

# Kommunikation

Februar 2009

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

## Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

### Gewaltfreie Kommunikation im Alltag

# Wege zu Empathie und Freiheit



#### Falsche Scham

Umgang mit einem Tabu



#### Regeln brechen

NLP entrümpelt den Duden



#### Gilligan im Gespräch

Das Symptom als Chance

Junfermann

Verlag

# wingwave Trainings 2009

wingwave® – das Kurzzeit-Coaching für Manager, Führungskräfte, Sportler, Künstler und Kreative



Für Interessierte: Bücher zum Thema, erschienen im Junfermann Verlag



Wache REM-Phasen, NLP und Kinesiologie werden zu wingwave®



Erfolge bewegen. Blockaden lösen. Spitzenleistung erzielen.

wingwave®-Trainings 2009 für Coaches, Trainer, Psychotherapeuten, Ärzte – Basisausbildung

Preis: 1.300,- Euro zzgl. MwSt. Im Preis enthalten sind bereits die Teilnahme am wingwave®-Service für das laufende Kalenderjahr sowie ausführliche Powerpoint-Präsentationen!

**Bad Staffelstein** [Kommunikationstraining  
Simmerl GbR, Vandaliestr. 7, D-96215 Lichtenfels,  
Tel. +49 9571 4333,  
kommunikationstraining@simmerl.de,  
www.simmerl.de]  
Termine: 11.-14.05.2009 + 14.-17.12.2009  
Trainerin: Claudia Simmerl

**Berlin** [SKE, Heylstr. 24, D-10825 Berlin,  
Tel. +49 30 85079977, SKESchmidt@aol.com]  
Termine: 19.-22.03.2009 + 19.-22.11.2009  
Trainer: Wolfgang R. Schmidt, Karin Schmidt

**Berlin** [Eilert Coaching, Falkenhagener Str. 22,  
D-13585 Berlin, Tel. +49 30 36415580,  
mail@eilert-coaching.de,  
www.wingwave-ausbildung.de]  
Termine: 23.-26.04.2009  
30.07.-02.08.2009 + 19.-22.11.2009  
Trainer: Dirk W. Eilert

**Bochum / Witten** [Wingwave-Aus-  
bildung-Ruhr; Rigeikenstr. 25, D-58452 Witten,  
Tel. +49 163 4415155, wingwave.coaching@yahoo.de  
www.wingwave-ausbildung-ruhr.de]  
Termin: 05.-08.03.2009  
Trainer: Manfred Labotzke, Beate Hilzenbecher,  
Carola Müller

**Bonn** [Coachingakademie, Kurt-Schumacher-  
Str. 2, D-53113 Bonn, Tel. +49 228 2425005,  
office@coachingakademie-bonn.de,  
www.coachingakademie-bonn.de]  
Termine: 05.-09.03.2009  
11.-14.06.2009 + 22.-25.10.2009  
Trainer: Jörg Abromeit

**Düsseldorf** [Syntegron®,  
Sonderburgstr. 1a, D-40545 Düsseldorf,  
Tel. +49 2115 560233, Rrtual@aol.com]  
Termine: 12.-15.03.2009 + 01.-04.10.2009  
Trainer: Robert Reschkowski

**Essen** [Institut KP-Business, Frintoperstr. 470,  
D-45359 Essen, Tel. +49 201 8696701,  
kanin.paetze@kp-business.com,  
www.wingwave-ausbildung.de]  
Termin: 07.-10.05.2009  
Trainer: Dirk W. Eilert

**Frankfurt/M.** [Training & Coaching  
Sandra Willis, Villibrachtstr. 14, D-60431 Frankfurt,  
Tel. +49 171 1110888, SandraWillis@web.de]  
Termine: 26.-29.03.2009 + 11.-14.06.2009  
10.-13.09.2009 + 10.-13.12.2009  
Trainerin: Sandra Willis

**Hannover** [Wiezorrek Institut,  
Blumenhagenstr. 7, D-30167 Hannover,  
Tel. +49 162 6193376, elkeaw@t-online.de]  
Termine: 12.-15.02.2009 + 30.04.-03.05.2009  
27.-30.08.2009 + 22.-25.10.2009  
Blockseminare: 2x2 Tage – Infos auf Anfrage  
Trainerin: Elke Aeffner-Wiezorrek

**Hamburg** [Besser-Siegmund-Institut,  
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,  
Tel. +49 40 – 32 00 49 36,  
info@besser-siegmund.de]  
Termine: 04.-07.12.2008  
16.-19.04.2009 + 11.-14.06.2009  
08.-11.10.2009 + 03.-06.12.2009  
Supervisionstag: 07.11.2009  
Trainer: Cora Besser-Siegmund, Harry Siegmund

**Köln** [Achim Stark,  
SIALL-Institut – Souverän in allen Lebenslagen,  
Dechant-Heimbach-Str. 51, D-53177 Bonn-Bad  
Godesberg, Tel. +49 178 2481106, www.siall.de]  
Termine 2009 und weitere Infos auf Anfrage  
Trainer: Achim Stark

**München** [Achim Stark,  
SIALL-Institut – Souverän in allen Lebenslagen,  
Dechant-Heimbach-Str. 51, D-53177 Bonn-Bad  
Godesberg, Tel. +49 178 2481106, www.siall.de]  
Ort: Bayerisches Rotes Kreuz, München  
Termin: 11.-14.6.2009 (Fronleichnam)  
Trainer: Achim Stark

**Recklinghausen**  
[SENSIT bilden und beraten, Otto-Burrmeister-  
Allee 24, D-45657 Recklinghausen,  
Tel. +49 2361 17306,  
j.schlegtendal@sensit-info.de, www.sensit-info.de]  
Termin: 25.-28.06.2009  
Trainer: Jan Schlegtendal

**Stuttgart**  
[Peter Kensok, M.A. – Kommunikationstraining,  
Stützenburgstraße 18, D-70182 Stuttgart,  
Tel. +49 711 243943, wingwave@kensok.de]  
Termine: 21.-24.5.2009 + 1.-4.10.2009  
Trainer: Peter Kensok  
Co-Trainerin: Eva Neumann

**Trier** [rondo, Mechtelstr. 6, D-54293 Trier,  
Tel. +49 651 – 30 07 37, rondo.trier@t-online.de]  
Termine: 18.-21.3.2009 + 28.-31.10.2009  
Trainer: Beate Schaeidt, Hans-Josef Schmitt

**Basel / Schweiz**  
[Roger Marquardt, Pfeiffingerstraße 18,  
CH-4053 Basel, Tel. +41 61 3614142,  
info@coaching-basel.com, www.coaching-basel.com]  
Termine: 25.-28.03.2009  
18.-21.11.2009 + 02.-05.12.2009  
Trainer: Roger Marquardt

**Zürich / Schweiz**  
[NLP-Akademie Schweiz,  
Buckstraße 13, CH-8422 Pfungen,  
Tel. +41 52 3155252, info@nlp.ch, www.nlp.ch]  
Termin: 21.-24.05.2009  
Trainer: Arpito Storms

Vertiefungsseminare für wingwave®-Coaches werden zu folgenden Themen angeboten:  
Imaginative Familienaufstellung – Imaginationsverfahren – Provokatives Coaching  
Timeline-Coaching – Organisations- und Themenaufstellung – Work-Life-Balance  
Performance- und Präsentationscoaching – Energetische Psychologie

**Internationaler Supervisionstag**  
7. November 2009

„Ressourcen-Coaching für Zuversicht, Begeisterung und Zufriedenheit  
im Leistungskontext“  
Gastreferent: Dr. Gunther Schmidt

Weitere Termine, Coaches in Ihrer Nähe  
und vieles mehr unter:

www.wingwave.com



Regine Rachow  
Chefredakteurin

## *Wink der Evolution*

„Herr Professor!“, mahnt Felix Krull den Museumsdirektor Kuckuck, „Sie haben mir doch den Menschen ver-,  
„Hsprochen. Wo ist er?“ Im Souterrain, antwortet der Professor, und so steigen beide hinab zum Menschen. Oder vielmehr hinauf, wie Krull, der Hochstapler, ein wenig vorlaut bemerkt. Er ist im Banne des vielgestaltigen Ursprungs alles Lebendigen, und die Höhlenmenschen in den Dioramen bestaunt er, „dringlichen Auges und klopfenden Herzens“, als wären es seine Verwandten. Der Literaturwissenschaft gilt dieser späte Roman Thomas Manns u.a. als Parodie auf einen blinden Fortschrittsoptimismus. Seine detaillierte Beschreibung paläontologischer Sammlungen freilich fußt auf einem realen Museumserlebnis. Anfang Oktober 1951 besuchte Thomas Mann, 76-jährig, das Naturhistorische Museum von Chicago und ging gleich nächsten Tags noch einmal begeistert hinein. In sein Tagebuch notierte er u.a.: „Etwas wie biologischer Rausch. Gefühl, daß dies alles meinem Schreiben und Lieben und Leiden, meiner Humanität zu Grunde liegt.“

Es ist eine alte Frage, wie der Mensch wurde, was er ist. In diesem Darwin-Jahr wird sie uns vermutlich häufiger als in anderen Jahren begegnen. Und, angesichts des unsäglichen Leids, das Menschen in den Krisenregionen der Welt sich gegenseitig zufügen, vielleicht auch im Zusammenhang mit der Frage, ob menschliche Gewalt naturgegeben ist. Nach anthropologischem Befund teilt der Mensch seine Ahnen nicht nur mit den Vorfahren der ihrem Wesen nach recht aggressiven Schimpansen, sondern auch mit dem Stamm der sehr beziehungsfähigen Bonobos. Beider Erbe liegt, um mit Thomas Mann zu sprechen, der „Humanität zum Grunde“: der Drang Frieden zu stiften ebenso wie die Neigung zu zerstören. Diese Einsicht allein vermag weder Konflikte zu schlichten noch sie zu vermeiden. Sie verweist lediglich auf die Ambivalenz evolutionären Erbes und darauf, dass Menschen nie *nur* kriegerisch sind oder *nur* friedlich.

Was Menschen phylogenetisch von ihren Ahnen im Tierreich unterscheidet, ist u.a. die Fähigkeit, Absichten anderer nicht nur zu erkennen, sondern sich auch in der Gruppe darüber auszutauschen. Schon menschliche Säuglinge orientieren sich, im Unterschied zu Menschenaffen, an fremden Intentionen, sie sind fähig, sich darüber gegenseitig abzustimmen. Und wie Max-Planck-Forscher in Leipzig jüngst herausfanden, benötigen sie dazu weder Sprache noch Laute, sondern lediglich Blickkontakt und Gesten. Kommunikationsexperten werden es weniger erstaunlich finden, dass Menschen allein über die Körpersprache mentale Zustände Fremder erkennen, dass sie ohne Worte Gefühle und Einstellungen miteinander teilen und Empathie entwickeln können. Doch dass der Mensch mittels Gesten aus dem Tierreich trat, ist eine Sensation.

Es mag optimistisch stimmen, dass in der Morgendämmerung des modernen Menschen eine grundsätzliche und zunächst an keine Sprache gebundene Gabe steht, auf der fortschrittliche Kommunikationsformen, wie die Gewaltfreie Kommunikation, basieren: zu erkennen, wie es dem anderen geht, was er fühlt und was er braucht. Es wirkt wie ein Wink der Evolution: Darauf, du Mensch, kommt es an. So gesehen können wir Thomas Manns „biologischen Rausch“ durchaus nachempfinden. Auch wenn sein „Gefühl“ in Wirklichkeit ein Gedanke war.

Wie stets: Viel Spaß beim Lesen!

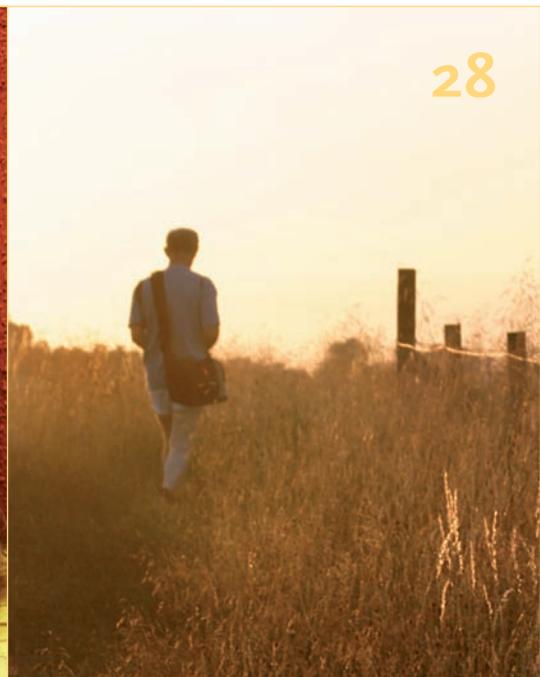
Regine Rachow



21



24



28

**Klare Ansage**  
Auch die Baubranche  
verträgt GFK

**Falsche Scham**  
Umgang mit einem  
gesellschaftlichen Tabu

**Innerer Abstand**  
NLP und der Umgang  
mit „schlechten“ Gefühlen

## TITEL: Gewaltfreie Kommunikation

### 6 Auf dem Weg in die Freiheit

Sie leben im Strafvollzug und wollen erfahren, wie sie ohne Gewalt mit sich und anderen auskommen. Ein Projekt in der JVA Sehnde. Von *Regine Rachow*

### 7 Wow, es funktioniert!

Fünf Fragen zur Gewaltfreien Kommunikation an fünf Trainerinnen und Trainer.

### 14 Was in uns lebendig ist

GFK und ESPERE verfolgen dasselbe Ziel: Menschen ein Leben einfühlsam und ohne verbale Gewalt zu ermöglichen. Über den Versuch, beide Methoden zusammenzubringen. Von *Monika Flörchinger* und *Monika Wilke*

### 18 Unter der Spitze des Eisbergs

Gewaltfreie Kommunikation? Ist doch easy – oder? Drei Thesen zum besseren Verständnis einer Methode, die nur wirkt, wenn sie zur Haltung wird. Von *Gerlinde Fritsch*

### 21 Achtungsvoller Umgang und klare Ansage

GFK in Unternehmen. Ein Beispiel aus der Baubranche. Von *Herbert Warmbier*

## Themen

### 24 Lass die Scham und lebe

Menschen schämen sich, aber das ist tabu. Die GFK nennt Scham ein Sekundärgefühl und zeigt Wege der emotionalen Befreiung. Von *Karoline Bitschnau*

### 28 Gefühle, innerer Abstand und Unabhängigkeit

Wir können nicht nicht fühlen. Wie aber gehen wir mit „schlechten“ Gefühlen um? Von *Claus Blickhan*

### 33 AUS DEM NLP-WERKZEUGKASTEN Auf Schatzsuche mit Time-line

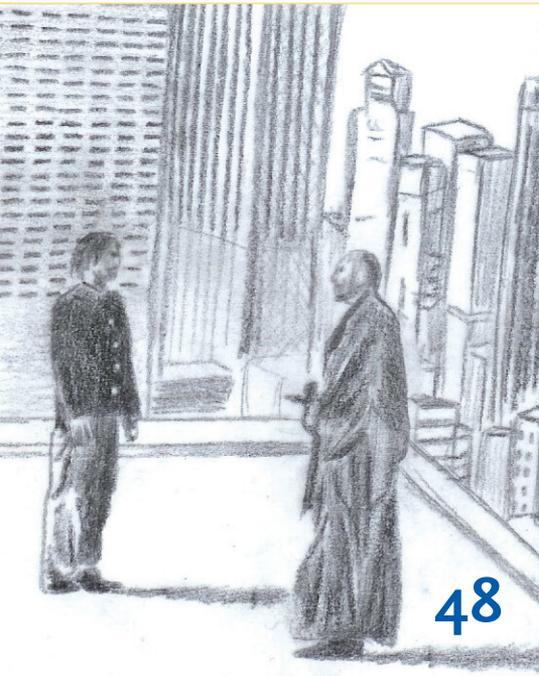
Keine Angst mehr, wenn's drauf ankommt. Von *Ute Simon-Adorf*

### 34 Über Bord mit den Regeln

Wie Mathe- und Rechtschreibregeln mit den Wohlgeformtheitskriterien des NLP verständlicher werden. Von *Franz Karig*

### 39 Das Symptom als Geschenk

Stephen Gilligan über Psychotherapie, Erickson und die Anfänge des NLP. Von *Eva Wieprecht*



**Happy End**  
Veränderungsprozesse  
à la Hollywood



**NEWS:**  
Gesellschaftliche Trends

**Bücher:**  
Empathie für sich und andere

**43 IN EIGENER REGIE**  
**Erste Hilfe für das Miteinander**

Achtung: Beziehungssaboteure! Wie man ihnen mit ESPERE das Handwerk legt. Von *Monika Wilke*

**44 WERTE IM BUSINESS**  
**Auf dem Weg zur Wertschätzung**

Das Graves-Modell in der Managementpraxis. Von *Hans-Jörg Schumacher*

**48 Happy End im Management**

Veränderungsprozesse mit Hollywood. Von *Peter Klein, Bernd Linder-Hofmann* und *Arno Aschauer*

**53 VORGESTELLT**  
**Worauf es ankommt**

*Vera Heim* hilft Menschen im Business, mittels GFK ihre Bedürfnisse zu entdecken.

**54 Online und live**  
**zu neuem Wissen**

Ein Erfahrungsbericht zum Coach-yourself-tv. Von *Martin Weiss*

**Rubriken**

- 3 Editorial
- 56 NEWS
- 57 Bücher
- 74 Vorschau
- 74 Impressum

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

- S58 Trainer-Porträts
- S65 Visitenkarten
- S66 Seminarkalender

**METAFORUM international**  
Akademie für Kompetenzentwicklung

**22. SOMMERCAMP**

in Abano Terme / Venezien  
▶ 20.07. - 13.08.2009



**DREIWÖCHIGE AUSBILDUNGEN**

- NLP - Prac, Master + Trainer
- Systemisches Coaching
- Hypnotherapie
- Mentaltraining
- Mediation
- Business Coaching
- Energetisches Coaching

**SPECIALS**

- **Wissenschaft, Kunst und Praxis der Weltarbeit**  
Max Schupbach, CH / USA
- **Strategies of Genius**  
Robert Dilts, USA
- **Generative Trance / Self**  
Dr. Stephen Gilligan, USA
- **Mentaltraining für Peak-Performance**  
Dr. Ortwin Meiss
- **Hypnosystemische Konzepte**  
Dr. Gunther Schmidt
- **Syst. Strukturaufstellungen**  
Insa Sparrer, M. Varga v. Kibed
- **Organisationsaufstellungen**  
Dr. Gunthard Weber
- **System-Dialog**  
Bernd Isert
- **Liebe + Beziehungsverträge**  
Prof. Dirk Revenstorf
- **Konfliktmanagement**  
Martina S. Tanger, Thies Stahl
- **Soziales Panorama**  
Lucas Derks u.v.a.

▼ und Events, wie ...

- INFOSYON-KONGRESS** 25.-26.07.09
- ZUKUNFTSKONGRESS** 31.07.-02.08.09
- INTEGRATIONSWOCHE** 10.-13.08.09

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





# Auf dem Weg in die Freiheit

Von Regine Rachow

Gefängnishof in der JVA Sehnde

Sie leben seit Jahren im Strafvollzug und haben noch etliche Jahre vor sich. Sie wollen erfahren, wie sie ohne Gewalt mit sich und anderen auskommen können. Bericht über ein GFK-Projekt in der JVA Sehnde.

Sie saßen zu zehnt in der Runde. Vorn, neben dem Flipchart, eröffneten eine Frau und ein Mann, beide Trainer „von draußen“, die Vorstellungsrunde. Nein, es ging ausdrücklich nicht ums Sündenregister. Aber die Höhe ihrer Haftstrafen nannten die Teilnehmer dieser Runde dann doch. Wie lange jemand einzusitzen hat, ist untereinander stets ein Thema. Da kamen weit mehr als hundert Jahre zusammen, sagt Sead, und es klingt noch immer sehr verwundert. „Das erste, was ich dachte, war: Wow, alles Gewalttäter, die wir hier sitzen.“

Über das Gesicht von Jens Hennings, einem der beiden Trainer, huscht ein Lächeln. Nein, wird er später sagen, für ihn seien sie das eben nicht: „Gewalttäter“. Er und seine Kollegin Georgis Heintz haben eine andere Sicht auf die Gefangenen der Justizvollzugsanstalt Sehnde. „Wir sehen sie als Menschen, die an einem bestimmten Punkt ihres Lebens – auch mehrfach – eine Straftat begingen“, sagt Jens Hennings.

Es gebe einen Unterschied zwischen dieser ihrer Sicht und dem allgemeinen Sprachgebrauch. Die Zuweisung, „Ge-

walttäter“ zu sein, hindere Gefangene daran, den *Menschen* in sich zu erkennen, der sie sind. Statt Verantwortung für sich und ihr Verhalten zu übernehmen, würden sie sich dann, wenn's drauf ankommt, durch eine Hintertür davonmachen können, auf der dick und fett „Gewalttäter“ steht. „Sich als den Menschen zu sehen, der sie sind, motiviert sie dazu, sich um Alternativen zu ihrem Verhalten zu bemühen“, sagen Jens und Georgis. Die beiden zeigen ihnen, wie dies mit den Methoden der Gewaltfreien Kommunikation, der GFK nach Marshall Rosenberg, funktionieren kann. Ihr Kurs heißt: „Neue Wege gehen“.

### Lernen, sich selbst zu verstehen

Sead ist Anfang Vierzig, groß gewachsen, kräftig und mit Schultern – ausreichend breit zum Anlehnen, würde man vielleicht sagen, wenn man ihm draußen begegnete. Sein Blick ist fest und weicht selten aus, und seine Stimme hat einen warmen Klang. Sead stammt aus Bosnien, wohin Frau und Kind nach seiner Inhaftierung zurückgingen. Was ihn bewog, sich für den GFK-Kurs zu melden? „Vor allem der Veranstaltungstitel“, sagt er. „Ich würde gern einen neuen Weg für mich finden. Ich hab nicht mehr viel Zeit im Leben. – Wenn ich hier raus bin.“ Zu Beginn des Kurses im vergangenen Herbst hatten Georgis und Jens ihre Teilnehmer gebeten, sich jeweils zu zweit zu überlegen, was sie in ihrem Kurs für sich erreichen wollen. Die Gedanken und Wünsche der Männer pinnten sie als Kriterien für einen „Seminar-Erfolg“ an die Wand. Für Sead waren es vor allem zwei Punkte: „Wie finden wir eine Lösung ohne Gewalt?“ und „Sich selbst verstehen“.

Mit ihren verlinkerten Bauten wirkt die JVA Sehnde für Ankommende wie ein Technologiezentrum. Oder eine Berufsschule. Drinnen, im Hauptgang, den morgens und abends auch die Arbeitstrupps der Gefangenen benutzen, mutet die Anstalt wie eine Klinik an. Den Hauptgang, von dem unterschiedliche Trakte abgehen, bestimmen an beiden Seiten Fenster vom Boden bis zur Decke. Er erscheint endlos. Es schließen sich einige Türen hinter uns, sie sind aus Glas, Sicherheitsglas. Die ersten Gitter werden wir vor dem Fenster im winzigen Büro von Ines Leitner sehen, Pressesprecherin der JVA Sehnde und Sozialarbeiterin. Wenn sie von ihrem Schreibtisch aus nach links schaut, blickt sie durch die Stäbe auf den Gefängnishof: groß und licht.

Sehnde ist ein Neubau, 1998 von der Regierung Niedersachsens beschlossen. Die bestehenden Einrichtungen im Land sollten entlastet werden. Auch forderte ein neues Gesetz einen höheren Standard des Strafvollzugs: Einzelunterbringung und pro Gefangenen achteinhalb Quadratmeter Haftraum-Mindestgröße, plus Nasszelle und abgetrennter Toilette. 2003 ist der Rohbau fertig. In jenem Jahr, so vermerkt es die Chronik, die man auf der Website lesen kann,



AUSKÜNFT

**Karoline Bitschnau, Innsbruck**

*Wann haben Sie zum ersten Mal in Ihrer GFK-Praxis so etwas gespürt, wie: Wow, es funktioniert?*

Vor sechs Jahren bei einem Gespräch mit meinem Sohn: Anstatt (wie sonst) gleich eine Lösung zu bieten, schaffte ich es, ihm auf der Ebene von Bedürfnissen aktiv zuzuhören. Seine Reaktion: „Mama, sooo hast du mir noch nie zugehört.“

*Was hat sich seither in Ihrem Leben verändert?*

Meine Bedürfnisse und Werte sind mir bewusst, ich kann klar ausdrücken, was ich möchte und brauche. Meine Beziehungen sind qualitativ intensiver und gegenseitig näherer als früher. Mein berufliches Leben hat sich ebenfalls verändert, da die Gewaltfreie Kommunikation auch Thema meiner Seminare ist.

*Worin sehen Sie die Hauptursache für Streit und Konflikte im Alltag?*

Forschungen beweisen, dass letztlich 80 Prozent aller Konflikte Kommunikationskonflikte sind. Das heißt, wir könnten uns acht von zehn Konflikten sparen. Grund sind Missverständnisse, nicht aktiv zuhören zu können und ungünstig ausgedrückte Bedürfnisse. Beispiel: Du bist nie da! statt: Ich wünsche mir mehr Gemeinsamkeit.

*Was wäre Ihr Rat an „erster Hilfe“ für jemanden, der im Gespräch Wut verspürt?*

Die Wut auf jeden Fall aussprechen und dann – wie Marshall Rosenberg es empfiehlt – „mit LICHTGESCHWINDIGKEIT“ das Bedürfnis dranhängen. Beispiel: „Ich bin stinksauer und wütend weil mir wichtig ist, dass ich selbst entscheide, wie ich meine Arbeit gestalte!“

*Mit wem arbeiten Sie derzeit hauptsächlich im Bereich der GFK?*

Derzeit arbeite ich mit Lehrerinnen/Lehrern, Erzieherinnen/Erziehern und Eltern im Kindergartenbereich sowie in der Wirtschaft mit Verkaufspersonal und mit Menschen aus dem Gastgewerbe.

erarbeiten die künftigen Mitarbeiter der JVA Sehnde „in 42 Projektgruppen die inhaltlichen Konzeptionen“. 2004 kommen die ersten Gefangenen.

Die JVA Sehnde war, erläutert Ines Leitner, für den Kurzstrafvollzug geplant. Die Realität sieht anders aus. In Sehnde landeten die „schweren Fälle“, Gefangene mit Regel- und

Langhaftstrafen. So lautet die nüchterne Charakterisierung der Inhaftierten in Sehnde heute: männlicher Erwachsenenstrafvollzug ab einem Alter von 25 Jahren und einer Haftstrafe von fünf Jahren an aufwärts. An Delikten findet sich alles, was das Strafgesetzbuch hergibt, sagt Frau Leitner. Vom Autodiebstahl über Drogendealerei, Raub, Vergewaltigung bis zum Mord. Gut vier Fünftel der 544 Anstaltsplätze sind belegt. Für rund 30 Menschen lautete das Urteil lebenslanglich. 66 Männer sitzen in Untersuchungshaft.

Es spricht für Leitung wie Angestellte, dass die JVA nicht vollends von ihren „inhaltlichen Konzeptionen“ abwich. Zum regulären Angebot an die Gefangenen gehören neben den üblichen „Neigungsgruppen“, die vor allem den sportlichen Bereich betreffen, so genannte soziale Trainingskurse zu Themen, die auf das Leben nach der Haft vorbereiten: etwa der Umgang mit Schulden, Fragen der Haushaltsführung, Beziehung und Partnerschaft. Und es gehören Seminare zum Umgang mit dem Thema Gewalt dazu. Zum Beispiel das Training zur Gewaltfreien Kommunikation.

## Wahlmöglichkeiten im Handeln

Die Gewaltfreie Kommunikation gestattet einen friedlichen und einfühlsamen Umgang miteinander, indem sie eine Sprache nutzt, die bewusst auf Verurteilungen verzichtet und vollständig auf das menschliche Fühlen – das fremde wie das eigene – ausgerichtet ist. Und auf die Bedürfnisse, die sich hinter den Gefühlen verbergen. Marshall Rosenberg entwickelte diese Kommunikationsmethode in den 60er Jahren. 1984 gründete er das Center for Nonviolent Communication (CNVC) in Albuquerque, New Mexico, das seither Trainer und Mediatoren ausbildet und in alle Welt schickt – zur Schlichtung von Streit und Kämpfen in Krisengebieten. Marshall Rosenberg betätigt sich noch immer selbst in Krisenregionen als GFK-Trainer und Mediator. Die Regierung Israels zum Beispiel hat die GFK offiziell anerkannt und bietet in Schulen entsprechende Trainings an.

In rund 40 Ländern weltweit werden inzwischen Trainerinnen und Trainer ausgebildet. In Deutschland beschäftigen sich



AUSKÜNFT  
**Gerlinde Ruth Fritsch, Hamburg**

*Wann haben Sie zum ersten Mal in Ihrer GFK-Praxis so etwas gespürt, wie: Wow, es funktioniert?*

Nach eineinhalb Jahren intensiver Beschäftigung mit der GFK. Ich sah, wie ein Hund aus einem gerade geparkten Auto sprang und auf die Fahrbahn lief. Ein Motorrad von der einen Seite und ein Auto von der anderen Seite bremsen im letzten Moment vor dem Crash. Für einen Moment stand die Welt still, dann brüllte der Autofahrer: „Können Sie denn nicht auf Ihren Hund Obacht geben?!!!!!!!!!!!!!“ In meinem Kopf schob sich ganz ohne mein Zutun ein Giraffensynchronext über seine Worte: „Gott sei Dank, dass nichts passiert ist.“

*Was hat sich seither in Ihrem Leben verändert?*

Ich habe mehr Wahlmöglichkeiten für mein Verhalten. Ich empfinde mehr Verständnis für andere Menschen (und für mich!). Meine Liebesfähigkeit ist gewachsen. Ich habe wunderbare FreundInnen gefunden. Meine Arbeit in der Praxis ist viel leichter geworden: Statt Störungen und Defiziten sehe ich vor allem Bedürfnisse, und die sind wunderbar.

*Worin sehen Sie die Hauptursache für Streit und Konflikte im Alltag?* 1. In einem Mangel an Bewusstheit. 2. In Selbstbezogenheit und Angst. 3. In innerer Verhärtung bzw. der Unfähigkeit oder Unwilligkeit, sein Herz zu öffnen.

*Was wäre Ihr Rat an „erster Hilfe“ für jemanden, der im Gespräch Wut verspürt?*

Ich finde eine Unterscheidung zwischen warmer Wut, die für wichtige Bedürfnisse eintritt, und kalter Wut, die gegen jemanden gerichtet ist, auf Feindbildern gründet und strafen, zerstören oder verletzen möchte, äußerst hilfreich. Ich fürchte, dass die Wuttheorie der GFK nicht zu Giraffen, sondern zu angepassten netten Schafen beiträgt, die Magen- geschwüre und andere psychosomatische Erkrankungen oder Depressionen entwickeln.

Darum: Kommt drauf an. Wer keinen Zugang zu Wut hat, sich nicht abgrenzt, an Depressionen, Zwängen oder Ängsten leidet, dem würde ich raten: Sag es – egal wie, Hauptsache, dass! Lass es raus! Sei nicht nett! Und wer allzu rasch außer sich gerät und bevorzugt Wut fühlt: Halte unbedingt den Mund. Sag nichts! Entferne dich aus der Gesprächssituation. Nimm eine Auszeit, lauf dreimal um den Block und sortier dich, bis du das Gefühl unter der Wut „hast“.

*Mit wem arbeiten Sie derzeit hauptsächlich im Bereich der GFK?*

Meine PatientInnen kennen das Wort GFK und die ganze Theorie nicht, lernen aber rasch, dass hinter ihren Symptomen Bedürfnisse stehen. In meine Seminare verirren sich meist Menschen mit sehr guter Vorbildung und der Bereitschaft, sich tief auf innere Prozesse einzulassen. Ohne Selbst-Empathie geht in meinen Seminaren gar nichts.

hunderte Frauen und Männer professionell mit der GFK, viele von ihnen wiederum auch im Rahmen internationaler Projekte an unterschiedlichen Orten dieser Welt.

Das Grundmodell der GFK mutet recht einfach an, es besteht aus vier Schritten, in denen wir für uns – beispielsweise in Bezug auf eine Konfliktsituation – folgende Fragen beantworten:

1. Was beobachten wir?
2. Was fühlen wir dabei/was fühlt der andere?
3. Was brauchen wir/was braucht der andere in dieser Situation?
4. Wie lautet unsere konkrete Bitte, damit das Bedürfnis erfüllt wird?

Was Menschen in einer konkreten Situation brauchen, lässt sich stets auf ein grundlegendes Bedürfnis zurückführen, zum Beispiel nach Sicherheit und körperlicher Unversehrtheit, nach sozialer Anerkennung und sozialer Nähe, nach Autonomie und Selbstverwirklichung. Menschliche Bedürfnisse lassen sich sehr konkret benennen. Zur sozialen Nähe zählen Freundschaft, Liebe, Geborgenheit, zur Anerkennung zählt zum Beispiel die Rücksichtnahme. Bedürfnisse können miteinander konkurrieren, wie das Bedürfnis nach Geborgenheit mit dem Bedürfnis nach Autonomie.

Als Georgis Heintz sich im Jahr 2000 erstmals mit der GFK befasste, hat sie vor allem berührt „zu erkennen, dass alle Menschen die gleichen Bedürfnisse haben“. Georgis Heintz ist ausgebildete Erzieherin im Bereich der Sonderpädagogik. Nach ihren ersten Berufsjahren reiste sie lange Zeit mit einem Wohnwagen um die Welt, lebte von Straßenmusik und Feuerjonglage. 1999 kehrte sie nach Deutschland zurück. Später lernte sie die „Projekte Alternativen zur Gewalt“ kennen, die ursprünglich von Quäkern in den USA für die ehrenamtliche Arbeit im Strafvollzug entwickelt wurden. „Mein halbes Leben“, sagt Georgis, „habe ich nach einer Antwort auf die Frage gesucht, was Menschen dazu bewegt, Gutes zu tun. Und was sie daran hindert“. Sie spürte, mit der GFK würde sie eine Antwort finden. Und der Schlüssel dazu sind die Bedürfnisse. „Sobald ich die erkenne, bei mir, beim anderen, eröffnen sich mir Wahlmöglichkeiten zu handeln.“

## Die Sprache Jesu

Jens Hennings befand sich in einem Alter, in dem andere in Rente gehen, als er die Rezension eines Rosenberg-Buches las, sich das Buch besorgte und „in einem Ritt“ durchlas. Er hatte fast sein gesamtes Berufsleben als Manager eines großen Autokonzerns gearbeitet, zum Schluss in der Personalentwicklung des Unternehmens. Er hatte dann begonnen, sich mit Psychologie und Kommunikation zu befassen und an Weiterbildung „alles mitzunehmen“, was sich bot: Themenzentrierte Interaktion, Systemische Arbeit bis hin zur

Aufstellung, Neurolinguistisches Programmieren, sogar den Heilpraktiker absolvierte Jens Hennings. In den 90er Jahren machte er sich als Berater und Coach selbstständig, da war er bereits 56 Jahre alt. Seine Auftraggeber sitzen in der Wirtschaft, zunehmend auch im Nonprofit-Bereich.

Nach der Rosenberg-Lektüre, sagt Jens Hennings, sei ihm schlagartig klar geworden, dass alle bisherigen Kommunikationsmodelle im Grunde für die – geistig wie finanziell gut ausgestattete – Mittelschicht entwickelt wurden. „Es bedarf bestimmter intellektueller Voraussetzungen, um sie nutzen zu können, und auch eines bestimmten Bildungsstandes.“ Mit Rosenbergs Gewaltfreier Kommunikation sei dies anders, sagt Jens Hennings. „Marshall arbeitete mit Men-



AUSKÜNFT

**Jens Hennings, Hannover**

*Wann haben Sie zum ersten Mal in Ihrer GFK-Praxis so etwas gespürt, wie: Wow, es funktioniert?*

Bei der Arbeit mit einem Paar, das sich kurz vor der Hochzeit wegen des Ehevertrages trennen wollte, als sie zu mir kamen. Nach einer Stunde hatten sie eine Strategie gefunden, wie sie weiter vorgehen wollten. Inzwischen sind die beiden verheiratet und Eltern von prachtvollen Zwillingen.

*Was hat sich seither in Ihrem Leben verändert?*

Ich begegne keinen Monstern oder unangenehmen Menschen mehr. Sondern menschlichen Wesen, die Gefühle und Bedürfnisse haben. Deutlich weniger Stress und eine große Zunahme an Gelassenheit.

*Worin sehen Sie die Hauptursache für Streit und Konflikte im Alltag?*

In dem Wunsch den eigenen Standpunkt durchzusetzen und keine Möglichkeit zu sehen, dass der andere mit seinem Standpunkt auch „Recht“ hat.

*Was wäre Ihr Rat an „erster Hilfe“ für jemanden, der im Gespräch Wut verspürt?*

Einen tiefen Atemzug zu nehmen und sich klarzumachen, welche verurteilenden Gedanken er gerade hat, diese zu genießen (ganz wichtig), und dann zu schauen, welche unerfüllten Bedürfnisse dahinter stehen.

*Mit wem arbeiten Sie derzeit hauptsächlich im Bereich der GFK?*

Mit Inhaftierten und mit meinen Coachees.



AUSKÜNFTE  
Herbert Warmbier, Köln

*Wann haben Sie zum ersten Mal in Ihrer GFK-Praxis so etwas gespürt, wie: Wow, es funktioniert?*

Im Umgang mit meiner Mutter, die ich in einem ganz konkreten Telefongespräch „auf einmal“ völlig anders hören konnte. Danach hatten wir eine deutlich größere Nähe und Vertrautheit.

*Was hat sich seither in Ihrem Leben verändert?*

Das Erstaunlichste ist: Ich treffe nur noch sehr wenige „Idioten“ oder unsympathische Menschen.

*Worin sehen Sie die Hauptursache für Streit und Konflikte im Alltag?*

Ich glaube, es liegt vor allem an der Verwechslung von dem, was wir konkret wollen, mit dem dahinter liegenden Bedürfnis. Möglicherweise spielt auch die Angst mit, mit dem eigenen Anliegen nicht gesehen und ernst genommen zu werden.

*Was wäre Ihr Rat an „erster Hilfe“ für jemanden, der im Gespräch Wut verspürt?*

Was mir hilft, ist die Stimme der Wut innerlich anzuhören und sie dann in eine konstruktive Sprache zu übersetzen. Manchmal ist auch das Bitten um eine Pause ganz gut, damit nicht etwas geschieht, was nachher viel kostet. Der Volksmund hat dazu ja die ein oder andere Weisheit bereit: Erstmal tief durchatmen und bis zehn zählen.

*Mit wem arbeiten Sie derzeit hauptsächlich im Bereich der GFK?*

Das ist ziemlich gemischt: Mit Unternehmen, Schulen und sozialen Institutionen, Einzelpersonen und im Konfliktcoaching. Ich finde es ziemlich spannend, immer wieder eine „geeignete Sprache“ für die unterschiedlichen Bereiche zu finden.

sehen, die weder lesen noch schreiben konnten, seine GFK hat in Straßengangs von San Francisco ebenso funktioniert wie in den Favelas vor Buenos Aires.“ Es könnte, so dachte sich Jens Hennings damals, die Sprache gewesen sein, die Jesus gesprochen hatte. Sein zweiter Gedanke lautete: Das machst du von jetzt an für den Rest deines Lebens.

Das war 2004. Kurze Zeit später starten Jens und Georgis, die sich in einer GFK-Übungsgruppe kennenlernten, ihren ersten Kurs in Gewaltfreier Kommunikation für den Strafvollzug in der JVA Hannover. Später kam die JVA Sehnde dazu. Es ist

eine ehrenamtliche Arbeit. Aktuell dürften dies bundesweit die einzigen GFK-Projekte mit Gefangenen sein, sagen beide. Mitte März werden sie Genaueres wissen, denn sie haben Gleichgesinnte zu einem Treffen in Sachen Gefängnisarbeit mit GFK nach Niederkaufungen eingeladen.

Siebenmal vier Stunden, jeweils am Freitagnachmittag, arbeiteten die beiden Trainer in ihrem ersten Kurs in Sehnde. Schon beim zweiten Treffen, sagt Andreas, wie Sead einer der Kursteilnehmer, habe er „einen großen Aha-Effekt“ erlebt. „Jens machte Faxen, verrenkte seine Glieder so merkwürdig und stolperte durch den Raum.“ Die Teilnehmer sollten sagen, was sie beobachteten. Einfach nur beschreiben, was sie sahen. „Na, war doch klar, dachte ich. Ist heute super gut drauf, der Jens, sagten wir.“ Doch der fragte nur: Woher wisst ihr das? Ich hab doch lediglich mit den Armen gefuchelt, mit dem Kopf gewackelt und die Beine geschlenkelt. Genial, sagt Andreas. Das muss dir ja erst einmal bewusst werden, wie du Dinge und Menschen bewertest, bevor du dir überhaupt darüber klar wirst, was du beobachtet hast!

Andreas ist 45 Jahre alt und möchte, wenn er „rauskommt“, wieder Fuß fassen. Er hat Forstwirtschaft gelernt und Automobilkaufmann im zweiten Beruf, das war, als er das erste Mal im Gefängnis saß. Die GFK helfe ihm, „hier drin“ für sich eine Grenze zu ziehen. „Das musst du auch bei 22 Gefangenen, die wir auf Station sind, mit all dem seelischen Müll, den jeder vor sich herschiebt. Sonst gibt’s Magen-drücken.“ Andreas kocht gern, er schwärmt von den Boschgeräten, mit denen die Küche „auf Station“ ausgestattet ist. Es passiere oft, dass man auf dem Gang von anderen „angehauen“ werde, und inzwischen gelinge es ihm auch, nein zu sagen, wenn er sich zum Beispiel gerade auf den Weg in die Küche begibt. Ohne, dass der andere gleich ausflippe oder sich beleidigt zurückziehe. Letztlich nutze es dem auch wenig, wenn man nur mit halbem Ohr hinhört, weil man in Gedanken schon am Herd steht.

### Was ist lebendig in euch?

Was bewog das Management der JVA Sehnde, ihren Insassen Kurse in der GFK anzubieten? Die junge Beamtin Ines Leitner wird etwas förmlich und antwortet mit dem Justizvollzugsgesetz. „Es schreibt vor, die Menschen im Strafvollzug zu befähigen, ein Leben ohne Straftaten zu führen.“ Dazu gehöre neben menschenwürdiger Behandlung und respektvollem Umgang ein Angebot an Maßnahmen der persönlichen Weiterbildung und Entwicklung.

Die Bildungsbeauftragten der JVA recherchieren die Angebote vor allem im Internet. Im vergangenen Jahr gab es zum Beispiel erstmals ein Naikan-Seminar, eine Art innerer Einkehr, wie sie in japanischen Gefängnissen praktiziert wird. Sechs Gefangene aus Celle und Sehnde meditierten

sieben Tage hintereinander von 6 bis 21 Uhr nach einem strengen Fragemuster über ihre Beziehungen zu nahestehenden Personen. Auch mit dem „Projekt Alternativen zur Gewalt“ hatte die JVA Sehnde gute Erfahrungen gemacht.

All diese Maßnahmen stellen für Strafgefangene zunächst vor allem eine willkommene Ablenkung vom Gefängnisalltag dar und auch eine Gelegenheit, „Punkte“ zu sammeln, sagt Ines Leitner. Die Bereitschaft von Menschen im Strafvollzug, sich mit der eigenen Person und dem eigenen Verhalten auseinanderzusetzen, sei nicht sehr verbreitet. „Die Mehrzahl der Inhaftierten sieht sich als Opfer – Opfer einer schlimmen Kindheit, unglücklicher Umstände oder höherer Mächte.“ Und natürlich spiele Gewalt eine Rolle, bei den



Georgis Heintz und Jens Hennings: Was ist lebendig in euch?

Untersuchungshäftlingen noch mehr als unter den Strafgefangenen. Die U-Haft bringt extreme Stressoren mit sich, wer dort sitzt, dessen Welt wankt, vieles ist in Frage gestellt: die berufliche Perspektive, die Partnerschaft, Freundschaften. Was sagen sie der Tochter, wenn sie sie besucht? Was

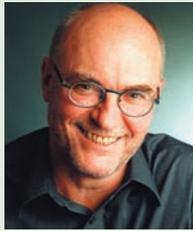
## „Es macht etwas in mir“

Aus einem GFK-Seminar in der JVA Hannover

Es ist der zweite Tag unseres Kurses. Anwesend sind zehn Inhaftierte, wir (T) behandeln das Thema Ärger. Ein Teilnehmer (D) sagt, dass er sauer ist auf alle hier im Knast. Auf unsere Bitte, sich das genauer anzuschauen, lässt er sich ein.

- T: Was sind deine Gedanken?  
D: Ich möchte am liebsten alle schlagen. Das sind doch Idioten und Spinner.  
T: Kannst du die Wut im Körper spüren?  
D: Nein, ich fühle nichts.  
T: Sind da noch mehr Gedanken?  
D: Verdammt – eigentlich bin ich sauer auf mich selbst, dass ich überhaupt hier gelandet bin.  
T: Kannst du diese Wut im Körper spüren?  
D (klopft sich auf die Brust): Die spür ich hier.  
T: Bist du sauer, weil du Vertrauen brauchst, dein Leben leben zu können, ohne wieder ins Gefängnis zu kommen?  
D: Ja.  
T: Und möchtest du selber bestimmen können, mit welchen Menschen du deine Zeit verbringst? Und eine Umgebung, in der mehr Gemeinschaftlichkeit ist?  
D: Auf jeden Fall.  
T: Und deine Wut auf die anderen? Hängt sie damit zusammen, dass du dir einen achtsamen und respektvollen Umgang wünschst?  
D: Ja – ich glaub schon.  
T: Wenn du dich mit deinen Bedürfnissen verbindest – ich nenne sie dir noch einmal: Vertrauen, Selbstbestimmung, Gemeinschaft, ein respektvolles Miteinander –, verändert sich dann etwas bei dir? Verändert sich die Wut?  
D: Ja, da ist jetzt eher Hilflosigkeit.  
T: Hilflos, weil du nicht weißt, was du tun kannst, um die Situation zu verändern?  
D: Ja. Wissen Sie, so hab ich noch nie über mich nachgedacht.  
T: Hilft dir das?  
D: Na ja, nicht dabei, hier raus zu kommen. Aber es macht was in mir.  
T: Danke, dass du mitgemacht hast.

Aufgezeichnet von Georgis Heintz und Jens Hennings



AUSKÜNFTE  
**Claus Blickhan, Rosenheim**

*Wann haben Sie zum ersten Mal in Ihrer GFK-Praxis so etwas gespürt, wie: Wow, es funktioniert?*

Meine wichtigste Erfahrung kommt aus einer Verhandlung mit einem Geschäftspartner vor drei Jahren. In einem ersten Treffen standen nach Stunden intensiver Diskussion unsere Meinungen völlig kontrovers im Raum. Auf das zweite Treffen bereitete ich mich gezielt vor. Da gelang es mir, innerhalb einer halben Stunde die Bedürfnisse des Partners zu erfahren. Die Verhandlung konnten wir auf einem ganz neuen Niveau weiterführen und abschließen.

*Was hat sich seither in Ihrem Leben verändert?*

Mein Leben verändert sich ständig, weil ich mich verändere. Durch meine Gestalt- und NLP-Ausbildung bin ich insgesamt zufriedener geworden, ich erzähle eher auch mal von mir persönlich und ergreife die Initiative. „GFK“ bietet mir zwei weitere hilfreiche Argumentations- und Reaktionsmuster. Und ich verändere mich weiter – hoffentlich.

*Worin sehen Sie die Hauptursache für Streit und Konflikte im Alltag?*

Die gefährlichste Ursache ist es wahrscheinlich, an eine einzige Ursache des Konflikts zu glauben; dann landet man meistens bei einem „Fehler“ der „Anderen“. Im Ernst: Die Entwicklung unserer kognitiven Intelligenz hat unser Repertoire

an Handlungsmöglichkeiten zwar erhöht, doch die Kompetenz und Erfahrung im verantwortungsvollen, erwachsenen Umgang mit unseren Gefühlen und Bedürfnissen ist nicht im gleichen Maße fortgeschritten. Diese mangelnde Balance zwischen Großhirn und Zwischenhirn und der Irrglaube an die „Sachlichkeit“ dürften eine Hauptrolle spielen.

*Was wäre Ihr Rat an „erster Hilfe“ für jemanden, der im Gespräch Wut verspürt?*

Ein Rat könnte sein, sich zu freuen, dass er ein so deutliches Gefühl verspürt, und dieses Gefühl als sein eigenes zu akzeptieren, als eine persönliche Reaktion, die dem Bewusstsein eine Botschaft vermittelt, dass ein wichtiges Bedürfnis nicht erfüllt ist. Eskalation ist dann meist ein Weg, das Bedürfnis noch weniger erfüllen zu können. Wenn dies häufig vorkommt, wäre der wichtigere „Rat“ freilich, sich nach der „ersten Hilfe“ eine nachhaltige Behandlung zu gönnen mit einem guten Coaching.

*Woran arbeiten Sie derzeit hauptsächlich im Bereich GFK?*

Der Begriff „GFK“ gefällt mir nicht besonders gut, einerseits wegen der „Gewalt“ im Namen und andererseits wegen der negativen Bezeichnung. Aber mir leuchtet auch ein, dass in Konfliktgebieten der Name hilfreich ist, um eine Botschaft auszudrücken. Die Kommunikationsmuster der „GFK“ kommen dann am besten zur Wirkung, wenn sie ganzheitlich in einem Rahmen eingesetzt werden, der sowohl die Bedeutung von Rapport als auch Metastrategien zur Konfliktlösung berücksichtigt. An einem Modell dafür arbeite ich langfristig.

den Eltern? Nach der Verurteilung wird die Perspektive für die Männer klarer. Sie wissen genau, wie viele Jahre sie mit den Menschen hier auskommen haben, den Angestellten und den Mitgefangenen.

Für die fünf Teilnehmer aus ihrer Abteilung könne Ines Leitner guten Gewissens sagen, dass sie den GFK-Kurs wirklich freiwillig besuchten. Die Effekte im Verhalten der Teilnehmer blieben der Anstaltsleitung natürlich nicht verborgen. Ines Leitner sagt, sie finde sie so überzeugend, dass sie gern für sich selbst beanspruchen würde, an einem solchen Kurs teilzunehmen. Tatsächlich plant die Leitung der JVA für 2009 auch für die Bediensteten einen GFK-Kurs.

Was ist für einen GFK-Trainer das Besondere an der Arbeit mit Gefangenen? Georgis Heintz vergleicht sie mit ihrer Arbeit in der Familienfreizeit und sagt, es gehe im Strafvollzug vor allem darum, zuzuhören. „Es herrscht da drin ein unglaublich hohes Frustrationslevel, und ständig ziehen die Männer übereinander her. Also fragen wir stets vor Beginn: Was ist

lebendig in euch?“ Es geht um die Erlebnisse vom Tag, die dann anhand der vier Schritte noch einmal erlebt werden. Was habt ihr gesehen, was habt ihr gehört, wie ist es bei euch angekommen? Als Jens und Georgis zum ersten Mal Wolfs- und Giraffenohren auspackten, waren die Männer verblüfft. Dann lachten sie und hatten großen Spaß dabei, nach dem „Ohren-Modell“ von Rosenberg zu üben.

### Es steht mir frei, ohne Gewalt zu sein

Was Jens Hennings und Georgis Heintz stets aufs Neue berührt, ist die tiefe Dankbarkeit ihrer Kursteilnehmer. Für viele sei dieser Kreis eine erste Gelegenheit, ihre Masken fallen zu lassen und den Menschen in sich zu erkennen. „So viel Dankbarkeit erlebe ich außerhalb der Gefängnismauern nicht so oft“, sagt Jens, „auch nicht in GFK-Kursen.“ Am Ende eines Kurses machten sie, wie es üblich ist, zuweilen eine Wertschätzungsrunde. Sie teilten die Zehn in zwei Gruppen und jede überlegte sich für jeden in der anderen Gruppe, was sie an ihm schätzten und wofür sie ihm dankten. Dann setzten



Besuchen Sie den ersten Internetsender rund ums Selbstcoaching!



### Coach Your Self

Praktische Techniken, die Sie sofort für sich selbst nutzen können.



### Beruf & Karriere

Coaching-Anwendungen für Ihren beruflichen und finanziellen Erfolg.



### Denken & Lernen

Steigern Sie Ihre Intelligenz und Kreativität mit starken Denktechniken.



### Spiritualität

Praxisorientierte, leicht anwendbare Übungen für den Weg nach Innen.

## Gratis-Coupon

Melden Sie sich jetzt an und Sie erhalten Zugang zu einer genial einfachen Coaching-Methode inkl. Video, eBook und interaktivem Coaching-Tool. Kostenlos!

[www.coach-your-self.tv](http://www.coach-your-self.tv)

e:works trainings & solutions | Strenger Str. 2 | 33330 Gütersloh | Fon 0 52 41-40 35 766 | [www.e-works.de](http://www.e-works.de) | [info@e-works.de](mailto:info@e-works.de)

sie sich wieder alle zusammen, stellten eine Kerze vor denjenigen, der die Wertschätzung empfangt, und dann ging es los, im Stile der Gewaltfreien Kommunikation: *Wenn ich zuhöre, was du hier beiträgst, spüre ich Wärme und fühle mich sicher. Das erfüllt mich mit Vertrauen und dem Wissen, dazuzugehören.* Georgis und Jens sagen: „Oft war es dann ganz still im Kreis.“

Andreas sagt, dass es ihm vor allem durch das starke Wir-Gefühl in dem Kurs möglich war, sich zu öffnen. Es half

ihm, sich als gleichwertigen Menschen zu sehen. Sead erzählt, dass er neulich seiner Frau in Bosnien am Telefon von der GFK berichtete. „Sie hat zuerst nur gelacht. Am nächsten Tag fragte sie mich, was macht ihr da? Ich sagte, wir reden darüber, wo die Gewalt herkommt. Und wie wir friedlich leben können. Sie sagte nur: Aha. Und schwieg.“ Er habe, sagt Sead, förmlich gesehen, wie es in ihr arbeitete. Wo wir wohnen, gibt es viel Gewalt, sagt er. Zwei Jahre war er im Krieg. Er hat Erfahrung mit Alkoholmissbrauch und Drogen.

Seit einem Jahr ist Sead „Hausarbeiter“ in seiner Abteilung. Er trägt Verantwortung für bestimmte Aufgaben, wie Reinigungsarbeiten oder das Essenausteilen. Das ist auch stressig, sagt Sead, man muss ganz schön aufpassen. „Heute Morgen hat sich so ein Typ doch wieder zwei Nusspli vom Tablett gegriffen. Es steht aber jedem von uns nur eines davon zu.“ Was tat Sead darauf hin? Sead überlegt kurz. „Ich hab nur gelacht“, sagt er, und es klingt wieder ein wenig verwundert. Noch vor wenigen Wochen, sagt er dann, hätte der Bursche „was erleben können“.

An dieser Stelle des Gesprächs beginnt Ines Leitner zu lachen. „Ach, deshalb hat der sich heut den ganzen Tag eingeschlossen!“ Der hatte einfach Angst, dass er doch noch sein Fett abkriegt. Er konnte ja nicht wissen, dass Sead inzwischen gelernt hat, wie frei er in seinem Handeln ist.



Auf „Station“.



# Was in uns lebendig ist

Von Monika Flörchinger und Monika Wilke

GFK und ESPERE verfolgen dasselbe Ziel: Menschen ein Leben einfühlsam und ohne verbale Gewalt zu ermöglichen. Unsere Autorinnen versuchen, beide Kommunikationsansätze zusammenzubringen.

So fing es an: Wir, eine GFK- und eine ESPERE-Trainerin, trafen uns erstmals in Berlin bei einem Seminar von Marshall Rosenberg, dem Begründer der Gewaltfreien Kommunikation. Auf der gemeinsamen Zugfahrt nach Hause tauschten wir uns über die beiden Kommunikationslehren aus. Wir entdeckten mit wachsender Begeisterung, wie sehr sich die beiden Ansätze ähneln und wie sehr sie sich gegenseitig ergänzen könnten. Wie zwei Puzzlesteine desselben großen Puzzles. Wir beschlossen, das Potenzial der Verbindung von GFK (Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg) und ESPERE<sup>1</sup> (Einfühlsame Kommunikation nach Jacques Salomé) zu erforschen.

Der erste Schritt auf dem Weg dahin war die Übersetzung des theoretischen Grundlagenbuchs von Jacques Salomé, „Einfühlsame Kommunikation“<sup>2</sup>, um das Wissen über ESPERE und seine Grundlagen auch Menschen im deutschsprachigen Raum zugänglich zu machen. Marshall Rosenberg schrieb in seinem Vorwort dazu unter anderem: „Ich fühle mich voller Hoffnung, wenn ich sehe, dass das von mir aufgebaute Netzwerk für Gewaltfreie Kommunikation

mit anderen Netzwerken im Einklang steht, die das gleiche Ziel verfolgen: den Menschen einen gewaltfreien Gebrauch der Sprache zu vermitteln und ihnen beizubringen, durch die Art ihres Zusammenlebens die Entwicklung einer friedlicheren Welt zu fördern ...“

**GFK ist die Grundlage, nach der ich bisher gelernt habe, die mich schon lange begleitet und dadurch zum Teil meines Lebens geworden ist. Mit dieser Basis ist ESPERE das Sahnehäubchen geworden. (G. aus Kassel)**

Inzwischen gibt es nun auch – so, wie es seit Jahren schon für die GFK vorliegt – ein Übungsbuch für ESPERE in deutscher Sprache<sup>3</sup>. Im Oktober 2007 starteten wir den ersten gemeinsamen GFK-ESPERE-Workshop mit GFK-erfahrenen TeilnehmerInnen. Wir bekamen so viele positive Rückmeldungen, dass wir ihn im vergangenen Oktober erneut anboten. 18 TeilnehmerInnen haben während beider Workshops die grundlegenden Möglichkeiten der Arbeit mit

---

**Durch die Arbeit mit Symbolen können wir zum Beispiel leichter als bisher etwas loslassen, was wir nicht mehr brauchen oder was uns blockiert.  
(A. aus Haaksbergen, Dänemark)**

ESPERE kennengelernt und die charakteristischen visuellen ESPERE-Tools ausprobiert. Und sie erkundeten das Potenzial der Verbindung dieser beiden Methoden. Die Zitate einiger der TeilnehmerInnen finden Sie auf diesen Seiten. Jetzt wollen wir unsere eigene Sicht auf die jeweils andere Methode werfen: Monika Flörchinger auf ESPERE und Monika Wilke auf die GFK.

### **ESPERE aus der Sicht der GFK-Trainerin:**

Zunächst war ich sehr erstaunt über die vielen Ähnlichkeiten, denen wir auf unserer „Forschungsreise“ begegnet sind:

1. Was Marshall Rosenberg in der GFK die Wolfssprache nennt, heißt in der Methode ESPERE System SAPPE<sup>4</sup>: Beide bezeichnen jene Kommunikationsmuster, die wir schon ab der frühesten Kindheit lernen. Wir benutzen sie, um mit Hilfe von Urteilen, Drohungen, Schuldzuweisungen u.ä. andere Menschen zu beeinflussen.
2. Beide Methoden ähneln sich auch in ihrem Konzept der Selbstverantwortung: Jeder Mensch ist für die eigenen Gefühle und Bedürfnisse selbst verantwortlich. Andere Menschen sind immer nur Auslöser für unsere Gefühle, die Ursache liegt in uns selbst.
3. Empathie ist in beiden Ansätzen eine zentrale Komponente der Kommunikation, beide gehen davon aus, dass die Fähigkeit, eine einfühlsame Verbindung mit sich selbst zu entwickeln, eine zentrale Voraussetzung für eine empathische Kommunikation mit anderen Menschen ist.
4. Bei ESPERE spielt die Trennung von Personen und ihrem Verhalten eine wichtige Rolle, in der GFK wird Wert darauf gelegt, die Strategien, die Menschen wählen, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen, zu unterscheiden von den Bedürfnissen selbst.

Was die GFK aus meiner Sicht von ESPERE lernen kann, ist u.a. die Arbeit mit Symbolen und Visualisierungen. Die GFK setzt vor allem an der Sprache an. Es geht aber im Grunde bei der GFK um Ebenen, die jenseits von Worten liegen. Worte sind nur ein sehr beschränktes Hilfsmittel, um z.B. so etwas Unaussprechliches wie Gefühle oder Bedürfnisse auszudrücken und vor allem: mit ihnen in Kontakt zu kommen.

Die visuellen Kommunikationswerkzeuge der Methode ESPERE ergänzen die GFK wie ein fehlendes Puzzleteil. Sie ermöglichen es, Beziehungen zu anderen Menschen sowie Gefühle, Wünsche, Bedürfnisse und Verhaltensweisen mit Hilfe von Gegenständen oder auch Personen darzustellen.

Gefühle zu visualisieren, erlebe ich als eine große Unterstützung, mit dem Gefühl tatsächlich in Kontakt zu kommen, statt nur über das Gefühl nachzudenken. Gleichzeitig unterstützt mich die Visualisierung dabei, mich nicht mit dem Gefühl zu identifizieren, also zu erkennen, dass ich ein Gefühl habe, aber nicht das Gefühl bin.

Für die Visualisierung von Beziehungen bietet ESPERE den „Beziehungsschal“ an. Der hilft zum Beispiel, mich daran zu erinnern, dass ich nur an meinem Ende dieses Schales, an meiner Beziehungsseite, etwas verändern kann. In einer Beziehung bin ich immer zu dritt: ich, der Partner und unsere Verbindung.

Am spannendsten finde ich die Darstellung von Beziehungen: Möchte eine Person einen Konflikt, den sie mit sich oder mit anderen hat, sozusagen „von außen“ betrachten, kann sie ihn innerhalb der Gruppe darstellen. Sie wählt dazu Gruppenmitglieder aus, die jeweils die an ihrem Konflikt beteiligten Personen oder Persönlichkeitsanteile verkörpern. Auch Verhaltensweisen, Gefühle, Bedürfnisse und anderes mehr kann in diesen Visualisierungen durch Personen dargestellt werden. Beziehungsschals lassen sich dabei ebenfalls nutzen. Durch die Unterstützung des dargestellten Prozesses in der Gruppe entsteht eine einfühlsame Atmosphäre. Viele Dinge, die wir uns bis dahin nur „im Kopf“ klar zu machen versuchten, werden deutlich und kommunizierbar.

### **GFK aus der Sicht der ESPERE-Trainerin**

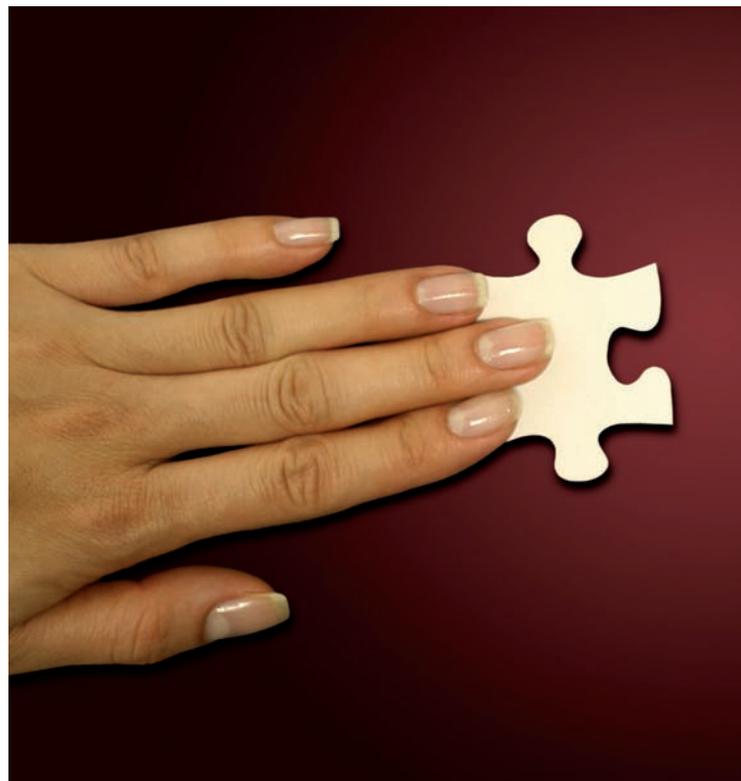
Je mehr wir in unseren Trainings mit GFK und ESPERE arbeiten, desto klarer wird die gemeinsame Grundlage, auf der beide Methoden beruhen: Wenn Menschen lernen, Gewalt in ihrem Miteinander zu vermeiden und die Verantwortung für sich und ihr Leben zu übernehmen, wird eine neue, einfühlsame Form der Verständigung möglich. Dies wurde mir auf sehr angenehme Art und Weise in den gemeinsamen GFK-ESPERE-Seminaren deutlich. Die Grundlagen von ESPERE musste ich nicht erklären. Jacques Salomé's Blind-Taubsystem „SAPPE“ und die Wolfssprache von Marshall Rosenberg bezeichnen dieselbe kulturbedingte, beziehungsfeindliche Umwelt und Sprache. Und Frauen und Männer, die es gewohnt sind, sich in Konflikten über die vier Schritte der GFK mit ihren Gefühlen und Bedürfnissen zu verbinden, sind meiner Erfahrung nach gerne bereit, visuelle ESPERE-Tools zu benutzen, um diesen Prozess durch das Sichtbarmachen zu bereichern.

**Besonders hilfreich ist ESPERE für mich, wenn ich mit GFK nicht weiterkomme, wenn ich merke, Situationen wiederholen sich in meinem Leben auf bestimmte Weise.  
(K. aus Hösbach)**

GFK und die Einfühlsame Kommunikation mit ESPERE teilen auch dieselbe achtungsvolle Grundhaltung Menschen gegenüber und das Wissen darüber, dass jeder Mensch eine tiefe innere Weisheit und alles Wissen besitzt, das er braucht, um

**Mit der Beziehungsdarstellung konnte ich plötzlich verstehen, warum ich mit bestimmten Personen in Konflikt stand. Ich konnte mich tatsächlich mit vergangenen Situationen aussöhnen und Verhaltensmuster durchbrechen. (B. aus Dargun)**

die für ihn wichtigen Wachstums- und Entwicklungsschritte zu gehen. Bei der GFK lernen wir, einen empathischen Raum entstehen zu lassen, in dem alles willkommen ist, was auftaucht, und vor allem: in dem alle Gefühle in ihrer ganzen Tiefe gefühlt werden dürfen. Das ist eine Voraussetzung dafür, dass wir mit unseren tiefsten inneren Bedürfnissen und damit mit unserer ganz grundlegenden Lebensenergie (oder wie Marshall Rosenberg es nennt: divine energy) in Kontakt kommen. Auf diese Weise wird es möglich zu erkennen, dass es in uns einen Ort gibt, an dem wir heil sind, an dem unsere Lebensenergie frei fließt.



Bei ESPERE versuchen wir im direkten Miteinander mit einem Gegenüber durch einfühlsames aktives Zuhören und

### Ein D-A-CH für die Gewaltfreie Kommunikation

Für all jene Menschen, die sich in der Gewaltfreien Kommunikation engagieren wollen, entsteht eine Ansprechorganisation im deutschsprachigen Raum. Die Idee ist, einen „D-A-CH“-Verband zu gründen – entsprechend den Ländercodes von Deutschland, Österreich und der Schweiz. GFK-Trainerinnen und -Trainer sowie MultiplikatorInnen beschlossen die Gründung auf ihrer turnusmäßigen Zusammenkunft im Februar 2008 in München. Auf dieser Zusammenkunft wurde eine Projektgruppe gewählt und beauftragt, die für den Aufbau der Organisation notwendigen Schritte in die Wege zu leiten. Die Idee ist, dass sich unter dem D-A-CH regionale und thematische Gruppen organisieren. Es gibt eine Website, die unter anderem über regionale Aktivitäten berichtet ([www.gewaltfrei-d-a-ch.eu](http://www.gewaltfrei-d-a-ch.eu)), sowie regelmäßige Treffen und Telefonkonferenzen. Mitglieder können Regionalgruppen und Vereine werden, derzeit sind es Regionalvereine und -gruppen in München, Freiburg, Kassel-Göttingen, Berlin und Darmstadt-Südhessen sowie der Verein Achtsamkeit & Verständigung e.V. und der Arbeitskreis „Gewaltfreie Kommunikation in der Schule“.

Weltweit wird derzeit die Frage der Ausbildung und Zertifizierung diskutiert. Bislang wurde die Zertifizierung vom Center of Nonviolent Communication (CNVC), dem von Marshall Rosenberg gegründeten Institut in Albuquerque, koordiniert. Sie geriet 2006 ins Stocken – u.a. aus Sorge der Qualitätssicherung. Als Diskussionsforum im deutschsprachigen Raum werden dafür u.a. die beiden Treffen genutzt, zu denen TrainerInnen und MultiplikatorInnen der GFK jährlich zusammenkommen: das Frühjahrestreffen in München und das Herbsttreffen in Niederkaufungen.

Die GFK-Gemeinde im deutschsprachigen Raum besteht aus etwa 60 zertifizierten Trainerinnen und Trainern und mittlerweile gut hundert Frauen und Männern, die für die Zertifizierung registriert sind. Darüber hinaus haben etliche Menschen GFK gelernt, wenden sie als Methode an und vermitteln sie teilweise auch weiter. Die Plattform [www.gewaltfrei.de](http://www.gewaltfrei.de) weist rund 250 Seminare in Deutschland aus, zwei Drittel davon von zertifizierten TrainerInnen.

R.R.

---

**Die Dinge in den Raum zu „stellen“,  
zu visualisieren, führt schneller als nur  
im Gespräch zu heilsamen Erlebnissen.  
(I. aus Niederkaufungen)**



Für ESPERE-Geübte bietet es sich an, in Konfliktmediationen die Herangehensweise der GFK zu nutzen und zusätzlich, etwa zur Verdeutlichung, externe Visualisierungen, Beziehungsschal und Symbole dazu zu nehmen. Den vierten Schritt des GFK-Modells, eine klare Bitte an das Gegenüber zu formulieren und Wege zu finden, die Bedürfnisse auf beiden Seiten zu berücksichtigen, finde ich besonders bereichernd. Es nährt die Beziehungsqualität zwischen zwei Menschen. Die Methode ESPERE legt den Schwerpunkt zunächst mehr darauf, bei sich selbst zu bleiben und die Verantwortung für die eigene Bedürfnisbefriedigung zu übernehmen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt darauf, besonders in sich wiederholenden Konfliktsituationen zu sehen, auf welcher tieferen Ebene der Konflikt eigentlich angesiedelt ist und ob womöglich ein unbefriedigtes Bedürfnis mit einer schmerzlichen Erinnerung aus der Vergangenheit verbunden ist, die gehört werden möchte.

die „emphatische Bestätigung“ (ein bedingungsloses „Ja“ zu dem Gegenüber und zu sich selbst) auf ähnliche Art und Weise einen solchen empathischen Raum zu schaffen. Durch das Symbolisieren dessen, was dabei an die Oberfläche kommt und gehört werden will, heißen wir das, was in diesem Moment in uns lebendig ist, willkommen und kommen dadurch in Kontakt mit aktuellen Herausforderungen und unserer Lebensenergie (Jacques Salomé nennt sie „La vivance“, die tiefe, innere Lebendigkeit).

Was die Einfühlsame Kommunikation mit ESPERE von der GFK lernen kann: Mit der Gewaltfreien Kommunikation und dem schon erwähnten Vier-Schritte-Modell hat Marshall Rosenberg uns eine klare Anleitung geschenkt, mit unseren Gefühlen und Bedürfnissen in Verbindung zu treten und so aus Opferhaltung und Schuldzuweisungen heraus zu finden. Bei ESPERE gibt es auch einfache Regeln, beispielsweise jene, eine Person nicht mit ihrem Verhalten, ihren Emotionen oder Blockaden zu verwechseln. Das Gesamtkonzept der Methode ESPERE lässt sich jedoch mit einem einfach nachvollziehbaren Modell wie dem der vier Schritte nicht erklären.

Es wird nicht bei den beiden GFK-ESPERE-Seminaren bleiben. Wir machen weiter. Es gibt in diesem Projekt noch viel zu entdecken, zu vertiefen und neu auszuprobieren.

*Anmerkungen*

1. ESPERE ist die Abkürzung für „Ecologie Spécifique Pour une Ecologie Relationelle“, übersetzt: Die besondere Energie für eine freundliche Beziehungsumwelt. In ESPERE steckt auch das französische Verb „esperer“, hoffen.
2. Jacques Salomé: Einfühlsame Kommunikation – Auf dem Weg zu einer innigen Verbindung mit sich selbst. Die Methode ESPERE. Aus dem Französischen von Monika Wilke. Junfermann 2007
3. Monika Wilke: Übungsbuch Einfühlsame Kommunikation – Mit sich selbst ins Reine kommen. Junfermann 2008
4. Auch SAPPE ist eine Abkürzung und heißt übersetzt: „Taub, blind, unnatürlich, schädlich, energieraubend“.



**Monika Flörchinger**, zertifizierte GFK-Trainerin in Niederkaufungen,  
Moderatorin für Zukunftswerkstätten. [www.gewaltfrei-niederkaufungen.de](http://www.gewaltfrei-niederkaufungen.de)

**Dr. Monika Wilke**, lizenzierte ESPERE-Trainerin und Coach in Weil am Rhein,  
Autorin des ESPERE-Übungsbuches „Übungsbuch Einfühlsame Kommunikation“.  
[www.einfuehlsame-kommunikation.de](http://www.einfuehlsame-kommunikation.de)



# Unter der Spitze des Eisbergs

Von Gerlinde Ruth Fritsch



Gewaltfreie Kommunikation?  
Ist doch easy – oder?  
Drei Thesen zum besseren Verständnis  
einer Methode, die nur wirkt,  
wenn sie zur Haltung wird.

In einem Artikel lese ich als Beispiel für die Anwendung der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg: „Seit zwei Tagen liegen deine Socken auf dem Stuhl am Esstisch. Ich bin genervt, weil ich Rücksichtnahme brauche. Bringst du bitte, während ich die Teller auftrage, deine Socken in dein Zimmer oder in die Waschmaschine? Ist das für dich in Ordnung?“ Nun, es sieht aus wie GFK, es hört sich an wie GFK – aber ich behaupte: Es ist keine. Es handelt sich eher um eine Variante, höflich zu sagen: „Du bist rücksichtslos.“ Aus meiner Sicht ein klassischer Fall dafür, wie GFK gehandhabt wird, wenn sie nicht wirklich verstanden wurde. In drei Thesen eine Erklärung:

## 1. These: GFK ist nicht so einfach, wie es scheint

Nach meiner Erfahrung wird ein Ansatz selten so häufig missverstanden wie die GFK. Sie ist so schlicht. Sie erscheint so einfach. Sie wirkt so vertraut. „Ich arbeite auch mit GFK“, sagen mir immer wieder PsychologInnen. Auf meine Nachfrage, was sie denn in GFK „gemacht“ haben, erhalte ich regelmäßig als Antwort, sie hätten Rosenbergs Buch „Gewaltfreie Kommunikation“ gelesen. Ich staune. Da braucht man nur ein Buch zu lesen, und schon kann man die Methode anwenden. Das gilt offenbar insbesondere für uns TrainerInnen und PsychotherapeutInnen – mit all den

---

Vorkenntnissen, die wir haben. GFK ist doch ungefähr das, was wir selbst schon die ganze Zeit machen, nur nochmal ein bisschen anders ausgedrückt! Alles easy, nicht wahr?

Man erkennt die GFK rasch, wenn man an ihrer schönen Oberfläche entlanggleitet, die vier Schritte vorfindet, Bekanntes mit ihnen assoziiert – man stößt dabei nicht in ihre Tiefe vor, begreift nicht ihre Dimension. Die GFK ist viel mehr als die bekannten vier Schritte. Die sind die Spitze des Eisbergs, und genau betrachtet könnte man sogar auf sie verzichten. Unter dem unmittelbar Sichtbaren jedoch liegen große, weitgehend noch nicht geborgene Schätze.

VerhaltenstherapeutInnen könnten in der GFK die vierte, „bedürfniszentrierte“ Welle der VT finden: die Ausarbeitung der Bedürfnisse, die bei Grawe<sup>1</sup> nur genannt, aber nicht weiter nutzbar gemacht werden (er beschränkt sich auf die vier Bedürfnisse Orientierung/Kontrolle, Lustgewinn/Unlustvermeidung, Bindung, Selbstwerterhöhung). GesprächstherapeutInnen könnten durch die Unterscheidung von Pseudogefühlen und Gefühlen einerseits sowie Bedürfnissen und Strategien andererseits eine praktikable Operationalisierung von Empathie entdecken. TiefenpsychologInnen könnten ein hervorragendes Instrument zur Behandlung wichtiger struktureller Fähigkeiten erhalten, wie sie die Operationalisierte-Psychodynamische Diagnostik (OPD)<sup>2</sup> abbildet: GFK als ein Instrument zur Förderung der Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung anderer sowie der Affekt- und Impulssteuerung, der Selbstwertregulierung, des emotionalen Kommunikationsvermögens und der Bindung. Und mit den so genannten Healing-Sessions bietet die GFK eine Qualität, Tiefe und Nachhaltigkeit an Heilung und Aussöhnung an, die jeden Tiefenpsychologen neidisch werden lassen kann. All das aber erschließt sich demjenigen nicht, der nur GFK-Bücher gelesen oder ein Einführungsseminar besucht hat.

## 2. These: Es gibt keine GFK ohne gründliche Selbst-Empathie

Die GFK entwickelt ihre Kraft und Schönheit nur da, wo Menschen in die Tiefe ihres Herzens gehen. Gewaltfreiheit ist nicht billig zu haben. Sie kostet uns etwas. Sie kostet Zeit. Sie kostet Wahrhaftigkeit. Sie kostet uns den Schmerz, unsere Wolfsshow zuzulassen und zu durchdringen. Sie kostet die Mühe der Selbstreflexion. Meint bei eingangs erwähntem Beispiel: Was genau bewegt mich denn, wenn ich denke, mein Partner sei rücksichtslos? Was genau nervt mich an den Socken? Was genau ist das Thema „darunter“?

Vielleicht das: Ich bin frustriert, dass ich trotz häufiger Erinnerungen, dass mich Socken im Esszimmer stören, keinen Erfolg habe. Und darunter entdecke ich meine Unsicherheit, was ich meinem Partner eigentlich wert bin. Das war doch mal anders. Zusätzlich fällt mir auf, wie traurig ich bin, dass wir nach meinem Dafürhalten nicht nur bezüglich der Socken die Achtsamkeit füreinander verloren haben. Und schließlich wird mir klar, dass ich nicht achtsam mit mir umgegangen bin: Wenn mich die Socken stören, weil ich das höchst ungemütlich finde, wieso habe ich sie nicht beiseite geräumt, sondern sie liegen lassen? Nun gut, das lässt sich rasch erledigen, bleibt aber noch die Frage an meinen Partner, was eigentlich zwischen uns los ist.

So sehr diverse Therapierichtungen von der GFK profitieren könnten (siehe These 1), so sehr könnten GFK-Anwendungswillige von Therapie und ausgiebiger Selbsterfahrung profitieren. Denn GFK anwenden zu können, erfordert ein hohes Maß an Bewusstheit und Introspektionsfähigkeit. Sonst droht man die Fassade zu restaurieren, wo eigentlich eine Kernsanierung anstünde: „Ich brauche Erfolg“, lautet die Erklärung des Managers, der sieben Tage die Woche 16 Stunden arbeitet. „Ich brauche Anerkennung“, sagt die SchauspielerIn, die seit 20 Jahren vergeblich darauf wartet, endlich groß rauszukommen, und frustriert von Casting zu Casting eilt. Was man gerne hätte und was man wirklich in der Tiefe braucht, sind jedoch verschiedene Dinge. Wieso glaube ich, dieses oder jenes unbedingt zu brauchen? Welche Verletzung liegt dem zugrunde? Was wiederholt sich endlos und führt möglicherweise in den Abgrund, indem man sich z.B. zu Tode hetzt? Und das nur, weil man den Schmerz der Urwunde nicht zulässt und nicht betrauert, was an Bedürfnissen ungewürdigt und unerfüllt blieb?

## 3. These: GFK zu sprechen macht die Welt nicht gewaltloser

„Ich gab diesem Klienten Empathie“, sagte ein Mediator. Die Energie allerdings, in der er diese Worte sprach, ließ in mir eher den Eindruck entstehen: „Ich wollte diesen unsympathischen Mann mittels GFK zum Schweigen bringen.“ Ich bin sicher, dass er versucht hatte, Gefühle und Bedürfnisse in Worte zu fassen. Aber sind Gefühls- und Bedürfnisworte Empathie? Zu meinen tiefsten Erfahrungen, die ich bisher mit Empathie gemacht habe, gehört folgende: Ich traf einen Kollegen. Nachdem er mich gefragt hatte, wie es mir gehe, schilderte ich ihm mit wenigen Sätzen tiefen Schmerz. Er schwieg eine Weile und sagte dann: „Das tut mir leid.“ Formal betrachtet benannte er weder mein Gefühl noch mein Bedürfnis. Formal betrachtet war es Sympathie

---

1 Grawe, Klaus: Neuropsychotherapie. Hogrefe, Göttingen 2004

2 Rudolf, Gerd: Strukturbezogene Psychotherapie. 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Schattauer, Stuttgart 2006

– er brachte sich in seine Worte ein. Also keine „echte“ GFK? Doch! Denn in seinen Augen und in seiner Stimme war so viel Verstehen, es entstand ein Moment so tiefer Verbindung, dass ich noch Wochen davon zehrte.

GFK ist nicht die korrekte Anwendung von bestimmten Worten (und die Vermeidung anderer Worte), und GFK zu sprechen macht die Welt nicht ärmer an Gewalt. GFK hat nicht eine Sprachveränderung, sondern eine bestimmte innere Haltung zum Ziel: eine tiefe wertschätzende Verbindung zu mir selbst und zu anderen herzustellen, urteilsfrei präsent zu sein. Die vier bekannten GFK-Elemente aber kann man formal korrekt anwenden, ohne auch nur ein Stück dem eigenen Herzen oder dem des anderen näher zu kommen. Ohne echte Beteiligung des Herzens jedoch ist GFK nicht möglich. Valentina Rosenberg berichtete, dass

sie Marshall manches Mal sage: „Don't NVC me!“ (Kommuniziere mich nicht gewaltfrei), wenn sie echte Verbindung haben wolle. GFK kann die Verbindung von Herz zu Herz verhindern. Und das ist schade. Insofern: Hören wir auf, GFK zu sprechen, fangen wir an, uns aus der Tiefe unseres Herzens mit uns selbst und anderen zu verbinden!



**Gerlinde R. Fritsch**, Psychologische Psychotherapeutin in Hamburg und Dresden und seit sieben Jahren GFK-Lernende und Lehrende.

### 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](http://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 **X** \_\_\_\_\_

**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!**



# Achtungsvoller Umgang und klare Ansage

Von Herbert Warmbier

Gewaltfreie Kommunikation in Unternehmen. Ein Beispiel aus der Baubranche.

„Ich weiß nicht, was die überhaupt wollen. Die sollen anständig arbeiten. Die Motivation kommt jeden Monat aufs Konto.“ So oder ähnlich hören wir es von Chefs – mit dem Ergebnis, dass sich weder an der Stimmung in der Firma noch an der Arbeitsqualität etwas verbessert. Wie kann es mit der Haltung der Gewaltfreien Kommunikation gelingen, eine Atmosphäre der Wertschätzung im Unternehmen zu schaffen, in der Menschen sich wohlfühlen, in der sie mit sich und ihren Ressourcen sowie mit den anderen konstruktiv verbunden sind?

Ein Beispiel aus dem Großraum Köln: Der Inhaber eines kleinen Handwerksbetriebs aus der Baubranche möchte auf Dauer nicht ständig mit auf den Baustellen arbeiten, sondern seinen Betrieb vergrößern, um sich mehr um Akquise, Kunden und nicht zuletzt auch um sein Privatleben kümmern zu können. Dies gelingt nicht. In Gesprächen sowohl mit ihm als auch mit den Mitarbeitern wurde klar, dass vor allem Misstrauen sein Verhältnis zu seinem Betrieb bestimmte: „Sobald ich die Baustelle verlasse, hören die auf zu arbeiten.“ Er bezog seine Mitarbeiter nicht in Entscheidungen ein, ließ ihnen auch sonst wenig Freiraum. Er konzentrierte sich ausschließlich auf das, was nicht funktionierte. Und auch

dies geschah vor allem bewertend und vorwurfsvoll. Damit lebte der Unternehmer einen Führungsstil, der Arbeitszufriedenheit und Leistung merklich mindert.<sup>1</sup> Das Entwicklungsprojekt mit seiner Firma umfasste das gesamte unternehmerische Tun. Ich beschränke mich auf den Einsatz der Gewaltfreien Kommunikation.

Zunächst ging es darum, den Unternehmer zu befähigen, den ersten Schritt zu tun. In der GFK bedeutet das, konkret und ohne Bewertung zu beobachten und zu benennen, was ihn in seinem Unternehmen unzufrieden macht und was ihn zufrieden stellt. Äußerte er bis dahin allgemeine und wertende Kritik, so konnte er jetzt z.B. sagen: „Du hast den Eingangsbereich des Hauses von dem Kunden X nicht gesäubert, womit ich überhaupt nicht zufrieden bin, weil ich Angst habe, dass der Kunde mir ziemlichen Ärger damit macht.“ Damit war er in der Lage, seinen Mitarbeitern ein konkretes Feedback zu geben. Schon dies bewirkte, dass sie eher als bisher bereit waren, zuzuhören und sich zu äußern.

Nicht ganz so leicht gestaltete sich die Wahrnehmung der Gefühle und Bedürfnisse als zweiter und dritter Schritt der GFK. Im Arbeitskontext ist es nicht immer einfach, mit Ge-

<sup>1</sup> Dies belegen viele Studien, und zwar in ähnlicher Gültigkeit auch für andere Länder. Vgl. dazu z.B. [www.s-b-institut.ch](http://www.s-b-institut.ch).

fühlen umzugehen, geschweige denn, sie zu benennen. Deshalb empfehle ich häufig, sie zunächst einmal „nur“ wahrzunehmen. Damit steigt die Chance, an das eigentliche Anliegen und an die Bedürfnisse zu kommen, die hinter den Gefühlen stehen. Formulierungen, wie „damit komme ich nicht gut klar“ oder „das macht mir Sorgen“, helfen dabei. Der Unternehmer begann, diese Sprache auch in offiziellen Mitarbeitergesprächen umzusetzen. Ihm half dabei, dass er sich in Ruhe darauf vorbereiten konnte. Er sammelte die Dinge, mit denen er zufrieden war und benannte sie dann konkret, und zwar nicht nur als Einleitung oder „Aufhänger“ für das „Negative“. Und er sprach ebenso konkret jene Aspekte an, die aus seiner Sicht noch Entwicklungsbedarf bargen, z.B.: „Du hast in den letzten Wochen zweimal den Wagen unaufgeräumt und ungeräumt stehen lassen. Dadurch verlieren wir Zeit, indem wir Material suchen, und zum anderen könnte es einen schlechten Eindruck bei den Kunden hinterlassen, wenn wir dort so auftauchen. Mein Wunsch ist es, dass du die Absprachen im Punkt Ordnung einhältst.“ In jedem Mitarbeitergespräch ist seitdem auch immer Raum für die Bedürfnisse der Mitarbeiter. Weiterhin führte er regelmäßige Baustellenbesprechungen ein, und auch dort versuchte er, mit dem Ansatz der GFK eine merklich offenere Atmosphäre als bisher und einen intensiveren Austausch zu ermöglichen.

Höhepunkt war eine Betriebsversammlung, auf der der Unternehmer seine Mitarbeiter – anders als bisher üblich – offen und freimütig über seine Unternehmensziele informierte. Mehr noch: Er bat um ihre Stellungnahme und um Anregungen. Wie offen es dabei zuging, macht das folgende Zitat eines Mitarbeiters deutlich: „Chef, wenn du in kurzen Hosen und deinem Batik-T-Shirt zum Kunden gehst, mache ich mir Sorgen um den Ruf des Betriebs. Ich finde, du solltest dich ein bisschen sorgfältiger anziehen!“ Es gelang überdies, Schwächen in Abläufen, in der Sauberkeit auf den Baustellen und anderes anzusprechen. Die Kommunikation lief zum ersten Mal nicht auf der Einbahnstraße, und der Chef wunderte sich über die zahlreichen Ideen und Verbesserungsvorschläge seiner Mitarbeiter. Vieles davon konnte auch umgesetzt werden, so dass die Mitarbeiter sich wirksam und wahrgenommen fühlten.

Bedeutsam scheint mir auch die Wirkung des vierten Schritts der GFK zu sein: eine Bitte zu äußern bzw. nach einer passenden Lösung zu suchen. Vorher formulierte der Chef seine Anweisungen oft allgemein und unpräzise („Du musst sorgfältiger arbeiten“). Jetzt sprach er konkret an, was

er sich wünschte: „Bevor du den Belag aufträgst, überprüfe bitte mit der Wasserwaage, ob die Wand gerade ist.“ So vermochte er, die Qualitätssicherung und Präzision der Arbeit zu verbessern. Und die Gesellen lernten ganz konkret Dinge von ihrem Meister.

Der Unternehmer merkte schon nach relativ kurzer Zeit, dass er seine Mitarbeiter beruhigt selbstständig arbeiten lassen konnte. Er nahm sich sogar zum ersten Mal drei Wochen Urlaub, ohne den Betrieb zu schließen. Er gewann deutlich Zeit für Akquise und andere unternehmerische Tätigkeiten, und er stellte neue Mitarbeiter ein. Die GFK hatte sein unternehmerisches Wirken deutlich verbessert. In dem Maße, wie Wertschätzung und Achtsamkeit in den Umgang miteinander einzogen, stieg auch die Verbundenheit der Einzelnen zu ihrem Betrieb. Von den positiven Auswirkungen auf die Familie des Unternehmers ganz zu schweigen.

Selbst in einer Welt, die noch nicht auf Hierarchien verzichtet, in der im Wesentlichen noch die alten Parameter gelten, sind Veränderungen in Richtung einer menschenzentrierten, wertschätzenden Unternehmens- und Wirtschaftsentwicklung möglich. Mittels der Gewaltfreien Kommunikation gelingt es z.B. Feindbilder aufzugeben (hier der Chef, dort die Mitarbeiter). Unternehmen, in denen alle Beteiligten sich als wahrgenommen und gesehen erleben, verkörpern mehr als bisher Miteinander und Gemeinsamkeit, und sie gelangen zu einer effektiveren Kooperation.<sup>2</sup>

#### Literatur

- Beck, Don Edward; Cowan, Christopher C.: *Spiral Dynamics, Leadership, Werte und Wandel*. Kamphausen, Bielefeld 2007  
Mettler-v. Meibohm, Barbara: *Gelebte Wertschätzung*. Kösel, München 2007  
Rosenberg, Marshall B.: *Die Sprache des Friedens sprechen in einer konfliktreichen Welt*. Junfermann, Paderborn 2006  
Witzer, Brigitte: *Die Zeit der Helden ist vorbei, Anleitung für ein postheroisches Management*. Redline Wirtschaft, Heidelberg 2005



**Herbert Warmbier**, NLP-Trainer (DVNLP), Coach und GFK-Trainer in Köln mit eigenem Unternehmen ([www.h-warmbier.de](http://www.h-warmbier.de)).

<sup>2</sup> Die Hirnforschung hat gezeigt, dass ohne Wertschätzung Blockaden und Unruhe im Gehirn erzeugt werden und dass in dem Maße, wie Vertrauen, Verbindung und Wertschätzung gelebt werden, die Chancen deutlich steigen, dass Ressourcen eingesetzt und damit Potenziale entwickelt werden. Vgl. z.B. Gerald Hüther in einem Interview in WDR 5 in der Reihe Neugier genügt („Eine Haltung des Herzens“) am 24.06.2008.

Erfolgreich und erfüllt Schwung in Ihre Ideen bringen - Ziele elegant erreichen mit ...

**id.**  
 institute consulting gmbh  
 4 NLP 2 Cmore  
 Yvonne van Dyck  
 www.id.co.at

**more**  
 Cmore Consulting Group  
 erfolgreich UND erfüllt  
 im Business OE, PE, Sales  
 www.cmoregroup.cc

**thankY**  
 „Erfolgreiche Menschen  
 sind nicht immer erfüllt  
 - erfüllte Menschen sind  
 immer erfolgreich.“ YvD  
 www.thankyoo.com



NLP und Cmore Ausbildungen:  
 Practitioner, Master, Trainer und  
 Coach inkl. Yvonne van Dyck's  
 Entwicklungen.  
 Bringen Sie Schwung in Ihre Ideen  
 mit dem id<sup>®</sup> LOOP<sup>®</sup>.  
 Erkennen Sie große Zusammen-  
 hänge mit den mag(net)ic Colours<sup>®</sup>.  
 Nutzen Sie den Schlüssel zum Geheimnis  
 erfolgreich und erfüllt umgesetzter Ideen mit  
 den mag(net)ic feelings<sup>®</sup>.





Lucie  
 Maresova  
 Leitung  
 Tschechien

Bernhard Leitgeb  
 Koordination  
 Cmore Group  
 Leitung Österreich

Gabriele  
 Masthoff  
 Leitung  
 Deutschland



THANKYOO ist ein CRM System  
 zum Pflegen WERTvoller Kon-  
 takte für dankbare Menschen  
 mit Freude am Freude bereiten!  
 Danke sagen und WERT- und  
 SINNVolle Vidyos an Einzelne  
 und Gruppen, sogar auf Termin  
 versenden. Nutzen Sie auch die kostenlosen,  
 eleganten und effizienten Trainingsvideos von  
 Yvonne van Dyck, für ein erfolgreiches und  
 erfülltes Leben!

Versuche nicht, ein Mann des Erfolgs zu werden. Werde lieber ein Mann von Wert.  
 – Albert Einstein

## Giraffenbewusstsein

In der Gewaltfreien Kommunikation verwenden wir die Giraffe als Metapher, weil sie das Landsäugetier mit dem größten Herzen (etwa 40 Pfund!) ist. Giraffen erinnern uns an die Verbundenheit, die von Herzen kommt. Sie haben auch einen langen Hals, eine Metapher für Weitsicht. Wenn wir also etwas sagen oder tun, ist es wichtig, sich der möglichen Langzeitwirkungen des eigenen Handelns bewusst zu sein. Es geht um die volle Präsenz bei unseren Handlungen und Worten, denn wir wissen, dass jede Aktion eine Reaktion hervorruft. Wenn wir uns bewusst dafür entscheiden, mit Frieden, Mitgefühl und Harmonie auf das Leben zu antworten, erfüllen wir unsere eigenen Bedürfnisse nach diesen positiven Qualitäten.

**Achten Sie auf Ihre eigenen Handlungen und die anderer Menschen, die Ihnen ein Giraffenbewusstsein zeigen.**



Auszug aus Mary Mackenzie „In Frieden leben“.  
 Junfermann Verlag 2007



leben in  
 resonanz

Wissen und Weisheit verbinden – die innere Stärke als Erfolgsfaktor:  
 NLP-Resonanz Ausbildungen (Pract., Master, Trainer, Coach), Spezialisierungen für  
 Business, Gesundheit, Kinder-Jugend und Familie, Resonanz-Coach Ausbildungen  
 und offene Seminare / Fortbildungen zu verschiedenen Themen

Weitere Seminare und Angebote unter [www.kutschera.org](http://www.kutschera.org)

**institutkutschera**  
 Kommunikation in Resonanz

# Lass die Scham und lebe

Von Karoline Bitschnau

Menschen schämen sich, doch das ist tabu. Die Gewaltfreie Kommunikation nennt Scham ein Sekundärgefühl und zeigt Wege emotionaler Befreiung.



In den Seminaren zur Gewaltfreien Kommunikation wird oft mit Ärgersituationen gearbeitet. Auch in den Übungsgruppen scheint dies das am häufigsten aufscheinende Sekundärgefühl zu sein. Neben Ärger werden ferner Schuldgefühle und Depression angesprochen und thematisiert. Nur die Scham scheint nicht existent. Bewusst wurde mir dieses Phänomen durch die Aussage einer Teilnehmerin im Rahmen eines Interviews. Innerhalb der letzten fünf Jahre habe ich nicht einmal von einem Seminar, einer Übungsgruppe oder einer Gruppendiskussion erfahren, in der die Scham zur Sprache gekommen wäre.

Dabei ist sie allgegenwärtig. Das wissen wir aus eigener Erfahrung. Und ich erlebte es in Übungsgruppen und Seminaren, die ich nach und nach zu dem Thema organisierte. Wofür schämen Menschen sich? Im Rahmen eines solchen Seminars beschrieben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter dem Motto „Als ich mich einmal schämte“ kurze Szenen aus ihrem Erleben.

➔ Eine Studentin hält ein Referat. Die Professorin unterbricht sie nach einigen Minuten und fordert sie auf, statt vorzulesen doch frei zu sprechen. Einige Minuten später nimmt die Professorin der Studentin die Blätter aus der Hand. Letztlich wird das Referat abgebrochen, die Studentin wird rot und es schießen ihr die Tränen in die Augen.

➔ Eine junge alleinerziehende Mutter ist mit ihrem zweijährigen Sohn in der Kirche. Er springt während der Messe davon, ihr gelingt es nicht, ihn zu fangen – bis eine Bekannte hilft. Die Mutter ist im Dorf die einzige Alleinstehende.

- ➔ Ein junger Mann erzählt, dass er 3000 Euro verdient und sagt: „Für 1000 Euro würde ich nicht arbeiten, das ist ja ein Hungerlohn.“ Mit dieser Aussage beleidigt er seine Freundin, die als Friseurin 930 Euro verdient.
- ➔ Ein Student wird beim Schwindeln erwischt. Der Professor findet unter seinem Tisch 30 Spickzettel.
- ➔ Ein Jugendlicher spaziert mit seiner Mutter durch die Stadt. Die Mutter zieht die neuen Schuhe aus und geht barfuß. Der Junge schämt sich für seine Mutter.
- ➔ Eine junge Frau spielt Wasserball, nach einem Hechtsprung zum Ball steht sie ohne Bikinioberteil da.

Scham ist „ein schmerzliches Gefühl der eigenen Minderwertigkeit, Unwürdigkeit oder Herabsetzung in der Meinung der anderen“ (Lelord/André 2005, S. 191). Der Begriff geht zurück auf das indogermanische *kam/kem* = zudecken, verschleiern, verbergen. Scham gilt als vielleicht schmerzhafteste Emotion, gleichzeitig ist sie mit einem Tabu belegt. Über unsere Scham reden wir nicht, wir zeigen sie nicht, wir halten sie geheim. Und doch beeinflusst sie unser Handeln.

### Bitte, Erde, öffne dich!

Menschen erleben Scham in unterschiedlicher Intensität: von Verlegenheit, Peinlichkeitsempfinden, Schüchternheit, Angst sich zu blamieren bis zu schmerzhaften und quälenden Zweifeln am Selbstwert. Scham überfällt, überrascht uns. Unser Körper reagiert: Wir erröten, schwitzen, unser Herz schlägt rascher. Wir fühlen uns geistig gelähmt und spüren doch häufig einen Fluchtimpuls. Die Teilnehmerin eines Seminars beschreibt ihr Schamerleben: „*Ich fühlte mich ertappt, in meinen intimsten Gedanken ertappt und habe mir nur noch gedacht: Bitte, Erde, öffne dich, ich will versinken. Ich wollte einfach nur weg, flüchten, weg.*“

Trotz der Verschiedenheit individueller Situationen gibt es eine begrenzte Anzahl von schamauslösenden Aspekten. Lelord und André (2005, S. 190-212) beschreiben im Wesentlichen vier Bereiche, in denen Schamgefühle auftreten. Diese sind:

- **Mangel an Konformität:** nicht wie andere sein, etwa in Bezug auf Aussehen, ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, bei körperlichem oder geistigem Handicap.
- **Fehlverhalten im Bereich wechselseitiger Hilfe und Gegenseitigkeit:** Jemand isst heimlich Schokolade, um bloß nicht teilen zu müssen.
- **Scham mit Ursprung in der eigenen Potenz:** in Bezug auf sexuelle Leistungsfähigkeit, Größe/Form der Geschlechtsorgane, Vorlieben. In Bezug auf finanzielle Dinge: Einkommen, Armut. Bei geschlechtlichen Dingen handelt es sich eher um ein protestantisch geprägtes Schamgefühl. Beim Geld – im finanziellen Bereich – eher um ein katholisch inspiriertes Schamgefühl.
- **Status und Wettbewerb:** Wahrung von Status, im Berufsleben, im Urlaub und bei der Familie.

Wenn in einem dieser Bereiche geltende Gruppennormen nicht erfüllt werden, entsteht Scham. Vorausgesetzt, der oder die Betreffende hat bestehende gesellschaftliche Normen und Regeln bzw. Ziele der jeweiligen Gruppe bereits verinnerlicht.

Auch Stephan Marks (2007, S. 13) weist darauf hin, dass wir in einer Atmosphäre der Scham leben, und beschreibt folgende sechs Formen von Scham:



**Anpassungs-Scham.** Diese Scham bezieht sich auf die eigene Person und wird ausgelöst, weil ein Mensch den herrschenden Erwartungen und Normen nicht entspricht. Menschen schämen sich für ihr Aussehen, für persönliche Eigenschaften oder Fähigkeiten, wenn die Leistungserwartungen von Mitmenschen nicht erfüllt werden, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder für einen Mangel an Bildung. Anpassungs-Scham ist nach außen gerichtet und orientiert sich an den bewertenden Blicken der Mitmenschen.

**Gruppen-Scham.** Hier wird die Scham auf andere Personen ausgedehnt. Jemand schämt sich für ein psychisch krankes Familienmitglied. Eine Tochter schämt sich für ihre Mutter, weil sie sich nicht gegen abwertendes Verhalten wehrt. Gruppen-Scham kann aber auch durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, Ethnie oder Nation ausgelöst werden. Stephan Marks (2007, S. 26) hebt hervor, dass „sich viele Deutsche für das Verhalten deutscher Urlauber im Ausland oder für die Gewalt von Neo-Nazis schämen“.

**Empathische Scham.** Wenn wir Zeuge einer Beschämung werden, schämen wir uns mit. Auch diese Form von Scham bezieht sich auf andere Menschen. Empathische oder mitgefühlte Scham ist die Grundlage für Mitgefühl, Solidarität und Freundschaft. Sie motiviert uns, anderen beizustehen und sie zu verteidigen.

**Intimitäts-Scham.** Diese Scham-Form hat das Ziel, unsere Intim- und Privatsphäre zu schützen und sowohl die körperlichen als auch die seelischen Grenzen sowie die eigene Identität zu wahren. Ein Zuwenig und Zuviel von dieser Scham kann kontraproduktiv sein. Es ist weder günstig, nackt in den Supermarkt zu gehen, noch ist es günstig, eine Untersuchung zur Früherkennung von Brustkrebs aus

Wir schämen uns all dessen, was wirklich an uns ist;  
wir schämen uns unserer wegen, unserer Verwandten, unserer Einkommen,  
unserer Akzente, unserer Meinungen, unserer Erfahrungen,  
gerade so wie wir uns unserer nackten Haut schämen. – G.B. Shaw

Scham hinauszuzögern. Intimitäts-Scham entsteht auch, wenn unsere Würde durch den Missbrauch von Macht (öffentliche Bloßstellung, Mobbing, Geringschätzung, Gewalt, Erniedrigung, Beschämung u.ä.) verletzt wird.

**Traumatische Scham.** Bei Opfern von Missbrauch oder Vergewaltigung und bei anderen wiederholten Verletzungen der Intimitäts-Grenzen kann eine pathologische bis traumatische Scham entstehen. Besonders kritisch sind hier Situationen von Frauen, die mit einem archaisch-patriarchalischen Schande-Ehre-Kodex konfrontiert sind. Eine vergewaltigte Frau hat keine Möglichkeit, darüber zu sprechen, da sie sonst zusätzlich von ihrer Familie ausgegrenzt und im Extremfall sogar getötet wird („Ehrenmord“). Viele Opfer schweigen aus Scham und Angst vor weiteren Erniedrigungen durch die Öffentlichkeit.

**Gewissens-Scham.** Auch ein Täter kann sich für sein Handeln schämen oder Menschen, die mit ihrem Handeln gegen geltende Normen oder Gesetze, gegen das eigene Gewissen oder das eigene Ich-Ideal verstoßen. Gewissens-Scham meldet sich, wenn wir gegen unsere Werte, Ideale oder Würde handeln (z.B. ein entwürdigendes Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, einem Mitmenschen Hilfe verweigern u.ä.). Schämen allein mag dann fallweise nicht ausreichen als „Entschädigung“, es kommt darauf an, für entstandene Schuld mit den Betroffenen einen Ausgleich zu finden.

### GFK und emotionale Befreiung

Viele Alltagssituationen sind von Scham beeinflusst, ohne dass es uns bewusst ist. In meiner Arbeit als Rhetoriktrainerin begegne ich oft Menschen, die zwar reden wollen, gleichzeitig aber Angst davor haben. Forschungen bestätigen, dass Redeangst zu den häufigsten Ängsten zählt. Menschen haben Angst sich zu blamieren, etwas falsch zu machen, Erwartungen nicht erfüllen zu können. – Und dahinter steckt auch die Angst vor der Scham.

Aus Sicht der Gewaltfreien Kommunikation zählt Scham zu den Sekundärgefühlen. Schamgefühle sind somit ein wichtiges Signal: Hallo Mensch, pass auf, du wertest dich gerade selbst ab! Hallo Mensch, pass auf, du betrachtest dich durch die Augen der Anderen! Hallo Mensch, pass auf, du bist nicht mit deinen Bedürfnissen verbunden!

Scham lähmt, blockiert, begrenzt unsere Handlungsfähigkeit oder verhindert, dass wir Situationen genießen können.

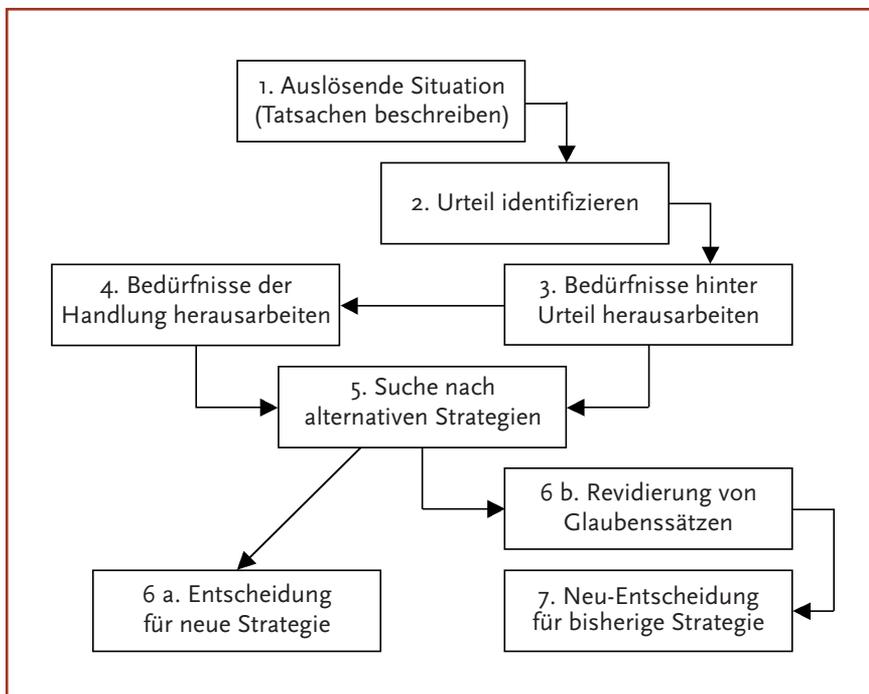
In der Gewaltfreien Kommunikation geht es um emotionale Befreiung. Dazu gehört, dass Menschen nicht aufgrund von Angst, Schuld oder Scham reagieren, sondern für ihre Absichten und Handlungen die volle Verantwortung übernehmen (vgl. Rosenberg 2005, S. 80). Ziel ist eine erweiterte Handlungsfähigkeit, das Leben immer mehr nach eigenen Werten gestalten zu können und gleichzeitig eine Haltung zu leben, in der Menschen ihre Bedürfnisse gegenseitig respektieren. Deshalb ist es nötig, mit der eigenen Scham einen konstruktiven Umgang zu finden.

Ziel meiner Seminare zum Thema Scham war es, nach einem kleinen theoretischen Input die Schritte im Umgang mit Ärger zu adaptieren und jeweils eigene Scham-Situationen zu bearbeiten. Es zeigte sich, dass dies ein sehr sensibles Thema darstellte und es nur aufgrund des gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Gruppe für die Einzelnen möglich war, sich einzulassen.

### Beispiel aus der Praxis

Susanne, 48 Jahre, Lehrerin, geschieden, beschreibt ihre Situation: „Es fällt mir nicht leicht darüber zu sprechen, ich habe etwas getan, wofür ich mich zwar fürchterlich schäme und irgendwie bereue ich es, aber dann auch wieder nicht. Es war auch äußerst lustvoll, aber ich schäme mich auch und habe ein schlechtes Gewissen. Ich hatte das erste Mal in meinem Leben ein Verhältnis, aber eben – nicht nur eines, sondern gleich vier. Noch konkreter: Ich habe vier Frauen verführt und mit allen vieren gleichzeitig ein Verhältnis begonnen. Zwischenzeitlich habe ich das wieder gelassen, aber eben ... wenn ich daran denke, ist das so ein Zwiespalt. Es war lustvoll zu erleben, aber ich schäme mich dafür.“

Um konstruktiv mit der Scham umzugehen, ist es zuallererst nötig, sie *wahrzunehmen*. Häufig werden Schamgefühle abgewehrt, noch ehe sie uns bewusst sind. Anstelle der Scham spüren wir Ärger oder Angst. Dann geht es darum, die Scham zu differenzieren und zu nutzen. Nicht jede Scham-Form ist in gleicher Weise möglich zu bearbeiten. Vor allem traumatische Schamgefühle können sehr schmerzhaft sein, dann ist eine Begleitung durch eine Psychotherapie sinnvoll. Bei Susanne zeigte sich, dass das Schamgefühl zwei Bereiche betraf, die Anpassungs-Scham: „Wie sollte sich eine richtige Frau und Lehrerin verhalten?“ und die Gewissens-Scham: „Ich wollte niemanden verletzen. Ich will doch Vorbild sein und wertschätzend mit Menschen umgehen.“ Susanne bearbeitete mit Hilfe von am Boden ausgelegten Karten ihre Situationen.



Susanne wurde bewusst, welche gesellschaftlichen Normen und Anforderungen wirkten. Sie entschied sich, ihr Verhalten zu bejahen und erlebte dies als Erweiterung ihrer Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten. Am eindrücklichsten aber war bei diesem Prozess und bei allen anderen die Veränderung, die bei den TeilnehmerInnen sichtbar wurde. Sobald die beteiligten Bedürfnisse wahrgenommen und ausgesprochen wurden, veränderten sich die Gefühle. In den Worten einer Teilnehmerin: „*Irre, die Scham ist einfach weg. Obwohl ich jetzt daran denke, ich kann mich nicht mehr schämen, einfach weg.*“

## Bearbeitungsstrategie für Scham

**Schritt 1:** Zuerst wird die Scham auslösende Situation im Sinne des ersten Schrittes der GFK (Tatsachen) beschrieben. Beim Beispiel von Susanne ging es hier um Handlungen, die sie nachträglich bereute und für die sie sich schämte.

**Schritt 2:** Dann werden die bestehenden Urteile über sich selbst identifiziert. Rosenberg spricht in diesem Zusammenhang von einem *inneren Richter*. An dieser Stelle werden über allgemeine Glaubenssätze auch gesellschaftliche (Rollen-) Anforderungen sichtbar (*ich bin unmoralisch, ich habe mich unmöglich benommen, für mein Alter müsste ich seriöser sein*).

**Schritt 3:** Jetzt geht es um die Bedürfnisse, die hinter dem Urteil/den Urteilen stehen. Mit Hilfe der Gegenteil-Methode (vgl. Holler, 2003) werden moralische Urteile/Vorwürfe in Bedürfnisse und Werte übersetzt (*Mir ist wichtig, moralische Werte zu leben, seriös zu sein, wertschätzend mit Menschen umzugehen*).

**Schritt 4:** Auch Handlungen, die später bereut werden, haben Menschen selbst entschieden. Rosenberg spricht vom *inneren Entscheider* oder *Wähler*. Solche Entscheidungen sind ebenfalls durch Bedürfnisse motiviert. Somit geht es bei diesem Schritt darum, herauszufinden, welche Bedürfnisse sich ein Mensch mit dieser Handlung erfüllen wollte. Im Fall von Susanne ging es um die Sehnsucht nach gegenseitigem Begehren, Zärtlichkeit, Erotik, sich selbst spüren, in Verbindung sein, über Grenzen gehen und Abenteuer.

**Position 5:** Jetzt werden neue Strategien im Sinne erweiterter Handlungsfähigkeit gesucht, um nach Möglichkeit alle an dieser Situation beteiligten Bedürfnisse abdecken zu können.

**Position 6:** Entweder entscheidet sich ein Mensch für eine neue Strategie oder es kommt durch diese reflexive Bearbeitung und das Bewusstwerden von leitenden Glaubenssätzen zu einer Revision und einer veränderten Sichtweise. Dann folgt eine siebte Position.

**Position 7:** Die Akteurin trifft eine bewusste Entscheidung für das ursprüngliche Verhalten (aber dieses Mal ohne sich zu schämen).

Durch die Auseinandersetzung mit nicht erfüllten Bedürfnissen werden dann weitere Emotionen wahrnehm- und benennbar. Oft ist es ein ganzes Bündel von Emotionen wie Frust, Angst, Enttäuschung und Schmerz. Aber gleichzeitig beschreiben die Betroffenen eine stärkere und stärkende Verbundenheit mit sich selbst, aus welcher sie neue Kraft für die Lösung und Veränderung belastender Situationen gewinnen.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Scham erwies sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Übungsgruppen und Seminare als absolut spannend. Sie erlebten die Bearbeitungsschritte als hilfreiches Werkzeug, um konstruktiv und befreiend mit Scham-Situationen umzugehen. Ich kann nur alle ermuntern, sich der eigenen Scham zu stellen und sich mit ihr zu verbünden, um neugierig und lebendig neue Welten zu entdecken.

### Literatur

- Bitschnau, Karoline: Die Sprache der Giraffen. Wie die Gewaltfreie Kommunikation Ihr Leben verändern kann. Junfermann, Paderborn 2008
- Bradshaw, John: Wenn Scham krank macht. Verstehen und Überwinden von Schamgefühlen. Knaur, München 2006
- Hilgers, Micha: Scham. Gesichter eines Affekts. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2006
- Holler, Ingrid: Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation. Junfermann, Paderborn 2003
- Lelord, Francois; André, Christophe: Die Macht der Emotionen. Piper, München/Zürich 2005
- Marks, Stephan: Scham, die tabuisierte Emotion. Patmos, Düsseldorf 2007
- Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Junfermann, Paderborn 2002



**Dr. Karoline Bitschnau**, Hochschullehrerin, Trainerin, Coach. Sie schrieb ihre Dissertation an der Universität Innsbruck zur GFK und ist Autorin des Buches „Die Sprache der Giraffen“ (Junfermann 2008).



# *Gefühle, innerer Abstand und Unabhängigkeit*

Von Claus Blickhan

Wir können nicht nicht fühlen. Wie aber gehen wir mit „schlechten“ Gefühlen um? Unser Autor beschreibt vier Stufen der Dissoziation anhand eines NLP-Formats und zieht Parallelen zur GFK.

Eine der hilfreichsten Entdeckungen im NLP ist die Möglichkeit, inneren Abstand<sup>1</sup> zu belastenden Gefühlen zu finden. Es geht dabei nicht darum, diese Gefühle zu verdrängen oder gar zu verleugnen, sondern sie gewissermaßen „aus sicherer Entfernung“ besser und klarer wahrnehmen zu können. Dann lassen sich auch kritische Situationen konstruktiv lösen. Ein zentrales Beispiel für den Nutzen dieser „Dissoziation“ ist der Umgang mit Angst. Wenn die Angst so groß wird, dass der Betroffene ohnmächtig und handlungsunfähig in der Schreckstarre verharrt, kann ihm ein mentaler Schritt dort heraus und auf eine andere Ebene einen neuen Überblick geben. Von dort aus, von der „Meta-Ebene“, eröffnen sich ihm dann neue Perspektiven, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten.

In der Coachingpraxis ist diese Lösung des inneren Abstands nicht immer so eindeutig zu erreichen. Klienten sind nicht immer in ihren Gefühlen voll und ganz assoziiert oder gänzlich von ihnen dissoziiert. Zwischen „drin“ und „draußen“ gibt es anscheinend zahlreiche Zwischenstufen in der persönlichen Erfahrung. Oft schwingt nämlich auf der „Meta-Ebene“ noch einiges von dem ursprünglichen Gefühl mit, und manchmal lassen sich dort auch ganz andere Gefühlsregungen beobachten.

In diesem Artikel möchte ich vier verschiedene Stufen der Dissoziation beschreiben, die sich in ihren typischen emotionalen Reaktionen unterscheiden, und sie in Hinsicht auf den emotionalen Ablöseprozess von der Ursprungssituation

<sup>1</sup> Im NLP heißt dieser innere Abstand „Dissoziation“. Das Gegenteil ist die „Assoziation“, d.h. gefühlsmäßig in einer Erfahrung zu sein.

---

untersuchen. Als Beispiel dient der Umgang mit der Angst, wie er in dem klassischen NLP-Format der *V/K-Dissoziation*, kurz: V/K genannt (die Abkürzungen stehen für die visuelle und die kinästhetische Sinnesmodalität), stattfindet.

Ich erläutere die schrittweise Dissoziation am Beispiel eines NLP-Interventionsformats. Die Ausgangslage: Der Klient hat ein traumatisches Ereignis erlebt. Die Erinnerung daran ängstigt ihn noch immer extrem stark, auch wenn er nur daran denkt. Er kann sich zum Beispiel über eine Schlange erschrocken haben, die plötzlich aus einem Grasbüschel züngelte, und seither Angst vor Schlangen oder Grasbüscheln (oder beidem) haben. Die Erinnerung an die Situation mit dem ursprünglichen Angstgefühl entspricht der Ebene des unmittelbaren Erlebens. Der Klient taucht dabei jedes Mal wieder voll in sein Angstgefühl ein, wir sagen, er ist assoziiert.

Zur Bearbeitung wird der Coach den Klienten nun auf verschiedene Ebenen des Betrachtens führen. Er baut also schrittweisen Abstand zur angstauslösenden Situation auf, und dieses Betrachten kann nicht absolut „gefühlsneutral“ geschehen. Frei nach Watzlawick lässt sich sagen: „Man kann nicht nicht fühlen.“ Untersuchen wir deshalb, wie sich die Gefühle mit zunehmendem Abstand verändern und welche Systematik sich dabei entdecken lässt.

### Die „Zuschauer-Ebene“

Im Verlauf der V/K-Dissoziation führt der Coach den Klienten zunächst in eine Zuschauerposition, in der er wie im Kino oder wie auf einem Monitor die ursprüngliche Szene, die Schrecksituation, gewissermaßen als Film betrachten kann. Er sieht sich darin als Darsteller. Wenn in dieser Position genügend Abstand zum ursprünglichen Erschrecken gewonnen ist, wird er die Szene nun als „teilnehmender Beobachter“ mit deutlich verminderter Gefühlsbelastung verfolgen können. Meist ist jedoch die Gefühlsqualität, die Klienten dabei erleben, durchaus noch ähnlich wie im Ursprung, wenngleich die Gefühle auch schwächer sind. Der Coach kann also hier beim „Zuschauer“ durchaus noch leicht ängstliche Gefühle, Anspannung und Ähnliches erwarten.

Die Handlungsmöglichkeiten des „Zuschauers“ sind beschränkt: Er kann hinschauen oder wegschauen, er kann näher an die Leinwand herangehen, er kann weiter weg oder ganz aus dem „Kino“ hinausgehen. An der Ursprungssituation selbst kann er nichts ändern (er sieht sie sich ja an), und an dem Gefühl kann er nur die Intensität ändern („weniger

Angst“), die Qualität meist nicht (es bleibt eine Angst, nicht etwa eine Trauer oder Freude).

In seltenen Fällen allerdings kommt es mitunter zu einem merkwürdigen Phänomen: Der Zuschauer reagiert emotional ganz anders. Was die Personen in der Ursprungsszene traurig stimmt, findet er seltsam; wenn sie ängstlich sind, findet er es nicht nachvollziehbar. Diese vielleicht unverständliche Reaktion hat Hintergründe im Thema Abhängigkeit und Gegenabhängigkeit. Mehr dazu später.

Halten wir also fest: In der ersten Dissoziations-Ebene sind zwar schwächere, aber ähnliche Gefühle häufig. In Ausnahmen kann es zu einer anderen Reaktion kommen, nämlich eher emotional umgekehrt.

### Die „Distanzierte Ebene“

Als nächstes wird der Coach nun die Position eines „Filmvorführers“ einführen. Dieser kann die Filmvorführung für den „Zuschauer“ gestalten und ihm so die veränderte Wahrnehmung erleichtern: Ein kleineres Bild oder helleres Licht<sup>2</sup> schwächen Angstgefühle in der Regel. Er kann den Film vor- und zurückspulen oder auch einmal ganz ausschalten und den „Vorhang zuziehen“, so dass es nichts mehr zu sehen gibt.

Ein entscheidender Aspekt in dieser Position ist die so genannte „doppelte Dissoziation“: *Der Filmvorführer kann dem Zuschauer dabei zuschauen, wie der Zuschauer den Film anschaut*. Dadurch kann er den Grad der Dissoziation verfolgen und erkennen, auf welche Szenen und Auslöser der Zuschauer besonders reagiert, wann er sich stärker oder weniger emotional beteiligt, wann er „gar nicht hinsehen“ kann und wann er besonders sachlich bleibt. Damit kann er die Beobachtungsqualität<sup>3</sup> des Zuschauers verfolgen.

Der Filmvorführer selbst verfolgt den Film eher sachlich und ungerührt. Er weiß, wann die Zuschauer stärker mitgehen oder sich langweilen; er kennt die Szenen, wo alle lachen, ohne dass er selbst sie lustig finden muss. Halten wir fest: Der Filmvorführer bleibt emotional eher ungerührt.

### Die nächste Stufe: der „Regisseur“

Der Regisseur kann als Analytiker arbeiten. Er kann die Ursprungsszene analysieren und erkennen, in welchen Zusammenhängen sich das Geschehen erklären lässt. So kann er entdecken, welche Ressourcen in dieser Situation gebraucht werden, um sie angemessener und besser zu bewäl-

---

2 Richard Bandler nutzt in seiner „fast phobia cure“ zusätzlich extreme systematische Wechsel der Submodalitäten wie Zeitraffer, Rückwärtslauf und Farbwechsel.

3 Die doppelte Dissoziation, die zur Einschätzung der Beobachtungsqualität verhilft, entspricht der vierten Wahrnehmungs-Position von Robert Dilts.

tigen. So wird er zum Coach<sup>4</sup>. Als Analytiker ist er von der Situation und der emotionalen Belastung weitgehend unabhängig, nutzt dies aber im Sinne der Beteiligten: Er ist also ein interessierter, wohlwollender Beobachter.

In Abhängigkeit von der Emotion in der Ursprungsszene sind also vier unterschiedliche Stufen zu erkennen:

- ▶ ähnliche Gefühle, aber schwächer
- ▶ emotional entgegengesetzt
- ▶ gänzlich ungerührt
- ▶ wohlwollend interessiert

### Abstand und Abhängigkeit

In dieser Unterscheidung zeigt sich ein Muster, das für verschiedene Stufen der Abhängigkeit und Unabhängigkeit bekannt ist und das sich in verschiedenen Kontexten beobachten lässt.

1. Abhängigkeit (Dependenz)
2. Gegenabhängigkeit (Contradependenz)
3. Unabhängigkeit (Independenz)
4. Gegenseitige Wechselwirkung (Interdependenz)

„Dependenz“, „Contradependenz“, die „Illusion der Independenz“ und das bewusste Akzeptieren der „Interdependenz“ sind typische Entwicklungsstufen bei der Ablösung aus der Abhängigkeit. Ein Beispiel ist der Ablösungsprozess der Kinder von ihren Eltern. Während sie zunächst in ihrer Abhängigkeit alles akzeptieren, zeigen sie in der Trotzphase und später in der Pubertät heftigen Widerspruch, und sie versuchen alles ganz anders zu machen (Contradependenz). In ihrer Suche nach dem genauen Gegenteil sind sie „gegenabhängig“ und dabei ähnlich berechenbar wie in der Abhängigkeit. Der folgende Anspruch der Unabhängigkeit als Jugendlicher bleibt eine Illusion, weil die soziale Ökologie und die eigenen sozialen Bedürfnisse auf Dauer nicht zu leugnen sind. Die Akzeptanz dieser Gegebenheiten führt zur Einsicht in die „Interdependenz“, die gegenseitige Bedingtheit sozialer Prozesse/Interaktionen.

Bei dieser Überlegung gibt es auch Parallelen zu Marshall Rosenbergs Betrachtungen zum Umgang mit Gefühlen, die er in seinem Bestseller „Gewaltfreie Kommunikation“ beschrieben hat. Rosenberg bezieht sich dabei zwar auf die Abhängigkeit von den Gefühlen anderer, aber die Stufen sind praktisch die gleichen.

**In der ersten Stufe** herrscht im Umgang mit Gefühlen noch die Abhängigkeit, der Betrachter bleibt in der ursprüng-

lichen Emotion gefangen. Durch den Abstand kann er diese abgeschwächt und leichter erträglich erleben. In einigen Fällen wird aber die Emotion auf dieser ersten Meta-Ebene wiederholt, was die Sache noch schlimmer machen kann: Statt der ursprünglichen Angst kommt nun die Angst vor der Angst; beim Nachdenken über den Ärger wächst der Ärger über den Ärger. Mit Watzlawick können wir auch von „mehr desselben“ sprechen, aber hier in der verschärften Form des „mehr desselben – auf höherer Ebene“! Maryann Merksamer, eine amerikanische Psychotherapeutin, nennt diese verschlimmernden Sekundärgefühle „Secondary Garbage“, also etwa „Müll zweiter Ordnung“. Marshall Rosenberg spricht bei dieser Gefühlsabhängigkeit gar von „emotionaler Sklaverei“ (S. 78).

### Wege aus der Abhängigkeit

**In der zweiten Stufe** erfolgt der Versuch, sich aus dieser Abhängigkeit zu befreien. Aus der „Sklaverei“ erwächst das „rebellische Stadium“ (S. 79), das aus der Dependenz in die Gegenabhängigkeit führt. Gefühle werden mit polarisierenden „Gegengefühlen“ bekämpft:

- ▶ heruntergespielt (,ist doch gar nicht so schlimm“)
- ▶ lächerlich gemacht (,so ein Quatsch“)
- ▶ zornig verurteilt (,wie kann man nur so blöd sein!“)

Damit ist aber noch keine emotionale Freiheit erreicht, sondern hier wirken Abwehrmechanismen wie Verleugnung, Verdrängung und Reaktionsbildung.

**Auf der dritten Stufe** können die eigenen Gefühle unabhängig von der Ursprungssituation erlebt werden. Viele Menschen erwarten oder fordern für diese Unabhängigkeit eine objektive, sachliche Beobachtung und Beurteilung des Ursprungs. Aber wir Menschen können überhaupt nicht sachlich und objektiv wahrnehmen, sondern jede Wahrnehmung geschieht subjektiv mit unseren persönlichen Filtern und Strategien in unserem ureigenen Wertesystem. In der Mediation und in anderen systemischen Ansätzen hat dies analog zu einer Wortneuschöpfung geführt: Nachdem „unparteiisch“ als unrealistisches Ideal erkannt wurde, ist das Ziel eines guten Mediators, „allparteilich“ zu beraten.

Sicher ist eine gefühlsneutralere Beobachtung meist objektiver als eine gar zu gefühlsintensive. Hier gilt es zu unterscheiden zwischen der Annahme, dass wir quasi „automatisch“ mit Gefühlen reagieren würden, und diese den Auslösern zuschreiben, und der Tatsache, dass wir selbst die

4 Um das V/K-Beispiel abzuschließen, sei noch gesagt: In der Arbeit wird durch Assoziieren der Ressourcen und ihren Transfer die emotionale Belastung gelöst, so dass der Klient neue Handlungsalternativen findet. In diesem Artikel geht es allgemein um das emotionale Geschehen in den verschiedenen Dissoziationsstufen.

„Autoren“ unserer Gefühle sind, mit denen wir auf welche Reize auch immer reagieren. Rosenberg nennt das die „emotionale Befreiung“ (S. 80).

Die Forderung nach Objektivität bleibt also ebenso idealistisch und unerfüllbar, wie der Wunsch nach Unabhängigkeit mitunter zur Illusion führt.

**In der vierten Stufe** geht es um die Auflösung dieser Illusion der Objektivität durch die offene, bewusste Akzeptanz und Reflexion unserer Interdependenzen. Robert Dilts hat mit seinem „Meta-Mirror“ ein Format entwickelt, wie man seinen eigenen Beobachtungs- und Beurteilungsmustern auf die Spur kommen kann. Aus einer Position außerhalb des Systems kann man sie auf ihre Ähnlichkeit mit den Mustern in der Ursprungssituation vergleichen und so die Abhängigkeiten erkennen. Wenn ich also merke, dass mein Ärger über den Ärger auch wieder nur Ärger ist, habe ich diese Abhängigkeit erkannt und kann sie mit den notwendigen Ressourcen bearbeiten.

Wir leben nicht isoliert im luftleeren Raum, sondern in einer sozialen Gemeinschaft, in der wir emotionale Beziehungen erkennen und würdigen können. Das gilt auch für den Umgang mit eigenen, früheren Emotionen. Ohne das Akzeptieren dieser Gefühle sind sie nicht zu „überwinden“, oder besser gesagt, aufzulösen und zu transformieren. Es geht also weder um ein naives, „automatisches“ Verharren in diesen Gefühlen, noch um das Negieren in einer pseudo-objektiven Sachlichkeit. Vielmehr führt eine Einstellung von Wertschätzung und Interesse zu einem empathischen Verständnis für die ursprünglichen Gefühle und für die Bedürfnisse, die sich in ihnen ausdrücken – sei es bei uns selbst oder bei anderen. Der Gebrauch der Dissoziationsstufen und die Möglichkeit, dabei zu erkennen, welche Abhängigkeiten sich noch zeigen, können dieses Verständnis erweitern und vertiefen. Dann lassen sich am ehesten die notwendigen Ressourcen finden und einsetzen, die wirklich weiterhelfen, das heißt, der persönlichen Weiterentwicklung dienen.

#### Literatur

- Meta Mirror in: Dilts, Robert: Die Veränderung von Glaubenssystemen. Junfermann, Paderborn 1993  
V/K-Dissoziation z.B. in Kraft, Peter: NLP-Handbuch für Anwender. Junfermann, Paderborn 2003  
Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Junfermann, Paderborn 2007



**Claus Blickhan**, Diplom-Psychologe und Lehrcoach (DVNLP). Er leitet mit seiner Frau Daniela Blickhan das Inntal Institut bei Rosenheim. [www.inntal-institut.de](http://www.inntal-institut.de)

## NLP-Osterakademie

NLP – **Kompaktausbildungen** zum  
\* Practitioner \* Master \* Trainer \*  
mit internationalem Trainer-Team  
**3. – 19. April 2009** plus Testing-WE

Ausbildung zum **Coach**, DVNLP  
**Start: 25. – 27. September 2009**

**Robert Dilts** (USA) &  
**Stephen Gilligan** (USA)



**Evolution of Consciousness II:**  
*Macht und Weisheit generativer Führung*  
auf **8 DVDs** bei [www.NLP-Media.de](http://www.NLP-Media.de)





Wenn du  
interessant sein möchtest,  
**sei interessiert.**

Wenn du Freude möchtest,  
**dann erfreue.**



Wenn du  
geliebt werden möchtest,  
**sei liebenswert.**

Wenn dir geholfen werden soll,  
**sei selbst hilfreich.**

aus China



# Auf Schatzsuche mit Time-line

Von Ute Simon-Adorf

Niemand weiß was in ihm steckt, solange er nicht versucht hat, es herauszufinden.  
Ernest Hemingway

**F**abian Adler, 48 Jahre alt, hat sich nach gut 20 Jahren Mitarbeit in einem Softwareunternehmen um eine Führungsposition beworben. Nun soll er sich – vor drei Vorständen und sechs Abteilungsleitern – präsentieren, das Ergebnis wird mit dem Ausschlag dafür geben, ob er die Führungsfunktion bekommt. Eine Präsentation also, denkt Adler und fühlt sich unwohl. Was kann da alles schief gehen? Ich kann den Faden verlieren, zu stottern anfangen, schwitzen, vor der Technik kapitulieren ... Schon der Gedanke nimmt ihm die Luft. „Wenn ich das hier in den Sand setze, bin ich der Hampelmann der Nation.“

Wie kann ein Coaching Fabian Adler helfen? Nun, als Coach gehe ich davon aus, dass Menschen all jene Ressourcen in sich haben, die sie für eine Aufgabe, ein Ziel benötigen. Doch der Zugang ist zuweilen verschüttet. Um ihn zu öffnen und die wiedergefundenen Ressourcen lösungsorientiert einzusetzen, nutze ich in der Ressourcenarbeit das Werkzeug Time-line. Mithilfe der Time-line klärt der Klient, was er braucht, hebt auch diesen Ressourcenschatz, um ihn für die künftige Situation, in diesem Falle die Präsentation, nutzen zu können. Der Zeitstrahl, die Time-line also, wird dabei auf dem Boden dargestellt, oftmals durch zwei Seile, zwischen denen sich der Klient bewegt. Bodenanker markieren Vergangenheit, Gegenwart, den Zeitpunkt der Präsentation und die Zukunft.

Doch jetzt steht Fabian Adler erst einmal in der Gegenwart und spürt die Angst vor der Präsentation: Die Hände kribbeln, sein Atem geht schnell, er steht unsicher. Auf einer Außenposition, dem so genannten Metapunkt, ein Bodenanker außerhalb der Time-line,

reflektiert er dann sein Erleben, und ich frage ihn, wann er ähnliche Herausforderungen schon einmal gemeistert hat. Spontan fällt ihm die Hochzeit seiner Tochter ein, auf der er eine Rede hielt. Anhand von Fragen gehen wir weiter in die Erinnerung: Wie hatte er es damals geschafft? Was hat ihm geholfen?

Wichtig war für Fabian Adler zum Beispiel die Vorstellung, wie sich seine Tochter über die Rede freuen würde. Das gab ihm Sicherheit, er hatte regelrecht Lust zu dieser Rede. Wir suchen weiter in der Vergangenheit, finden weitere Ressourcen, die er „ganz automatisch“ eingesetzt hatte. Durch die Anleitung des Coaches erlebt der Klient die Situationen noch einmal konkret, wir sprechen dann von einem assoziierten Zustand. Wie und wo am oder im Körper spürt der Klient zum Beispiel die Lust? Fabian Adler lächelt fast unmerklich und sagt: Ich spüre sie im Gesicht. Ich bin nicht mehr verkrampft.

Ressource für Ressource speichert er neu in seinem Körper ab. Ihm helfen dabei kleine Edelsteine, die er in der Hand hält, so genannte Anker. Es sind fünf, sie stehen für Lust, Geduld, Kompetenz, Kreativität, Sicherheit, er wird sie bei der Präsentation in der Hosentasche tragen oder vor sich auf den Tisch legen. Doch jetzt, am Ende der Coachingsitzung, geht Fabian Adler mit diesen wieder entdeckten Ressourcen zurück in die Gegenwartsposition auf der Time-line. Dort spürt er seine Ressourcen ganz bewusst und macht sich auf den Weg über den „Angstpunkt“ Präsentation hinweg zu einem Punkt kurz nach der Präsentation. Dort spürt er, wie gut er sich fühlt, jetzt, wo alles vorbei ist. Er schaut zurück und sagt, dass es der richtige Weg war.



**Ute Simon-Adorf**, Coach und Sport-Mental-Trainerin, mit eigenem Unternehmen in Koblenz, NLP-Master, wingwave-Coach, Autorin. Buchveröffentlichung: „Was Sie schon immer über Coaching wissen wollten ...“ (Junfermann, 2008). [www.simon-adorf.de](http://www.simon-adorf.de)



# Über Bord mit den Regeln

Von Franz Karig

Im Dickicht der Mathe- und Rechtschreibregeln:  
Einige davon sind überflüssig  
und die anderen können wir neu formulieren:  
wohlgeformt, wie das NLP es meint.



**M**it Regeln machen wir uns den Alltag einfacher. Alltägliche Ereignisse und Herausforderungen lassen sich mit Regeln rascher einordnen, entscheiden und abhandeln. Das bezieht sich auf Verkehrsregeln ebenso wie auf Umgangsregeln und auf Vertragsregeln. Persönliche Beziehungen bauen in hohem Maße auf Regeln auf, die miteinander vereinbart werden. Nicht jede und jeder beugt sich willig den Regeln. Umso wichtiger erscheint es, das Lernen und Akzeptieren von Regeln zu erleichtern, wo immer das möglich ist.

Eine Regel besteht aus einem (Text-)Satz mit einer Bedingung „wenn – dann“, „Wenn die Ampel für mich Rot zeigt, dann muss ich anhalten.“ Zum Einüben wird der Satz meist laut, mit wachsender Gewöhnung nur noch innerlich gesprochen, dann innerlich gehört und befolgt. Nachdem die Gewöhnung eingetreten ist, wird man sich der Regel nur noch bewusst, wenn es nötig ist. Das kann vor allem dann sein, wenn die Regel angezweifelt oder gar gebrochen wird.

<sup>1</sup> Das amtliche Regelwerk, 2006

Ich will hier exemplarisch einige Regeln näher betrachten. Sie stammen aus der Rechtschreibung (Wortschreibungen, Groß-/Kleinschreibung, Kommasetzung) und aus der Mathematik (Bruchrechnen). Es sind Regeln, die beim Lernen in der Grundschule wichtig sind und ihre Bedeutung oft über ein ganzes Schülerleben behalten.

## Entbehrliche Rechtschreibregeln

Fast ein Drittel der amtlichen Rechtschreibregeln<sup>1</sup>, nämlich 33 von 114 Paragraphen – bezieht sich auf die Schreibweise der Wörter. Art, Zahl und Anordnung der Buchstaben in einem Wort sind festgelegt und ergeben das „Wortbild“ – unabhängig von Hand-, Druck- oder Blockschrift. Unterschiede in der Aussprache z.B. durch regionale Sprachfärbungen verändern das Wortbild nicht. Das amtliche Regelwerk nennt also 33 Paragraphen mit rund 60 Unterregeln zur „Laut-Buchstaben-Zuordnung“ – dabei ist deren Wortbild bereits im Wörterverzeichnis eindeutig und unveränderlich festgelegt. Tritt beim Schreiben eine Abweichung in Art, Zahl oder Anordnung der Buchstaben ein, so entspricht es nicht mehr dem Duden, ein Fehler ist passiert. Stellen Sie



Illustrationen: Petra Heisler, Freiburg i.Br.

sich vor: Ein Schüler müsste alle 60 Regeln kennen, gezielt die richtige zur Hand nehmen, sich die Zeit zur Anwendung nehmen und sie auch noch korrekt anwenden! Das kostet Zeit, die der Schüler im Diktat oft nicht hat.

Meine aus der Lerncoaching-Erfahrung gewonnene Regel lautet dagegen: „Rechtschreiben heißt, die Wörter so zu schreiben, wie sie z.B. im Duden gedruckt vorliegen.“ Mit ihr würden die o.a. 60 Regeln praktisch überflüssig – eine willkommene Entlastung für alle Kreativschreiber! Ich kann mir vorstellen, dass der Gedanke, auf diese Regeln zu verzichten, manchen grausen könnte. Dennoch halte ich in der täglichen Rechtschreibung den Verzicht für praktikabel. Die Vorteile überwiegen meines Erachtens bei weitem die Nachteile.

Wie kann das erreicht werden? Indem man es macht, wie praktisch alle sicheren Rechtschreiber: Sie nutzen ihr visuelles Gedächtnis und reproduzieren das Wortbild mit der so genannten Rechtschreibstrategie<sup>2</sup> rasch und zuverlässig. Die meisten Probleme mit der Rechtschreibung entstehen, wenn eine andere als diese Strategie angewendet wird. Die vor allem in der Schule weit verbreitete Vorgehensweise, die Schreibweise von Wörtern auditiv zu üben („Schreib doch, wie es sich anhört“ bzw. „Horch doch genau hin, wie man es schreibt“), führt eher davon weg.

Ein weiteres Beispiel für die Entbehrlichkeit einer Regel stammt aus der Groß- und Kleinschreibung: „Substantive werden stets mit großem Anfangsbuchstaben geschrieben.“ Da dies im Wortbild eindeutig festgelegt ist, bedarf es dafür keiner zusätzlicher Regeln. Im Rechtschreibübungsbuch Richter S., „Deutsch, 3. Klasse“, rororo 60297 (vergriffen), finden sich sage und schreibe zwölf unterschiedliche Regeln dafür!

### Unentbehrliche Rechtschreibregeln

Wo Rechtschreibung über die Wortgestalt hinausgeht („mal groß, mal klein; mal ein Komma, mal keins“), dort ist sie

mit der Rechtschreibstrategie allein nicht zu bewältigen. Auch die sicheren Rechtschreiber brauchen dafür Regeln. Die amtlichen Regeln (mit Angabe der Anzahl an Paragraphen) beziehen sich auf kontextabhängige Schreibweisen:

- Getrennt-/Zusammenschreibung (7),
- Bindestriche (13),
- Groß-/Kleinschreibung (14),
- Zeichensetzung (40),
- Trennungen (7).

Diese Regeln müssen gelernt werden, um sie zu beherrschen. Das leichtere Lernen wird jedoch erschwert, wenn eine Regel gegen die „Wohlgeformtheit“ verstößt, z.B. durch Verwendung ungeklärter Fachausdrücke, durch umständliche und ausladende Satzgebilde sowie durch zusätzliche Ausnahmen und Verneinungen.

So stellen etliche Kommaregeln MUSS-Bestimmungen dar, die in den nachfolgenden Paragraphen ganz oder teilweise wieder aufgehoben werden – sehr verwirrend! Die Anwendungsbeispiele im amtlichen Regelwerk sind teilweise mit Wörtern überladen und zu umfanglich. So führt es zum § 71 etwa 36 Beispielsätze an. Davon halten elf einer kritischen Überprüfung stand. Auch lassen die Beispiele oft im Unklaren, welcher Teil des Beispiels sich auf die Regel bezieht. Im § 71 (2) wird der Beispielsatz angeboten: „Völlig erschöpft, hungrig und frierend, vom Regen durchnässt kamen sie nach Hause.“ Das ist eine Vermischung mit der Regel nach § 72 („Ein ‚und‘ in einer Aufzählung ersetzt das Komma.“). Mein Vorschlag: Völlig erschöpft, hungrig, frierend, vom Regen durchnässt kamen sie nach Hause. Außerdem enthalten die Beispiele mitunter emotional getönte Aussagen, welche die Grundstimmung des Lernenden ungünstig beeinflussen können. In § 71 (2) wird der Beispielsatz angeboten: „Sie ärgerte sich ständig über ...“. Ich schlage dafür vor: „Sie freute sich über ...“.

So gesehen stellen viele Regeln und die Anwendungsbeispiele lerntechnisch ein Fiasko dar. Man braucht sich nicht zu wundern, wenn Regeln als trocken, mühsam zu lernen, insgesamt als wenig attraktiv erlebt werden.

### Eine Regel leicht lernen

Ich schlage dazu eine neue Vorgehensweise vor, die sich in folgende Abschnitte gliedert:

- Das Einüben der Fachbegriffe, die in der Regel verwendet werden.
- Das Neuformulieren der Regel- und der Beispielsätze.
- Das Einüben der neuformulierten Regel.

Das „Einüben“ besteht aus folgenden Schritten: Der Schüler aktiviert seinen „inneren Bildschirm“.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Karig, F., 2004

<sup>3</sup> Karig, F., 2004



Er stellt vorhandene „Altlasten“, das Lernen betreffend, beiseite oder löst sie auf.<sup>4</sup>

Dann stellt er sicher, dass er jeden Bestandteil der Regel zweifelsfrei beherrscht. Hier geht es zu wie bei einem Mauerwerk, bei dem jeder einzelne Mauerstein geeignet sein muss, das Bauwerk über lange Zeit stabil zu halten.

Dafür bitte ich den Schüler im Lerncoaching, genau hinzusehen, was er auf seinem inneren Bildschirm sehen kann, wenn er sich einen der verwendeten Begriffe vorstellt. Der Schüler schaut sich an, was er mental sichtbar gespeichert hat, eventuell kommt noch etwas Hörbares dazu. Dann vergleicht er es mit der Erklärung, die er im Unterricht erhalten hat oder im Lehrbuch findet. Er berichtigt, wo es nötig ist. Nach jeder Prüfung und nach jeder Korrektur speichert er den neuen Stand des Wissens und spricht dazu: „So ist es richtig, weil ... (und die entsprechende Regel).“

*Ein konkretes Beispiel:*

Ein wesentlicher Bestandteil sind die Fachbegriffe. Im amtlichen § 71 sind dies (unterstrichen): „Gleichrangige (nebengeordnete) Teilsätze, Wortgruppen oder Wörter grenzt man mit Komma voneinander ab.“

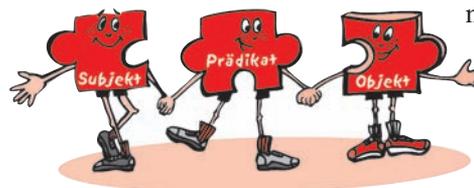
Fachbegriff	Erläuterung
<b>Gleichrangig / nebengeordnet</b>	ist gegeben, wenn trotz veränderter Reihenfolge die Aussage gleich bleibt
<b>Teilsatz</b>	erfüllt die Definition für „Satz“, d.h. er ist auch alleine stehend grammatikalisch korrekt, zwei oder mehr Teilsätze bilden den „Ganzsatz“
<b>Satz</b>	besteht mindestens aus Subjekt + Prädikat; ausnahmsweise kann ein Satz auch aus nur einem Wort bestehen, z.B. „Geh!“

Fachbegriff	Erläuterung <span style="float: right;">(Fortsetzung)</span>
<b>Wortgruppe</b>	besteht aus zwei oder mehr Wörtern, jedoch ohne ein Prädikat zu enthalten
<b>Wort</b>	besteht aus Buchstaben
<b>abgrenzen</b>	voneinander trennen
<b>Komma (Beistrich)</b>	gliedert den Text, so dass er überschaubar(er) und sprechbar(er), letztlich verständlich(er) wird

Der Schüler lernt nacheinander die definierten Begriffe. Eventuell kommen aus dem Erklärungstext neue Begriffe hinzu, die ebenfalls eingeübt werden. Das kann einen Rattenschwanz ohne Ende ergeben. Das einmalige Aufräumen ist eine Aktion, die man besser nicht aufschiebt.

### Die „ideale“ Regel

Eine ideale Regel erfüllt die Kriterien zur Wohlgeformtheit. Eine wohlgeformte Regel gibt ein Vorbild und leitet zum Nachmachen an. Sie ist daher als Aussage (im Indikativ, nicht als Imperativ) und als einfacher Satz formuliert, mit der Reihenfolge Subjekt – Prädikat – Objekt. Verneinungen ebenso wie Erlaubnisse zum Weglassen oder Unterlassen haben einen passiven Charakter. Dafür muss der



Schüler sich zuerst etwas vorstellen, um es dann doch nicht zu tun – eine unvollendete Schrittfolge. Das ist frustrierend, wie eine Belohnung, die einem zwar gezeigt, dann aber doch nicht gewährt wird.

Die Kriterien zur Wohlgeformtheit werden nun auf die Regel in § 71 angewendet:

Der Satz enthält am Anfang den Akkusativ „Gleichrangige“: In einem Aussagesatz steht der Akkusativ am Satzende. Ich verschiebe ihn dorthin.

Der Ausdruck „man“ als Subjekt wirkt unpersönlich: Ich mache das „Komma“ zur „Hauptperson“, die etwas tut und an den Satzanfang gehört. Auch eine Formulierung mit „ich grenze ab“ ist denkbar. Sie gibt an: „So ist es richtig (gemacht).“ Ein Schüler fühlt sich sicherer, wenn er weiß, wie es richtig (gemacht) ist.



<sup>4</sup> Es wird empfohlen, dies einem ausgebildeten NLP-LernCoach zu übertragen.

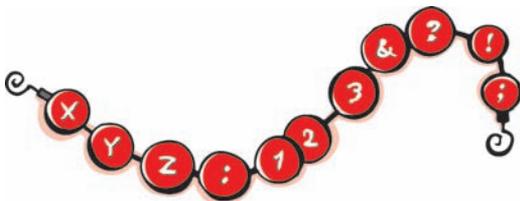
Die Aufzählung „Teilsätze, Wortgruppen ...“ bläht den Satz auf: Ich nehme sie aus der Regel heraus und verkürze damit die Regel. Die Aufzählung steht nun in einem neuen Satz und verträgt die Erweiterung „(Schrift-)Zeichen“, die sie sinnvoll ergänzt, ohne Probleme. Der in Klammern eingefügte Begriff bläht den Satz auf: Ich nehme ihn ersatzlos heraus. Er wurde bereits als Fachbegriff eingelernt. Weitere Veränderungen, z.B. das Ersetzen einer Verneinung, sind hier nicht erforderlich.

### Kurz und gut: Eine „wohlgeformte“ Regel

- Ist kurz und im Satzbau möglichst einfach, mit der Reihenfolge „Subjekt – Prädikat – Objekt“.
- Ist als Aussage formuliert, d.h. sie fordert zum Tun auf, nicht zum Unterlassen.
- Gibt (im Indikativ) an: „So ist es richtig (gemacht).“
- Ist frei von Verneinungen.

Die neu formulierte Regel zum § 71 lautet:  
 „Ein Komma grenzt die gleichrangigen Glieder einer Aufzählung voneinander ab. Die Glieder können (Schrift-)Zeichen, Wörter, Wortgruppen oder Sätze sein.“  
 Zunächst lernt der Schüler die neuen Begriffe ein.

Fachbegriff	Erläuterung
Glieder	Einzelbestandteile, wie die Perlen einer Perlenkette
Aufzählung	die Einzelbestandteile sind – wie die Perlen einer Perlenkette – zu einem gemeinsamen Ganzen verbunden
(Schrift-)Zeichen	sind Buchstaben, Ziffern, Hieroglyphen usw.



Schließlich übt der Schüler die neu formulierten Regeln anhand von eindeutigen Anwendungsbeispielen ein. Die Beispiele sind einfach geformt und in den Satzteilen, welche die Regelanwendung wiedergeben, gesondert bezeichnet, z.B. durch Unterstreichen. Damit wird die Aufmerksamkeit auf die eigentliche Aussage gelenkt. Außerdem enthalten sie emotional angenehm belegte Aussagen.

### Die Beispielsätze für den § 71:

**(Schrift-)Zeichen:** *Die Buchstaben x, y, z kennt jedes Kind.  
 Die Zahlen 1, 2, 3 kennt jedes Kind.*

**Wörter:** *Er kauft frischen, grünen Spargel.  
Frühling, Sommer, Herbst, Winter sind die vier Jahreszeiten.*

*Nein, nein, nein! Warum, weshalb, weswegen?*

**Wortgruppen:** *Der Nachbar wollte den Briefkasten leeren, die Blumen gießen, täglich lüften.  
 Sie freute sich über ihren Mann, über ihre Kinder, über die Hausbewohner.*

*Das ist ein besonders süßes, wohltuend aromatisches Getränk.*

**Teilsätze:** *Im Hausflur war es still, ich drückte auf die Klingel.*

*Ist das nicht großartig, ist das nicht ein Glück?*

Als ein weiteres Beispiel hier eine *Mathereg*el: „Zwei Brüche werden miteinander dividiert, indem man den ersten Bruch mit dem Kehrwert des zweiten multipliziert.“ Die Schrittfolge ist wie oben beschrieben.

Fachbegriff	Erläuterung
Bruch	besteht aus dem ‚Zähler‘ (oben) und dem ‚Nenner‘ (unten). Der ‚Bruchstrich‘ — oder / bedeutet dasselbe wie ein :
dividieren	teilen, Rechenzeichen : oder / oder —
Kehrwert	der Bruch wird umgedreht: Der ‚Zähler‘ steht jetzt unten, der ‚Nenner‘ oben
multiplizieren	mal nehmen, Rechenzeichen x oder Punkt

### Beispiel

$$\frac{1}{2} : \frac{1}{3}$$

Zwei Brüche: Der erste soll durch den zweiten dividiert werden.

$$= \frac{1}{2} \times \frac{3}{1}$$

Der erste Bruch bleibt bestehen, der zweite wird umgedreht („Kehrwert“); aus dem : wird dadurch ein x.

$$= \frac{1 \times 3}{2 \times 1}$$

Der Zähler wird mit dem Zähler multipliziert, der Nenner mit dem Nenner.

$$= \frac{3}{2}$$

Als eine zusätzliche Hilfe und Unterstützung für das Langzeitgedächtnis empfehle ich das Regelheft: In das Heft trägt der Schüler jede Regel ein, die er kennt bzw. neu kennen lernt. Zu jeder Regel schreibt er mindestens zwei eindeutige Beispiele. Später dürfen weitere Beispiele dazukommen. Bei jeder neu eingetragenen Regel lässt er sich die Richtigkeit von jemandem, der darüber gut Bescheid weiß, bestätigen. Der Nutzen besteht darin, dass der Schüler sein Wissen in einer überprüfbaren Form (schriftlich!) aufbaut. Er kann die Regeln jederzeit wiederholen, um ggf. Missverständnisse und Lücken aufzuspüren und zu beseitigen.

**Fazit**

Es gibt viele nützliche und leider auch viele unnütze Regeln. So bleibt es jedem Einzelnen überlassen, diejenigen Regeln auszuwählen, die er beachten und einhalten will. Da es Regeln sind, die über die Grundschule hinaus, oft ein ganzes Schülerleben lang, wirken, kommt dem kompetent durchgeführten Lernprozess eine besondere Bedeutung zu. Mit einigen wenigen Grundbegriffen aus dem NLP lässt sich „zaubern“ – auf Außenstehende wirkt es jedenfalls zu-

weilen wie Zauberei. Damit ist der Weg zum Beherrschen leichter zu gehen, denn er führt rascher zum Ziel, vor allem, wenn man weiß, wie es geht.

*Literatur*

Karig, F.: „Rechtschreiben – dafür gibt es auch Regeln“, MultiMIND/NLP aktuell, 3/1997  
 Karig, F.: „Lesen und Rechtschreiben lernen“, MultiMIND/NLP aktuell, 2/2004  
 Karig, F.: „Rechnen lernen“, MultiMIND/NLP aktuell, 4/2005  
 „Das amtliche Regelwerk für die deutsche Rechtschreibung“, 2006, abgedruckt z.B. in DUDEN 24. Aufl., gespeichert unter <http://www.rechtschreibrat.com>  
 Die Kommaregeln §§ 72-79 in aufbereiteter Form stelle ich gerne zur Verfügung. eMail über [www.LRS-visuell.de](http://www.LRS-visuell.de) genügt.



**Dr. Franz Karig**, LernCoach-Trainer, Freiburg i.Br., [www.FranzKarig.de](http://www.FranzKarig.de)

# Spirit meets Soul *Frankfurter Highlights im Frühling*

*Vorträge, Seminare und Fortbildungen*

**ERFOLGREICH WÜNSCHEN**

mit *Pierre Franckh*  
 Sa/So 7./8. März

**PSYCH-K**

mit *Brunhild Hofmann*  
 Sa/So 14./15. März

**LIEBE DICH SELBST ...**

mit *Eva-Maria & Wolfram Zurhost*  
 Di 17. März

**DER HERZMAGNET**

mit *Rüdiger Schache*  
 Fr-So 27.-29. März

**GANZHEITLICHE TIERKOMMUNIKATION**

mit *Nicole Schöfmann*  
 Fr-So 27.-29. März

**DIE KRAFT DER SELBSTHYPNOSE**

mit *Roy Martina*  
 Fr-So 3.-5. April

**DAS GOLDENE LEBEN**

mit *Chuck & Lency Spezzano*  
 Burg Rothenfels / Würzburg  
 Do-Di 23.-28. April

**HEILWEISEN DER SCHAMANEN**

mit *Alberto Villoldo*  
 Fr/Sa 8./9. Mai

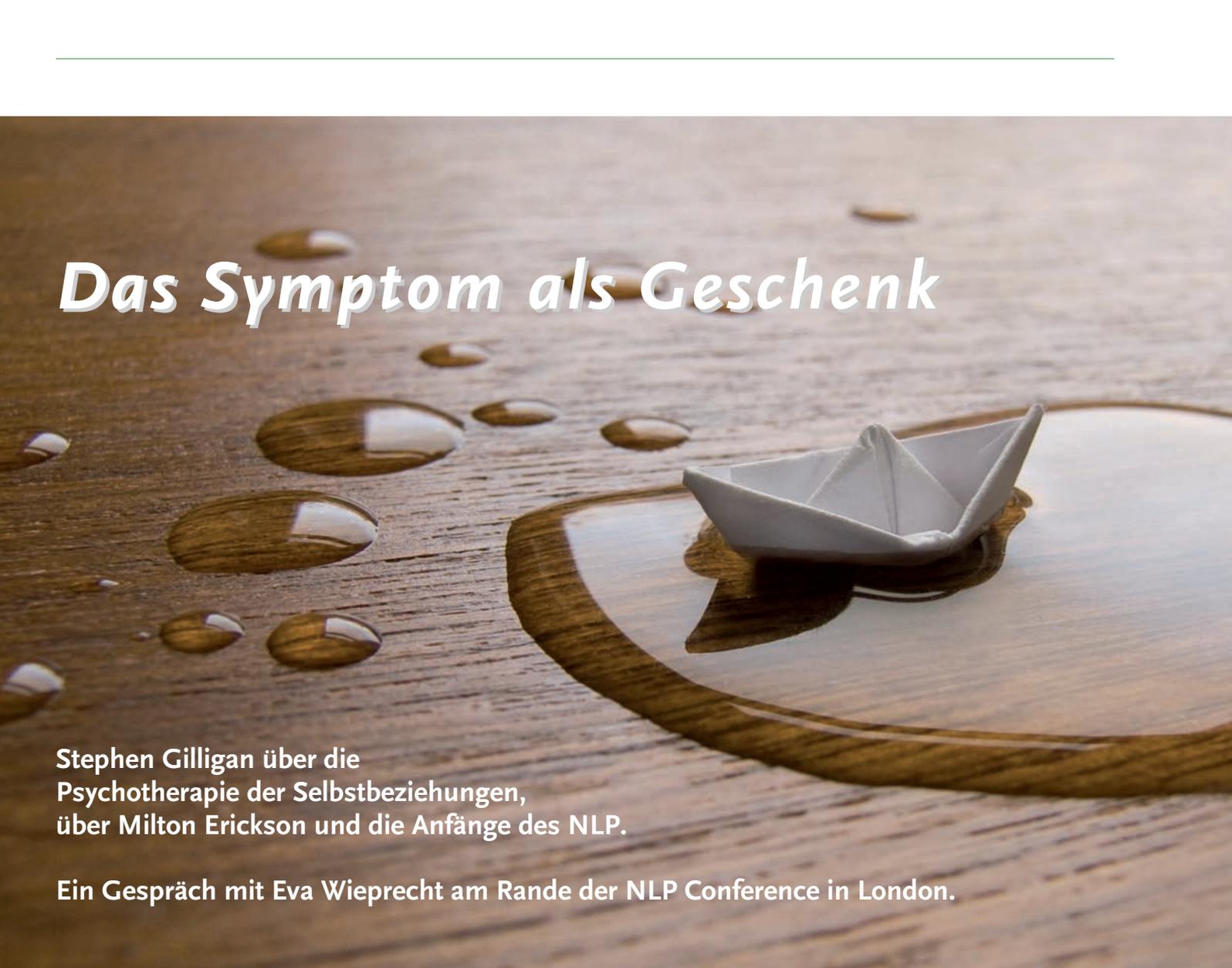


*Nicole Schöfmann*

**Fordern Sie unser ausführliches Programm an!**  
 frankfurter ring e.V. · Tel. 069-511555 · [www.frankfurter-ring.de](http://www.frankfurter-ring.de)

---

# Das Symptom als Geschenk



Stephen Gilligan über die  
Psychotherapie der Selbstbeziehungen,  
über Milton Erickson und die Anfänge des NLP.

Ein Gespräch mit Eva Wieprecht am Rande der NLP Conference in London.

**Eva Wieprecht:** *Stephen, du bist aufgewachsen in einer irisch-katholischen Familie, umgeben von Gewalt. Wenn dein Vater in Rage war, brüllte er: „Wer zur Hölle glaubst du eigentlich, wer du bist?“ Hat möglicherweise dies dich angetrieben, über die Frage nachzudenken: „Wer bin ich wirklich?“ und Psychologie zu studieren?*

**Stephen Gilligan:** Nun, ich würde meinen Weg nicht auf mein persönliches Leiden zurückführen wollen, dennoch enthielt mein Schmerz sicher ein gewisses Maß an Motivation für meinen Weg. Er ist gekennzeichnet vom Wissen um die Schönheit dieser Welt und vom Gefühl der Erfüllung, das aus der Realisierung unserer Talente und Gaben kommt. Es ist ein Wissen um die Gaben, die mehr bedeuten als unsere Wunden und Verletzungen. Zur

gleichen Zeit können schwierige Erfahrungen, die wir durchlitten haben, dazu führen, dass wir sensibler werden und sich unser Mitgefühl weiterentwickelt. Viele Traditionen sagen, dass eine tiefe Verletzung uns für einen tieferen Teil unserer Psyche öffnet. Nach der Idee von Milton Erickson stellt ein Symptom in Verbindung mit den angemessenen Rahmenbedingungen ein Geschenk und eine Ressource dar. Also, wenn du mit deiner Verletzung in Verbindung trittst, dann berührst du auch deine tiefste Gabe und Ressource. Die Transformation der Verletzung zur Gabe ist ein großer Part meiner Arbeit, so wie ich sie verstehe: zu zeigen, wie man einen Raum schafft, um mit der Verletzung zu sein, und wie man Fähigkeiten entwickelt, um die Verletzungen zu heilen und zu transformieren.

**Du warst ein Teil der originären NLP-Peer-Group mit Judith DeLozier, Robert Dilts, Leslie Cameron und anderen. Wie waren diese „wild days“ des NLP? Welchen Einfluss hatte diese Zeit auf dich?**

**Stephen Gilligan:** Ich war in den 70er-Jahren Student der University of California, und zwar in Santa Cruz. Es gab viele radikal-politische Aktivisten, es war die Zeit der humanistisch-psychologischen Bewegung, der Beginn des Feminismus, Zeit des Wirkens von Menschen wie Gregory Bateson. Die University of California in Santa Cruz war die Antwort auf die University of California in Berkeley und zeichnete sich durch ihre Experimentierfreudigkeit aus. Der großartige Campus mit seinen gigantischen Redwood-Bäumen und seiner Offenheit gab viel Raum da-

für. John Grinder war Assistenz-Professor in Linguistik, und sein Interesse galt der radikalen Veränderung. Ich traf John, als er mit Richard Bandler zusammenkam. Ich war Teil der ersten Research- und Trainings-Gruppe von John und Richard und bin in diese Gruppe und ihre Experimente komplett eingetaucht. 1977 zog es mich dann nach Stanford zur Graduate School, wo ich Psychologie studierte. Dies war die Zeit noch vor dem Neurolinguistischen Programmieren, vor dem Meta-Modell und dem Milton-Modell.

**Wie war die Begegnung mit Milton Erickson? Was genau führte dich zum hypnotherapeutischen Ansatz?**

**Stephen Gilligan:** Ich war 19 Jahre alt, als ich ihn zum ersten Mal traf.

Gregory Bateson und Milton Erickson waren seit 1932 Freunde, und Bateson lebte auf dem gleichen Anwesen wie John Grinder und Richard Bandler – in den Bergen von Santa Cruz. Als Bateson das erste Buch von Richard und John las, „The Structure of Magic I“, gefiel es ihm so gut, dass er ihnen sagte: „Wenn ihr wirklich etwas über Kommunikation erfahren wollt, dann müsst ihr zu Milton Erickson gehen.“ Sie gingen, und einige Monate später luden sie mich ein, mit ihnen zu kommen. Als ich Milton traf, berührte er eine ganz tiefe Stelle in meiner Seele. In diesem Moment wusste ich, ich habe meinen Lehrer getroffen. Neben seinen hypnotischen Fähigkeiten beeindruckte mich vor allem die Art und Weise, wie er sie benutzte. Er verkörperte die heilenden Aspekte von Trance, nicht nur die der Dissoziationsfähig-

keit. Milton benutzte Trance als Möglichkeit für sich und andere, um sich mit der Welt zu verbinden. Milton war dieser unglaubliche Zauberer, ein Magier und ein seltsamer alter Mann mit einer Vorliebe für die Farbe Lila.

**Was waren wichtige, überraschende Erkenntnisse im Studium mit Milton, welchen Einfluss haben sie auf deinen eigenen Ansatz?**

**Stephen Gilligan:** Ich glaube, das größte Geschenk von Miltons Arbeit ist die Utilisations-Idee, die auch heute noch den Kern meiner Arbeit darstellt. Egal wie krank, verrückt und unästhetisch Dinge erscheinen mögen, sie können als Weg zum persönlichen Wachstum genutzt werden. Sie kennen vielleicht das Beispiel, das hin und

## Innere Zustände

### Die 5. NLP Conference in London

Der Zuspruch der Konferenz, organisiert von Jo Hogg, war überwältigend. 600 Teilnehmer kamen Mitte November ins Regency College zu Workshops, Gesprächen unter Kollegen und Spaß. Stargast war Stephen Gilligan, weiter kamen Großen der Szene wie Joseph O’Connor, Charles Faulkner, Ian McDermott, Judith Lowe, Thies Stahl. Der Fokus lag auf einfachen Modellen und Einzelaspekten des NLP. Gemeinsamkeit aller Präsentationen war die wertschätzende Coach-Klienten-Beziehung als Ausgangspunkt. Darum hieß es immer wieder Rapport, Rapport, Rapport.

Joseph O’Connor überzeugte mit seiner ruhigen, besonnenen und sanften Art und einem Workshop zum Thema Werte-Coaching. Vielen ist er als Buchautor bekannt. Er lebt und arbeitet seit einigen Jahren in Brasilien und hat sich inzwischen auf Executive Coaching mit NLP und Coaching-Ausbildungen spezialisiert. Seiner Ansicht nach gehört NLP zu den effizientesten Ansätzen im Coaching-Umfeld. Zu seinen Schwerpunkten zählt die Arbeit mit Werten im Coachingprozess.

Charles Faulkner konzentrierte sich mit seinem Workshop ausschließlich auf Annahmen und deren Auswirkungen auf den Coaching-Prozess. Fast unbemerkt wechselte er während des Vortrages fortwährend die Garderobe, vom

dunklen Anzug über die Lederweste bis zum weißen Kittel. Natürlich hatte das etwas zu bedeuten. Zum Schluss, im Arzt-Kittel, fragte er mit ernster Miene: „Na, wie geht es uns denn heute?“ Das blieb nicht ohne Wirkung, selbst Kollegen sind nicht vor Annahmen in Bezug auf die äußere Anmutung des anderen gefeit.

Judy Lowe inspirierte mit einem energiegeladenen Vortrag zum Thema Modelling. Es ging vor allem um Möglichkeiten des alltäglichen, fast beiläufigen Modelling, gewissermaßen als natürliche Fähigkeit des Lernens durch Imitation. Als Erfahrungsübung hat Judy die von John Grinder entwickelte Übung „Walking in each others shoes“ angeboten. Es war eine Chance, etwas über die inneren Prozesse und die Strategien anderer Menschen zu erfahren.

Ian McDermott rundete das Programm der „kleinen Modelle“ mit großen Auswirkungen ab. Er thematisierte die Arbeit mit inneren Zuständen („States“) und schloss so den Kreis zu diesem Thema, das im Pre-Conference-Workshop von Stephen Gilligan mit der These seinen Ausgang nahm: „You are just as good as your state“ (Du bist nur so gut wie dein innerer Zustand).

E.W.

wieder kolportiert wird, und zwar aus seiner klinischen Arbeit mit einem Mann, der stur und steif behauptete, er sei Jesus. Als Milton ihm vorgestellt wurde, sagte er zu ihm: „Ich habe gehört, dass Sie Jesus sind. Nun, dann sind Sie auch Zimmermann, richtig? Hier auf dem Krankenhausgrundstück wird dringend ein Zimmermann benötigt, sind Sie bereit zu helfen?“ Fortan arbeitete „Jesus“ als Zimmermann, kam wieder mit anderen Menschen in Kontakt und fand in die „normale Realität“ zurück. Ericksons Ansatz und auch Neoeckson'sche Ansätze, wie ich sie entwickelte, verfahren nach dem Grundsatz: Akzeptiere alles, was da ist, insbesondere die Muster, die sich selbst wiederholen, nutze sie und öffne sie für neue Möglichkeiten.

**Dein Ansatz nennt sich Psychotherapie der Selbstbeziehung. Was verbirgt sich dahinter?**

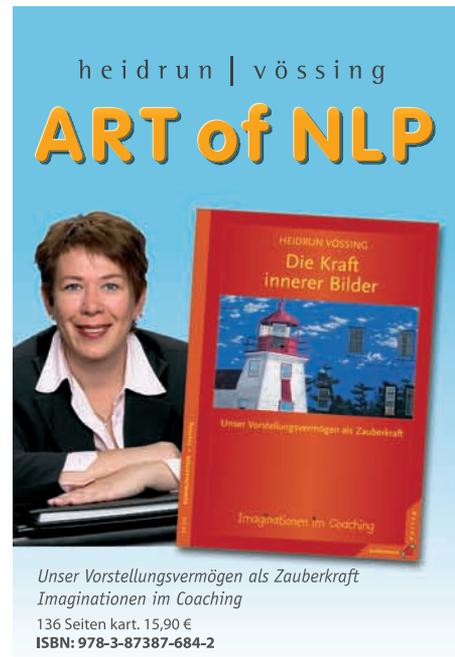
**Stephen Gilligan:** Vor 24 Jahren starb mein Vater, und meine Tochter wurde geboren. Auf einmal war ich nicht mehr der Sohn meines Vaters, und ich wurde zum Vater meiner Tochter. Ich begann Milton als Ersatzvater gehen zu lassen, meinen Vater nicht mehr als Grund allen Übels zu betrachten und fing an, meiner inneren Stimme zu folgen. Dies war der Beginn meines Ansatzes, den ich Selbstbeziehungs-Ansatz nenne. Er unterscheidet sich von Ericksons Ansatz in mindestens drei Aspekten.

Ich binde erstens die so genannte „Erickson-Funktion“ direkt an den Klienten selbst. Milton erklärte seinen Klienten, wie unglaublich intelligent das Unbewusste sei, jedoch gab er ihnen nie eine Erklärung dafür, warum sie sich zuvor so seltsam verhielten. Es hatte den Anschein, dass es die besondere Beziehung von Milton und seinem Klienten brauchte, um geheilt zu werden. Ich stellte mir die Frage, wenn dies tatsächlich der Fall war, was braucht es, damit der Klient lernen kann, den wichtigen Part von Erickson

selbst zu übernehmen? Wäre es nicht möglich, dass der Klient diese Beziehung und Verbindung zum Unbewussten herzustellen lernt? Wäre es nicht gut zu wissen, dass wir diese Erickson-Funktion in uns selbst entwickeln können? Dies ist es, was wir in der Praxis der Selbstbeziehung trainieren. Der zweite Unterschied betrifft die Verkörperung des Unbewussten, also die Arbeit mit dem Körper. Der dritte Unterschied leitet sich aus dem Aikido-Training ab und hat zu tun mit dem „kreativen Feld“. Anstatt deine Aufmerksamkeit nach innen zu richten, erlaubst du, deine Aufmerksamkeit über dich hinaus auszurichten. Deine Aufmerksamkeit schließt dich, deinen Partner und auch andere Präsenzen zur gleichen Zeit ein. Aus dem Aikido wissen wir, wenn deine Aufmerksamkeit nach innen gerichtet und dein Blick fokussiert ist, während du angegriffen wirst, wirst du von deinem Gegner überwältigt. Der Selbstbeziehungs-Ansatz trainiert die Arbeit in Verbindung mit dem Bewusstsein für dieses „kreative Feld“. Menschen kennen dieses Feld in Verbindung mit Zuständen von tiefem Wohlbefinden. Athleten beschreiben diesen Zustand auch als Flow-Zustand.

**Glaubst du, dass die Störungen in zwischenmenschlichen Beziehungen ein Spiegel unserer Verwirrungen und Störung in unserer Selbstbeziehung sind?**

**Stephen Gilligan:** Grundsätzlich, ja! Selbstverständlich geht es in beide Richtungen. Die so genannten Selbstbeziehungs-Muster sind auch eine Reflexion der zwischenmenschlichen, gelernten Muster. Wie wir zunächst mit uns selbst in Beziehung treten, lernen wir in unseren familiären Beziehungen. Sich wiederholende emotionale Muster teilen die gleiche Tiefenstruktur miteinander, selbst wenn sie an der Oberfläche ganz anders erscheinen. Du magst z.B. auf der zwischenmenschlichen Beziehungsebene sehr freundlich zu anderen sein, und machst die Er-



Unser Vorstellungsvermögen als Zauberkraft  
Imaginationen im Coaching  
136 Seiten kart. 15,90 €  
ISBN: 978-3-87387-684-2

## Die Kraft innerer Bilder Imaginationen im Coaching

Ein großer Teil des menschlichen Erlebens wird durch innere Bilder gesteuert und beeinflusst, denn sie strukturieren und formen unser Gehirn.

**Dieses Seminar beinhaltet eine große Fülle imaginativer Methoden für die Coaching-Praxis, mit denen sich jeder Coaching und Beratungsprozess bereichern lässt.**

### Inhalte:

- Die Arbeit mit inneren Bildern und die neurobiologischen Grundlagen
- Die Vorstellungskraft für positive Veränderungen nutzen
- Das Imaginations-Setting und der Ablauf einer Imagination
- Verschiedene Imaginations-Techniken
- Die Bildschirm-Technik, die Leinwandtechnik und die innere Bühne
- Die Bedeutung von Submodalitäten und ihre emotionale Resonanz
- Unterschiedliche Themen imaginativ bearbeiten

**Dauer:** 2 Tage  
**Termin:** 12./13. Juni 2009  
**Investition:** 300,00 € zzgl. MwSt.

**ART of NLP**  
Dipl.-Päd. Heidrun Vössing  
Schnatsweg 34 a | 33739 Bielefeld  
Tel.: 05206 - 92 04 00 | Fax: 05206 - 92 04 85  
Mail: info@art-of-nlp.de  
[www.art-of-nlp.de](http://www.art-of-nlp.de)

**Dr. Stephen Gilligan**, Psychologe, Zeitzeuge der Anfänge des NLP in Santa Cruz, Hypnotherapeut und Buchautor (u.a. „Liebe dich selbst wie deinen Nächsten“, Carl Auer, 2004). Er lebt in Kalifornien. In diesem Jahr wird er in Deutschland Gelegenheit geben, seine Ideen und Ansätze kennenzulernen ([www.trancecamp.de](http://www.trancecamp.de)).

**Eva Wieprecht**, Beraterin, Lehrtrainerin (DVNLP) und Coach (GTC) mit eigener Personalmanagement-Agentur in Köln ([www.eva-wieprecht.de](http://www.eva-wieprecht.de)).



fahrung, dass dein Gesprächspartner dir gegenüber kritisch und unangenehm auftritt. Auf deiner Selbstbeziehungsebene ist gleichzeitig festzustellen, dass du mit dir selbst gar nicht so freundlich umgehst, wie mit den anderen. Die Tiefenstruktur zeigt eine Ähnlichkeit zwischen Selbstbeziehungs-Muster und zwischenmenschlichem Beziehungs-Muster. Und die Tatsache, dass ich sehr kritisch mit mir umgehe, spiegelt sich im kritischen Umgang anderer mit mir wider.

**Auch du verstehst das Problem bzw. das Symptom als Geschenk. Wie ist das genau zu verstehen?**

**Stephen Gilligan:** Die Idee dahinter besagt, dass unsere Psyche viele archetypische Muster enthält, alles was du benötigst, um vollkommen Mensch zu werden. Während wir den Herausforderungen zum Menschwerden begegnen, erhalten wir „A little help from our friends“, um es einmal mit einer Zeile der Beatles zu sagen. In diesem Falle ist der Freund unser kreatives Bewusstsein, unser Unbewusstes, welches uns Muster und Energien schickt, um den Herausforderungen begegnen zu können. Ob zum Positiven oder Negativen hin, bleibt offen. Was uns das Unbewusste zunächst gibt, ist unvollständig, ein „halb-menschliches Muster“, dem noch der

menschliche Wert fehlt. Als menschliches Wesen werden dir zum Beispiel sexuelle Energien und Muster gesendet, die dich gewissermaßen kompletieren. Aber Sexualität an sich ist kein Wert. Sie ist einfach nur. Ihr Wert und ihre Form werden durch die Verbindung mit anderen Menschen geschaffen. Wenn die sexuelle Energie in Erscheinung tritt und – etwa in der Familie – negativ bewertet, missbilligt oder ausgebeutet wird, ist es genau dieser Beziehungsaspekt, durch den erlebte Energie negativ wird. Dieser Beziehungsaspekt friert gewissermaßen in der Identitätsstruktur ein, so dass die sexuelle Energie in ihrer negativen Form auftaucht. Erst die Verbindung mit der eigenen Geschichte macht sie zu etwas negativ Erlebtem. Verliebt die Beziehungsgeschichte hingegen positiv, wurde also die sexuelle Energie respektvoll empfangen, dann wird die gleiche Energie vollkommen anders gesehen und erfahren, nämlich positiv. Dies ist die Kernidee zum Symptom als Geschenk: In welcher Form, mit welchem Wert und welcher Bedeutung das Symptom sich zeigt, ist eine Funktion aus der menschlichen Beziehung.

**Was ist jedoch, wenn es in der Beziehungsgeschichte desjenigen zu den jeweiligen Symptomen nichts an positiver Erfahrung gibt?**

**Stephen Gilligan:** Auch dann gibt es eine Instanz in dieser Person, die eine Heilung wünscht. Ein Beispiel: Ein Klient wurde depressiv und hatte Selbstmordgedanken, nachdem sein Sohn im Pool ertrunken war. Das Unglück geschah, als er im Garten arbeitete, so dass er sich schuldig fühlte. Einer meiner Studenten arbeitete mit ihm und saß mit ihm in tiefer Stille, hieß die Depression willkommen und gab der Depression so einen sicheren Platz. Dieses mitfühlende „Halten“ des Problems gab dem Klienten die Möglichkeit, sich seiner Trauer hinzugeben, anstatt die Depression und das Schuldgefühl zu bekämpfen. Nachdem der Klient die Trauer integriert und den Verlust des Sohnes akzeptiert hatte, genas er nicht nur von seiner Depression, sondern begann, äußerst aktiv anderen Menschen zu helfen, die mit dem Tod ihrer Kinder konfrontiert wurden. In diesem Fall wird das Problem, d.h. die Depression, als positive Ressource verstanden, dass etwas in dieser Person eine Heilung wünscht. Mit den angemessenen Rahmenbedingungen des „positiven Sponsorings“, wie ich es nenne, kann diese negative Erfahrung in einen positiven Beitrag gewandelt werden.

**Steve, herzlichen Dank für das Gespräch.**

# Erste Hilfe für das Miteinander

Von Monika Wilke

**Achtung: Beziehungssaboteure! Wer sie erkennt, kann ihnen mit Hilfe von ESPERE das Handwerk legen.**

**D**icke Luft im Büro. Die Aufträge häufen sich, der Chef streicht nervös durch die Räume, in denen die Grafikerinnen ihre Motive entwerfen, und wettet herum. „Wie sieht das denn aus? Da zeichnet ja meine Tochter besser, und die geht noch in den Kindergarten!“ Die Frauen ziehen den Kopf ein. Jetzt bloß nix sagen, sonst flippt der noch aus.

Wer andere Menschen abwertet, hat den Wunsch, deren Verhalten irgendwie zu ändern. Die Grafikerinnen in der Werbeagentur sollen in den Augen ihres Chefs so rasch wie am Fließband arbeiten und dabei so kreativ sein wie in einem Atelier. Dass er seine Mitarbeiterinnen mit seinem Ton verletzt, nimmt der Vorgesetzte – womöglich sogar unbewusst – in Kauf. Solche Kommunikation verursacht nicht nur negativen Stress, sie kann bewirken, dass die Adressaten dieser Botschaften sich selbst herabzusetzen beginnen: „Er hat ja recht, ich bin wirklich zu blöd dafür ...“

Die Einfühlsame Kommunikation nach der Methode ESPERE<sup>1</sup> nennt diese Art des Umgangs Beziehungs- oder Kommunikationsaboteure und unterscheidet fünf von ihnen:

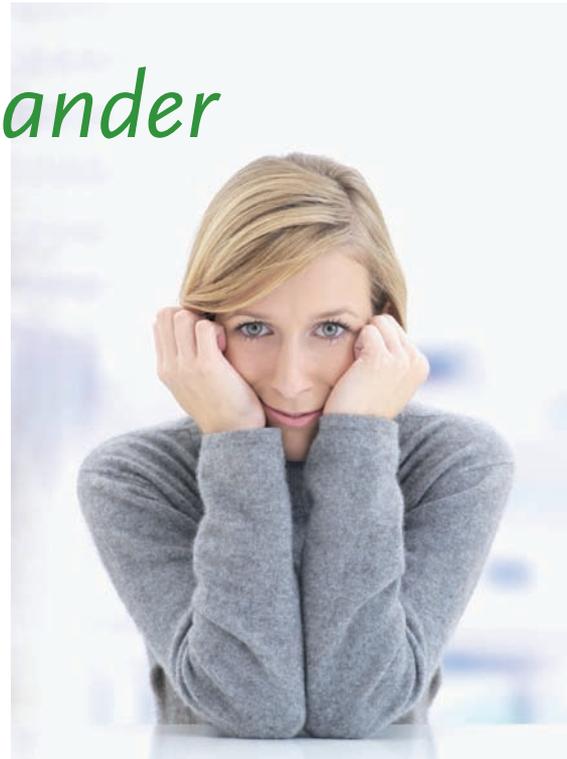
- ➔ Zwingende Befehlssätze auf der Grundlage von „Du-Botschaften“: *Sie sind einfach unfähig zu kreativer Arbeit!*
- ➔ Abwertungen und Vergleiche: *Nehmen Sie sich doch ein Beispiel an Frau Schneider! Die hat auch drei Kinder und kommt, anders als Sie, nie zu spät zur Arbeit.*
- ➔ Drohungen: *Wenn du mir jetzt nicht hilfst, gehe ich ohne dich ins Kino!*
- ➔ Schuldzuweisungen: *Immer musst du herumtrödeln, wir kommen deshalb schon wieder zu spät!*
- ➔ Gefühlsmäßige Erpressungen: *Wenn dir unsere Freundschaft was wert ist, musst du mir diesen Gefallen tun!*

Ein erster Schritt, Kommunikationsaboteuren das Handwerk zu legen, ist es, sie zu erkennen. Und sich bewusst zu machen, was mit unserer Selbstachtung geschieht, wenn wir ihnen ausgesetzt sind – oder sie selbst benutzen. In einem nächsten Schritt können wir uns die eigenen Gefühle, Be-

dürfnisse und Wünsche bewusst machen und Ich-Botschaften dazu formulieren. Der Agentur-Chef könnte sich zum Beispiel klar machen, dass er in großer Sorge ist, den Auftragsberg rechtzeitig abtragen zu können. Außerdem braucht er Sicherheit, dass seine Angestellten dieser Aufgabe auch gewachsen sind.

Und was kann die betroffene Mitarbeiterin für sich tun? Sie erkannte ihren Wunsch „nach einem achtungsvolleren Umgangston“ und überlegte sich, ihn zu symbolisieren. Am nächsten Tag stellte sie einen alten Erste-Hilfe-Kasten auf ihren Zeichentisch und klebte einen Zettel daran, auf den sie ihren Wunsch geschrieben hatte – gut lesbar für jeden, der vorbeiging. Ihr Chef stutzte zunächst nur, als er wieder seine Runde machte, sagte aber nichts dazu. Er sagte diesmal überhaupt nichts. Die Frauen im Grafikbüro aber merkten von diesem Tag an, dass ihr Vorgesetzter anfang, höflicher als bisher mit ihnen umzugehen.

Nicht immer funktioniert diese „fokussierte Symbolarbeit“ so schnell und so eindeutig. Das ist auch nicht nötig. Aus ESPERE-Sicht ist es viel wichtiger, dass die junge Frau angefangen hat, für sich selbst einzutreten, ganz gleich welches Kommunikationswerkzeug sie dazu wählt.



**Dr. Monika Wilke**, lizenzierte ESPERE-Trainerin und Coach in Weil/Rhein. Autorin vom „Übungsbuch Einfühlsame Kommunikation“ (Junfermann 2008).  
[www.einfuehlsame-kommunikation.de](http://www.einfuehlsame-kommunikation.de)

<sup>1</sup> ESPERE ist ein Akronym aus dem Französischen und bezeichnet übersetzt: »Die besondere Energie für eine freundliche Beziehungsumwelt«. Diese Methode der Einfühlsamen Kommunikation wurde vom Sozialpsychologen Jacques Salomé entwickelt.



# Auf dem Weg zur Wertschätzung

Von Hans-Jörg Schumacher

Werte in der privaten Wirtschaft: Das Graves-Modell in der Management-Praxis.

**F**ische erkennen als letzte das „Wasser“, bemerkte Albert Einstein sehr treffend angesichts eines Publikums, dass seine Relativitätstheorie nicht verstand. Wie ist es um unser Verständnis des Themas unserer Zeit bestellt: „Werte“? Keine politische Rede, keine Diskussionsrunde ohne Verweis auf Werte, Wertegemeinschaften und den ominösen Wandel hin zu welchen Werten auch immer. Da lässt es sich dann am Sonntagabend bei Anne Will vortrefflich streiten über die Frage: Wer hat die besseren und damit richtigen Werte?

Ein Verständnis vom Wesen der Werte und ihres Einflusses auf unser Tun ist der Hebelpunkt für jede Art von Veränderung – im Großen, wie im Kleinen. Clare Graves hat uns ein Modell geliefert, die uns umgebenden Wertelandschaften zu erkennen, zu beschreiben und wo nötig auch zu verändern. Auf einen Blick kann uns klar werden, was etwa unter „sozialer Gerechtigkeit“ aus unterschiedlichen Perspektiven zu verstehen ist, und aus welchem Wertesystem heraus zum

Beispiel Klaus Zumwinkel kongruent gehandelt hat – in der Lichtenstein wie auch in der Telekomaffäre.

## Das Modell von Clare Graves

Clare Graves war ein Zeitgenosse und kollegialer Freund Abraham Maslows, der die Pyramide menschlicher Grundbedürfnisse entwickelte (Bedürfnispyramide). Als Psychologe am Union College in Schenectady, New York, schuf er sein Konzept der Psychologie vom „gesunden“ Menschen. Das mag heute simpel klingen, in den späten 50er und frühen 60er Jahren kam es einem Paradigmenwechsel gleich. Denn bis zu diesem Zeitpunkt hatte die psychologische Forschung hauptsächlich den „kranken“ Geist untersucht, erforscht und beschrieben.

Graves nahm das Individuum und seine Lebensumstände in sein Blickfeld und erkannte Gesetzmäßigkeiten im Handeln von Personen, Teams und Organisationen, die es ihm erlaubten, ein komplexes Modell der zum Handeln führenden Antriebskräfte zu ent-

wickeln und zu beschreiben – eben das Graves-Modell. Als Hauptantriebskräfte des Menschen beschrieb Graves die „Werte“ eines Menschen und die der Kultur seines Umfeldes.

Dieses Modell wurde noch zu Lebzeiten Graves' von Don Beck und Christopher Cowan aufgenommen und weiterentwickelt. Es fand Jahre nach seinem Tod 1984 nach und nach unter dem Begriff „Spiral Dynamics“ Einzug in die modernen Theorien der Organisationsentwicklung und des Change Managements.

Graves wertet die Werte nicht, sondern beschreibt sie in ihrer „Passung“ mit Strategien und Handlungen seiner Probanden. Zunächst waren dies seine Studenten in ihren jeweiligen Situationen. Sein Kernsatz lautete „Culture is the way people solve their problems“. Graves erste Grundannahme lautet demzufolge auch: Es gibt keine guten oder schlechten Werte, sondern nur Schwerpunkte und Entwicklungsmöglichkeiten in einem Wertesystem, die es seinen Mitgliedern ermöglichen

(oder sie daran hindern), sich in und an eine verändernde Umwelt anzupassen und in dieser erfolgreich zu interagieren.

Weiter beschreibt Graves ein dynamisches Wertemodell, das Entwicklungsmöglichkeiten offen hält: Wächst die Komplexität der Aufgaben einer Gemeinschaft, so müssen nach Graves auch die Wertesysteme dieser Gemeinschaft komplexer werden. So war zum Beispiel in der frühen industriellen Welt der Wert „Pünktlichkeit“ von großer Bedeutung und prägender Kraft. In unserer heutigen globalen, postindustriellen Informationsgesellschaft tritt der Wert „Zuverlässigkeit“ immer stärker an die Stelle von „Pünktlichkeit“.

Nach Graves lassen sich Wertesysteme als Reaktion auf bestimmte Lebensbedingungen in einer bestimmten Umwelt verstehen. Diese Wertesysteme unterscheiden sich voneinander in der Komplexität ihres Handlungsrahmens, in der Lernfähigkeit und im Lernstil, der Veränderungsbereitschaft und auch im Führungsverhalten innerhalb einer Organisation. Wir bekommen so Hinweise darauf, wie sich die Mitglieder einer Organisation verhalten, wie sie sich motivieren und wie sie lernen und sich entwickeln.

## Die Grundannahmen

Zu den Grundannahmen von Graves zählt es, das sich „gesunde“ Menschen und Organisationen in einem evolutionären Prozess einer zunehmenden Komplexität ihrer Lebensumstände anpassen können – wenn drei Grundbedingungen dabei erfüllt sind:

1. Die Bereitschaft zur Veränderung (want to)
2. Die Fähigkeit zur Veränderung (able to)
3. Und die Möglichkeit zur Veränderung (change to)

Nach Graves entwickelt sich zum Beispiel eine Organisation bis zu einer Entwicklungsstufe und einem Komplexitäts- und Reifegrad ihres Werte-

systems, welches eine ideale „Passung“ an die Rahmenbindungen darstellt. Sie entwickelt sich also im Lauf der Zeit bei steigenden Anforderungen und Komplexität nach „oben“, auf das nächst höhere Level. In Stresssituationen zeigen jedoch Organisationen und Personen auch durchaus Regressions-tendenzen, die die Werte eines niedrigeren Levels wieder stärker betonen.

So kann ein Unternehmen mit einer in der Tendenz „Grün“ (Gemeinschaft) orientierten Wertelandschaft sich in einer wirtschaftlichen Krise vor die Aufgabe gestellt sehen, wieder stärker auf die Werte von „Orange“ (Leistung) und „Blau“ (Ordnung) zu orientieren. Oder es bemüht sich darum, die Potenziale seiner Synergie, „Gelb“, wertschöpfend zu nutzen.

Die Herausforderung für uns als Berater besteht in einem solchen Fall darin, dem Unternehmen eine passende Veränderungsstrategie zu empfehlen. Drei Fragen stehen im Mittelpunkt:

1. Wie ist mein eigenes Wertesystem entwickelt? Auf welchem Level be- wege ich mich schwerpunktmäßig innerhalb meiner Komfortzone und auf welchem Level be-gebe ich mich in Stresssituationen?
2. Auf welchem Level bewegen sich meine Klienten? Wie kann ich mit diesen Systemen „passend“ interagieren und wie kann ich diese Systeme gewissermaßen „pacen“?
3. Inwieweit sind meine Interventionen auf das Wertesystem meiner Klienten abgestimmt und berücksichtigen den aktuellen Entwicklungsstand ebenso wie die Entwicklungsziele?

Im Kasten auf Seite 46 werden die acht Level des Graves-Modells kurz dargestellt und beschrieben. Dabei möchte ich noch einmal betonen, sie stellen keine Wertung der Werte dar. Wertesysteme besitzen einen dynamisch-evolutionären Charakter und können sich an die Umstände anpassen – in alle Richtungen der Entwicklungslinie.

## Der zweite Mann auf dem Mond

Clare Graves kam mit seinem Modell nach der „Bedürfnispyramide“ (Maslow) auf den Markt. Damit war die „pole position“ besetzt. Mit der Folge, dass heute noch jeder die Pyramide kennt, aber kaum je einer etwas vom Graves-Modell gehört hat. Doch das atemberaubende Tempo der Veränderungen in unserer sozialen und ökonomischen Welt macht das Thema „Werte“ zum zentralen Hebelpunkt für erfolgreiche Veränderungsprojekte. Es ist der Weg zu tiefer systemischer Einsicht in die Dynamiken menschlichen Schaffens. Es ist ein Weg zu echter, aufrichtiger Wertschätzung, zu Respekt und Toleranz. Und damit ein Weg zu nachhaltiger Wertschöpfung.

Die zentrale Frage, die mir immer wieder in so genannten Change-Projekten, in Teamentwicklungen und Einzelcoachings gestellt wird, lautet: Ist es überhaupt möglich, Werte zu managen und wie soll das gehen?

Die klare Antwort auf diese Frage lautet: Ja! Werte können gezielt verändert bzw. entwickelt werden. Und zwar dann, wenn ich ein klares Verständnis vom Wesen der Werte und ein Bild von den gelebten Werten in einer Organisation habe. Dazu benötige ich als erstes ein Werte-Modell und dann als zweites ein geeignetes Instrument zur Messung der gelebten Werte in der betrachteten Organisation.

Das Modell zum Verständnis des Wesens der Werte und ihrer Dynamiken liefert uns Clare Graves. Von Dr. Egbert Kinds haben wir ein Messinstrument, das WerteProfil™, zur Darstellung der „Wertelandschaft“ einer Organisation erhalten. Damit können in einem einfachen, computergestützten Onlineverfahren die Grundwerte von Mitarbeitern, Führungskräften, Teams und der ganzen Organisation ermittelt werden. Dies geschieht in einem anonymen Profiling, wobei die instrumentelle Anonymität der Fragen es den Teilneh-

**Die Graves-Kategorien**

**1. Stufe – Überleben (Beige)**

Sammler und Jäger, Naturzustand, Instinkte, ums Überleben kämpfen, Zweckgemeinschaften  
*Unternehmensform:* Handverkauf von Obdachlosen-zeitungen in der U-Bahn

**2. Stufe – Identifikation (Purpur)**

Stammesleben, Naturgewalten ängstigen, Magie, Geisterbeschwörung, Rituale, Medizinmänner, Götter besänftigen, Tradition und Seniorität  
*Unternehmensform:* Bauernhof, Handwerksbetrieb

**3. Stufe – Kraft / Energie (Rot)**

Eroberer, Helden, Drauf- und Einzelgänger, Sich in „Szene setzen“, Aggressionen, Faustrecht, Feindseligkeiten, Despotismus  
*Unternehmensform:* Drückerkolonie

**4. Stufe – Ordnung (Blau)**

Verfassungen, Recht und Ordnung, Regeln, Prozesse, Gesetze, Verträge, Zähmung der Gefühle, Hierarchie und Bürokratie, DIN und ISO  
*Unternehmensform:* Behörde, Fabrik

**5. Stufe – Erfolg (Orange)**

Kapitalisten, freie Marktwirtschaft, Geld, individueller Erfolg, Gewinne, Zielvereinbarungen, Wettkampf, König Midas-Syndrom, Heuschrecken  
*Unternehmensform:* Investmentbank, Multi-Level-Marketing

**6. Stufe – Gemeinschaft (Grün)**

Teilen, Team, Gruppe, 68er Bewegung, Menschen entscheiden gemeinsam, Beziehungen antiautoritär, Group Think, Gruppendruck  
*Unternehmensform:* Genossenschaft, Mitarbeiterkollektiv

**7. Stufe – Synergie (Gelb)**

Systemisches Denken, Grenzerfahrungen, Innovation, Wissen und Lernen, Wahlfreiheit und Flexibilität, Handy und Internet, intellektuelle Arroganz  
*Unternehmensform:* Netzwerkorganisation, Virtuelles Unternehmen

**8. Stufe – Nachhaltigkeit**

Transpersonal, globales Bewusstsein, Greenpeace, Ökologie, Spiritualität, Al Gore: „Eine unbequeme Wahrheit“  
*Unternehmensform:* Under construction

mern leicht macht, sich über die persönliche Werthaltung offen zu äußern.

Das Werteprofil einer Organisation ergibt sich in der Folge aus der Summe der innerhalb der Organisation erstellten Einzelprofile. Die Fragen beziehen sich zum einen auf die vom Probanden

wahrgenommene „Wertelandschaft“ der Organisation, und zum anderen auf eine vom Probanden als ideal angesehene, gewünschte „Wertelandschaft“ der Organisation.

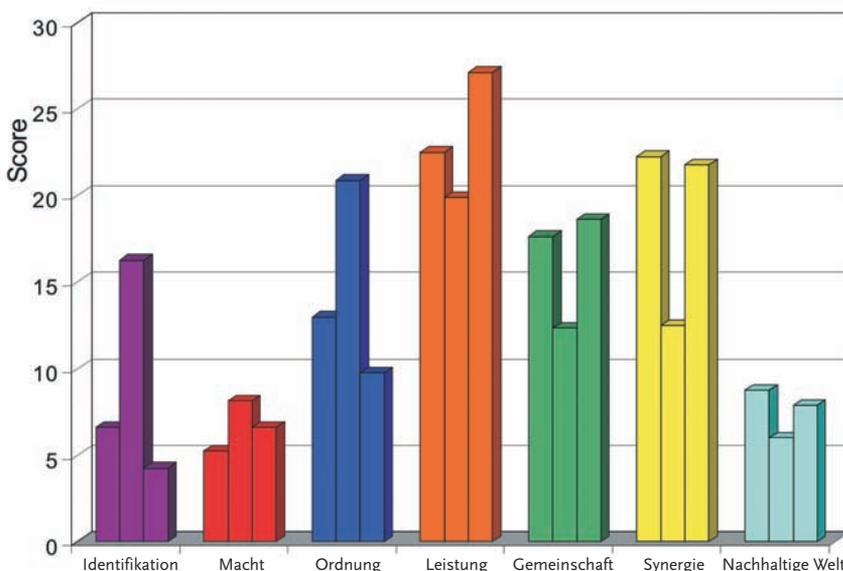
In der Zusammenschau sieht das Resultat wie folgt aus (siehe Grafik):

**Fallbeispiel aus der Pharmabranche**

In dem oben gezeigten Werteprofil handelt es sich um das Teamprofil einer Gruppe von zehn Managern aus einem mittelständischen deutschen Pharmaunternehmen. Diese Manager verantworten die Produktneuentwicklung des Unternehmens. Sie alle wurden erst jüngst eingestellt mit der Zielstellung, die Produktpalette des Unternehmens zu modernisieren, um die Erträge des Unternehmens mittelfristig zu steigern. Sie wurden über Headhunter gesucht und gelten in der Branche als Experten auf ihren jeweiligen Spezialgebieten.

Das Unternehmen selber hat als inhabergeführter Familienbetrieb eine lange Tradition in der Pharmabranche. In der Vergangenheit wurden wichtige Innovationen verpasst, so dass die Produktpalette des Unternehmens immer geringere Gewinne erbrachte. Zudem läuft in fünf Jahren der Patentschutz für den Hauptsatzbringer aus. Es wird also dringend ein neuer „Blockbuster“ gebraucht. Diesen soll das Managementteam „Development“ jetzt konzipieren.

**Werteprofil, Pharma, MT Development**



- 1. Säule = Mittelwert der persönlichen Werte aller Probanden
- 2. Säule = Mittelwert der in der heutigen Organisation wahrgenommenen Werte (Ist-Wertelandschaft)
- 3. Säule = Mittelwert der für eine künftige, ideale Organisation gewünschten Werte

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Werteprofils war das Team in sich zerstritten und lag mit der Unternehmensführung in einem Dauerkonflikt über die Frage, wie die Zielvorgaben zu erreichen sind. Einige Manager waren kurz davor zu kündigen. Der Teamleiter beauftragte den Berater zunächst mit einer klassischen Teamentwicklung. Ziel war es, die Konflikte zu bewältigen und die Arbeitsfähigkeit im Managementteam wieder herzustellen.

Der Berater empfahl dem Team die Erstellung eines Werteprofils, um eine notwendige Orientierung für den weiteren Prozess zu bekommen. Das brachte für das Team und den Berater folgende Einsichten:

Das Team steht mit seinen persönlichen Werten (Säule 1) und seinen für eine künftige Organisation gewünschten Werten (Säule 3) in fünf Werteclustern im deutlichen Konflikt mit der aktuellen Wertelandschaft des Unternehmens (Säule 2):

**Identifikation (purpur):** Hier werden die überkommenen Traditionen und Regeln des Familienunternehmens als Belastung und Behinderung für Innovationen empfunden.

**Ordnung (blau):** Hier sind es die Regularien und Prozesse eines Pharmaunternehmens, die als Belastung und Behinderung für Innovationen empfunden werden.

**Leistung (orange):** Hier empfinden die Manager eine zu geringe Leistungsorientierung im Unternehmen.

**Gemeinschaft (grün):** Hier wird ein Mangel an Sinn für vor allem interdisziplinäre Zusammenarbeit im Unternehmen zum Ausdruck gebracht.

**Synergie (gelb):** In diesem Wertecuster wird deutlich, dass die Beteiligten

das Gefühl haben, ihre kreative und innovative Kompetenz nicht leben zu können.

### Lösungsansätze in der Teamentwicklung

Das Team entschloss sich im Entwicklungsprozess zu folgendem Vorgehen: **Identifikation (purpur):** Versöhnungsrituale mit der Tradition des Unternehmens.

**Ordnung (blau):** Aufsetzen von Initiativen und Projekten zusammen mit anderen Unternehmensbereichen zur Vereinfachung der internen Regularien und Arbeitsabläufe, z.B. Entschlackungskur für das Organisationshandbuch.

**Leistung (orange):** Das Team beschloss, sich selber zu belohnen und zu feiern! Und die Ergebnisse und Erfolge seiner Arbeit breit im Unternehmen zu kommunizieren.

**Gemeinschaft (grün):** Gezielt wurden Initiativen und Projekte mit anderen Unternehmensbereichen entwickelt und Mitarbeiter eingeladen, sich daran zu beteiligen.

**Synergie (gelb):** Auf Anregung des Teams begann die Unternehmensführung den Innovationsprozess im Unternehmen zu modernisieren und Gestaltungsspielräume für die Mitarbeiter zu schaffen (siehe „Blau“).

Mit diesem Werteprofil bekam das Managementteam konkrete Hinweise auf die Quellen seiner Konflikte mit dem Unternehmen und dessen Kultur und konnte die Lösung dieser Herausforderungen gezielt und selbstständig angehen. Nach nunmehr drei Jahren sind immer noch alle zehn Manager im Unternehmen erfolgreich tätig und erste innovative Präparate stehen kurz vor der Markteinführung.



**Hans-Jörg Schumacher**, Jahrgang 1958, ist Geschäftsführer der Unternehmensberatung „Die WerteManager“.

## »Open« NLP

... weiter gehen,  
weiter führen ...



**NLP-TRAININGS  
AUF ALLEN STUFEN**  
die nächsten Termine:

### PRACTITIONER

● COACHYOURSELF  
13.-15.3.09

● COACHYOURPARTNER  
16.-17.3.09

### MASTER

● 5.-22.7. und 12.-16.11.09

### TRAINER

● SOULTRAIN – DAS  
ABC DER EMOTIONEN  
3.-5.4.09

● DER BÜHNENTIGER  
10.-13.4.09

● SPINNER  
20.-23.11.09

### SPECIALS

● BUSINESS- &  
VERKAUFSHYPNOSE  
18.-21.6.09

● PLANET PARTY  
5.-9.8.09

Auf unserer Website  
finden Sie viele  
interessante  
Gratis-Downloads

Verlangen Sie  
unsere Kursinfos!

**ronald amsler**  
**nlp-institut zürich**  
**lättenstrasse 18**  
ch-8914 aeugst am albis  
t +41 (0) 44 761 08 38  
f +41 (0) 44 761 08 09  
ronnie@nlp-institut.ch  
www.nlp-institut.ch



# Happy End im Management

Von Peter Klein, Bernd Linder-Hofmann und Arno Aschauer

Der Veränderungsprozess als bewusste Inszenierung: Wie Unternehmen die finalen Geheimnisse von Hollywood in Beratung und Coaching nutzen können.

In meiner Kindheit war ich ein Tagträumer.  
Eines Tages nahm ich diese Tagträume und machte etwas daraus.  
*Steven Spielberg*



Zeichnungen: Julia Diehl

Wie „funktioniert“ ein Film? Das Batman-Abenteuer „The Dark Knight“ hält bei Einspielergebnissen (Stand Oktober 2008) von mehr als einer halben Million Dollar in den USA und weltweit einer knappen Milliarde Platz zwei der erfolgreichsten Filme aller Zeiten. Dem vor einem Jahr unter tragischen Umständen verstorbenen Schauspieler Heath Ledger wird in seinem letzten Filmauftritt als Batman-Gegenspieler Joker eine grandiose schauspielerische Leistung bescheinigt. Und die Fachwelt fragte sich: Wurde ihm die totale Identifikation mit der Figur zum Verhängnis?

Ein halbes Jahr vor seinem Tod sagte Heath Ledger im Interview: „Ich will in diesem Beruf an meine Grenzen gehen, ich muss ständig gefordert werden, damit mir nicht langweilig wird.“ Die Chance zur Identifikation macht die „Faszination Film“ aus. Ein

Millionenpublikum hat die Möglichkeit, mit einer Story, einer Rolle, einem Schauspieler

gewissermaßen in Resonanz zu gehen.

In den 70er Jahren entdeckte

George Lucas, nahezu zeitgleich mit dem

Theaterwissenschaftler, Regisseur und Schauspieler Paul Rebillot,

Joseph Campbells Buch „Der Heros in 1000 Ge-

stalten“. Lucas verwendete es als

Basis für seine Star-Wars-Trilogie.

Rebillot entwickelte im direkten Kontakt mit Campbell, und zwar vor dem Hintergrund seiner Theaterarbeit, außergewöhnlich tiefer Bewusstseinsforschung

rungen und inspiriert von der Gestaltarbeit sowie der humanistischen Psychologie, eine therapeutische Ritualarbeit, die er „Heldenreise“ nannte.

Das war eine bewusste Annäherung zwischen filmischen Erzählstrukturen und innovativen Therapiemodellen. Wir „steigen“ in eine Geschichte ein und sind integraler Bestandteil im Entwicklungsprozess von Menschen – im Zeitraffer. Wir genießen das Privileg, hoch komprimierte Erklärungsmodelle für Veränderungsprozesse im Moment ihres Entstehens mitzuerleben. Das Privileg, ein Maximum an Drama und Konflikt emotional nachzuvollziehen und aufatmend festzustellen, dass dieses zu einem – meist guten – Ende kommt, und zwar in einer überschaubaren Zeit von anderthalb bis zwei Stunden. Wir sind hautnah dabei, wenn unsere Identifikationsfigur, der Hero des Films, seine aus den Fugen geratene Innen- und Außenwelt nachhaltig in Ordnung bringt. Das macht Hoffnung und wirkt nach.

## Dramaturgie des Films

Nahezu alle guten Filme sind nach einer ähnlichen Erzählstruktur aufgebaut. Wir erkennen in ihr metaphernartig eine Grundstruktur menschlicher Entwicklungsprozesse wieder. Die Tiefenstruktur der Heldenreise im Film kann von einem Publikum weltweit und kulturübergreifend wahrgenommen werden.

## Der Coach als Narr

Wie lassen sich die Strukturen und Gesetzmäßigkeiten guter Filme für Coaching und Beratung bei Veränderungsprozessen in Unternehmen nutzen? Nach den Erkenntnissen von

Hans A. Wüthrich, Professor an der Universität der Bundeswehr, München, die er in Analysen zu seinem neuen Managementansatz „Die Musterbrecher“ gewann, fehlt in Unternehmen im freien Kräftespiel der Marktwirtschaft oft die Instanz des „Hofnarren“ im eigenen Hause. Eine Reflexionsinstanz, die wie früher bei Hofe den Mächtigen ungestraft und systemkritisch den Spiegel vorhalten darf. Nachdem die Kunst in der Geschichte schon immer ein geweihter Raum für Reflexion ist, liegt es nahe, diese Lücke durch jenes Medium zu schließen, das die Menschen unserer Generation am meisten in den Bann zieht: den Film. Mit der Methodik von Filmanalyse und -coaching wird der Berater und Coach zum modernen Hofnarren.

Die emotionale Wirkung entsteht durch die Identifikation der Führungskräfte mit dem Filmhelden, der sich in einer ähnlichen Situation wie sie selbst befindet. In Phase 1 können die Seminarteilnehmer zunächst die Filmdynamik analysieren, ohne sofort den offiziellen Bezug zu eigenen Aufgaben herzustellen. Das schafft einen geschützten Raum als Basis für ihre individuelle Entwicklung. In Phase 2 wird dann durch Analogien zwischen den filmischen Erzählstrukturen und den Entwicklungsprozessen von Menschen, Teams und Organisationen ein Bezug hergestellt. Auf dieser Basis kann ein offener Dialog über Werte im Unternehmen beginnen.

## Helden und Heuschrecken

Auch manche Manager sehen sich als eine herrschende Klasse. Dabei werden sie nicht müde, über Sachzwänge zu klagen und sich gegen Zuweisungen, sie seien „Heuschrecken“ und „Schurken des globalen Wettbewerbs“, zu wehren. Da sie sich in der Öffentlichkeit oft missverstanden fühlen,

### Die 12 Stationen der Heldenreise<sup>1</sup>

#### Die Reise des Helden

1. Gewohnte Welt
2. Ruf zum Abenteuer
3. Verweigerung
4. Begegnung mit dem Mentor
5. Überschreiten der ersten Schwelle
6. Bewährungsproben, Verbündete, Feinde
7. Vordringen zur tiefsten Höhle
8. Entscheidende Prüfung
9. Belohnung (Ergreifen des Schwertes)
10. Rückweg
11. Auferstehung
12. Rückkehr mit dem Elixier

#### Entwicklungsbogen

- Begrenztes Problembewusstsein
- Gesteigertes Bewusstsein
- Widerwille gegen die Veränderung
- Überwindung des Widerwillens
- Bereitschaft zur Veränderung
- Erste Versuche mit der Veränderung
- Vorbereitung auf die große Veränderung
- Versuch der großen Veränderung
- Folgen des Versuchs (Verbesserungen und Rückschläge)
- Erneute Selbstbesinnung auf Veränderung
- Abschließender Versuch der großen Veränderung
- Endgültiges Meistern des Problems

<sup>1</sup> Nach Christopher Voglers „The writer’s Journey“

ist es kein Wunder, dass sie ein Happy End herbeisehnen! Das Modell der „Reise des Helden“ zeigt im Grunde genommen ein strukturiertes Krisenmanagement, eingebettet in einen Lern- und Veränderungsprozess auf Basis eines gesteigerten Bewusstseins und mit einem Happy End im weitesten Sinn:

- ➔ 1-4 Entstehen der Krise  
(Isolation von der „gewohnten Welt“)
- ➔ 5-7 Einlassen auf die Krise  
(Desintegration, Verlust der „gewohnten Welt“)
- ➔ 8 Durchgehen durch die Krise (Initiation)
- ➔ 9-11 Bewältigen der Krise (Reintegration)
- ➔ 12 Lernen aus der Krise (Die erkenntnisreiche Rückkehr in die „gewohnte Welt“)

Eine aktuelle Krise im Unternehmen zu meistern erfordert, dass sich der Manager auf einen Entwicklungsprozess einlässt, der ihm, vergleichbar mit einer Heldenreise, das Äußerste abverlangt. Dazu gehört auch im 21. Jahrhundert die Einsicht, dass bisher als unantastbar geltende Paradigmen ihre Gültigkeit verlieren, dass die Steuerung und Kontrolle eines Unternehmens ihre Grenzen hat und dass die Welt sich insgesamt in einem Wandel befindet, der mit der bisherigen Managementlogik allein nicht mehr zu bewältigen ist.

### Kultur- und Wertewandel

Ein Modell für die Entwicklung von Wertekulturen in Unternehmen sind die „Spiral Dynamics“, (Don Beck, Christopher Cowan<sup>2</sup>) aufbauend auf dem Konzept biopsychosozialer Systeme von Clare W. Graves. Dieser Ansatz analysiert, wie Lebensstile, Glaubensmuster und Einstellungen entstehen und vermittelt erste Ideen, wie Unternehmen, Individuen und wirtschaftliche Entwicklungen analysiert, bewertet und transformiert werden können. Nach Analyse der Autoren gibt es im westlichen Business drei, davon zwei vorherrschende Bewusstseinsebenen der Spiral Dynamics, die sie auf der Basis der Spektralfarben wie folgt gekennzeichnet haben.

#### Werte-Kultur Level 4 (Blau):

„Die Obrigkeit verkündet die einzige Wahrheit“

*Zugehörige Begriffe:* Hierarchie, Ordnung, Regeln, Rollen  
*Werte:* Bewährtes, Abläufe, Zuverlässigkeit, Disziplin, bewährte Qualität, Stabilität, Tugend, Regeln, Kontrolle, Obrigkeit beachten

*Negativ:* starre Hierarchie, nur „oben“ entscheidet, unflexibel

*Führungsstil:* autoritär, anweisend, bedingte Belohnung, Unterordnung, feste Regeln/Rollen, unreflektierte Ausführung, „blinder“ Gehorsam

Geschätzter Anteil im Business: 30 Prozent

#### Werte-Kultur Level 5 (Orange):

„Die Wissenschaft erforscht die Wahrheit“

*Zugehörige Begriffe:* rational, wissenschaftliche Vernunft, Gewinn, Leistung, weltzentrisch, Marktwirtschaft, Wettbewerb, best Practice, kundenorientierte Prozesse

*Werte:* neue Wege, Effektivität, Effizienz, Schnelligkeit, Erfolg, Leistungsprinzip

*Negativ:* ungesundes Karrieredenken, übermäßige Kopflastigkeit, Werteverlust

*Führungsstil:* Ziel-/Erfolgsvorgabe (eher kurzfristig, materiell), intellektuelle Anregung, Eigeninitiative erlaubt, neue Ideen, Innovation, Spezialisten-Karriere

Geschätzter Anteil im Business: 40 Prozent

Treffen z.B. bei einer Firmenfusion unterschiedliche Werte-haltungen von Level 4 und 5 aufeinander, kann es zu Problemen in der Zusammenarbeit kommen, die nach unserer Erfahrung nicht mehr allein durch Neudefinition von Prozessen und Abläufen sowie mit Verhaltens- und Kommunikationstraining zu lösen sind. Der „Wertewandel“ selbst muss in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt werden. Hier könnte der nächste Level Lösungen für Probleme der „blauen“ und der „oranen“ Welt bieten.

#### Werte-Kultur Level 6 (Grün):

„Multikulturelle Gleichberechtigung“

*Zugehörige Begriffe:* Konstruktivismus: Jeder kreiert seine eigene Welt, menschliche Bindung, Ökologie, Netzwerke, gleichgestellte Teams, Synergien, Vertrauen

*Werte:* Wir-Gefühl, Gemeinsamkeit, Partnerschaft, Vertrauen, Offenheit, Menschlichkeit, menschliches Wachstum, Mitgefühl

*Negativ:* oft fehlende Nr. 1 (Verantwortung, Entscheidungen)

*Führungsstil:* kooperativ, individuelle Aufmerksamkeit, Coaching (Selbsterfahrung), EQ, Gleichberechtigung, fehlende Hierarchie

Geschätzter Anteil im Business: 20 Prozent

Ein multikulturelles Werte-Klima (Grün) könnte ermöglichen, dass die Stärken von Level 4 (Blau) und Level 5 (Orange) zusammenwirken und den Schwächen der einzelnen Werte-Kulturen entgegengewirkt wird. Ein „Grün-Anteil“ von 20 Prozent der Mitarbeiter eines Unternehmens ist dabei meist nicht hinreichend, eine Transformation – eine Veränderung unter besonderer Berücksichtigung der Werte-Kulturen – im Unternehmen zu vollziehen. In der „grünen“ Welt entstehen wieder neue Herausforderungen, die eine evolutionäre Weiterentwicklung in eine „gelbe“ Welt mit einer „integralen Sicht“ fordern – das wäre Level 7, metaperspektivisch, systemisch alles Vorherige einschließend und darüber hinausgehend. Berater, die solche Transforma-

<sup>2</sup> Don Beck, Christopher Cowan: Spiral Dynamics, 2007

tionsprozesse begleiten, sollten zumindest „mit einem Bein“ auf dieser „integralen Ebene“ stehen.

Nach unserer Erfahrung ist es für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmenstransformation sehr hilfreich, wenn der Manager zum „Helden“ wird, indem er eine Entwicklung von Level 4 zu Level 6 durchläuft und dabei die Krise in seiner Innen- und Außenwelt bewältigt.

### Last Samurai bei der BKK Fahr

Die BKK Fahr ist eine Krankenkasse mit 350 Mitarbeitern. Eine Analyse gemeinsam mit den Führungskräften zeigte, dass das Unternehmen in einer Branche, die noch stark mit „blauen“ Regeln funktioniert, bereits eine „orange“ Wertekultur etabliert hat. Gelebte Werte, wie „Wettbewerb“, „Mut zu Risiko und Fortschritt“, „Effektivität“, „Entschlossenheit“, werden als Vorteil im Wettbewerb mit anderen Kassen gesehen.

Auch „grüne“ Werte werden bereits gelebt, könnten aber nach Bewertung einiger Führungskräfte noch stärker entwickelt werden. In Zukunft sind in der Krankenkassenbranche Fusionen an der Tagesordnung. Die zentrale Frage: Was bedeutet es für ein „orange“ Unternehmen, das sich im Wertekulturwandel zu „grün“ befindet, mit einem „blauen“ Unternehmen zu fusionieren? Welche Konflikte sind dabei zu erwarten und wie können sie gemeistert werden? Im Rahmen einer zwölf-tägigen Führungskräfteentwicklung zum „Integralen Coach der Inneren Form“ reflektieren die Berater Karl Gerlach und Peter Klein mit einem Führungskreis von 15 Personen, einer ist Mitglied des Vorstandes, u.a. den Film „Last Samurai“.

„Last Samurai“ wurde in den USA, Japan und Neuseeland produziert und kam 2003 in die Kinos. Seine Handlung umfasst die Zeit nach dem Ende des Bürgerkrieges auf dem nordamerikanischen Kontinent. Der Held: Captain Nathan Algren (gespielt von Tom Cruise), alkoholkrank, desillusioniert, Ex-Offizier der Nordstaaten-Armee, ohne Ziel und

Perspektiven, abgestumpft u.a. im Krieg unter General Custer, der wehrlose Indianerfrauen und Kinder abschlachten ließ. Der Krieg ist vorbei. Eine neue Zeit überrollt den amerikanischen Westen. Nicht mehr Ehre und Opferbereitschaft zählen, sondern Pragmatismus und Eigeninteresse.

Zur selben Zeit sieht ein zweiter Soldat im fernen Osten seine Lebensgrundlage zerbrechen: Katsumoto (gespielt von Ken Watanabe), letzter Führer einer angesehenen elitären Kriegerkaste, der Samurai. Auch in Japan hält die Moderne Einzug, bedroht Werte und Umgangsformen, nach denen die Samurai seit Jahrhunderten leben – und sterben. Die Wege der beiden Krieger kreuzen sich, als Algren engagiert wird, um im kaiserlichen Japan eine moderne Armee von Wehrpflichtigen nach westlichem Vorbild aufzubauen. Ein Job, den er ohne Ambition, mit leerem Herzen und dem Whiskyglas in der Hand annimmt.

In einer kriegerischen Auseinandersetzung mit den Samurai wird Algren schwer verwundet, gefangen genommen und in einem Bergdorf gesund gepflegt. Die Begegnungen mit den Samurai beeindruckten ihn stark. Deren Prinzipien erinnern ihn an eigene, verloren gegangene und verschüttete Werte. In der fremden Umgebung kommt er zur Ruhe und findet seinen Seelenfrieden wieder. Geheilt von Verletzung und Sucht, kehrt er zu seinem Regiment zurück. Der Samurai Katsumoto wird gefangen genommen. Jetzt muss Captain Algren entscheiden: Eine sichere „Beamtenstelle“ auf Lebenszeit, mit dem Preis, seine Werte zu verraten und sich mit Alkohol zu betäuben, oder für seine Werte zu leben und gegebenenfalls zu sterben. Er befreit Katsumoto und zieht an dessen Seite mit Schwert und Rüstung in den Endkampf – die letzte Schlacht der Samurai. Dabei kann er sich auf nichts weiter verlassen, als auf seinen Todesmut, seine verfeinerte Kampfkunst, seine Klarheit, auf der richtigen Seite zu stehen und sein wiedergewonnenes Ehrgefühl. Am Ende wird der Held nicht zum Helden durch den Sieg – sondern, weil er aus seiner Krise gelernt hat und für seine Werte einsteht.



Heldenreise des Nathan Algren:  
Samurai-Schwert statt Whiskyglas.



Zeichnungen: Julia Diehl

## Film und Wirklichkeit

Wir reflektieren die Entwicklung des „Helden“ Nathan Algren und beziehen dabei die Bewusstseins Ebenen der „Spiral Dynamics“ ein. Die Führungskräfte betrachten eine Filmszene und begeben sich danach in einen Dialog u.a. zu folgenden Fragen: Welche Rolle spielen Werte bei Nathan Algren? Wo ist er in seiner Entwicklung bei den Spiral Dynamics einzuordnen? Welche seiner Werte könnten verletzt worden sein?

Dann stellen wir mit Reflexionsfragen einen Bezug zwischen Filmhandlung, den Erfahrungen der Workshopteilnehmer, der speziellen Situation der BKK Fahr und der generellen Wirtschaftslage her. Fragebeispiele sind: Welche Erfahrungen mit Verletzungen Ihrer Werte haben Sie gemacht? Was können „Blau“ (Level 4) und „Orange“ (Level 5) voneinander lernen? Welche Kernwerte in der BKK wollen Sie erhalten? Welche neu fördern? Welche Gefahren oder Risiken gibt es dabei? Wo braucht es Mut?

Hier eine Auswahl dessen, was die Teilnehmer an Gedanken und Erkenntnissen zusammentrugen:

Zwar geht es in Fusionsprozessen in Unternehmen nicht um einen physischen Überlebenskampf, aber geflügelte Worte, wie „die Großen/Schnellen fressen die Kleinen/Langsam“, zeigen durchaus, wie auch bei Fusionen unterschiedliche Welten aufeinander prallen. Nathan Algren kommt aus einer traumatisierten „orangenen“ Welt und begegnet Katsumoto, der sowohl „blaue“ als auch „grüne“ Werte vereint. Im gegenseitigen Voneinander-Lernen verschmelzen sie, werden zu Brüdern im Geiste, was einer integralen (ganzheitlichen) Form gleichkommt. Der Wandel, den Nathan durchlebt, bedingt die Integration von „grünen Werten“. Die von den Führungskräften der BKK Fahr definierten Werte, die sie im Unternehmen noch stärker „leben“ wollen, entsprechen „grünen Werten“, wie Achtsamkeit, Respekt, Wertschätzung, Diversifikation. Im Film „Last Samurai“ überreicht Katsumoto Nathan Algren ein Schwert, mit dem Satz: „Dies ist das Schwert, das die alten mit den neuen Werten verbindet.“ Historisch wissen wir, dass die Samurai mit Mut und Herz für ihre Wertekultur gekämpft haben, sie aber nicht retten konnten. Bleibt aktuell zu hoffen, dass Manager ihre persönliche Entwicklung zu Helden meistern und auch die Menschen in ihrem Umfeld ein Happy End erleben. Umso besser, wenn sie dabei, wie Hollywood, ein Millionenpublikum der Erdbewohner erreichen.



**Peter Klein** (Mitte) und **Bernd Linder-Hofmann** (rechts, beide vom „Institut Innere Form“) sowie **Arno Aschauer**, Institut für Film und transmediale Dramaturgie, bündeln ihre Lehrsysteme mit Erfahrungen aus TV, Theater und Medienpädagogik für neue Konzepte der Filmanalyse und des Filmcoachings. [www.die-innere-form.de](http://www.die-innere-form.de)

## Coaching fürs Leben

Wer die Herzen bewegt, bewegt die Welt.



Ernst Wiechert

176 Seiten • € (D) 18,-

GATTUS HÖSL

Der MiteinanderMensch



Mediatives Handeln als Alltagskompetenz

Wie wir in Konflikten beziehungsweise werden

G. HÖSL

256 Seiten • € (D) 19,90

MONIKA WILKE

Übungsbuch Einfühlsame Kommunikation



Mit sich selbst ins Reine kommen

Die Grundlagen der Methode ESPERE in zehn Schritten

M. WILKE

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

Verlag

**Junfermann**



# Worauf es ankommt

**Vera Heim** hilft in der Schweiz als Trainerin und Coach Menschen im Business, mit Hilfe der Gewaltfreien Kommunikation den Schatz ihrer eigenen Bedürfnisse zu heben.

Zur Gewaltfreien Kommunikation kam Vera Heim aus Küssnacht am Zürichsee eher zufällig. Sie arbeitete im Börsen- und Projektmanagement einer Schweizer Großbank und erlebte die GFK erstmals während einer NLP-Weiterbildung – zwei Lektionen, einen Vormittag lang. Die erste Wirkung spürte sie schon vor dem nächsten „schwierigen“ Gespräch. „Ich hatte stets zu kämpfen, mich klar auszudrücken und zu bekommen, was ich brauchte“, sagt sie. Mit zwei Lektionen GFK im Kopf und im Herzen sei ihr schlagartig klar geworden, „was ich überhaupt will“. Und dies allein durch diese vier Schritte: Beobachten ohne zu werten, Gefühle sondieren, Bedürfnisse erkennen und eine Bitte aussprechen. „Zu erkennen, was ich will, und nicht etwa, was ich nicht will, brachte einen großen Aha-Effekt für mich.“ Später wurde sie in der Personalentwicklung für das Führungs- und Kommunikationstraining zuständig. Sie hatte sich bereits etliche Techniken und Methoden angeeignet, aber *das* Modell, nach welchem sie die Mitarbeiter trainieren wollte, war noch nicht dabei. Also begann sie, sich intensiv mit der GFK auseinanderzusetzen und die Ausbildung bis zur zertifizierten Trainerin zu gehen. „Heute ist die GFK mein Steckenpferd.“

Vera Heim bietet die Gewaltfreie Kommunikation inzwischen über ihre eigene Firma „The Coaching Company“ an, vor allem in der Wirtschaft: für Mitarbeiter und Führungskräfte. Als gelernte Bankkauffrau und langjährige Börsenhändlerin hat sie keine Scheu vorm Big Business. Sie verspürt gerade dort eine wachsende Nachfrage an GFK-Trainings. Immer mehr Unternehmen erkennen die GFK als neue Möglichkeit, etwa mit Konflikten umzugehen, den inneren wie den äußeren. Da ist zum Beispiel die Arbeit in der Hotline eines Telekommunikationsunternehmens. „Wer sich einmal Reklamationsgespräche auf Band anhört“, sagt Vera Heim, „weiß, welch verbaler Gewalt die Operatoren dort ausgesetzt sind.“ Wie erleichtert Menschen sind, wenn sie erfahren, wie sie die Situation entschärfen können! Und zwar schon im ersten GFK-Schritt, der „Beobachtung“. Wenn sie Klarheit herstellen und nach dem konkreten Anlass der Reklamation fragen: *Habe ich Sie recht verstanden, dass Sie jetzt dreimal vergeblich versuchten, ins Internet zu kommen ...* Sie merken einfach: Es funktioniert! Es funktioniert unter anderem deshalb, weil die Konzentration auf



konkrete Tatsachen von der Schuldfrage ablenkt. Auf die Schuld fokussieren sich viele Konflikte. „Doch sich auf die Suche nach dem Schuldigen zu begeben, produziert bloß Verlierer, keine Lösung.“

Für Menschen im Business ist es nicht so leicht, zu ihren eigenen Gefühlen und Bedürfnissen zu stehen, lautet die Erfahrung von Vera Heim. Dann hilft es, wenn man beim Üben nicht gleich mit eigenen Beispielen ans Eingemachte gehen muss. Auch aus diesem Grunde hat Vera Heim gemeinsam mit Ingrid Holler, GFK-Trainerin in München, die „KonfliktKiste“ (Junfermann 2004) entwickelt: mit Übungsbeispielen, die aus dem Leben gegriffen sind.

Worauf es Vera Heim ankommt, ist vor allem, die „Schönheit der Bedürfnisse“ zu erkennen, die hinter einem Gefühl stehen. Eine Mitarbeiterin zum Beispiel ärgert sich, weil die anderen ohne sie in die Kaffeepause gingen. Im GFK-Kurs erkennt sie sofort ihr Bedürfnis der *Zugehörigkeit*, das verletzt wurde, und könnte auf dieser Basis nun eine Bitte äußern. „Aber schon an der Art, wie sie den anderen ihr Bedürfnis schildert, wird klar, dass sie nicht wirklich dazu steht“, sagt Vera Heim. Die Mitarbeiterin wertet es zum Beispiel ab und sagt: *Ich möchte dazu gehören, okay? Es ist ein ganz normales Bedürfnis, das alle haben.* Nein! Es ist ein sehr konkretes Bedürfnis, nämlich ihr ureigenes, dessen Verletzung sie persönlich und sehr lebendig als Ärger spürt. Und nur dann, wenn sie das sich selbst und den Kollegen klarmachen kann, wird sie gehört werden. In der „KonfliktKiste“ haben Heim und Holler für die Bedürfnisse das Symbol des Diamanten gewählt. Es reiche nicht, sagt Vera Heim, den Edelstein zu erkennen. „Ich muss ihn auch polieren und, wenn ich ihn den anderen zeige, ins Licht halten.“

Regine Rachow

# Online und live zu neuem Wissen

Von Martin Weiss

Ein Erfahrungsbericht zum coach-your-self.tv. Und eine Einladung an innovative Trainer, Autoren und Coaches.

Ein Jahr schon ist er online: Deutschlands erster Internetsender rund ums Coaching. Sein erklärtes Ziel: Menschen, die sich beruflich und privat weiterentwickeln möchten, Hintergrundwissen und praktische Techniken fürs Selbstcoaching an die Hand zu geben. Nicht nur in schriftlicher Form. Sondern vor allem per Video und Online-Liveübertragungen übers Internet.

Die Idee traf offensichtlich einen Nerv. Nicht nur beim Publikum, sondern auch bei Trainern und Autoren. Der erste, der coach-your-self.tv ein Interview gab, war der Bestsellerautor Neale Donald Walsch, der mit seiner Trilogie „Gespräche mit Gott“ allein in Deutschland 1,2 Millionen Bücher verkaufte. Und der im Interview ebenso ungeschminkt wie berührend von seiner schwersten Lebenskrise (als Obdachloser) und deren Bewältigung erzählte.

Zu den weiteren Kandidaten, die bis dato auf coach-your-self.tv ihr Stelldichein gaben, zählen Eckart von Hirschhausen, der amerikanische Zen-Meister Genpo Roshi sowie die Autorinnen Cora Besser-Siegmund und Heidrun Vössing, die den Online-Zuschauern die besondere Wirkungsweise ihrer EMDR-basierten Coachingtechniken per Video-Interview erläuterten.



## Online Lernen à la Birkenbihl

Auch Vera F. Birkenbihl war sofort Feuer und Flamme für das neue Angebotsprofil. Sie entwickelte exklusiv für coach-your-self.tv zwei Online-Kurse: einen Einsteiger-Kurs zum Thema ABC-Listen, sowie ein Internet-Seminar für Fortgeschrittene zum Thema Metaphern.

Das Besondere an diesen Kursen ist ihre Struktur – und das Serviceangebot. Anmelden kann man sich, wann immer man möchte. Sobald man in den Kurs eingeschrieben ist, erhält man täglich einen Link zu einer jeweils neuen Video-Lektion zugesandt. Die Lektionen werden in bester Birkenbihlscher Manier leicht verständlich und gehirn-gerecht serviert. Am Ende wartet eine Hausaufgabe, mit der man das gerade Erfahrene praktisch anwenden und damit weiter in die Synapsen und Neuronen des Denkkapparates eingravieren kann.

Anders als bei einer handelsüblichen DVD desselben Genres gibt es die Möglichkeit, Vera F. Birkenbihl persönlich Fragen zu stellen, und zwar in einem exklusiven webbasierten Forum. Eine Option, die einem diese vielbeschäftigte Grande Dame der deutschen Trainingslandschaft sonst kaum eröffnen wird. Fragen werden gesammelt und zum Anfang der Folgewoche Vera F. Birkenbihl telefonisch übermittelt. Sie antwortet sofort. Aus dem Stegreif und vor allem eben: persönlich. Die Antwort wird unmittelbar danach digitalisiert und in einem passwortgeschützten Bereich online gestellt. Davon profitieren dann auch alle anderen Teilnehmer.

Teilnehmer sind vom Universitätsprofessor über den Musiklehrer, über Selbstständige und Freiberufler beiderlei Geschlechts bis zu den so genannten Silversurfern, Menschen ab 60 Jahren, Frauen und Männer, die für sich persönliche Entwicklung beanspruchen.

## Live coachen im Internet

Ein anderes Modell des Online-Unterrichts praktiziere ich selbst schon seit vielen Jahren. Im Unterschied zu dem Birkenbihlschen Kursangebot, das jederzeit abgerufen werden kann (Fachfrau und Fachmann reden hier gerne vom so genannten asynchronen Lernangebot), biete ich seit 2001 „Live-Unterricht“ übers Internet an. Auch hier gibt es digitalisierte Lernmaterialien in Form von eBooks (PDF) und kurzen Filmen. Und es gibt ebenfalls einen persönlichen „Support“. In diesem Fall nicht nur per Forum, sondern auch per Mail. Das Besondere aber sind die Live-Seminare übers Internet. Die Teilnehmer erhalten vorab einen Link, mit dem sie sich zu einem vorher festgelegten Zeitpunkt in einen so genannten virtuellen Unterrichtsraum einloggen. Das ist eine passwortgeschützte Website, in der sich, wie bei einem Chat, die Teilnehmenden treffen. Eine Teilnehmerliste gibt Auskunft, wer im virtuellen Raum zu Gast ist. Über das stilisierte Bild einer Hand kann man sich zu Wort melden. So, wie man es von einem normalen Seminar auch kennt. Der Trainer kann durch einen beherzten Klick dem Teilnehmer das Sprachrecht einräumen. Die akustische Verständigung erfolgt über ein so genanntes Headset. Dank ausgefeilter Technik gelingt die Kommunikation mit allen handelsüblichen Internetanschlüssen.

Inhalte können per Powerpoint-Präsentation vermittelt und durch die Arbeit an einem digitalen Flipchart vertieft werden. Ganz so, wie man es aus einem herkömmlichen Seminar auch kennt. Das Prinzip funktioniert: Zu den Kunden zählen Unternehmen wie RWE, die Bertelsmann Stiftung, Dr. Oetker oder Daimler. Für letzteren trainiere ich nicht nur in Deutsch, sondern auch in Englisch. Mit Teilnehmenden aus England, Südkorea, Italien, den Niederlanden oder Australien.

Die Kunden sind übrigens gern Wiederholungstäter. Die Mischung aus

Live-Unterricht am Bildschirm, praktischen Übungen direkt am Arbeitsplatz und persönlicher Unterstützung per Mail und Forum schon ihren Zeitfonds und entspricht ihrem flexiblen Arbeitsstil. Statt Inhalte geballt in ein oder zwei Tagen verabreicht zu bekommen, lernt man Schritt für Schritt und hat dazwischen Zeit, das frisch erworbene Wissen in der Praxis zu vertiefen, beim Zeitmanagement-Kurs z.B. das Thema Tagesplanung. Oft nehmen sich die Kursanten dann zu viel vor, sie planen zehn Posten am Tag, schaffen aber nur fünf, schieben nach kurzer Zeit eine Bugwelle unerledigter Sachen vor sich her und melden sich dann mit dem

Und das gilt nicht nur für betriebliche Themen. Selbst bei Themen wie persönlicher Sinnfindung (Quest, [www.qu-e-st.de](http://www.qu-e-st.de)) bietet das Online-Training viele Vorzüge. Coachingprozesse werden nicht in den engen Zeitrahmen eines ein- oder zwölfstägigen Seminars gepresst, sondern können sich über einen Zeitstrahl von mehreren Wochen oder gar Monaten entfalten.

2009 wird coach-your-self.tv das Angebot weiter ausbauen. Neben neuen Kursen wird dann eine weitere Stufe des *web.tv* an den Start gehen. Neue Technologien ermöglichen es nun, auch hochauflösende Livevideos in

http://eworks.e-trainings.biz - EWorks Frameset - Microsoft Internet Explorer

### 6 Fitness-Übungen

- 1. Herzlich willkommen
- 2. Prioritäten
- 3. Aufgabenliste anlegen
- 4. Co-Browsing\*
- 5. Application Streaming\*
- 6. Co-Browsing\*
- 7. Co-Browsing\*

! System für Schreibtisch & PC

Workflow: Störungen, Papiere, Email

Wochenplanung inkl. effectivity! Prinzip

Das 7. Geheimnis

Seufzer: Ohne Tagesplanung ging es besser – was ist zu tun? Wann immer Fragen auftauchen, stehe ich den Teilnehmern per Mail oder im Forum zur Verfügung. Der Live-Unterricht selbst bietet alle Charakteristika eines klassischen Seminars: Es wird gelacht, nachgefragt, geübt und diskutiert.

besten Bild- und Sprachqualität übers Internet zu übertragen. Damit stehen innovativen Trainer/innen, Autor/innen und Coaches neue, spannende und faszinierende Wege offen, ihr Wissen in die Welt zu tragen.



**Martin Weiss**, Coach, Berater, Trainer – meist online – mit eigenem Unternehmen. Bei Junfermann veröffentlichte er „Quest – die Sehnsucht nach dem Wesentlichen“. [www.coach-your-self.tv](http://www.coach-your-self.tv)  
eMail: [martin@coach-your-self.tv](mailto:martin@coach-your-self.tv)

## Neu: NLP-Gesundheitsberater/DVNLP

### Weitere Zusammenarbeit mit Krankenkassen geplant

Programme zur Gesundheitsförderung und Rehabilitation geben Patienten die Möglichkeit, etwas zur Wiedererlangung von Gesundheit beizutragen. Für Kostenträger sind sie ein Weg, sich auf ausgewählten Indikationsfeldern zu profilieren und Folgekosten zu reduzieren. Daran setzt der Titel „NLP-Gesundheitsberater/DVNLP“ an, der von der Fachgruppe Gesundheit des Deutschen Verbandes für Neurolinguistisches Programmieren (DVNLP) entwickelt wurde. Qualifizierte NLP- und NLPt-Anwender erhalten damit die Chance, sich eine seriöse Stellung auf

dem Gesundheitsmarkt zu sichern. Kurzfristiges Ziel ist in Zusammenarbeit mit approbierten Kolleginnen und Kollegen die Integration in Patientenschulungsprogramme, die von Krankenkassen unterstützt werden (z.B. [www.herzmitverstand.de](http://www.herzmitverstand.de) bzw. [www.hildesheimer-gesundheitstraining.de](http://www.hildesheimer-gesundheitstraining.de)). Langfristig möchte die Fachgruppe Gesundheit in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und anderen Kostenträgern weitere NLP(t)-Verfahren etablieren. Dabei soll der neue Titel als seriöses Qualitätsmerkmal aufgebaut werden. Von der Fachgruppe Neurolinguistische

Psychotherapie (NLPt) wurde die volle Anrechnung dieser Fortbildungsstunden an die Ausbildung zum NLP-Psychotherapeuten zugesagt.

Die Aus- und Fortbildungskommission (AFK) hat mit dem Gesundheitsberater ein Rahmencurriculum für den Advanced-NLP-Master beschlossen und auch einen Rahmen für andere Titel geschaffen. Das Curriculum kann auf der Website der Fachgruppe Gesundheit im DVNLP eingesehen werden.

*Dr. Klaus Witt,*

Sprecher der Fachgruppe Gesundheit,  
[dr.k.witt@ecp-akademie.de](mailto:dr.k.witt@ecp-akademie.de)

## Blick über den Tellerrand

### NLPt-Konferenz in Ljubljana, Slowenien



Die Delegierten der europäischen Vereinigung Neurolinguistischer Psychotherapeuten (EANLPt) vor der Medizinischen Fakultät in Ljubljana

Zum Thema „NLPt und andere Modalitäten“ diskutierten Mitte November in Ljubljana PraktikerInnen der Neurolinguistischen Psychotherapie (NLPt) Gemeinsamkeiten und Differenzen zu anderen Methoden. Bent Hansen aus Dänemark sprach im zentralen Beitrag über die Wurzeln von NLP und NLPt und ordnete sie thematisch in die Entwicklung der Psychotherapie ein. Tatjana Dragovic aus Slowenien zeigte den Bezug des Modellings zur Grounded Theory auf. Klaus Witt aus Deutschland nahm die europäische Zusammenarbeit in den Blick und

## Biedermeier-Bolschewismus

### Zukunftsinstitut ermittelte Trends 2009

Das linke Lebensgefühl kehrt zurück und paart sich mit dem Kleinbürger-tum. Gesellschaftliches Engagement stirbt nicht etwa aus, sondern wandelt sich zur „Kreazipation“: einer Mischung aus Kreativität, Partizipation und Emanzipation. Dies sind zwei von neun Trends, die Mathias Horx von der Zukunftsinstitut GmbH, Kelkheim, im neuen Trendreport als die wichtigsten soziokulturellen Veränderungen für 2009 beschreibt. Er gibt Antwort auf die Frage, was auf die Agenda der Gesellschaft kommt und wie etwa Unternehmen sich darauf einstellen können. Der Report stützt sich dabei auf Zahlen und Fakten. Das neue Linksgefühl wird u.a. mit Rekordumsätzen des Berliner Karl-Dietz-Verlags belegt, der

die Werke von Marx und Engels herausgibt. Das Marxsche Grundlagenwerk „Kapital“ hat 2008 seinen Umsatz verdreifacht.

Weitere Trends sind: *Soft-Kapitalismus*: Wie in der globalen Krise eine neue Weltordnung und ein neues Wertesystem entsteht. *Offline-Trend*: Der neue Reiz der Unerreichbarkeit. *Bio-Yourself*: Die Mikro-Ökologisierung des urbanen Lebensraums. *Ich war dabei!* Die neue digitale Selbstvermarktung in der Erlebnisgesellschaft. *Future Franchising*: Die Werterevolution im Subunternehmertum. *Uniquability*: Vom Arbeitnehmer zum Selbstunternehmer. Siehe auch [www.zukunftsinstitut.de](http://www.zukunftsinstitut.de)

*Daniela Sturm*

regte Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen an. Eine solche Arbeitsgruppe existiert z.B. seit 2007 zum Thema „Umgang mit dem Tod“ – eine Zusammenarbeit von KollegInnen aus sechs Nationen. Im Country-Board wurde über die Entwicklung der NLPt in den einzelnen Ländern berichtet. In der Schweiz wurde eine Zu-

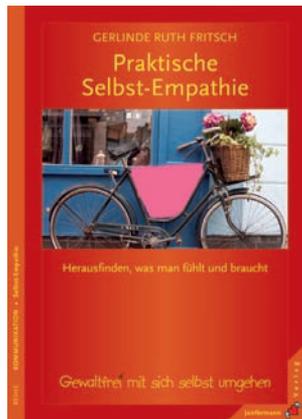
lassung zur Ausübung der Psychotherapie für NLPt aufgrund eines Europäischen Zertifikates für Psychotherapie erteilt. Der nächste NLPt-Kongress wird, anders als ursprünglich geplant, in Wien stattfinden, und zwar als Arbeitstagung zur Weiterentwicklung der NLPt und der EANLPt.

*PI*

## Was man fühlt und braucht      Der Andere ist relevant

**Gerlinde Fritsch gibt eine Anleitung zur praktischen Selbst-Empathie**

**Gerlinde Ruth Fritsch:**  
**Praktische Selbst-Empathie.**  
Junfermann, Paderborn 2008



Inspiziert durch die Arbeit von Marsha Linehan hat die Autorin eine Landkarte der Gefühle erarbeitet und deren Arbeit ergänzt und weitergeführt. Marshall B. Rosenberg und seine Arbeit zur Gewaltfreien Kommunikation bildet eine weitere Grundlage für dieses Buch. Es geht speziell um den gewaltfreien Umgang mit sich selbst – ein Handbuch der Gefühle und Bedürfnisse sowie der notwendigen Strategien, um beides zu erkennen und zu befriedigen.

Die meisten Menschen können auf Anhieb etwa fünf bis sechs Gefühle nennen. Gerlinde Ruth Fritsch stellt seitenweise unterschiedliche Emotionen vor und differenziert dankenswerterweise zwischen echten und Pseudo-Gefühlen. Gefühle, auch die weniger angenehmen, sind Zeichen unserer Lebendigkeit, meint die Autorin, sie geben uns wertvolle Signale. Es gelingt nicht, sich nur die „guten“ rauszusuchen, Gefühle gibt es nur im Komplettpaket. Aufgrund ihrer umfangreichen Erfahrung aus Seminaren, Workshops und Therapiepraxis versteht es die Autorin gut, selbst schwierigen Gefühlen ihren Schrecken zu nehmen, einen vertrauten Umgang mit ihnen zu vermitteln und vor allem: die Bedürfnisse zu erkennen, die dahinter stehen. Auch an diesem Punkt hat Gerlinde Ruth Fritsch wesentlich mehr zu bieten als die obligatorische Maslowsche Bedürfnispyramide.

Alles in allem ein sehr konzentrierter Führer durch das eigene Innere samt Listen und Werkzeugen zur Selbsterprobung oder zur Ergänzung der eigenen therapeutischen Arbeit. Der Schwerpunkt liegt auf dem Praktischen, theoretisch wird es nur dort, wo es nicht zu umgehen ist. Beispiele erleichtern das Verständnis und lockern den Text auf. Das Buch richtet sich an all jene, die sich im Umgang mit Gefühlen üben und ihr inneres Erleben besser kennen lernen möchten. Es ist auch für Ärzte, Therapeuten und für andere Mitarbeiter in sozialen und medizinischen sowie Ratgeberberufen eine wertvolle Hilfe und Anregung.

*Sabine Seip*

**Das Wort zum Jahr:  
Gattus Hösl fordert eine Miteinander-GmbH**

**Gattus Hösl:**  
**Der MiteinanderMensch.**  
Junfermann, Paderborn 2008



Das Buch ist ein Plädoyer für das mediative Handeln. Mit leichter Hand skizziert es die Wirklichkeit mitmenschlichen Umgangs, die oft genug ein *Gegeneinander* ist, und es entwirft eine Perspektive des *Miteinanders*, festgemacht an

dem Bild des Miteinander-Menschen und der Miteinander-GmbH. Der Autor, Theologe und Jurist, möchte sich nicht mit Konflikten als „nachwachsender Ressource“ abfinden und verpasst dem Leser, der Leserin einen „naturgesetzlichen ethisch/moralischen Schöpfungsauftrag“: gut miteinander auszukommen.

Gattus Hösl führt aus der Geschichte, der Literatur und aus dem praktischen Leben, dargestellt unter anderem an dem Paar Sabine und Paul sowie ihrer nicht mehr ganz frischen Ehe, tiefe Gründe dafür an, dass wir uns am besten entwickeln, wenn wir lernen, miteinander gelingend zu kommunizieren. Dass der Autor uns auch zeigt, wie es funktionieren kann, gehört zu den Stärken des Buches. Hösl stellt dabei die Transformative Mediation nach Robert Bush und Joseph Folger in den Mittelpunkt und zeigt klar ihren Vorzug gegenüber einem zweiten Ansatz auf, dem nach dem Arbeitsort der Erfinder benannten Harvard-Konzept. Während letzteres bei den Interessen der Streitenden stehen bleibt, schaut der transformative Ansatz nach den Gefühlen und den Bedürfnissen dahinter. Denn Krisen und Konflikte entstehen dann, wenn Bedürfnisse und Gefühle „nicht erkannt, nicht erfüllt oder nicht erfüllt werden“. Die eigenen wie die des Anderen. Nach denen gilt es zu fahnden. Wie dies nicht nur in der Mediation, sondern auch im täglichen Miteinander geschehen kann erörtert der Autor.

Freunde von Wortspielereien kommen voll auf ihre Kosten. Das dient nicht immer dem Verständnis und verleiht mancher Stelle eine etwas vordergründige Hintergründigkeit. Insgesamt eine gute Lektüre für Menschen auf der Suche nach ihren stillen Reserven und Talenten beim mitmenschlichen Umgang in einer wandelnden Welt.

*Hanne Lenz*

# 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 32004936  
Fax: 040 32004937  
info@besser-siegmund.de  
www.besser-siegmund.de  
www.wingwave.com



**Yvonne van Dyck**



alles beginnt mit der id'

Leiterin der id' institute consulting gmbh und der Cmore Group. NLP Lehrtrainerin und Cmore Mastertrainerin, Coach, Kreative des id 'LOOPS

**id' ale:**

Cmore Ausbildungen:  
creative communication with confidence,  
competence and congruence = chance

**id' n:**

NLP + Cmore Practitioner, Master, Trainer, Coach, mag(net)ic selling u.v.m. – individuelle Business-Solutions

unsere id' n bestimmen unsere Begegnungen ...



**institute consulting gmbh 4 NLP**  
Furth 60 • A-5231 Schalchen • Austria

fon: +43 7742 61116  
office@id.co.at  
www.id.co.at  
www.cmorenlp.com

**Katja Dyckhoff  
Thomas Westerhausen**



Inhaber des Trainings- und Lehrinstitutes „POWER RESEARCH SEMINARE“. Wir entwickeln seit 19 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 9480499 • Fax: 0228 481831  
www.power-research-seminare.com  
info@power-research-seminare.com

**Rita Geimer-Schererz**



Pädagogin und Politologin, Dozentin in der Erwachsenenbildung seit 1977; Suggestopädie-Lehrtrainerin (DGSL); NLP Master, Dialog Facilitator; zert. Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation (CNV), Coach, Mediatorin

**Aus Mauern Brücken bauen**

Mit Freude und Begeisterung unterstütze ich Sie, Ihre zwischenmenschlichen Beziehungen zum Schlüsselfaktor für Erfolg und Lebensqualität zu machen.

**Arbeitsschwerpunkte:**

- Seminarangebote zur Gewaltfreien Kommunikation®: Einführungen | Berufsbegleitende Fortbildungen | Aufbaufortbildungen | Supervision | Seminarreisen
- Einzel- und Teamcoaching
- Mediation, Konfliktlotsentraining
- Prozessbegleitung in Schulen, Kliniken & sozialen Einrichtungen



**Rita Geimer-Schererz**  
Im Birkets 22c  
D-69509 Mörlenbach

Tel. 06209 712216 • Fax 06209 712218  
geimer@dialog-forum.com  
www.dialog-forum.com

**Dr. Frank Görmar**



Leiter der ChangeWorks Akademie, Lehrtrainer und Lehrcoach, DVNLP – Int. Business-Coach-Erfahrung (Deutschland, USA, Spanien) – Heilpraktiker & Psychodramaleiter, DFP Kommunikativer Härtestest als 1. Vorstand des DVNLP in einem wunderbaren Vorstandsteam  
Studiert bei: Stowasser, Dilts, Bandler, Reese, Robbins, DeLozier, Farrelly, Kibét, Portier

**Schwerpunkte:**

EXPLORER®, NLP-Ausbildungen (DVNLP), Coaching-Ausbildung, Business Coach, Großgruppenprozesse, „Schwarmintelligenz“-Prozess, Dialogos, Teamtrainings

**ChangeWorks Akademie**  
Untere Albrechtstr. 17  
D-65185 Wiesbaden

Tel. 0611 166560 / Fax 1665619  
info@changeworks.de  
www.changeworks-akademie.de  
www.changeworks.de  
www.eaglesflight.de



**Anita von Hertel**



Wirtschaftsmediatorin, Mediationstrainerin, Dozentin für Konfliktmanagement und Mediation an Universitäten und Instituten im In- und Ausland, eingetragene Mediatorin beim ö. Bundesministerium der Justiz

**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**  
Wellingsbüttler Weg 108 • D-22391 Hamburg  
Tel.: 040 5367911 • mobil 0177 5367911  
Fax: 040 5367990  
Anita@vonHertel.de • www.vonHertel.de

# PORTRÄTS



**Ronald Hindmarsh**

Heilpraktiker für Psychotherapie, Lehrtrainer (nlpaed), NLP-Lehrtrainer (DVNLP), Vorsitzender des Verbandes für neuro-linguistische Verfahren in Bildung und Erziehung e.V. (nlpaed)

#### Therapie und Coaching:

ADS / ADHS, Teilleistungsschwächen (LRS, Dyskalkulie), Lernblockaden und Prüfungsangst  
Authentizitäts-Entwicklung

#### Workshop-Angebote:

Lernblockaden lösen  
Nonverbales Klassenraum-Management  
SambEmo: Meditativer Rhythmus-Workshop

#### Ausbildungs-Angebote für Lehrkräfte:

Associate (nlpaed): NLP-Basisausbildung  
Practitioner (nlpaed): NLP-Grundausbildung



nach den Curricula des Verbandes, siehe [www.nlpaed.de](http://www.nlpaed.de)



**Ronald Hindmarsh**  
Unser Lieben  
Frauen Kirchhof 24  
D-28195 Bremen

Tel.: 0421 4607915  
[www.ADHS-Bremen.de](http://www.ADHS-Bremen.de)  
[rh@ADHS-Bremen.de](mailto:rh@ADHS-Bremen.de)



**Ralf Hungerland**

Jahrgang 1959

Neue Wege gehen:

NLP und Reiki-Energie vereint!

Ausbildungen und Coaching mit NLP und Reiki

#### Qualifikationen:

- Lehrtrainer und Lehrcoach, DVNLP
- Fellow Member Trainer IANLP
- Reiki-Lehrer / Reiki-Meister
- Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg
- Hypnosetherapeut nach ABH
- Diplom Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

#### Schwerpunkte:

- NLP-Ausbildung bis zum Coach
- Reiki-Ausbildung
- Kombination von NLP und Reiki
- Coaching
- Lebenstraum-Seminare



Lebenstraum!

**Lebenstraum!**  
**Ralf Hungerland**  
Katharinenstraße 30  
D-20457 Hamburg

Telefon: 040 23936112  
[info@lebenstraum-seminare.de](mailto:info@lebenstraum-seminare.de)  
[www.lebenstraum-seminare.de](http://www.lebenstraum-seminare.de)



**Cersten Jacob**

Jahrgang 1958

DVNLP-Lehrtrainer

Präsentations- und Lampenfieber-Coaching

#### Ausbildungen:

Studium Schauspiel und Sprechwissenschaft,  
Lehrtrainer (DVNLP), Co-Mediation,  
Wingwave-Coaching

#### Arbeitsschwerpunkte:

Präsentationstraining und -coaching,  
Stimm- und Sprechtraining,  
Lampenfieber-Coaching mit Wingwave,  
Softskills für Profis, NLP-Ausbildungen,  
„10-Fingerschreiben in 2 Stunden“ –  
Emolearn-System



**DAEDALUS INSTITUT**  
Lottumstr. 20 • D-10199 Berlin

Tel.: 030 4483285 • Fax.: 030 44047138  
Mobil: 0172 3511726

[daedalus-institut@email.de](mailto:daedalus-institut@email.de)  
[www.daedalus-institut.de](http://www.daedalus-institut.de)  
[www.präsentationscoaching.com](http://www.präsentationscoaching.com)  
[www.lampenfieber-weg-coaching.de](http://www.lampenfieber-weg-coaching.de)  
[www.10-fingerschreiben.de](http://www.10-fingerschreiben.de)



**Dr. Franz Karig**

Seit über 13 Jahren wende ich NLP auf das schulische Lernen an. Mir liegt die Weitergabe meiner Erfahrungen besonders am Herzen. Eine Reihe von Artikeln in Fachzeitschriften sowie die von mir angebotenen Ausbildungen belegen das.

#### Ausbildungen:

NLP-Lehrtrainer, DVNLP,  
LernCoach (nlpaed)-Trainer,  
Hypnotherapie nach Erickson,  
Systemaufstellungen, Wingwave®-Coach,  
HGT-Gesundheitstrainer

#### Arbeitsschwerpunkte:

Leichter Lernen lernen mit NLP, von der Grundschule an! – Lesen | Schreiben | Rechtschreiben | Rechnen/Mathe | Konzentration | Motivation | ADS/ADHS

#### Ausbildungsangebot:

LernPractitioner (NLP), LernCoach (nlpaed),  
LernCoaching für ErgotherapeutInnen

**Dr. Franz Karig**

Ochsengasse 3 • D-79108 Freiburg i.Br.

Tel. 0761-55 51 71 • [FranzKarig@gmx.net](mailto:FranzKarig@gmx.net)  
[www.LRS-visuell.de](http://www.LRS-visuell.de) • [www.LernCoach-NLP.de](http://www.LernCoach-NLP.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](mailto:office@silcc.de) – [www.silcc.de](http://www.silcc.de)



**Barbara Knuth**

Jahrgang 1944

DVNLP-Lehrtrainerin

DVNLP-Lehrcoach, ECA

Ausbilderin Mediation BM

#### 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](mailto:info@knuth-team.de) • [www.knuth-team.de](http://www.knuth-team.de)

# TRAINER



**Bianca Kopetz**

NLP-Lehrtrainerin (DVNLP),  
wingwave-Trainerin,  
Wirtschaftsmediatorin

- Einjährige Coachausbildung zum lizenzierten wingwave-Coach in Kombination mit dem NLP-Practitioner (DVNLP)
- Einzel- und Teamcoaching
- Wirtschaftsmediation



Mönckebergstraße 11  
D-20095 Hamburg

Fon: 040 32004936  
Fax: 040 32004937  
info@besser-siegmund.de

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



**Dr. Gundl Kutschera**

Soziologin, Psychotherapeutin,  
Supervisorin, erste Lehrtrainerin  
für NLP im deutschsprachigen Raum

Sie lehrt, forscht und trainiert seit mehr als 25 Jahren am eigenen Institut in den Bereichen Unternehmen, Gesundheit, Familie, Schule und Interkulturelles.

In den Ausbildungen in A / D / CH werden die NLP-Techniken und deren Anwendung in den genannten Bereichen effektiv sowie mit Leichtigkeit gelehrt und nutzbar gemacht.  
Mehr Info: [www.kutschera.org](http://www.kutschera.org)



Kommunikation in Resonanz

Büro Wien: Eisevogelgasse 1/1  
0043 (0)1 597 5031  
office@kutschera.org

Büro Wiesbaden: Bahnstrasse 10  
0049 (0) 611/5328106  
c.effertz@kutschera.org



**Cornelia Labandowsky**

Leiterin des IGH Sonnenhof, DVNLP-Lehrtrainerin, DVNLP-Lehrcoach, Fachfrau für Drawidische Ayurveda, Heilpraktikerin, systemische Paar- und Familientherapeutin

**Arbeitsschwerpunkte:**

Ausbildungen in NLP nach DVNLP (Practitioner, Master und Gesundheitscoach)  
Seminare in Drawidischer Ayurveda  
Systemische Strukturaufstellung  
Drawidian Rebalancing

**Weitere Fachgebiete:**

Hypnose • alternative Heilverfahren  
Gesundheitscoaching

Fortbildungen auf einem liebevoll restaurierten Resthof, wunderschön gelegen zwischen Wiesen und Feldern, unmittelbar an der Ostsee.



IGH Sonnenhof

**Cornelia Labandowsky**

Holm 5 • 24376 Hasselberg/Ostsee  
Tel 04643/186926 • Fax 04643/186936  
info@igh-sonnenhof.de • www.igh-sonnenhof.de



**Linda Langeheine**

Leiterin von **POWER BRAIN**  
Zentrum für Mentales Training  
& Kommunikation

Sachbuchautorin • NLP-Lehrtrainerin DVNLP  
Systemischer Coach (DVNLP)  
Wirtschafts- und Paarmediatorin  
Referentin für Konfliktmanagement  
Moderatorin & Coach für Stadtverwaltungen (insbesondere Vorgesetzten-Feedback)  
Hochschuldozentin • Kommunikationsexpertin  
Ausbilderin für Mentales Training  
Auftrittsspezialistin

**Schwerpunkte:**

Mentales Training für Business & Beruf  
Mediation • NLP-Ausbildung  
Gewichtscoaching • Lampenfieber ade  
Powerful Presentations in English  
Mentales Training & Übetchnik für Musiker  
NLP in Verkauf • Hypnotherapie



**POWER BRAIN**  
Zentrum für Mentales Training  
& Kommunikation  
Am Ideck 3 • D-42781 Haan

Telefon: 02129 1653 • [LLangeheine@web.de](mailto:LLangeheine@web.de)  
[www.powerbrain.org](http://www.powerbrain.org) • [www.nlp-and-more.org](http://www.nlp-and-more.org)



**Marion Lockert**

Pädagogin, Trainerin, Coach, Lehrbeauftragte  
DVNLP-Lehrtrainerin/Lehrcoach, Autorin  
Systemaufstellerin, Psychotherapeutin HP  
Leiterin des MLI & des Trainertreffen Hannover  
geboren 1958, Trainerin seit über 20 Jahren

**Das MLI bietet Ihnen**

**Business**

Seminare & Prozessbegleitungen z.B. zu  
• Kommunikation, Kreativität  
• Kundenorientierung  
• Führung, Selbstmanagement, Persönlichkeit  
• Organisationsaufstellungen, Teamentwicklung  
**Aus- & Weiterbildung, z.B.**

• NLP Coach Prac – umfassend & anspruchsvoll  
• Train-the-Trainer • Visual Tools

**Persönliche Entwicklung**

• Coaching • Familienaufstellungen  
• systemische Jahresgruppe „Numia“  
• systemische Jahresgruppe „Mutige Manager“

**Marion lockert – mit Hirn, Herz & Humor!**



**Marion Lockert Institut**  
Training. Coaching. Entwicklung  
Fröbelstr. 18 • D-30451 Hannover  
Tel.: 0511 - 763 51 69-0  
[www.marion-lockert-institut.de](http://www.marion-lockert-institut.de)  
[MLI@marion-lockert-institut.de](mailto:MLI@marion-lockert-institut.de)



**Evelyne Maafj 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:**

NLP-Practitioner, Master, Trainer, Coach  
LAB-Practitioner, LAB-Master.  
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](mailto:info@nlp-spectrum.de)  
[www.nlp-spectrum.de](http://www.nlp-spectrum.de)



# PORTRÄTS



**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

**Metzner Consulting**  
Eisvogelstraße 24  
D-85051 Ingolstadt

Fon: +49 841 1289066  
rudolfmetzner@kabelmail.de  
www.rudolfmetzner.de



**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:**

Coaching-Seminare (5 bis 20 Tage)  
Business-Coach-IHK München (20 Tage)  
Hypnotherapie-Ausbildung (5 Tage)  
Lehr- und Arbeitsbücher (Coaching)

**Feedbacks:**

www.drmmigge.de > Team/Werte/Stiftungsfonds

**Dr. Björn Migge**  
Portastraße 41  
D-32457 Porta Westfalica

Tel.: 0571.974.1975  
Fax: 0571.974.1976  
www.drmmigge.de



**Anja Mýrdal**

Sie haben viel gewonnen, ...

... wenn Sie in eine zertifizierte Weiterbildung bei Anja Mýrdal & Team investieren!

**Anja Mýrdal und ihr Team bieten Ihnen**

- Trainer-Fortbildungen
- Coach-Fortbildungen
- NLP-Fortbildungen

für BUSINESS und BERATUNG.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

**Anja Mýrdal & Team**

Ahlsdorfer Weg 8  
D-27383 Scheeßel

Tel. 04263 – 98 48 48  
Fax 04263 – 94 19 8

info@anjamyrdal.de • www.anjamyrdal.de



**Diana Nowak-Rolli**

... eine Reise von 1000 Meilen beginnt mit dem ersten Schritt ... (Lao Tse)

Dipl.-Betriebswirtin (BA),  
NLP-Trainerin (DVNLP),  
Hochschuldozentin und Sportlerin

**Arbeitsschwerpunkte:**

- Self Coaching für Unternehmer als Burnoutprophylaxe
- Qi Gong Kurse für Mitarbeiter
- Mentoring/Coaching
- Workshops zur Engpasskonzentrierten Strategie, Visionen, Werten sowie Kinesiologie und TCM



**Rolli Communications**  
Diana Nowak-Rolli und Klaus Rolli  
Hauptstraße 9b • D-67374 Hanhofen

Telefon 06344 2283 • Fax 06344 2283  
info@rollicommunications.de  
www.rollicommunications.de  
www.ausdemherzenleben.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-Practitioner-, NLP-Master- und NLP-Coach-DVNLP und wingwave-Coach-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: info@syntegron.de  
www.p-p-c.de • www.syntegron.de



**Regula Röthlisberger**

*Man kann Menschen nichts lehren – man kann ihnen nur das Lernen ermöglichen!*

LernCoach Trainerin (nlpaed), NLP Lehrtrainerin DVNLP, LifeCoach SWISSNLP

**Aus- und Weiterbildungen:**

Provokativtherapie nach F. Farrelly, Systemische Aufstellungsarbeit, Zert. Psychologische Astrologie SFER, Pflegefachfrau, Elternberaterin SRK

**Arbeitsschwerpunkte:**

LernCoaching für Kinder – Jugendliche und Erwachsene Leichter Lernen lernen • Weiterbildung für Ausbilder, Lehrpersonen, Heilpädagogen • Kommunikationstraining mit integriertem TeamCoaching für Teams im sozialen und pädagogischen Bereich • Elternbildung • Life- und GesundheitsCoaching

**Ausbildungsangebote:**

Ausbildung zum LernCoach (nlpaed)  
Ausbildung zum nlpaed-Practitioner

**Regula Röthlisberger**

Eichli 27 • CH-6370 Stans  
Tel. 0041 (0)41 610 89 28  
FAX 0041 (0)41 610 89 35

info@lerncoach-nlp.ch • www.lerncoach-nlp.ch

# TRAINER



**Thies Stahl**

Dipl.-Psych.  
DVNLP-Lehrtrainer,  
ProC- u. DVNLP-Lehrcoach  
Mitglied des DVNLP-Gründungsvorstandes

**Ausbildung in**

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

**Spezialgebiete:**

Mediation und Konfliktmanagement, Process Utilities und Prozessorientierte Systemische Aufstellungsarbeit (ProSA)

**Arbeitsschwerpunkte:**

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

**Thies Stahl Seminare**

Dipl.-Psych. Thies Stahl  
Postfach 1121  
D-25442 Quickborn

Tel.: 04106 645763 • Fax: 03212 847 82 45  
[www.ThiesStahl.de](http://www.ThiesStahl.de)  
[TS@ThiesStahl.de](mailto:TS@ThiesStahl.de)



**Heidrun Vössing**

Diplom-Pädagogin, DVNLP-Lehrtrainerin  
DVNLP-Lehrcoach  
Institutsleiterin von ART of NLP, Bielefeld  
Lehrbeauftragte

**Ausbildung:**

Studium der Pädagogik, Psychologie und Soziologie  
NLP-Ausbildung an der NLP University  
Qualifizierung in den Bereichen Coaching und systemische Beratung

**Spezialgebiete:**

- Wavivid-Coaching
- Systemische Coachingsausbildung
- Führungskräfte-Training
- Auftritts-Coaching



**ART of NLP**

Schnatsweg 34 a • D-33739 Bielefeld

Tel.: 05206 920400  
Fax: 05206 920485  
[info@art-of-nlp.de](mailto:info@art-of-nlp.de)  
[www.art-of-nlp.de](http://www.art-of-nlp.de)



**Alfons Walter  
Wilma  
Pokorny-  
van Lochem**

Deutsch-Niederländisches Team aus erfahrenen Psychologen, Supervisoren und Coaches. Lizenzgeber von TRACER Business und TRACER Automotive – das neue Tool für Coaching, Recruitment und Analyse von Weiterbildungsbedarf auf Basis der Meta-programme und Werte.

**Arbeitsschwerpunkte:**

**Coaching:** Steigerung der persönlichen Effektivität. (Mitglied VW Coaching Pool)  
**Training:** „on the Job“ Coachingsausbildung für Trainer, TRACER Zertifizierung, Training mit Seminarschauspielern.

In 2004: Internationaler Deutscher Trainerpreis in Bronze für die Sparte Vertrieb  
In 2008: Zweifache Auszeichnung mit dem Internationalen Deutschen Trainerpreis für ein Vertriebskonzept (Debitel; Silber) und ein Coachingkonzept (VW Coaching; Bronze)

**Institut Synergie GmbH**



Weserstraße 37 • D-32602 Vlotho  
Fon: 05733 963603 • [www.institut-synergie.de](http://www.institut-synergie.de) • [www.tracer-business.de](http://www.tracer-business.de) • [www.tracer-automotive.de](http://www.tracer-automotive.de) • [www.seminarschauspieler.de](http://www.seminarschauspieler.de)



**Herbert  
H. Warmbier**

Jahrgang 1952

Trainer für Gewaltfreie Kommunikation  
DVNLP-Trainer, NLP-Coach

**Lieblingstätigkeiten:**

- Gewaltfreie Kommunikation in Firmen, Schulen und sozialen Einrichtungen
- Seminare und Prozessmoderationen
- Team- und Einzelcoachings, Supervision
- Team- und Projektentwicklung
- Konfliktberatung und Feedbackkultur
- Ausbildungen zum Konfliktcoach
- Führungstrainings
- kreative Problemlösungsmethoden

**Herbert H. Warmbier**  
Beratung Training Coaching

Herbert H. Warmbier  
Goldsteinstr. 94 • 50968 Köln  
fon +49 0221 3762139  
fax +49 02174 60285  
[contact@h-warmbier.de](mailto:contact@h-warmbier.de)  
[www.h-warmbier.de](http://www.h-warmbier.de)



**Dr. Monika Wilke**

Mit der Methode ESPERE Klarheit schaffen, einfühlsam kommunizieren und mit sich selbst ins Reine kommen

Lizenzierte Kommunikationstrainerin, ESPERE-Coach seit 1995, Vorstandsmitglied des Instituts ESPERE International Paris, Leiterin von RELIANCE-Deutschland, Promovierte Verhaltensforscherin, Autorin

**Arbeitsschwerpunkte:**

- Trainings zur Methode ESPERE®
- Einzel- und Teamcoaching
- klärende „Beziehungsdarstellungen“
- fokussierte Symbolanwendung
- Mediation in Kohabitationskonflikten
- Zusammenarbeit mit GFK-Trainern/innen

**Weitere Spezialitäten:**

- grenzüberschreitende Netzwerkbildung
- Deutsch-Französische Kultur- und Sprachverständigung

**RELIANCE-Deutschland**

Siedlerweg 7 •  
D-79576 Weil am Rhein

Tel.: +49 7621 1622760  
[info@reliance-deutschland.com](mailto:info@reliance-deutschland.com)  
[www.reliance-deutschland.com](http://www.reliance-deutschland.com)  
[www.institut-espere.com](http://www.institut-espere.com)



**Hier könnte Ihr  
Trainerporträt stehen!**

**Interesse?**

Kontaktieren Sie  
**Frau Stefanie Linden**

unter  
Tel.: +49 5251 1344-16

oder per eMail unter  
[linden@junfermann.de](mailto:linden@junfermann.de)



Junfermann Verlag  
Frau Monika Köster  
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**

## Abonnement-Bestellung

Ich möchte »Kommunikation & Seminar« ab Heft 2/09 regelmäßig lesen und abonniere diese Zeitschrift für mindestens ein Jahr zum Bezugspreis von € 39,-\* + Versandkosten (Deutschland € 7,50\* Ausland € 9,50\*) für 6 Ausgaben. Die Bezugsdauer verlängert sich um jeweils ein Jahr, wenn dem Verlag nicht 8 Wochen vor Ablauf des berechneten Bezugszeitraumes meine Abbestellung vorliegt.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

**Vertrauensgarantie:** Mir ist bekannt, daß ich diese Bestellung innerhalb einer Woche beim JUNFERMANN Verlag, Postfach 18 40, D-33048 Paderborn, widerrufen kann und ich bestätige dies mit meiner zweiten Unterschrift. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs (Datum des Poststempels).

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

\* Stand 2006

## Probeheft/Anschriftenänderung

Bitte senden Sie an nebenstehende Anschrift ein kostenloses Probeheft

Kunden-Nr. \_\_\_\_\_

Meine Anschrift ändert sich ab \_\_\_\_\_ von (bisherige Adresse):

\_\_\_\_\_  
Straße, Hausnummer

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

Meine Adresse:     Herr     Frau

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Straße, Hausnummer

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
Fax

Ich bin NLP-

Einsteiger

Anwender/Practitioner

Master

Trainer

sonstiges: \_\_\_\_\_

Meine (neue) Adresse:     Herr     Frau

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Straße, Hausnummer

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
Fax

Ich bin NLP-

Einsteiger

Anwender/Practitioner

Master

Trainer

sonstiges: \_\_\_\_\_

## Bestellcoupon – Ich bestelle

..... Ex.	Hösl: Der MiteinanderMensch	978-3-87387-716-0	€ (D) 18,00
..... Ex.	Bitschnau: Die Sprache der Giraffen	978-3-87387-707-8	€ (D) 24,00
..... Ex.	Fritsch: Praktische Selbst-Empathie	978-3-87387-695-8	€ (D) 17,00
..... Ex.	Wilke: Übungsbuch Einfühlsame Kommunikation	978-3-87387-702-3	€ (D) 19,90
..... Ex.	Simon-Adorf: Was Sie schon immer über Coaching wissen wollten ...	978-3-87387-694-1	€ (D) 9,95
..... Ex.	Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation	978-3-87387-454-1	€ (D) 19,95

Preisänderungen vorbehalten

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Straße

\_\_\_\_\_  
PLZ/Ort

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Ihre e-Mail-Adresse (falls vorhanden)

\_\_\_\_\_  
(Ihre Telefon-Nummer für ev. Rückfragen)

# VISITENKARTEN



## DHARMA BUCHLADEN

Literatur zu Weltreligionen, Psychologie,  
Körperarbeit, Tai Ji, Qi Gong, Yoga.  
Antiquariat, Meditationsbedarf, Vorträge u.v.m.

Akazienstr. 17, 10823 Berlin  
030 - 784 50 80  
U-Bhf. Eisenacher Str. (U 7)  
www.dharma-buchladen.de

Mo, Di, Mi 10 - 19 Uhr  
Do, Fr 10 - 20 Uhr  
Sa 10 - 15 Uhr  
info@dharma-buchladen.de

# Quest

Entdecke Deine  
BeRufung!  
[www.qu-e-st.de](http://www.qu-e-st.de)

## Kommunikation & Seminar im Internet:



[www.ks-magazin.de](http://www.ks-magazin.de)

INLPTA® international NLP trainers association



Steht seit 1993 für ...

- ... weltweite Qualitätssicherung
- ... internationalen Austausch
- ... innovative Curricula
- ... Business-NLP

Jetzt Mitglied  
werden!

INLPTA Deutschland, Herzogstr. 83, 80796 München  
089/ 30779962, info@inlpta.org, [www.inlpta.org](http://www.inlpta.org)

## Kreative Entfaltung

Christiane Weismüller M.A.

- Konfliktbearb. mit gewaltfreier Kommunikation
- Selbstklärung im Schreibprozess
- Begleitung von Buchprojekten jeder Art
- Webseiten, Flyer, berufliche Profile
- Begleitung von Seminarprojekten
- Ganzheitl. Lernstrategien f. Kinder u. Erwachsene



Coaching  
Schreib -  
Training

[www.kreative-entfaltung.de](http://www.kreative-entfaltung.de) • [info@kreative-entfaltung.de](mailto:info@kreative-entfaltung.de)  
Oelmühlgasse 5 • 60489 Frankfurt • Tel. 069 / 24140150

Seminare • Coaching • Mediation

gewaltfreie  
kommunikation  
barbara köhler



[www.achtsame-sprache.de](http://www.achtsame-sprache.de)  
[info@achtsame-sprache.de](mailto:info@achtsame-sprache.de)

34134 Kassel  
0561 / 400 99 40

## Ausbildungen in Gewaltfreier Kommunikation

Nada Ignjatovic Savic, Katharina Sander, Christoph Hatlapa

Beginn: Lehrgang A: 3. Juni 2009  
Lehrgang B: 14. September 2009

1. Worte sind Fenster oder sie sind Mauern
2. Vom Leiden zum Handeln
3. Umgang mit starken Gefühlen
4. Heilung, Versöhnung und Mediation
5. Vertiefung der GfK und Würdigung der Abschlussarbeiten



Zentrum  
Gewaltfreie Kommunikation  
Steyerberg e.V.

[www.gewaltfrei-steyerberg.de](http://www.gewaltfrei-steyerberg.de)

DIE SCHULE  
FÜR VERSTÄNDIGUNG UND MEDIATION



IM LEBENSGARTEN STEYERBERG e.V.

Wir sind eines der ersten Ausbildungsinstitute für Mediation in Deutschland (gegründet 1990). Die Verbreitung der **Mediation** und der **Mediation mit Stellvertretung** gehören zu unserer Vision einer konstruktiven Streitkultur. Wir beziehen die **Gewaltfreie Kommunikation** als wesentlichen Bestandteil ein.

**Einführung in Mediation:** 24.-26.04.09

**Mediation mit Stellvertretung:** 27.-29.04.09/ 26.-28.10.09 **Empowerment und Supervision:** 21.04.09/ 20.10.09

[www.mediation-steyerberg.de](http://www.mediation-steyerberg.de), Tel.: +49(0)5764 1206, E-mail: [info@mediation-steyerberg.de](mailto:info@mediation-steyerberg.de)

## NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p><b>Ausbildung zum NLP-Resonanz-Practitioner und Resonanz-Coach Basisausbildung</b></p> <p>Kursnummer Wien: 295110</p> <p>Für Führungs- und Fachkräfte und alle, die ihre verborgenen Potenziale erfolgreich in Beruf/Privatleben einbringen wollen.</p> <p>7 x 3 Tage, 2 x 5 Tage und 2 Tage SV (incl. Betreuung von Gesprächs- und Coachingprotokollen)</p>	<p><b>Dr. Gundl Kutschera</b> <b>Stefanie Erker</b> <b>Clemens Deifel</b></p>	<p><b>Institut Kutschera GmbH</b> Büro Wien Eisvogelgasse 1/1 A-1060 Wien</p> <p><i>Tel.: 0043-1-597 5031</i> <i>eMail: office@kutschera.org</i> <i>Web: www.kutschera.org</i></p>	<p>Modul I <b>19.-21.03.2009</b></p> <p>Ende der Ausbildung Sommer 2010</p> <p>Seminarort: Wien</p> <p>€ 3.105,- zzgl. MwSt. und Kosten Selbsterfahrung</p> <p>Modul I kann nach Absprache als Schnuppermodul gebucht werden</p> <p>€ 388,- zzgl. MwSt.</p> <p>Kostenfreie Infoveranstaltung bitte im Büro Wien erfragen</p>
<p><b>Hildesheimer Gesundheitstraining Das NLPt-System für die Psychosomatik, klinisch getestet</b></p> <p>Standardfortbildung für NLP-Practitioner oder Kompaktfortbildung für hoch Qualifizierte (erfahrene NLP- und Hypnotherapeuten)</p>	<p><b>Prof. Dr. Gerhart Unterberger</b> <b>Dr. Klaus Witt</b> Dipl. Soz. Päd. <b>Christiane Christ</b> <b>Dr. med. Ingo Wilcke</b> Dipl. Päd. K.H. Wenzel</p>	<p><b>Institut für Therapie und Beratung an der HAWK-HHG</b> Hohnsen 1 • D-31134 Hildesheim</p> <p><i>Tel.: 05121-881421</i> <i>eMail: it@hawk-hhg.de</i> <i>Web: www.hildesheimer-gesundheitstraining.de</i></p>	<p>Fortbildungen</p> <p>Standard: <b>Ab April 2009</b></p> <p>bei Hildesheim 7 Wochenenden à € 330,-</p> <p>Kompakt: <b>Ab Sept. 2009</b></p> <p>bei Hildesheim 3 Wochenenden à € 350,-</p> <p>Details siehe Homepage!</p>
<p><b>EXPLORER® Klavier mit NLP</b></p>	<p><b>Joachim Wagenhäuser</b> (Konzertpianist, NLP Trainer, DVNLP)</p>	<p><b>ChangeWorks Akademie</b> <b>Dr. Frank Görmar</b> Untere Albrechtstr. 17 D-65185 Wiesbaden</p> <p><i>Tel.: 0611-1665610</i> <i>Fax: 0611-1665619</i> <i>eMail: info@changeworks.de</i> <i>Web: www.changeworks-akademie.de</i></p>	<p><b>17.-19.04.2009</b></p> <p>in einem ehem. Kloster Raum Frankfurt/M.</p> <p>€ 380,- mit Leihpiano € 330,- mit eigenem Piano</p>
<p><b>NLP-Master-Ausbildung</b></p> <p>Vertiefungsthema der Ausbildung „Gesundheit im Business“</p> <p>In Kombination mit der Ausbildung zum wingwave-Coach und dem Magic Words-Training erwerben die Teilnehmer den Abschluss „Work Health Balance-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte“</p>	<p><b>Diplom Psychologen Cora Besser-Siegmund und Harry Siegmund Bianca Kopetz</b></p> <p>alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Trainer (ECA)</p>	<p><b>Besser-Siegmund-Institut</b> Mönckebergstr. 11 D-20095 Hamburg</p> <p><i>Tel.: 040-327090</i> <i>Fax: 040-32004935</i> <i>eMail: info@besser-siegmund.de</i> <i>Web: www.besser-siegmund.de</i></p> <p>Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001 für den Geltungsbereich: Durchführung und Konzeptionierung von Aus- und Fortbildungen</p>	<p>Start: <b>29.04.2009</b> Ende: <b>19.02.2010</b></p> <p>Fünftägiges Kompaktseminar in Hamburg mit Hamburg-Programm (<b>29.04.-03.05.2009</b>)</p> <p>€ 2.800,- zzgl. MwSt.</p> <p>Die Trainer stehen gerne für persönliche Infotermine zur Verfügung.</p>

# KALENDER

## NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p><b>Ausbildung zum NLP-Resonanz-Practitioner und Resonanz-Coach Basisausbildung</b></p> <p>Kursnummer Hamburg: 295170</p> <p>Für Führungs- und Fachkräfte und alle, die ihre verborgenen Potenziale erfolgreich in Beruf/Privatleben einbringen wollen.</p> <p>7 x 3 Tage, 2 x 5 Tage und 2 Tage SV (incl. Betreuung von Gesprächs- und Coachingprotokollen)</p>	<p>Dr. Gundl Kutschera Sabine Müller Hermann Lackner</p>	<p>Institut Kutschera GmbH Büro Wiesbaden Bahnstraße 10 D-65205 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-5328106 eMail: <a href="mailto:c.effertz@kutschera.org">c.effertz@kutschera.org</a> Web: <a href="http://www.kutschera.org">www.kutschera.org</a></p>	<p>Modul I <b>01.-03.05.2009</b> immer freitags (17.00 Uhr) bis sonntags</p> <p>Ende der Ausbildung: Herbst 2010</p> <p>Seminarort: Hamburg</p> <p>€ 3.105,- zzgl. MwSt. und Kosten Selbsterfahrung</p> <p>Modul I kann nach Absprache als Schnupper- modul gebucht werden € 388,- zzgl. MwSt.</p> <p>Kostenfreie Infoveran- staltung Hamburg <b>20.02.2009</b> 19.00 – 20.30 Uhr</p>
<p><b>Ausbildung zum NLP-Resonanz-Practitioner und Resonanz-Coach Basisausbildung</b></p> <p>Kursnummer Wiesbaden: 290120</p> <p>Für Führungs- und Fachkräfte und alle, die ihre verborgenen Potenziale erfolgreich in Beruf/Privatleben einbringen wollen.</p> <p>7 x 3 Tage, 2 x 5 Tage und 2 Tage SV (incl. Betreuung von Gesprächs- und Coachingprotokollen)</p>	<p>Dr. Gundl Kutschera Christel Ladwig Luitgart Danngardt Stephanie Sapper</p>	<p>Institut Kutschera GmbH Büro Wiesbaden Bahnstraße 10 D-65205 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-5328106 eMail: <a href="mailto:c.effertz@kutschera.org">c.effertz@kutschera.org</a> Web: <a href="http://www.kutschera.org">www.kutschera.org</a></p>	<p>Modul I <b>07.-09.05.2009</b></p> <p>Ende der Ausbildung Herbst 2010</p> <p>Seminarort: Wiesbaden</p> <p>€ 3.105,- zzgl. MwSt. und Kosten Selbsterfahrung</p> <p>Modul I kann nach Absprache als Schnupper- modul gebucht werden € 388,- zzgl. MwSt.</p> <p>Kostenfreie Infoveran- staltung Wiesbaden <b>19.02.2009</b> 20.00 – 21.30 Uhr</p> <p>oder</p> <p><b>21.03.2009</b> 14.00 – 15.30 Uhr</p>
<p><b>NLP-Interventionsmuster in Mediation und Konfliktmanagement</b></p>	<p>Thies Stahl</p>	<p>Thies Stahl Seminare Postfach 1121 • D-25442 Quickborn</p> <p>Tel.: 04106 645763 Fax: 03212 8478245 eMail: <a href="mailto:TS@ThiesStahl.de">TS@ThiesStahl.de</a> Web: <a href="http://www.ThiesStahl.de">www.ThiesStahl.de</a></p>	<p><b>15.-17.05.2009</b> Wien</p> <p><b>07.-09.05.2009</b> Köln</p> <p>Preis auf Anfrage</p>

# SEMINAR

## NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p><b>Ausbildung zum NLP-Master</b></p> <p>Wochenend-Ausbildung (10 x 2 Tage)</p> <p>oder</p> <p>Wochen-Ausbildung (4 x 5 Tage)</p>	<p>Dipl.-Soz. Evelyne Maaß Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP-Lehrtrainer)</p>	<p><b>Spectrum KommunikationsTraining</b> Stierstraße 9 D-12159 Berlin</p> <p>Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: <a href="mailto:info@nlp-spectrum.de">info@nlp-spectrum.de</a> Web: <a href="http://www.nlp-spectrum.de">www.nlp-spectrum.de</a></p>	<p>Beginn Master Wochenend-Ausbildung: <b>16./17.05.2009</b></p> <p>Master 2-10 in 2009/2010 im Spectrum in Berlin</p> <p>Beginn Master Wochen-Ausbildung: <b>29.06.-03.07.2009</b></p> <p>Master 2-4 in 2009/2010 im Spectrum in Berlin</p> <p>€ 2.090,- (zzgl. MwSt.) inkl. Supervision, Ratenzahlung möglich</p>
<p><b>Ausbildung zum NLP-Business-Coach</b></p> <p>NLP-Formate für Führungskräfte und Teams</p> <p>Grundlagen der Psychologie und Gehirnforschung</p> <p>Das individuelle Coach-Profil gestalten</p> <p>Entwicklung von Markennamen für die eigene Methode</p> <p>Entwicklung von eigenen Buchprojekten und Exposés für Veröffentlichungen und Akquise</p>	<p>Trainer Dipl.-Psych. <b>Cora Besser-Siegmund</b> Dipl.-Psych. <b>Harry Siegmund</b> <b>Bianca Kopetz</b> Wirtschaftsmediatorin</p> <p>alle NLP-Lehrtrainer (DVNLP), wingwave®-Trainer (ECA)</p> <p>und als Gast-Trainerin <b>Prof. Dr. Barbara Schott</b></p>	<p><b>Besser-Siegmund-Institut</b> Mönckebergstr. 11 D-20095 Hamburg</p> <p>Tel.: 040-327090 Fax: 040-32004935 eMail: <a href="mailto:info@besser-siegmund.de">info@besser-siegmund.de</a> Web: <a href="http://www.besser-siegmund.de">www.besser-siegmund.de</a></p> <p>Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001 für den Geltungsbereich: Durchführung und Konzeptionierung von Aus- und Fortbildungen</p>	<p>Die Kompaktausbildung findet in drei einwöchigen Blöcken statt:</p> <p>Termine: <b>25.-29.05.2009</b> <b>19.-23.10.2009</b> <b>08.-13.02.2010</b> € 4.950,- zzgl. MwSt. und zzgl. Verpflegung</p> <p>(max. 12 Teilnehmer)</p> <p>In Kombination mit der wingwave-Coaching-Ausbildung und dem Magic Words-Training erwerben die Teilnehmer dieser Kompaktausbildung den Abschluss „Business-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte“</p>
<p><b>Advanced NLP – Process Utilities</b></p>	<p><b>Thies Stahl</b></p>	<p><b>Thies Stahl Seminare</b> Postfach 1121 • D-25442 Quickborn</p> <p>Tel.: 04106-64 57 63 Fax: 03212-847 82 45 eMail: <a href="mailto:TS@ThiesStahl.de">TS@ThiesStahl.de</a> Web: <a href="http://www.ThiesStahl.de">www.ThiesStahl.de</a></p>	<p><b>05.-06.06.2009</b></p> <p>Wien</p> <p>Preis auf Anfrage</p>
<p><b>NLP-Basis</b></p> <p>Aufstockung zur Practitioner-Ausbildung möglich</p>	<p><b>Birgid Kröber</b> Prof. Dietmar Kröber <b>Ulrich Bühle</b></p>	<p><b>KRÖBERKommunikation</b> Solitudeallee 16 • D-70439 Stuttgart</p> <p>Tel.: 0791-9541690 eMail: <a href="mailto:info@kroebekom.de">info@kroebekom.de</a> Web: <a href="http://www.kroebekom.de">www.kroebekom.de</a> <a href="http://www.nlp-stuttgart.de">www.nlp-stuttgart.de</a></p>	<p><b>19.-21.06.2009</b></p> <p>3 Tage</p> <p>Stuttgart</p> <p>€ 220,- + MwSt.</p>
<p><b>11. Sommerakademie NLP-Basiskurs NLP-Practitioner Ausbildung NLP-Masterausbildung</b></p>	<p><b>Martina Schmidt-Tanger</b> und Team + Gasttrainer</p>	<p><b>NLP Professional M. Schmidt-Tanger</b> Ehrenfeldstr. 14 • D-44789 Bochum</p> <p>Tel.: 0234-331 951 Fax: 0234-332 581 eMail: <a href="mailto:info@nlp-professional.de">info@nlp-professional.de</a> Web: <a href="http://www.nlp-professional.de">www.nlp-professional.de</a></p>	<p><b>25.06.-05.07.2009</b> und <b>28.-30.08.2009</b></p> <p>Münster, Landhaus Eggert</p> <p>Preise je nach Veranstaltung</p>

# KALENDER

## NLP Neurolinguistisches Programmieren

<p><b>Ausbildung zum NLP-Trainer</b></p> <p>Intensivausbildung (1 x 2, 1 x 7, 1 x 3 und 4 x 2 Tage)</p>	<p>Dipl.-Soz. Evelyne Maaß Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP-Lehrtrainer)</p>	<p><b>Spectrum KommunikationsTraining</b> Stierstraße 9 D-12159 Berlin</p> <p>Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: <a href="mailto:info@nlp-spectrum.de">info@nlp-spectrum.de</a> Web: <a href="http://www.nlp-spectrum.de">www.nlp-spectrum.de</a></p>	<p>27.-28.06.2009 (Trainer 1) 17.-23.08.2009 (Trainer 2) 23.-25.10.2009 (Trainer 3)</p> <p>Trainer 4-6 und NLP-Trainer-Zertifizierung in 2010 im Spectrum in Berlin</p> <p>€ 2.750,- (zzgl. MwSt.) Ratenzahlung möglich</p>
<p><b>NLP Trainer Training, DVNLP</b></p> <p>Train the Trainer mit vielen intensiven Trainingsanteilen der Teilnehmer. Feedback in Folgemodulen anhand geschnittener Trainingsvideos der TN.</p>	<p>Dr. Frank Görmar Achim Stark Heiner Koppermann (alle DVNLP-Lehrtrainer)</p>	<p><b>ChangeWorks Akademie</b> Dr. Frank Görmar Untere Albrechtstr. 17 D-65185 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-1665610 Fax: 0611-1665619 eMail: <a href="mailto:info@changeworks.de">info@changeworks.de</a> Web: <a href="http://www.changeworks-akademie.de">www.changeworks-akademie.de</a></p>	<p>30.07.-02.08.2009 Start</p> <p>in einem ehem. Kloster Raum Frankfurt/M.</p> <p>€ 2.350,- (MwSt. befreit)</p>
<p><b>NLP Practitioner-Ausbildung</b></p> <p>von September 2009 – März 2010 (berufsbegleitend, 174 Unterrichtsstunden)</p>	<p>Marcus Bergfelder Dipl.-Sozialpädagoge, NLP-Lehrtrainer (DVNLP), Mediator (Wirtschafts- und Arbeitswelt), Team- und Einzelcoach.</p>	<p><b>KOBISeminare / KOBİ e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p>14.09.2009 – 21.03.2010</p> <p>Dortmund</p> <p>€ 1.744,- (in monatl. Raten)</p> <p>BildungsScheck NRW bis € 500,- willkommen</p>

## Coaching

<p><b>Ausbildung zum Coach</b></p> <p>Intensivausbildung (6 x 3 Tage)</p>	<p>Dipl.-Soz. Evelyne Maaß Dipl.-Psych. Karsten Ritschl (beide NLP-Lehrcoach, DVNLP)</p>	<p><b>Spectrum KommunikationsTraining</b> Stierstraße 9 D-12159 Berlin</p> <p>Tel.: 030-852 43 41 Fax: 030-852 21 08 eMail: <a href="mailto:info@nlp-spectrum.de">info@nlp-spectrum.de</a> Web: <a href="http://www.nlp-spectrum.de">www.nlp-spectrum.de</a></p>	<p>15.-17.04.2009 (Coach 1) 22.-24.06.2009 (Coach 2) 23.-25.09.2009 (Coach 3) 07.-09.12.2009 (Coach 4)</p> <p>Coach 5-6 in 2009 im Spectrum in Berlin</p> <p>€ 2.500,- (zzgl. MwSt.)</p>
<p><b>Systemischer Coach/ Business-Coach, Coach, DVNLP</b></p>	<p>Birgid Kröber Prof. Dietmar Kröber Dr. Holger Sobanski Ulrich Bühle Bernd Isert</p>	<p><b>KRÖBERKommunikation</b> Solitudeallee 16 D-70439 Stuttgart</p> <p>Tel.: 0791-954 16 90 eMail: <a href="mailto:info@kroebekom.de">info@kroebekom.de</a> Web: <a href="http://www.kroebekom.de">www.kroebekom.de</a></p>	<p>15.-17.05.2009 (Start)</p> <p>17/20 Tage</p> <p>Stuttgart</p> <p>ab € 3.350,- + MwSt.</p>

## Coaching

<p><b>Systemisches Coaching – der Abschied von der Wahrheit</b></p> <p>Möglicher Einstieg in die Ausbildung: Business Coach, ChangeWorks</p>	<p><b>Dr. Frank Dievernich, Kienbaum</b> (Systemischer Coach)</p>	<p><b>ChangeWorks Akademie</b> <b>Dr. Frank Görmar</b> Untere Albrechtstr. 17 D-65185 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-1665610 Fax: 0611-1665619 eMail: <a href="mailto:info@changeworks.de">info@changeworks.de</a> Web: <a href="http://www.changeworks-akademie.de">www.changeworks-akademie.de</a></p>	<p><b>22.-24.05.2009</b></p> <p>in einem ehem. Kloster Raum Frankfurt/M.</p> <p>€ 505,- (MwSt. befreit) Paketpreise für die gesamte Business Coach-Ausbildung</p>
<p><b>Ausbildung zum LifeBalanceCoach in Karlsruhe</b></p> <p>(28-tägige Ausbildung an Wochenenden)</p> <p>Alle Termine auf <a href="http://www.balance-coach.com">www.balance-coach.com</a></p>	<p><b>Thierry Ball</b> NLP-Lehrtrainer DVNLP, diplomierter systemischer Coach (DGCO/ECA), LernCoach NLPaed, wingwave-Coach</p>	<p><b>Bal(!)ance-Coach</b> <b>Thierry Ball</b> Wilhelm-Roether-Straße 47 D-76307 Karlsbad</p> <p>Mobil: 0173-3140674 eMail: <a href="mailto:kontakt@balance-coach.com">kontakt@balance-coach.com</a> Web: <a href="http://www.balance-coach.com">www.balance-coach.com</a></p>	<p><b>23.-24.05.2009</b> (Start-Wochenende)</p> <p>Karlsruhe</p> <p>12 x 2 Tage und 1 x 4 Tage als Wochenendblöcke</p> <p>€ 4.900,- zzgl. MwSt.</p>
<p><b>Integrative Coaching-Ausbildung</b></p> <p>18 Tage (+ 5)</p> <p>NLP, Tiefenpsychologie, Psychodrama, Hypno-Systemik, Aufstellung u.v.a.; an neuen Richtlinien von QRC und DBVC orientiert!</p>	<p><b>Dr. Björn Migge</b> (Autor Handbuch Coaching und Beratung)</p>	<p><b>Dr. Migge-Seminare®</b> <b>Weiterbildungsinst. Westf. Lippe</b> Portastraße 41 D-32457 Porta Westfalica</p> <p>Tel.: 0571-974 1975 Fax: 0571-974 1976 Web: <a href="http://www.drmmigge.de">www.drmmigge.de</a></p>	<p><b>08.-13.06.2009</b> (Startwoche)</p> <p>Bodensee</p> <p>ab € 3.450,- (MwSt.-befreit) für Gesamtausbildung</p>
<p><b>Fortbildung zum systemischen Coach</b></p> <p>Juni – Oktober 2009 (berufsbegleitend, 97 Unterrichtsstunden)</p>	<p><b>Marcus Bergfelder</b> Dipl.-Sozialpädagoge, NLP-Lehrtrainer (DVNLP), Mediator (Wirtschafts- und Arbeitswelt), Team- und Einzelcoach.</p>	<p><b>KOBIseminare / KOBI e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>15.06.-11.10.2009</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 1.240,- (in monatl. Raten)</p> <p>BildungsScheck NRW bis € 500,- willkommen</p>
<p><b>12. Systemische-neuroduale Coaching-Ausbildung</b></p> <p>(zertifiziert nach DVNLP und ProC)</p>	<p><b>Martina Schmidt-Tanger</b> <b>Thies Stahl</b> <b>Marita Bestvater</b> (Pro-C-Lehrcoaches, Lehrcoaches-DVNLP)</p>	<p><b>CCC Professional</b> <b>M. Schmidt-Tanger</b> Ehrenfeldstr. 14 D-44789 Bochum</p> <p>Tel./Fax: 0234 332581 eMail: <a href="mailto:office@ccc-professional.de">office@ccc-professional.de</a> Web: <a href="http://www.ccc-professional.de">www.ccc-professional.de</a></p>	<p><b>28.-30.06.2009</b> (Start) Rest in 2009/10</p> <p>Münster/Bochum</p> <p>€ 4.820,- (Privattarif) € 6.700,- (Firmentarif)</p>
<p><b>Teamentwicklung / Team-Coaching Methoden</b></p> <p>Möglicher Einstieg in die Ausbildung: Business Coach, ChangeWorks</p>	<p><b>Werner Bergmann</b> (Business Coach) <b>Janto Oellrich</b> (Trainer, Coach und Berater)</p>	<p><b>ChangeWorks Akademie</b> <b>Dr. Frank Görmar</b> Untere Albrechtstr. 17 D-65185 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-1665610 Fax: 0611-1665619 eMail: <a href="mailto:info@changeworks.de">info@changeworks.de</a> Web: <a href="http://www.changeworks-akademie.de">www.changeworks-akademie.de</a></p>	<p><b>03.-05.07.2009</b></p> <p>in einem ehem. Kloster Raum Frankfurt/M.</p> <p>€ 505,- (MwSt. befreit)</p> <p>Paketpreise für die gesamte Business Coach-Ausbildung</p>

# KALENDER

## Coaching

<p><b>22. METAFORUM SOMMERCAMP bei VENEDIG, ITALIEN</b>  <b>Internationale Akademie für NLP-e, Hypnotherapie, Kinesiologie, Mentaltraining, Aufstellungsarbeit, Mediation und mehr, sowie Specials wie ...</b></p> <p>Infosyon-Kongress (25.-26.07.2009)          Zukunftskongress (31.07.-02.08.2009)          Camp-Pluswoche (10.-13.08.2009)</p>	<p>Dr. Stephen Gilligan (USA)          Robert Dilts (USA)          Dr. Gunther Schmidt          Tom Best (USA)          Prof. Matthias Varga v. Kibéd          Martina Schmidt-Tanger          Insa Sparrer          Bernd Isert u.a.</p>	<p><b>METAFORUM international Akademie für Kompetenzentwicklung</b>          Postfach 74 02 37          D-13092 Berlin</p> <p>Tel.: 030-944 14 900          Fax: 030-944 14 901          eMail: <a href="mailto:info@metaforum.com">info@metaforum.com</a>          Web: <a href="http://www.metaforum.com">www.metaforum.com</a></p>	<p><b>18.07.-13.08.2009</b></p> <p>Abano Terme, Venetien, Italien</p> <p>Gebühr:          je nach Kurs</p>
---	---	---	--

## Weitere Seminarangebote

<p><b>Abendtermine für Aufstellungen zu beruflichen, privaten oder Supervisionsanliegen</b></p> <p>(Fortbildungspunkte für Psychotherapeuten/Ärzte)</p>	<p>Thies Stahl</p>	<p><b>Thies Stahl Seminare</b>          Postfach 1121 • D-25442 Quickborn</p> <p>Tel.: 04106-64 57 63          Fax: 03212-847 82 45          eMail: <a href="mailto:TS@ThiesStahl.de">TS@ThiesStahl.de</a>          Web: <a href="http://www.ThiesStahl.de">www.ThiesStahl.de</a></p>	<p><b>Erster Dienstag im Monat</b>          18:00 bis 22:00 Uhr</p> <p>Hamburg (Nähe Hbf.)</p> <p>€ 50,-</p>
<p><b>ProSA – Prozessorientierte Systemische Aufstellungsarbeit</b></p> <p>(Fortbildungspunkte für Psychotherapeuten/Ärzte)</p>	<p>Thies Stahl</p>	<p><b>Thies Stahl Seminare</b>          Postfach 1121 • D-25442 Quickborn</p> <p>Tel.: 04106-64 57 63          Fax: 03212-847 82 45          eMail: <a href="mailto:TS@ThiesStahl.de">TS@ThiesStahl.de</a>          Web: <a href="http://www.ThiesStahl.de">www.ThiesStahl.de</a></p>	<p><b>06.-08.03.2009</b>          Hamburg</p> <p>Preis auf Anfrage</p>
<p><b>MEDIATION</b></p> <p>Grundkurs Erfolgsfaktoren der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt</p>	<p>Anita von Hertel</p>	<p><b>Akademie von Hertel</b>          Wellingsbüttler Weg 108          D-22391 Hamburg</p> <p>Tel.: 040-536 79 11          Mob: 0177-536 79 11          Fax: 040-536 79 90          eMail: <a href="mailto:akademie@vonHertel.de">akademie@vonHertel.de</a>          Web: <a href="http://www.vonHertel.de">www.vonHertel.de</a></p>	<p><b>06.-08.03.2009</b>          Hamburg</p> <p>€ 290,- + MwSt.</p>
<p><b>Gewaltfrei kommunizieren nach dem Modell von Marshall Rosenberg</b></p> <p>Fortbildung von März – Juni 2009 (berufsbegleitend, 96 Unterrichtsstunden)</p>	<p>Dorothea Heimann          Coach, Dipl.-Päd., Lehrerin, WenDo/Aikido-Trainerin</p>	<p><b>KOBIseminare / KOBI e.V.</b>          Adlerstr. 83 • D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0          Fax: 0231-534525-10          eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a>          Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>16.03.-28.06.2009</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 990,- (in monatl. Raten)</p> <p>BildungsScheck NRW bis € 445,- willkommen</p>
<p><b>Business Moderation</b></p> <p>Möglicher Einstieg in die Ausbildung: Business Coach, ChangeWorks</p>	<p>Werner Bergmann          (Business Coach)</p>	<p><b>ChangeWorks Akademie Dr. Frank Görmar</b>          Untere Albrechtstr. 17          D-65185 Wiesbaden</p> <p>Tel.: 0611-1665610          Fax: 0611-1665619          eMail: <a href="mailto:info@changeworks.de">info@changeworks.de</a>          Web: <a href="http://www.changeworks-akademie.de">www.changeworks-akademie.de</a></p>	<p><b>26.-29.03.2009</b></p> <p>In einem ehem. Kloster Raum Frankfurt/M.</p> <p>€ 505,- (MwSt. befreit)          Paketpreise für die gesamte Business Coach Ausbildung</p>

## Weitere Seminarangebote

<p><b>Change-Management/ Strategische Personal- und Organisationsentwicklung</b></p> <p>Systemisch ausgerichtete Ausbildung für Berater, Personaler, Führungskräfte</p>	<p><b>Dr. Holger Sobanski Marion Michels Ulrich Bührle Donald Schwarzenbart</b></p>	<p><b>KRÖBERKommunikation</b> Solitudeallee 16 D-70439 Stuttgart</p> <p>Tel.: 0791-954 16 90 eMail: <a href="mailto:info@kroebekom.de">info@kroebekom.de</a> Web: <a href="http://www.kroebekom.de">www.kroebekom.de</a></p>	<p><b>30.03.-01.04.2009</b> (Start)</p> <p>20 Tage</p> <p>Stuttgart</p> <p>€ 5.400,- + MwSt.</p>
<p><b>MEDIATION</b></p> <p>Grundkurs Zielcoaching in der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt</p> <p>(als Einstieg in die zertifizierte Mediationsausbildung mit 10 Trainern oder als Einzelmodul für einen Praxis-Einblick in die Möglichkeiten der Mediation ... mit großem MEDIATIONSBALL am 25.04.2009)</p>	<p><b>Anita von Hertel</b></p>	<p><b>Akademie von Hertel</b> Wellingsbüttler Weg 108 D-22391 Hamburg</p> <p>Tel.: 040-536 79 11 Mob: 0177-536 79 11 Fax: 040-536 79 90 eMail: <a href="mailto:akademie@vonHertel.de">akademie@vonHertel.de</a> Web: <a href="http://www.vonHertel.de">www.vonHertel.de</a></p>	<p><b>24.-26.04.2009</b></p> <p>Hamburg</p> <p>€ 290,- + MwSt.</p>
<p><b>NLP-Practitioner, DVNLP Trainer und Berater, BDVT Coach, DVNLP</b></p> <p>Aktuelle Weiterbildungen für Fach- &amp; Führungskräfte, Vertriebsmanager, angehende &amp; gestandene Trainer oder Coaches, Selbständige</p>	<p><b>Anja Mýrdal Dr. Jan Kruse Anja Dähnke Anita Heyer Gabriele Löx Dieter Nelle Joachim Reich</b></p>	<p><b>Anja Mýrdal &amp; Team Training • Consulting • Coaching</b> Ahlsdorfer Weg 8 • D-27383 Scheeßel</p> <p>Tel.: 04263-98 48 48 Fax: 04263-9 41 98 eMail: <a href="mailto:info@anjamyrdal.de">info@anjamyrdal.de</a> Web: <a href="http://www.anjamyrdal.de">www.anjamyrdal.de</a></p>	<p><b>30.04.2009</b> (Start)</p> <p>Scheeßel</p> <p>Preise je nach Veranstaltung</p>
<p><b>Seminar zur Einfühlsamen Kommunikation nach der Methode ESPERE</b></p> <p>Mit sich selbst ins Reine kommen, Gefühle erkennen, Bedürfnisse befriedigen, Projekte verwirklichen.</p>	<p><b>Monika Wilke</b></p>	<p><b>Reliance-Deutschland</b> Siedlerweg 7 D-79576 Weil am Rhein</p> <p>eMail: <a href="mailto:einfuehlsame-kommunikation.de">einfuehlsame-kommunikation.de</a> Web: <a href="http://www.einfuehlsame-kommunikation.de">www.einfuehlsame-kommunikation.de</a>; <a href="http://www.reliance-deutschland.com">www.reliance-deutschland.com</a></p>	<p><b>16.-17.05.2009</b></p> <p>Frankfurt am Main</p> <p>€ 190,-</p>
<p><b>MEDIATION</b></p> <p>Grundkurs Erfolgsfaktoren der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt</p>	<p><b>Anita von Hertel</b></p>	<p><b>Akademie von Hertel</b> Wellingsbüttler Weg 108 D-22391 Hamburg</p> <p>Tel.: 040-536 79 11 Mob: 0177-536 79 11 Fax: 040-536 79 90 eMail: <a href="mailto:akademie@vonHertel.de">akademie@vonHertel.de</a> Web: <a href="http://www.vonHertel.de">www.vonHertel.de</a></p>	<p><b>05.-07.06.2009</b></p> <p>Hamburg</p> <p>€ 290,- + MwSt.</p>
<p><b>Fortbildung Systemische Beratung – Lösungsorientierte Kompetenz</b></p> <p>von August 2009 – Juni 2010</p> <p>(berufsbegleitend, 162 Unterrichtsstunden)</p> <p>kostenloser Infoabend am 18.06.2009 Anmeldung erforderlich</p>	<p><b>Johannes Ketteler</b> Dipl.-Soz. Päd., Ausbildung in Systemischer Familientherapie (RGST), Weiterbildung Hypnotherapie nach Erickson, Ausbildung in Traumazentrierter Psychotherapie, zur Zeit Leiter des Krisenzentrums Dortmund. Co-Trainer/in <b>Gabriele Kretz</b> und <b>Ulrich Bergmann</b></p>	<p><b>KOBIseminare / KOBI e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>21.08.2009-12.06.2010</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 1.872,- (in monatl. Raten)</p> <p>BildungsScheck NRW bis € 500,- willkommen</p>

# KALENDER

<p><b>Vorbereitungskurs auf die staatliche Zulassung als „Heilpraktiker für Psychotherapie“</b></p> <p>von August – Dezember 2009 (berufsbegleitend, 83 Unterrichtsstunden)</p>	<p><b>Rolf Klein</b> HP-Psych., Studium der Psychologie, langjährige Erfahrung i.d. Prüfungsvorbereitung.</p>	<p><b>KOBISeminare / KOBİ e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>30.08.-06.12.2009</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 824,- (in monatl. Raten) BildungsScheck NRW bis € 412,- willkommen</p>
<p><b>MEDIATION</b></p> <p>Grundkurs Zielcoaching in der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt</p> <p>(als Einstieg in die zertifizierte Mediationsausbildung mit 10 Trainern oder als Einzelmodul für einen Praxis-Einblick in die Möglichkeiten der Mediation ...)</p>	<p><b>Anita von Hertel</b></p>	<p><b>Akademie von Hertel</b> Wellingsbüttler Weg 108 D-22391 Hamburg</p> <p>Tel.: 040-536 79 11 Mob: 0177-536 79 11 Fax: 040-536 79 90 eMail: <a href="mailto:akademie@vonHertel.de">akademie@vonHertel.de</a> Web: <a href="http://www.vonHertel.de">www.vonHertel.de</a></p>	<p><b>04.-06.09.2009</b></p> <p>Hamburg</p> <p>€ 290,- + MwSt.</p>
<p><b>Fortbildung Systemische Führungskompetenz und Organisationsentwicklung</b></p> <p>von September 2009 – Juni 2010 (berufsbegleitend, 120 Unterrichtsstunden), kostenloser Infoabend am 25.06.2009, Anmeldung erforderlich</p>	<p><b>Stephanie Frenzer:</b> Dipl.-Päd., Fortbildung Systemische Beratung, NLP Practitioner, Qualitätsmanagement, Schwerpunkte in Beratungen und Trainings: Kooperationen, Vernetzung und Fusionen, Teamentwicklung und Coaching, Organisationsanalysen, Interne Kooperation, Strategieentwicklung, Zukunftskonferenzen und Moderation.</p>	<p><b>KOBISeminare / KOBİ e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>21.09.2009-19.06.2010</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 1.330,- (in monatl. Raten) BildungsScheck NRW bis € 500,- willkommen</p>
<p><b>Fortbildung zum/r systemischen Mediator/in</b></p> <p>von Oktober 2009 – Juli 2010 (berufsbegleitend, 180 Unterrichtsstunden, zzgl. 20 Ustd. Peergroup und 20 Ustd. Literaturarbeit/Protokollführung) kostenloser Infoabend am 12.06.2009 Anmeldung erforderlich</p>	<p><b>Eva Wolter</b> Rechtsanwältin, Mediatorin und Lehrmediatorin (DGSYM), Systemische Beraterin und Coach.</p>	<p><b>KOBISeminare /KOBİ e.V.</b> Adlerstr. 83 D-44137 Dortmund</p> <p>Tel.: 0231-534525-0 Fax: 0231-534525-10 eMail: <a href="mailto:info@kobi.de">info@kobi.de</a> Web: <a href="http://www.kobi.de">www.kobi.de</a></p>	<p><b>05.10.2009-11.07.2010</b></p> <p>Dortmund</p> <p>€ 1.990,- (in monatl. Raten) BildungsScheck NRW bis € 500,- willkommen</p>

## Coaching fürs Leben

<p><b>Man kann nicht nicht kommunizieren.</b></p> <p>Paul Watzlawick</p>  <p>224 Seiten • € (D) 22,-</p>	<p><b>DORIS TERNES</b> Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation</p>  <p>Ein Lehrbuch</p> <p>Einführung zu wesentlichen Bereichen zwischenmenschlicher Kommunikation</p> <p>176 Seiten • € (D) 22,-</p>	<p><b>MANUELA BRINKMANN</b> Erfolgreiche Praxis-Tools</p>  <p>Professionelle Kommunikation mit NLP</p> <p>Die Hard Facts der Soft Facts im beruflichen Alltag</p> <p>144 Seiten • € (D) 22,-</p>	<p><b>Doris Ternes</b> »Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation« Einführung zu wesentlichen Bereichen zwischenmenschlicher Kommunikation</p> <p><b>Manuela Brinkmann</b> »Erfolgreiche Praxis-Tools« Professionelle Kommunikation mit NLP</p>
--	--	--	---



## Die Quelle unserer Kraft

Ohne ein gewisses Maß an *Selbstachtung* kann das Leben ungeheuer schmerzhaft sein. Woraus schöpfen wir sie? Und wie lassen sich Wunden der Selbstablehnung heilen? K&S schlägt bei Klassikern wie Virginia Satir und David Burns nach und wirft einen Blick in die Gesellschaft.



## Und dann ist es passiert

Gewaltfreie Kommunikation und Hypnotherapie: *Britta Hahn* kombiniert in ihrer Praxis beides miteinander und beschreibt, wie es Menschen damit gelingen kann, ihre Wut im Bauch zu dämpfen.



## Vergiftete Aufträge

Organisationsberatung: Das Problem ist nicht das Symptom, sagt *Marion Lockert* und zeigt, wie sich mit einem systemischen Blick aufs Unternehmen Fußangeln in der Auftragsklärung umgehen lassen.



## Erfolg beginnt im Kopf

Sport-Mentaltraining: *Antje Heimsoeth* und *Gabi Pörner* geben einen Überblick über Methoden, mit denen Sportler über sich selbst hinauswachsen und besser werden können als die Konkurrenz.

## AKTUELL

Seminarkalender • neue Bücher • Trainerporträts

Anzeigenschluss für Heft 2/2009 ist der 13. März 2009  
Heft 2/2009 erscheint am 27. April 2009

## Impressum

### Chefredaktion und Büro:

**Regine Rachow** (V.i.S.d.P.)  
Heckenrosenweg 18 A • D-18209 Bad Doberan  
Tel: 038203 736067 • Fax: 038203 743960  
eMail: rachow@junfermann.de

### Bildredaktion:

**Helena Becker**

### Abonnements & Anzeigen:

**Stefanie Linden**  
Projektleitung, Anzeigen • Tel: 05251 134416  
**Monika Köster**  
Abo-Betreuung • Tel: 05251 134414  
**Helena Becker**  
Seminarkalender • Tel: 05251 134423

### Junfermann Verlag

Postfach 1840 • D-33048 Paderborn  
Tel: 05251 1344-0 • Fax: 05251 134444  
eMail: infoteam@junfermann.de • www.ks-magazin.de

### Verlag:

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

### Layout & Satz:

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

© Junfermannsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co. KG  
Paderborn 2009. 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*)  
**18. 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**  
ISSN 1862-3131

### Bilder von Fotolia.com:

Anh Nguyen, Diane Webb, diego cervo, Gina Smith, helix, iofoto, Jan Will, Jaroslaw Grudzinski, Lionel VALENTI, microimages, Nicholas Moore, pressmaster, plxel 66, Stanislav Komogorov, Stefan Michalski, Stefan Müller, Stephen Coburn, Varina Patel, vasco

### Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:

- Asanger Verlag
- Trainertreffen Deutschland



**Nach fast 10 Jahren  
wieder in Deutschland:  
Dr. Richard Bandler**

**Das NLP Top-Programm 2009: 5. bis 8. November 2009**

## **Get the life you want!**

**Dr. Richard Bandler, der Gründer des Neurolinguistischen Programmierens, NLP, kommt nach Deutschland. Erleben Sie ihn im Rahmen eines Seminars mit John La Valle, Wiebke Lüth und Marc A. Pletzer vom 5.-8.11.2009 in Deutschland.**

Der Titel des Seminars: Get the life you want! Wie lassen sich mit den Methoden des NLP schnell und nachhaltig die Veränderungen erreichen, die Sie sich schon seit Jahren wünschen?

Das Leben ihrer Träume zu leben, das ist für viele Menschen ein scheinbar unerreichbarer Traum. Doch Dr. Richard Bandler hat mit seinem Können dieses Ziel für Hunderttausende von Menschen erreichbar gemacht. Dafür steht er wie wohl kaum ein anderer Trainer auf diesem Planeten.

Lernen Sie von dem Mann, der heute als der beste Hypnotiseur der Welt gefeiert wird. Genießen Sie seine lustige und lockere Art, mit der er Menschen unterstützt und inspiriert. Dieses Seminar ist das beste NLP-Programm, das Sie in diesem Jahr buchen können - davon sind wir absolut überzeugt.

Profitieren Sie von mehr als 35 Jahren NLP-Entwicklung, schauen Sie dem Meister selbst bei seiner Arbeit zu und lassen Sie sich von seiner Exzellenz begeistern.

**Get the life you want!**

**4-tägiges NLP Seminar**

**Ort: Andechs südlich von München, Deutschland**

**Termin: 5.- 8. November 2009**

**Preis: bis 31. Juli 2009: 1.500,- Euro, ab 1. August 2009: 1.800,- Euro.**

**Die Preise verstehen sich inklusive Mehrwertsteuer.**

**Anmeldung online unter: [www.fresh-academy.de](http://www.fresh-academy.de).**

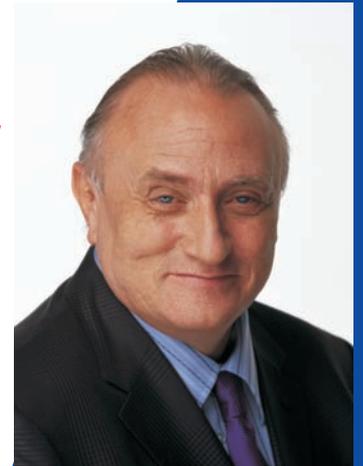
Außerdem haben Sie bei diesem Seminar die Chance, John La Valle kennenzulernen, den Präsidenten der Internationalen Society of NLP. Er ist einer der besten, hoch qualifizierten und erfahrensten Business NLP Trainer, Full Professor of Bandler Technologies® und arbeitet seit über 20 Jahren mit Richard Bandler zusammen. Zusätzlich erleben Sie am ersten Tag die Gastgeber, die beiden NLP Master Trainer Wiebke Lüth und Marc A. Pletzer, die zu den besten NLP Trainern in Europa zählen.

Das Seminar ist für jeden Menschen geeignet, der etwas in seinem Leben verändern möchte. Sie benötigen keine NLP-Kenntnisse. Seminarsprachen sind Deutsch und Englisch, eine Simultanübersetzung wird gegen Gebühr angeboten.

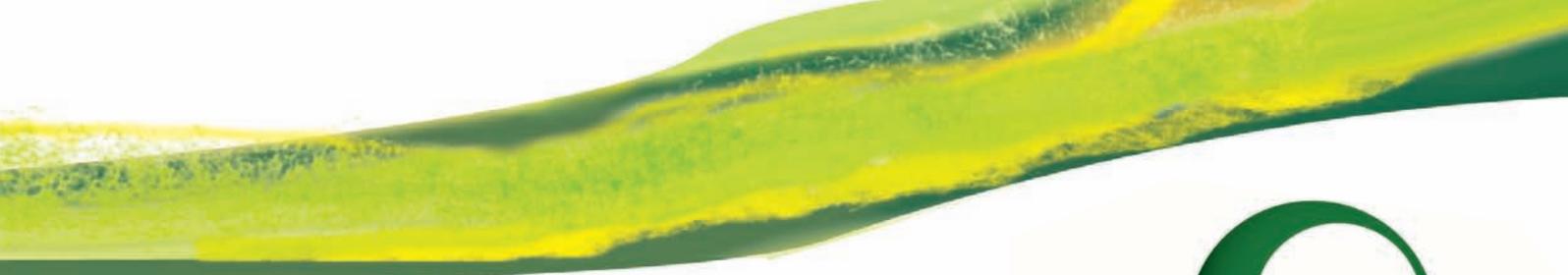
Das Seminar findet südlich von München in Andechs statt.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter [www.fresh-academy.de](http://www.fresh-academy.de). Mit dem Frühbucher-Rabatt bei Buchung bis 31. Juli 2009 kostet dieses Seminar nur 1.500,- Euro inklusive Mehrwertsteuer, Sie sparen damit 300,- Euro.

**Buchen Sie noch heute und reservieren Sie sich Ihren Platz, am besten online unter [www.fresh-academy.de](http://www.fresh-academy.de).**



**Kontakt: fresh-academy, Marc A. Pletzer, Maximilianstraße 2a; D-82319 Starnberg  
Telefon: 0 81 51/97 18 475; E-Mail: [info@fresh-academy.de](mailto:info@fresh-academy.de); Internet: [www.fresh-academy.de](http://www.fresh-academy.de)**



# Erfolge bewegen – drei richtig gute Coach-Abschlüsse!

Eine gute Ausbildung führt immer zu einem qualifizierten und anerkannten Abschluss-Zertifikat. Denn damit öffnen sich alle Türen für eine erfolgreiche professionelle Umsetzung des Erlernten. Exklusiv bietet das renommierte Hamburger Besser-Siegmund-Institut jetzt drei neue Coach-Abschlüsse mit Zertifikat zum Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte an. Das Besser-Siegmund-Institut wurde vom TÜV-Nord für sein Managementsystem für den Geltungsbereich Durchführung und Konzeptionierung von Aus- und Fortbildungen mit der DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

## **Mental-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte:**

- > NLP-Practitioner (DVNLP), systemisches Coaching oder vergleichbare Basisfähigkeiten in Kommunikationspsychologie
- > wingwave-Coaching-Fortbildung
- > Magic Words-Trainer

## **Work Health Balance-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte:**

- > NLP-Practitioner (DVNLP), systemisches Coaching oder vergleichbare Basisfähigkeiten in Kommunikationspsychologie
- > wingwave-Coaching-Fortbildung
- > Magic Words-Trainer
- > NLP-Master (DVNLP)

## **Business-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte:**

- > NLP-Practitioner (DVNLP), systemisches Coaching oder vergleichbare Basisfähigkeiten in Kommunikationspsychologie
- > wingwave-Coaching-Fortbildung
- > Magic Words-Trainer
- > NLP-Coach (DVNLP)

Bereits vorhandene Ausbildungsmodule von anderen anerkannten Instituten können berücksichtigt werden. Mehr Informationen bekommen Sie telefonisch unter 040 - 32 00 49 36, unter [www.besser-siegmund.de](http://www.besser-siegmund.de) oder Sie schreiben an [info@besser-siegmund.de](mailto:info@besser-siegmund.de)



**BESSER-SIEGMUND-INSTITUT**  
Mönckebergstrasse 11 · D-20095 Hamburg