603 • www.institut-synergie.de • www.metaprofilanalyse.de





Junfermann Verlag
Frau Monika Winnik
Postfach 18 40

D-33048 Paderborn

**Abo-Bestellung
umseitig!**

Telefon +49-(0)52 51 / 13 44 14
Telefax +49-(0)52 51 / 13 44 44



Junfermann Verlag
Frau Maria Dane
Postfach 18 40

D-33048 Paderborn

**Probeheft-Anforderung
bzw. Mitteilung
Anschriften-
Änderung umseitig!**

Telefon +49-(0)52 51 / 13 44 -0
Telefax +49-(0)52 51 / 13 44 44



**Buch-
Bestellung**

Junfermann Verlag
Frau Christa Guder
Imadstraße 40

D-33102 Paderborn

VISITENKARTEN


FAIRITY



Body-Voice-Performance®

- Kommunikation optimieren
- Überzeugungskraft steigern
- individuell zugeschnitten

www.fairity.de

Coaching for Competence 
denn das Ergebnis zählt

Ausbildungen zum Coach (DVNLP)

Unser Konzept:
Kreatives Verantwortungs-Coaching mit integrativen Coaching-Tools
(das Beste aus NLP, Hypno-Therapie, TZI und Provokativer Therapie)



www.coaching-for-competence.de
Dortmund ♦ Weinheim ♦ Mönchengladbach

**GEWALTFREIE KOMMUNIKATION mit
DR. MARSHALL ROSENBERG IN FRANKFURT**

Workshops:
Sa/So 11./12. Februar
& Mo 13. Februar 2006

JAHRESTRAINING GFK
4 x 4 Tage ab März 2006



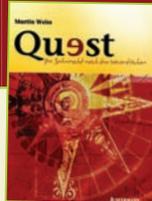

Info: Frankfurter Ring
Oeder Weg 43 · 60318 Frankfurt
Tel. 069 - 51 15 55
www.frankfurter-ring.de

Dr. Migge-Seminare

Hypnotherapie / Hypnose-Ausbildung (5 Tage)
Organisations- und Familienaufstellung (5 Tage)
Coaching-Ausbildungen (22 Tage)
Coaching-Fernkurs + Seminar (18 Monate)
Psychotherapie-Lehrgang, HPG (18 Monate)

www.dr migge.de

Quest
Die Sehnsucht nach dem Wesentlichen

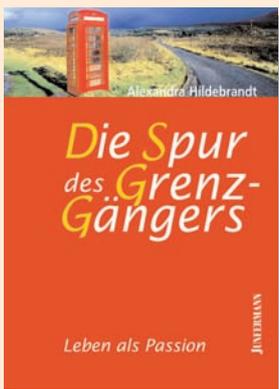


Das Buch und Online-Seminar, um

- > die eigene „Berufung“ zu entdecken.
- > sich inspirierende Lebensziele zu setzen.
- > handfest und realistisch zu planen.
- > Ziele bodenständig zu realisieren.

e:works trainings & solutions Weitere Infos unter: www.qu-e-st.de

JUNFERMANN aktuell



Alexandra Hildebrandt
Die Spur des Grenzgängers
€(D) 18,- • 200 S. • kart. •
ISBN 3-87387-634-5



Suzanne Grieger-Langer
Die 7 Säulen der Macht
€(D) 29,50 • 288 S. • geb. •
ISBN 3-87387-620-5



David D. Burns
**In zehn Tagen das
Selbstwertgefühl stärken**
€(D) 28,- • 352 S. • kart. •
ISBN 3-87387-618-3

Junfermann • Postfach 1840 • D-33048 Paderborn
Tel. 05251-1344-0 • Fax: -44 • eMail: Infoteam@junfermann.de



www.junfermann.de

SEMINAR

NLP Neurolinguistisches Programmieren

NLP-Systemcoach Ausbildung In 28 Tagen 180 Stunden Zertifizierung Deutscher NLP Coaching Verband e.V., DVNLP Zertifizierung nach IAG Hellinger möglich	Detlef Hempel Bernd Isert Rolf Lutterbeck Lucas Derks Harald Brill und Assistenztrainer	NLP-Coaching Ausbildungsinstitut Kassel Breitscheidstr. 53 • D-34119 Kassel <i>Tel.: 0561-776417</i> <i>Web: www.nlp-ausbildung.de</i>	Start: 22.-26.03.2006 Kassel € 2.550,- Geringverdiener € 2.100,-
NLP-Kompakt Essentials I für Therapeuten Umgang mit Symptomen und Phobien	Thies Stahl	Thies Stahl Seminare (zusammen mit www.wendepunkt.at) Drosselweg 1 • D-25451 Quickborn <i>Tel.: 04106-823 81</i> <i>Fax: 01212 5125 25 274</i> <i>eMail: TS@ThiesStahl.de</i> <i>Web: www.ThiesStahl.de</i>	01.-02.04.2006 Wien € 360,-
Wahrnehmung & Kommunikation (NLP-Practitioner)	Megha Baumeler Ueli Frischknecht und Trainerteam	NLP-Akademie Schweiz Buckstraße 13 • CH-8422 Pfungen-Winterthur <i>Tel.: +41-52-315 52 52 • Fax: 315 52 53</i> <i>eMail: info@nlp.ch</i> <i>Web: www.nlp.ch</i>	13.-23.04.2006 (Beginn) bei Luzern, Schweiz € 1.438,- € 50,- Rabatt mit diesem Inserat
NLP-Grundkurs (Einstieg in die Practitioner- Ausbildung; Fortbildungspunkte für Psychotherapeuten/Ärzte)	Thies Stahl	Thies Stahl Seminare Drosselweg 1 • D-25451 Quickborn <i>Tel.: 04106-823 81</i> <i>Fax: 01212 5125 25 274</i> <i>eMail: TS@ThiesStahl.de</i> <i>Web: www.ThiesStahl.de</i>	28.-30.04.2006 Hamburg € 340,-
NLP-Practitioner-Ausbildung (inkl. NLP-Basiskurs) 24 Tage	Dr. Sabine Marquardt (DVNLP Lehrtrainerin), N.N.	NLP Rhein-Neckar Friedrichstraße 13 • D-69469 Weinheim <i>Tel.: +49-6201-870697</i> <i>Fax: +49-6201-870697</i> <i>E-Mail: Info@NLP-Rhein-Neckar.de</i> <i>Web: www.NLP-Rhein-Neckar.de</i>	05.-07.05.2006 09.-11.06.2006 07.-09.07.2006 21.-23.07.2006 25.-27.08.2006 06.-08.10.2006 10.-12.11.2006 08.-10.12.2006 Weinheim € 1.925,- inkl. MwSt.
NLP-Master-Practitioner (Einstiegsseminar; Fortbildungspunkte für Psychotherapeuten/Ärzte)	Thies Stahl	Thies Stahl Seminare Drosselweg 1 • D-25451 Quickborn <i>Tel.: 04106-823 81</i> <i>Fax: 01212 5125 25 274</i> <i>eMail: TS@ThiesStahl.de</i> <i>Web: www.ThiesStahl.de</i>	12.-14.05.2006 Hamburg € 340,-
NLP-Trainer Ausbildung In 29 Tagen 180 Stunden Zertifizierung Deutscher NLP Coaching Verband e.V., DVNLP	Detlef Hempel Klaus Grochowiak Katja Dyckhoff Thies Stahl Harald Brill und Assistenztrainer	NLP-Coaching Ausbildungsinstitut Kassel Breitscheidstr. 53 • D-34119 Kassel <i>Tel.: 0561-776417</i> <i>Web: www.nlp-ausbildung.de</i>	Start : 24.-28.05.2006 Kassel € 2.900,-/2.600,-

KALENDER

NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p>NLP-Practitioner „plus“ business und klassisch inkl. Basis-Seminar</p>	<p>Birgid Kröber, Uli Bühle, Prof. Dietmar Kröber, Dorothea Ziesenhenne-Harr</p>	<p>KRÖBER Kommunikation Solitudeallee 16 • D-70439 Stuttgart Tel.: 0791-954 16 90 eMail: info@kroebekom.de Web: www.kroebekom.de und www.nlp-stuttgart.de</p>	<p>25.-27.05.2006 (Start + Basis-Seminar) 18/22 Tage Stuttgart ab € 1.865,- inkl. Basis-Seminar (€ 220,-) + MwSt.</p>
<p>NLP und systemisches Aufstellen</p>	<p>Arpito Storms</p>	<p>NLP-Akademie Schweiz Buckstraße 13 • CH-8422 Pfungen-Winterthur Tel.: +41-52-315 52 52 • Fax: 315 52 53 eMail: info@nlp.ch Web: www.nlp.ch</p>	<p>27.-28.05.2006 in Zürich € 300,-</p>
<p>NLP Master Ausbildung: NLP und kanarische Sonne auf Lanzarote!</p>	<p>Katja Dyckhoff (DVLNP-Lehrtrainerin, HPG-Psych.-Ther.) Thomas Westerhausen (DVNLP-Lehrtrainer, HPG-Psych.-Ther.)</p>	<p>Power Research Seminare Dyckhoff/Westerhausen Heidebergenstr. 21 • D-53229 Bonn Tel.: 0228/9480499 • Fax: 48 18 31 eMail: info@power-research-seminare.com Web: www.power-research-seminare.com</p>	<p>28.05-13.06.2006 (Beginn) Lanzarote ab € 2.350,- ohne Ü/V.</p>
<p>8. Sommerakademie NLP-Basiskurs NLP-Practitioner Ausbildung NLP-Masterausbildung NLP-Trainerausbildung (Module)</p>	<p>Martina Schmidt-Tanger, Thies Stahl, Marita Bestvater, Dr. Jens Tomas, Claudia Maurer, Bernd Isert</p>	<p>NLP Professional M. Schmidt-Tanger Ehrenfeldstr. 14 • D-44789 Bochum Tel.: 0234-332 591 Fax: 0234-332 581 eMail: office@nlp-professional.de Web: www.nlp-professional.de</p>	<p>19.06.-02.07.2006 Münster, Landhaus Eggert Preise je nach Veranstaltung</p>
<p>Hypno-Coach NLP Weiterbildung für Practitioner: „Die Magie der Sprache“</p>	<p>Arpito Storms</p>	<p>NLP-Akademie Schweiz Buckstraße 13 • CH-8422 Pfungen-Winterthur Tel.: +41-52-315 52 52 Fax: 315 52 53 eMail: info@nlp.ch Web: www.nlp.ch</p>	<p>24.-25.06.2006 (Workshop & Ausbildungsbeginn) Zürich (CH) € 300,- € 50,- Rabatt mit diesem Inserat</p>
<p>NLP-Practitioner-Ausbildung „Sommer-Herbst-NLP“</p>	<p>Franz Stowasser, Dipl.-Soz., Betr., Ind.-Kfm., certified NLP-Trainer Society of NLP, Int. NLP, DVNLP</p>	<p>THINK GmbH Gresgen 40 • D-79669 Zell Tel.: 07625-7636 Fax: 07625-217 eMail: info@think-seminars.com Web: www.think-seminars.com</p>	<p>14.-23.07.2006 (Teil A) 01.-08.10.2006 (Teil B) € 2.160,-</p>
<p>Sommerakademie (Practitioner, Master, Trainertraining, Workshops)</p>	<p>Megha Baumeler, Ueli Frischknecht, Arpito Storms, Klaus Hellstern und Trainerteam</p>	<p>NLP-Akademie Schweiz Buckstraße 13 • CH-8422 Pfungen-Winterthur Tel.: +41-52-315 52 52 • Fax: 315 52 53 eMail: info@nlp.ch Web: www.nlp.ch</p>	<p>23.07.-12.08.2006 Sempachersee b. Luzern (CH) € 2.688,- € 50,- Rabatt mit diesem Inserat</p>
<p>19. SOMMERCAMPUS bei VENEDIG, ITALIEN Internationale Akademie für NLPe, Hypnotherapie, Kinesiologie, Mentaltraining, Aufstellungsarbeit, Mediation</p>	<p>Michael Grinder (USA), Dr. Don Beck (USA), Prof. Matthias Varga v. Kibéd, Insa Sparrer, Dr. Stephen Gilligan (USA), Bernd Isert, Dr. Gunther Schmidt u.a</p>	<p>Metaforum international – Akademie für Integrative Kommunikation Postfach 74 02 37 • D-13092 Berlin Tel: 030-944 14 900 Fax: 030-944 14 901 eMail: info@metaforum.com Web: www.metaforum.com</p>	<p>24.07.-12.08.2006 Abano Terme, Venetien, Italien Gebühr: je nach Kurs</p>

SEMINAR

NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p>I-K-I intellektuell – kreativ – intuitiv Ihre etwas andere NLP-Trainer-Ausbildung, DVNLP</p> <p>Wir kombinieren Business mit Therapie und Pädagogik mit Marketing. Wie dies geht? Sie werden es sehen, hören und erleben!</p>	<p>Dr. Susan Eickenberg (Personalführung und -entwicklung, NLP-Lehrtrainer und Lehrcoach, DVNLP);</p> <p>Marita Malitte (Psychotherapie (HPG), Supervisorin (DGSv), NLP-Lehrtrainer und Lehrcoach, DVNLP);</p> <p>Renate Biberach (Organisationsberatung, systemischer Ansatz; NLP-Lehrtrainer, DVNLP);</p> <p>Dr. Volker Eickenberg (Marketing, Vertrieb, Fachbuchautor, NLP-Lehrtrainer und Coach, DVNLP)</p>	<p>IFGPE – Institut für ganzheitliche Potenzialentfaltung Dr. Susan Eickenberg Hausbroicher Str. 294 c • D-47877 Willich</p> <p>Tel.: 02156-49 55 59 eMail: info@ifgpe.de Web: www.ifgpe.de</p>	<p>18.08.2006-10.11.2007 insg. 24 Tage an Wochenenden und Feiertagen in Mönchengladbach</p> <p>Für Privatkunden: € 2.825,- inkl. MwSt. Zahlung möglich in 15 Monatsraten á € 165,- + Anmeldegebühr</p> <p>Für Geschäftskunden: € 3.425,- inkl. MwSt.</p> <p>Am 08.05.2006 bieten wir einen kostenlosen Informations- und Kennenlernabend an.</p>
<p>NLP Practitioner Ausbildung mit Zusatzqualifikation Konfliktlotse/-lotsin</p> <p>AUG. 2006 – APRIL 2007 (berufsbegleitend, 215 Unterrichtsstunden)</p>	<p>Marcus Bergfelder</p>	<p>KOBI e.V./ Kommunikatives Bildungswerk Adlerstr. 83 • D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231/143123 • Fax: 163986 eMail: info@kobi.de Web: www.kobi.de</p>	<p>28.08.2006-15.04.2007 Dortmund</p> <p>€ 1.872,- (€ 1.720,-) (in monatl. Raten)</p>
<p>NLP-Practitioner-Ausbildung</p>	<p>Dr. Alexa Mohl</p>	<p>Dr. Alexa Mohl Institut Gifhorner Str. 29 • D-30625 Hannover</p> <p>Tel.: 0511-956 24 00 Fax: 0511-956 24 01 eMail: info@alexa-mohl.de Web: www.alexa-mohl.de</p>	<p>06.-10.09.2006</p> <p>Grundkurs Hannover</p> <p>€ 640,-</p>
<p>Ausbildung zum NLP-Master-Practitioner</p> <p>Intensivausbildung (4 x 5 Tage)</p>	<p>Dipl.-Soz. Evelyne Maaß, Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP Lehrtrainer)</p>	<p>Spectrum Kommunikations Training Stierstr. 9 • D-12159 Berlin</p> <p>Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: info@nlp-spectrum.de Web: www.nlp-spectrum.de</p>	<p>11.-15.09.2006 (Master 1) 04.-08.12.2006 (Master 2) 12.-16.03.2007 (Master 3) 02.-06.07.2007 (Master 4)</p> <p>im Spectrum in Berlin</p> <p>Investition: € 2.090,- (plus MwSt.) Ratenzahlung möglich</p>
<p>NLP-Kongress: Strategien für Ihren Erfolg</p> <p>Jubiläumskongress 15Jahre INNATAL INSTITUT und Systemisches Seminar mit Prof. Varga von Kibed</p>	<p>Claus Blickhan Daniela Blickhan Prof. Matthias Varga von Kibéd und 30 weitere Referenten</p>	<p>INNATAL INSTITUT Asterweg 10a • D-83109 Großkarolinenfeld bei Rosenheim</p> <p>Tel.: 08031-50601 • Fax: 08031-50409 eMail: mail@inntal-institut.de Web: www.inntal-institut.de</p>	<p>30.09.-01.10.2006 Kongresszentrum Rosenheim</p> <p>ab € 99,-</p>
<p>NLP-Trainer, Management-Trainer</p>	<p>Birgid Kröber, Prof. Dietmar Kröber, Dr. Holger Sobanski, Uli Bühle, Michael Grinder</p>	<p>KRÖBER Kommunikation Solitudeallee 16 • D-70439 Stuttgart</p> <p>Tel.: 0791-954 16 90 eMail: info@kroebekom.de Web: www.kroebekom.de und www.nlp-stuttgart.de</p>	<p>Start: Herbst 2006 12 bis 19 Tage Stuttgart</p> <p>€ 2.450,-/ € 3.360,- + MwSt.</p>

KALENDER

NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p>NLP Trainer Ausbildung: NLP und Sonne auf Fuerteventura</p>	<p>Katja Dyckhoff (DVLNP-Lehrtrainerin, HPG-Psych.-Ther.) Thomas Westerhausen (DVNLP-Lehrtrainer, HPG-Psych.-Ther.)</p>	<p>Power Research Seminare Dyckhoff/Westerhausen Heidebergenstr. 21 • D-53229 Bonn Tel.: 0228/9480499 • Fax: 48 18 31 eMail: info@power-research-seminare.com Web: www.power-research-seminare.com</p>	<p>07.-23.10.2006 (Beginn)</p> <p>Fuerteventura</p> <p>ab € 2.920,- ohne Ü/V.</p>
<p>Ausbildung zum NLP-Trainer Intensivausbildung (3 x 5, 1 x 3 Tage und 1 x 2 Tage)</p>	<p>Dipl.-Soz. Evelyne Maaß, Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP Lehrtrainer)</p>	<p>Spectrum Kommunikations Training Stierstr. 9 • D-12159 Berlin</p> <p>Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: info@nlp-spectrum.de Web: www.nlp-spectrum.de</p>	<p>23.-27.10.2006 (Trainer 1) 19.-23.02.2007 (Trainer 2) 21.-25.05.2007 (Trainer 3) 03.-05.09.2007 (Zertifizierung) 13.-14.10.2007 (Zertifizierung NLP-Trainer) im Spectrum in Berlin</p> <p>Investition: € 2.250,- (plus MwSt.) Ratenzahlung möglich</p>

Coaching

<p>INTEGRATIVES COACHING Die Verbindung von NLP, Aufstellungsarbeit, lösungsfokus- sierter Arbeit und Systemdialog Zert: DVNLP, ECA, ICI 5 Module à 4 Tage</p>	<p>Roland Picklein, Bernd Isert</p>	<p>Metaforum international – Akademie für Integrative Kommunikation Postfach 74 02 37 • D-13092 Berlin</p> <p>Tel: 030-944 14 900 Fax: 030-944 14 901 eMail: info@metaforum.com Web: www.metaforum.com</p>	<p>ab 23.03.06 Nürnberg</p> <p>€ 2.100,- (keine MwSt.)</p>
<p>Sport-Mental-Coach Ausbildung</p>	<p>Armin Binz (DVNLP-Lehrtrainer) Mentalcoach des dt. Nationalkaders Kanu-Slalom Dr. Peter Konopka Ehem. Sportarzt dt. sch. Radnationalteam</p>	<p>Tempelhof-Seminare Von-der-Tann-Str. 40 • D-86159 Augsburg</p> <p>Tel./Fax: 0821-514 012 eMail: tempelhof@nlp-tempelhof.de Web: www.nlp-tempelhof.de</p>	<p>24.-26.03.2006 Modul 1 02.-04.06.2006 Modul 2 30.06.-07.07.2006 Modul 3 Augsburg</p> <p>Gesamt € 870,-</p>
<p>9. Systemische neuroduale Coaching-Ausbildung (zertifiziert nach DVNLP und ProC)</p>	<p>Martina Schmidt-Tanger, Thies Stahl, Dr. Jens Tomas, Marita Bestvater (ProC-Lehrcoaches, Lehrcoaches DVNLP)</p>	<p>CCC Professional Martina Schmidt-Tanger Ehrenfeldstr. 14 • D-44789 Bochum</p> <p>Tel./Fax: 0234-332 581 eMail: office@ccc-professional.de Web: www.ccc-professional.de</p>	<p>Start: 10.-13.08.2006 Münster/Witten</p> <p>€ 5.520,- (Privattarif) € 7.400,- (Firmentarif)</p>
<p>COACHING-AUSBILDUNG (22 Tage) inkl. Hypno-Coaching u. Aufstellung, inkl. einwöchiger Ausbildung in Gruppendynamik als Co-Trainer/in (vom Qualitätsring Coaching und der AG Gruppen- dynamik und Gruppentherapie Lippe zertifiziert)</p>	<p>Dr. med. Björn Migge und Jürgen Bock (Leiter Otto-Personal- entwicklung)</p>	<p>Dr. Migge-Seminare Marienstr. 70 • D-32427 Minden</p> <p>Tel. 0571-974 1974 Fax 0571-974 1976 eMail: mail@drmigge.de Web: www.drmigge.de</p>	<p>Start: 04.-08.09.2006 insgesamt 22 Tage bei Hamburg</p> <p>€ 2.800,- (22 Tage) + MwSt.</p> <p>zzgl. Übernachtung u. Vollpension</p>

SEMINAR

Coaching

Hypnose-Ausbildung & Hypno-Coaching (vom Qualitätsring Coaching zertifiziert) 2x jährlich	Dr. med. Björn Migge	Dr. Migge-Seminare Marienstr. 70 • D-32427 Minden Tel. 0571-974 1974 Fax 0571-974 1976 eMail: mail@drmigge.de Web: www.drmigge.de	09.-13.10.2006 bei Detmold / Bielefeld € 675,- + MWSt. zzgl. Übernachtung u. Vollpension
Ausbildung zum Coach Intensivausbildung (4 x 3 Tage)	Dipl.-Soz. Evelyne Maaß, Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP Lehrtrainer)	Spectrum Kommunikations Training Stierstr. 9 • D-12159 Berlin Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: info@nlp-spectrum.de Web: www.nlp-spectrum.de	13.-15.11.2006 (Coach 1) 26.-28.02.2007 (Coach 2) 23.-25.04.2007 (Coach 3) 11.-13.07.2007 (Coach 4) im Spectrum in Berlin Investition: € 2.080,- (plus MwSt.) inkl. einem wählbaren dreitägigen Spezialseminar

Systemische Arbeit

Systemische Strukturaufstellungen	Thies Stahl	Thies Stahl Seminare Drosselweg 1 • D-25451 Quickborn Tel.: 04106-823 81 Fax: 01212 5125 25 274 eMail: TS@ThiesStahl.de Web: www.ThiesStahl.de	25./26.03.2006 Hamburg € 340,-
SYSTEM-DIALOG Systemische Aufstellungsarbeit und NLP mit Figuren für Coaching und mehr	Bernd Isert	Metaforum international – Akademie für Integrative Kommunikation Postfach 74 02 37 • D-13092 Berlin Tel: 030-944 14 900 Fax: 030-944 14 901 eMail: info@metaforum.com Web: www.metaforum.com	13.04.-16.04.2006 Berlin € 430,- (zzgl. MwSt.)
Systemische Beratung – Lösungsorientierte Kompetenz AUG. 2006 – APRIL 2007 (berufsbegleitend, 162 Unterrichtsstunden)	Johannes Ketteler	KOBI e.V./ Kommunikatives Bildungswerk Adlerstr. 83 • D-44137 Dortmund Tel.: 0231/143123 • Fax: 163986 eMail: info@kobi.de Web: www.kobi.de	25.08.2006-21.04.2007 Dortmund € 1.485,- (€ 1.332,-) (in monatl. Raten)
System-Aufstellung, Ausbildung (für Coaching und Therapie) tiefenpsychologisch, systemisch, psychodramatisch (vom Qualitätsring Coaching zertifiziert) 2x jährlich	Dr. med. Björn Migge	Dr. Migge-Seminare Marienstr. 70 • D-32427 Minden Tel. 0571-974 1974 Fax 0571-974 1976 eMail: mail@drmigge.de Web: www.drmigge.de	06.-10.11.2006 bei Detmold / Bielefeld € 675,- + MWSt. zzgl. Übernachtung u. Vollpension

KALENDER

Weitere Seminarangebote

<p>Ericksonian Hypnosis</p>	<p>Tom Condon</p>	<p>THINK GmbH Gresgen 40 • D-79669 Zell</p> <p>Tel.: 07625-7636 Fax: 07625-217 eMail: info@think-seminars.com Web: www.think-seminars.com</p>	<p>17.-19.03.2006</p> <p>US\$ 800,-</p>
<p>Energy Psychology®/ EDxTM/ EFT</p> <p>„Klopftchnik“, limbisches Coaching schnell, sanft und dauerhaft</p> <p>mehr als MET, TFT...</p>	<p>Astrid Vlamynck Ärztin, Psychoanalyse EMDR, Hypnotherapie, Bonding, DVNLP-Lehrtrainerin Level II Trainerin Energy Psychology® (Fred Gallo)</p>	<p>Praxis für Integrative Therapie Astrid Vlamynck Grolmanstr. 51 • D-10623 Berlin</p> <p>Tel.: 030/ 881 52 51 eMail: info@astrid-vlamynck.de Web: www.astrid-vlamynck.de</p>	<p>1./2.04.2006 (1. Teil) Grundkurs</p> <p>1./2.07.2006 (2. Teil) Level I</p> <p>Informationsabende 27.3.05 20h</p> <p>7. Fortbildungs-Seminar Grundkurs und Level I inkl. 9 Stunden Supervision</p> <p>€ 700,-</p>
<p>Wingwave-Training, EMDR im Coaching</p>	<p>Arpito Storms</p>	<p>NLP-Akademie Schweiz Buckstraße 13 • CH-8422 Pfungen-Winterthur</p> <p>Tel.: +41-52-315 52 52 • Fax: 315 52 53 eMail: info@nlp.ch Web: www.nlp.ch</p>	<p>11.-14.05.2006 Bern und Zürich (CH)</p> <p>€ 1.300,-</p>
<p>1. METAFORUM ZUKUNFTSKONGRESS „PATHWAYS OF CHANGE“</p> <p>Vielfalt und Integration menschlicher Entwicklungswege</p>	<p>Michael Grinder (USA), Dr. Don Beck (USA), Prof. Matthias Varga v. Kibéd, Insa Sparrer, Dr. Stephen Gilligan (USA), Bernd Isert, Dr. Gunther Schmidt u.a.</p>	<p>Metaforum international – Akademie für Integrative Kommunikation Postfach 74 02 37 • D-13092 Berlin</p> <p>Tel: 030-944 14 900 Fax: 030-944 14 901 eMail: info@metaforum.com Web: www.metaforum.com</p>	<p>04.-06.08.2006 Abano Terme, Venetien, Italien</p> <p>€ 290,- (für Teilnehmer des 19. Sommercampus: € 100,-)</p>
<p>Stimme – Instrument des Erfolgs Teil 1</p>	<p>Katja Dyckhoff DVLNP-Lehrtrainerin, HPG-Psych.-Ther.) Thomas Westerhausen DVNLP-Lehrtrainer, HPG- Psych.-Ther.)</p>	<p>Power Research Seminare Dyckhoff/Westerhausen Heidebergenstr. 21 • D-53229 Bonn</p> <p>Tel.: 0228/9480499 • Fax: 48 18 31 eMail: info@power-research-seminare.com Web: www.power-research-seminare.com</p>	<p>25.08.-27.08.2006 Raum Bonn</p> <p>€ 460,- ohne Ü./V.</p>
<p>Vorbereitungskurs auf die staatliche Zulassung als Heilpraktiker/in für Psychotherapie</p> <p>SEP. 2006 – JAN. 2007 (berufsbegleitend, 64 Unterrichtsstunden)</p>	<p>Rolf Klein</p>	<p>KOBI e.V./ Kommunikatives Bildungswerk Adlerstr. 83 • D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231/143123 • Fax: 163986 eMail: info@kobi.de Web: www.kobi.de</p>	<p>03.09.2006-28.01.2007 Dortmund</p> <p>€ 798,- (in monatl. Raten)</p>



Ein zweites Schulsystem?

Zehntausende von Schülern in Deutschland erhalten Nachhilfe irgendeiner Form – mit teils großem Aufwand und hohen Kosten. Nachhilfe als Wachstumsbranche in Krisenzeiten: eine Folge der Qualitätsmängel des öffentlichen Schulwesens und der elterlichen Sorge um die Zukunft der Kinder? Für Eltern und auch Lehrkräfte ist es nicht einfach, den Markt zu überschauen. Eine Orientierungshilfe.



Was gute Tagungshotels auszeichnet

Der Erfolg oder Misserfolg einer Veranstaltung wird sehr stark durch die Wahl des Tagungshotels beeinflusst. Neben optimalen Lernumfeldbedingungen und kundenorientiertem Service bieten gute Häuser auch den Trainern einen Mehrwert, um sich zu profilieren. Indes, die Übersicht in der Tagungshotellerie zu behalten, fällt schwer. Da der Individualtourismus in vielen Regionen rückläufig ist, versuchen viele Hoteliers, ihre Umsatzverluste durch das Seminargeschäft zu kompensieren. Doch ein einsames Flipchart in der Ecke und ein etwas größerer Raum allein reichen bei weitem nicht, um als Tagungshotel zu reüssieren...



Das süße Leiden an der Liebe

Durch die inflationäre Überflutung des Büchermarktes mit Ratgebern zum Thema Liebe und Beziehung könnte es eines Tages zu einer Katastrophe kommen: Millionen von Menschen, sich herzlich und küssend – von großartigen Erfahrungen wie Leid, Unglück, Tragödie, Liebeskummer, Eifersucht und Liebeswahn für immer abgeschnitten! Ein – nicht ganz ernst gemeintes – Plädoyer für das Scheitern an der Liebe.

AKTUELL

Seminarkalender • neue Bücher • Trainerportraits

Anzeigenschluss für Heft 2 ist der 20. März 2006
Heft 2 erscheint am 28. April 2006

Impressum

Chefredaktion und Büro:

Susann Pásztor (V.i.S.d.P.)
 Wundtstr. 26 • D-14059 Berlin
 Tel: 030 – 32 60 54 98 • Fax: – 30 10 95 45
 eMail: pasztor@junfermann.de

Abonnements & Anzeigen:

Simone Cegelski
 Projektleitung, Seminarkalender • Tel: 052 51 – 13 44 23
 Stefanie Empting
 Trainerportraits, Anzeigen • Tel: 052 51 – 13 44 16
 Monika Winnik
 Abo-Betreuung • Tel: 052 51 – 13 44 14

Junfermann Verlag

Postfach 1840 • D-33048 Paderborn
 Tel: 052 51 – 13 44 -0 • Fax: 052 51 – 13 44 44
 eMail: infoteam@junfermann.de • www.ks-magazin.de

Herausgeber und Verlag:

Junfermannsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co. KG
 Postfach 1840 • D-33048 Paderborn
 Imadstr. 40 • D-33102 Paderborn
 www.junfermann.de

Herausgeber-Beirat:

Dr. Winfried Bachmann, Unterneukirchen
 Klaus Marwitz, Bonn
 Beirat:
 Lutz Berger, Heidelberg
 Bernd Isert, Berlin
 Dr. Alexa Mohl, Hannover
 Prof. Dr. Barbara Schott, Nürnberg
 Thies Stahl, Quickborn

Layout & Satz:

Junfermann Druck & Service GmbH & Co. KG, Paderborn
 Druck:
 Zimmer Print+Medien Service GmbH, Büren-Wewelsburg

© Junfermannsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co. KG
 Paderborn 2006. 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.

Kommunikation & Seminar

(bisher: MultiMind – Magazin für professionelle Kommunikation)
 15. Jahrgang
 erscheint 6x jährlich, jeweils Ende der geraden Monate

Jahresabonnement € 39,- • Einzelheft € 7,50
 jeweils zuzügl. Versandkosten.
 Studentenabonnement
 (gegen Nachweis): € 39,- ohne Versandkosten.

Gültige Anzeigenpreisliste vom 1. Januar 2003

Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:

- Asanger Verlag
- Besser-Siegmund-Institut
- NLP-Institut Zürich
- Simmerl Training
- Spectrum Kommunikations-Training



■ wingwave® Coaching Ausbildung

Die Kombination aus bilateraler Hemisphärenstimulation (bekannt aus EMDR), Kinesiologie, bewährten psychologischen Methoden, wissenschaftlichen Erkenntnissen und NLP - Techniken. Ein ideales Tool für Human Kompetenz/Capital und Business Coaching. Durch gezielte Förderung der Eigenkräfte lässt sich Belastendes, Stressiges, Blockierendes leichter annehmen und verarbeiten - ressourcenvoll und lösungsorientiert.



Emotionen bewegen schafft Klarheit.

- | | | | |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ■ Köln | 29.06. - 02.07.06 | ■ Mallorca | 10.09. - 17.09.06 |
| ■ München | 07.12. - 10.12.06 | ■ Linz (A) | 02.01. - 05.01.07 |

Body-Voice-Performance®

- schafft Authentizität & Selbstsicherheit.
- Begeisterung, die ansteckt.

- | | |
|-----------|-------------------|
| ■ Köln | 15.04. - 16.04.06 |
| ■ Köln | 27.05. - 28.05.06 |
| ■ München | 13.12. - 14.12.06 |

Systemische Coaching Ausbildung - SCA®

- Modularer Aufbau
 - Individuelle Zusammenstellung
 - Dauer: 22 bis 51 Tage
 - Zertifiziert & lizenziert (ECA)
 - Köln - München - Mallorca
-
- Basismodul: Köln 14.06.06

Provokative Coaching Ausbildung - ProCo®

- Köln 22.- 25.06.06

NLP-Ausbildungen

- Practitioner Köln 04.03.06
- Master Köln 23.09.06

Jetzt auch in Köln.

Studienstart: Mai 2006



Studienakademie

Coaching • Psychotherapie • Consulting

Ausbildung in Psychotherapie nach dem Heilpraktikergesetz

Zur berufsmäßigen Ausübung in eigener Praxis oder in Anstellung.

- Familientherapie
- Paartherapie
- Kinder/Jugendliche
- Traumatherapie
- Psychosomatik
- Supervision

Mit staatlicher Überprüfung zur berufsmäßigen Ausübung der Heilkunde ohne Bestallung in dem Bereich der Psychotherapie.

Studiengang Management

psychologisches Coaching und Consulting

Zur berufsmäßigen Ausübung in eigener Coaching-Praxis oder in Anstellung.

Managementcoach – Businessconsulter:

- Einzelcoaching
- Teamentwicklung
- Verkaufskoaching
- Wirtschaftsmediation
- Konfliktmanagement
- Führungskompetenz

Informieren Sie sich auch über die Leistungen der tba Consulting GmbH.



tba Akademie Bamberg • Köln

Zentrale: Mußstraße 28 • 96047 Bamberg
Fon: 0951/50989-550 • Fax: 0951/50989-7550
bewerberbetreuung@tba-akademie.de
www.tba-akademie.de