

Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

Unwiderstehlich

Nutzen und Grenzen des Charismas



Logik des Scheiterns

Coaching für den Erfolg



Mentales Stärken

Kongress in Heidelberg



Der gute Draht

Telefon-Coaching



Regine Rachow
Chefredakteurin

Träume leben

Der unwiderstehlichste Mensch ist der, dessen Träume wahr geworden sind. Auf diesen Dezember-Spruch des Metaphern-Kalenders im Regal über meinem Schreibtisch fällt mein Blick, während ich diese letzte Ausgabe des Jahres abschließe. Es geht in diesem Heft um Charisma, um die Unwiderstehlichkeit charismatischer Führungsfiguren gewissermaßen, nach denen es Menschen immer wieder verlangt. Sie erhoffen sich vom Charismatiker Sicherheit und Orientierung, zumal in unübersichtlichen Zeiten. Und sie möchten, dass er ihnen Perspektiven eröffnet. Das ist legitim. Es ist Aufgabe der Politik, Perspektiven zu zeigen und gleichzeitig zu vermitteln, dass es vor allem auf den Einzelnen ankommt. Doch wer will behaupten, dass dies nur Charismatiker vermögen? Brecht meinte einst, glücklich sei das Land, das keine Helden nötig habe. Es leuchtet mir nicht ein, warum ausge-rechnet die Politik mit Maßstäben von Hollywood gemessen werden sollte.

Mir persönlich würde es reichen, beim Spitzenpersonal der Republik hin und wieder einmal einen Traum erkennen zu können – vom Frieden, auch vom „inneren“ Frieden, vom Glück für den Einzelnen, von Solidarität. Nicht die Führer müssen unwiderstehlich sein. Wir Geführten sollten unsere Träume leben können. Und daraus unsere Stärke, unsere Unwiderstehlichkeit beziehen. Die Dänin Tania Blixen, von der der Spruch aus dem Kalender stammt, hatte eine Farm in Afrika, am Fuße der kenianischen Ngong-Berge, wo sie Kaffee anbaute. Das war ihr Traum – ein unerhörter Traum für eine Frau zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts. Dass sie ihn wahr gemacht hatte, verlieh ihr die Kraft zu einem Leben nach eigenem Entwurf, blieb Quelle ihrer Selbstbestimmtheit, sogar als die Farm niederbrannte und sie zurück nach Dänemark ging. Das ist der wahre Stoff für Hollywood: das Leben der Einzelnen, einer Frau, auf die es ankommt. Ich sehe gerade jene Szene vor mir, in der sie den Gouverneur der britischen Krone durch die rauchenden Trümmer ihrer Kaffeeplantage führt: „Der Kaffee ist uns gerade ausgegangen. – Aber ich kann Ihnen Tee anbieten.“

Das Jahr endet mit einer Entscheidung, die dem Verlag nicht leicht fiel. Zum ersten Mal seit zwanzig Jahren wird die Zeitschrift „Kommunikation & Seminar“ 2011 ihren Preis moderat erhöhen. Andere Magazine haben es uns vorgemacht, und wie es aussieht, dürften wir die letzten sein, die solcherart auf steigende Rohstoff- und Energiekosten reagieren. Die KS hat sich in den zurückliegenden drei Jahren inhaltlich stark profiliert. Redaktion und Verlag versichern Ihnen, dass diese Entwicklung weiter geht. Es wird Ihnen bereits mit der ersten Ausgabe des neuen Jahres ins Auge fallen. Mein Traum ist eine stetig wachsende Schar treuer Leserinnen und Leser, Autorinnen und Autoren.

Im Namen des KS-Teams wünsche ich Ihnen wunderschöne Weihnachten. Vielleicht haben Sie Zeit, sich Ihrer Träume zu entsinnen. Mag zumindest einer davon im neuen Jahr Wirklichkeit werden!

Ihre

Regine Rachow



12



24



28

Schau mir in die Augen
Status-Signale und
Kommunikation

Was zusammengehört ...
Kulturschock und
interkulturelles Coaching

Erleben und Wirklichkeit
Teamarbeit mit
NLP-Grundannahmen

TITEL & THEMEN

6 Mehr Charisma, bitte?

In Zeiten des Mangels wächst die Sehnsucht nach Helden. Charisma boomt, doch das Phänomen hat eine Kehrseite. Von *Regine Rachow*

7 Brauchen Coaches Charisma?

Vier Fragen an vier Coaches.

12 Wer berührt wen zuerst?

... der befindet sich im Hochstatus. Wie wir unseren situativen Status anzeigen. Von *Nico Rose*

16 Ein „Victory“ vom Alpha-Ekel

Das Fünf-Quadranten-Modell für den Umgang mit dem Status-Verhalten. Von *Katharina Maehrlein*

19 EINFACH ONLINE – Selbstoptimierung

Auf zum Optimum. Wenn Websites denken lernen. Von *Mathias Maul*

20 Die Logik des Misslingens

Der Weg zum Erfolg führt auch über Rückschläge. Von *Constantin Sander*

24 Was zusammengehört ...

Interkulturelles Coaching mit NLP hilft Ost-West-Konflikte lösen. Von *Kathrin Scheel*

THEMEN

28 Das habe ich doch wirklich erlebt!

Wirklich? Mit NLP-Grundannahmen den Büroalltag verschönern. Von *Anja Vehrenkamp*

31 DER STRESSCOACH – Auf dem Jakobsweg

Bei der Stressbewältigung ist der Weg das Ziel. Von *Doris Kirch*

32 Der gute Draht

TeleCoaching als effektive Methode: effizient, fokussiert und thematisch unbegrenzt. Von *Maren Kaiser*

35 Mein Weg zu Ella

Das „Motivations-Design“ von Bodo Deletz alias Ella Kensington. Von *Birgit Bieleit*

38 Ein Jahr „Glück“

Ein neues Schulfach in Heidelberg und was aus NLP-Sicht dazu zu sagen ist. Von *Franz Karig*

41 Pass auf, Prinzessin, das Krokodil!

Theater als Verhaltenslabor im Training von Teams und Führungskräften. Von *Katharina Junglas*

44 Telefonieren Sie gern mit Freunden?

Wie Unternehmen mit Hilfe der LAB-Profile die richtigen Mitarbeiter finden. Von *Shelle Rose Charvet*



Lernen durch Zuschauen
Verhaltenstraining
mit Theaterelementen



Glück:
Schulfach aus NLP-Sicht

Kongresse: Streitkultur,
Mentaltechniken, NLP

**50 METAPHERN VISUALISIEREN –
Nicht perfekt**

... aber berührend. Wie Metaphern im
Coaching entstehen. Von *Elke Meyer*

KONGRESS-BERICHTE

52 Des Streitens müde

Die Mediation bleibt nicht mehr auf die
Konfliktklärung beschränkt. „Streitkul-
tur“, der Bundeskongress für Mediation
in Berlin.

54 Wie sich Freude anfühlt

Mentaltechniken sind in der Gesell-
schaft angekommen. Wie sie funk-
tionieren, zeigt „Mentales Stärken“
in Heidelberg.

**56 Coaching als
praktische Vernunft**

Viele Methoden und ein Anliegen:
Menschen zu helfen, ihren Handlungs-
spielraum zu erweitern. Vom NLP-Kon-
gress in Berlin.

Rubriken

- 3 Editorial
- 48 Buchbesprechungen
- 74 Vorschau
- 74 Impressum

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

- S58 Trainer-Porträts
- S62 Seminar kalender
- S69 Visitenkarten

Sie möchten
mehr über
NLP,
Gewaltfreie
Kommunikation,
Coaching,
Pädagogik ...
wissen?

Unter
www.junfermann.de

finden Sie unser
umfangreiches
Buchprogramm
mit vielen interes-
santen Fach- und
Sachbüchern.

Wir liefern
versandkostenfrei
innerhalb Deutschlands

www.junfermann.de

Das habe ich doch wirklich erlebt!

Von Anja Vehrenkamp

Wirklich? Wie gelebte NLP-Grundannahmen und ein Blick auf das Menschenbild von Coachingklienten den Büroalltag verändern können.



Frau Bremmer* aus Berlin hat die Freude an ihrer Arbeit verloren. Seit vielen Jahren ist sie in derselben Abteilung tätig und ging bis vor kurzem immer gern ins Büro. Doch dann gab es personelle Veränderungen – und mit ihnen kam das Mobbing. So hat es Frau Bremmer zumindest erlebt. Sie fühlt sich durch eine neue Kollegin verletzt, von anderen im Team missachtet. Und selbst Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie immer gut ausgekommen war, ergreifen plötzlich Partei gegen sie. Frau Bremmer fühlt sich ausgeschlossen und kann diese Erfahrung anhand von vielen Alltagssituationen „belegen“.

Solche Schilderungen sind in Teamcoachings und Trainings keine Einzelfälle. Viele Angestellte empfinden, dass der allgemeine Druck im Job wächst, die Konkurrenz größer wird und Konflikte im Team zunehmen. Häufig berichten Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass der Arbeitsplatz für sie einen Ort darstellt, der mit Befürchtungen, ja sogar mit Angst verbunden ist. Nicht selten gleichen ihre Berichte im

Hinblick auf Vokabular, Dramaturgie und Emotionen regelrecht der Beschreibung eines Kampfgeschehens.

Besonders Unternehmen in Branchen, die durch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt an Fachkräftemangel leiden und Mitarbeiter halten wollen, erkennen mittlerweile die Bedeutung von Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation. Immer öfter werden hier Teamcoachings und Seminare durchgeführt, um das menschliche Miteinander und die Bereitschaft zur Kooperation im Team zu verbessern.

Welche grundlegenden Überzeugungen unterstützen Menschen auf dem Weg zu Veränderung in Richtung Zufriedenheit, Motivation und Kooperation? Die Arbeit mit einigen NLP-Grundannahmen stellt eine effiziente Herangehensweise dar, mit der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine neue, positive Perspektive auf ihre Realität und damit auch größeren Handlungsspielraum bekommen.

Ebenen der Wirklichkeit

Eine Grundannahme des NLP lautet: Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität und nicht auf die Realität selbst. Der Fokus, mit dem die Welt wahrgenommen wird, lässt diese als objektiv erlebte Realität also erst entstehen. Paul Watzlawick spricht in diesem Zusammenhang von zwei Ebenen der Wirklichkeit: Die erste Ebene ist unsere reine Sinneswahrnehmung, auf der zweiten Ebene werden den Dingen Bedeutung, Wert und Sinn gegeben.

Das ist nichts Neues und dennoch scheint die Thematik hoch aktuell, denn es mangelt an praktischen Schlussfolgerungen. Viele Menschen, denen ich in Teamcoachings und Trainings begegne, kennen Watzlawicks „Geschichte mit dem Hammer“ aus der „Anleitung zum Unglücklichsein“ und lachen darüber. Dennoch scheint die Botschaft nicht wirklich anzukommen, denn der Glaube an die Objektivität der eigenen Erfahrungen ist stark. Im Coaching fallen dann Sätze wie: „Das habe ich doch erlebt, und im übrigen ist Kollegin Müller derselben Meinung.“ Die Bestätigung durch an-

* Namen sind geändert

dere wird als Beweis für die Realität herangezogen. Verbündete in der eigenen Wahrnehmung zu finden, ist beruhigend und gibt Sicherheit. Watzlawick spricht daher auch davon, dass es Wahrheit nur zwischen Menschen mit derselben Wirklichkeitskonstruktion geben kann.

Doch wie funktioniert diese Konstruktion der Wirklichkeit? Über die Sinnesorgane nehmen wir die Welt wahr. Diese Wahrnehmungen werden mit den eigenen Erfahrungen abgeglichen. In Sekundenschnelle scannt unser Gehirn Erlebnisse in Bezug auf Bekanntes und Unbekanntes, jeder Sinnesindruck wird verglichen, eingeordnet und je nach Fokus als gut oder schlecht gewertet.

Das ist im Prinzip in Ordnung und sogar lebenswichtig, denn nur so können wir uns in einer komplexen Welt zurechtfinden. Wichtig ist an dieser Stelle allerdings, eben diesen Mechanismus anzuerkennen. Erst die Bereitschaft, die eigene Realität als individuelles Konstrukt zu betrachten, schafft die Grundlage für eine Veränderung der eigenen, oft quälenden Situation.

NLP-Grundannahmen und Teamcoaching

Der Ablauf eines Teamcoaching-Prozesses gliedert sich in mehrere Schritte:

1. Am Anfang steht die Klärung des Auftrages und der Ziele. Der Coach braucht die Akzeptanz und die Erlaubnis der Teilnehmenden, den Prozess zu führen.
2. Im nächsten Schritt geht es darum, einen neutralen Betrachtungsraum zu schaffen, in dem es die Möglichkeit gibt, verschiedene Wahrnehmungspositionen einzunehmen. Grundlage ist die Wertschätzung des Bisherigen, um Akzeptanz für Veränderung zu schaffen.
3. Im dritten Schritt folgt die Intervention, die z. B. mit verschiedenen NLP-Tools und Modellen durchgeführt werden kann.
4. Der letzte Schritt besteht in der Definition praktischer Schritte für den Alltag, um Veränderungen zu erreichen.

Das ist übliche Praxis eines Teamcoachings, einer Supervision und von Interventionen in der Konfliktbewältigung.

Ich würde hier einen Schritt weiter gehen. Unser Verhalten gegenüber Kollegen und Mitarbeitern wird von unserem persönlichen Menschenbild bestimmt: Wie sind Menschen? Wovon wird menschliches Verhalten motiviert?

Ich denke an eine Diskussion zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Teamtrainingsmaßnahme eines Unternehmens in Braunschweig. Als Reaktion auf eine Übung platzt es plötzlich aus Herrn Riedel heraus. „So sind Menschen nun mal nicht, und schon gar nicht heutzutage. Wenn man heute bestehen will, geht es darum, als Erster

ans Ziel zu kommen. Und wenn ich ehrlich bin, sogar ohne Rücksicht auf Verluste. Das ist es doch, wo die uns heute hintreiben!“ Andere sind seiner Meinung. Und dann sagt Herr Schulz, er sähe das ganz anders. „Wir sind doch eher so etwas wie eine Fußballmannschaft. Die haben auch nicht immer einen leichten Gegner und da geht es um Team-Player, denn, nur gemeinsam sind wir stark!“ „So ein Quatsch“, kontert Herr Riedel. „Leben heißt Überleben, da muss man im Zweifelsfall mit harten Bandagen kämpfen.“

In seinem Buch über die dem Menschen ureigene Motivation zur Kooperation spricht Joachim Bauer über die Bedeutung des Menschenbildes: „Sie (die Menschenbilder, d.A.) bestimmen nicht nur, wie wir uns selbst und andere sehen, sondern auch, wie wir miteinander umgehen. Und damit haben sie weit reichende Auswirkungen darauf, wie wir leben.“ Deshalb lohnt es, zunächst unser Verständnis eines funktionierenden Miteinanders an den Anfang eines Teamcoaching-Prozesses zu stellen. Dies schließt nicht nur die individuellen Überzeugungen jedes Einzelnen, sondern auch ein team- bzw. unternehmensübergreifendes Verständnis ein.

Die Frage, die es also zunächst zu beantworten gilt, lautet: Was glauben die Einzelnen über sich selbst, über die Kollegen und darüber, wie Zusammenarbeit funktioniert? Anhand der Diskussion von nur einigen Grundannahmen lassen sich Glaubenssätze über menschliches Miteinander analysieren, diskutieren und in konkretes Verhalten übersetzen. Auf dieser Grundlage kann eine Veränderung hin zu einem positiven, kooperativen Miteinander am Arbeitsplatz erreicht werden.

Im Teamcoaching-Prozess sind folgende NLP-Grundannahmen geeignet, um Überzeugungen zum Menschenbild auf die Spur zu kommen:

- 1. Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität und nicht auf die Realität selbst.
- 2. Die Energie fließt dahin, wo der Fokus ist.
- 3. Hinter jedem Verhalten steht eine positive Absicht.

Vom Verstehen zum Tun

Der erste Schritt ist das Verständnis der Grundannahmen. Die Grundannahme 1 lässt sich anhand von praktischen Übungen vermitteln. Auf der Grundlage der lückenhaften Schilderung eines Ereignisses werden die Teilnehmer gebeten, Fragen über das Geschehene zu beantworten. Der Unterschied zwischen dem tatsächlich Gesagten und der ausfüllenden und sinngebenden Interpretation wird in einer anschließenden Gruppendiskussion schnell deutlich.

Die Grundannahme 2 wird in fokuslenkenden Übungen vermittelt, in denen z. B. visuelle Veränderungen komplett

übersehen werden, da der Fokus auf eine andere Aufgabe gelenkt ist. Hier wird häufig ungläubig unterstellt, das Material sei verändert worden.

Die Grundannahme 3 ist auf den ersten Blick provozierend. Die Diskussion verläuft oft emotional, doch wenn der „Groschen fällt“, wird die Erkenntnis, die dahinter steckt, dankbar und mit Erleichterung aufgenommen. Eine Betrachtung negativen Verhaltens von Kindern erleichtert das Verständnis meist. Gemeinsam wird nach den zugrunde liegenden positiven Absichten des Kindes gesucht. Es wird deutlich, dass einem Kind eher ein positives Motiv zugeschrieben wird als uns Erwachsenen. Wichtig ist es festzustellen, dass es mehrere Schritte der Suche braucht, um die für alle nachvollziehbare positive Absicht zu erkennen.

Der zweite Schritt ist die praktische Umsetzung in den beruflichen Alltag. Die Arbeit mit Glaubenssätzen über sich selbst und andere ist ein wichtiger Bestandteil des Coachingprozesses hin zu mehr Motivation, Wertschätzung und Kooperation. Es gilt Raum zu schaffen, um Glaubenssätzen auf die Spur zu kommen. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei zu unterstützen, aus einer Metaposition heraus konkrete Situationen und das eigene Tun betrachten zu können.

Die von Byron Katie entwickelte Methode, mit stressvollen Glaubenssätzen zu arbeiten, ergründet die Folgen der Glaubenssätze in Form von Reaktionen darauf und prüft in radikaler Weise die Umkehrung eines solchen Gedankens. So findet der Klient immer auch die direkte Umkehrung zu dem Glaubenssatz und ebenso konkrete Beispiele dafür. Das öffnet den Fokus und ermöglicht andere Sichtweisen.

Auch die Positive Psychologie bietet verschiedene Anwendungsmöglichkeiten. Martin Seligman unterscheidet in seiner Praxis zwei Arten von Fähigkeiten, über die jeder Klient selbst verfügt: Die einen unterstützen den Klienten dabei, besser mit Problemen umzugehen; die anderen unterstützen ihn dabei, zufriedener und glücklicher zu sein. Er schlägt vielfältige Interventionen vor, um gezielt jene Fähigkeiten zu schulen, die zu mehr Zufriedenheit führen. Praktisch kann das so aussehen, dass der Klient am Ende einer Arbeitswoche reflektiert, was gut gelaufen ist und was offen ist für die kommende Woche.

Zurück zu Frau Bremmer. Bei ihr bietet sich eine Intervention mit der Arbeit der Grundannahme „Die Energie fließt dahin, wo der Fokus ist“ an. Bereits im Vorfeld des Teamcoachings führt Frau Bremmer ein Tagebuch, in das sie alle „schlimmen“ Situationen hineinschreibt, die ihr mit ihren Kollegen passieren. Dies ist ein Analysewerkzeug das in Mobbingfällen empfohlen wird, um die sinnesspezifische Wahrnehmung jenseits der Interpretation zu trainieren.

Im weiteren Verlauf des Coachings erhält Frau Bremmer die Aufgabe, das Tagebuch weiterzuführen und gleichzeitig für jeden negativen Eintrag mindestens eine, wenn nicht sogar zwei Situationen zu finden, in denen sie etwas Gutes mit den Kolleginnen und Kollegen erlebt hat. Sie findet im Gespräch zu dieser Aufgabe z. B. sofort eine Situation, in der eine Kollegin ihren hohen Arbeitsdruck erkannte und ihr anbot, sie könne ihre Aufgaben kurz übernehmen, wenn Frau Bremmer eine Pause machen wolle. Frau Bremmer fühlt sich gesehen und hat das Gefühl, dass die Zusammenarbeit gut funktioniert.

In der gemeinsamen Reflexion entwickelt sich eine Aufgabe, die das gesamte Team aufgreift. Eine Kollegin von Frau Bremmer unterbreitet den Vorschlag, den angesprochenen Klatsch und Tratsch untereinander zu lassen und stattdessen ebenfalls „positive“ Situationen zu sammeln und zum Beginn der nächsten Teamsitzung kurz auszutauschen. Für das Suchen einer positiven Absicht hinter einem unverständlichen oder gar als negativ eingestuftem Verhalten eignet sich die Methode „Reflecting Team“. So können alle Teammitglieder gemeinsam in einer möglichst bewertungsfreien Art nach möglichen positiven Absichten suchen.

Auch hier ist die Fähigkeit eines Wechsels an Wahrnehmungspositionen erforderlich. Mich mit einer Du-Position in das Gegenüber hineinversetzen zu können, ist ebenso hilfreich, wie das Einnehmen einer dissoziierten Metaposition.

Grundannahmen und Führung

Führungskräfte eines Teams unterstützen ihr Team durch gezielte Förderung von Kooperation. Dafür gilt es, die eigene innere Haltung zu überprüfen und gegenüber sich selbst und anderen auf den eigenen Fokus zu achten. Wenn die Wahrnehmung des Berufsalltages häufig von Negativem geprägt ist und das Miteinander als Kampf erlebt wird, ist dies ein Anlass, eigene Überzeugungen zu hinterfragen. Es gilt, Wege zu finden, um unterstützende Grundannahmen tatsächlich in die Praxis umzusetzen und zu leben. Das Wissen darüber, was Motivation und Zufriedenheit bei Mitarbeitern erzeugt, ist da. Mit dem Wissen, dass ein von Kooperation geprägtes Menschenbild diesen Prozess unterstützt, steht einer praktischen Umsetzung in den Arbeitsalltag nichts mehr im Wege.



Anja Vehrenkamp, Trainerin und Coach am ifapp, Berlin, mit den Schwerpunkten NLP-Ausbildungen und individuelle Trainings sowie Supervisionen und Coachings im Bereich der Team- und Führungskommunikation.

Mein Weg zu Ella

Von Birgit Bieleit

Das „Motivations-Design“ von Bodo Deletz alias Ella Kensington korrigiert einen grundlegenden Irrtum unseres Emotionalgehirns.

Ich habe in meinem Leben eine Menge Probleme gehabt.
Zum Glück sind die meisten davon nie eingetreten.

Mark Twain

Als Erstes bekam ich von einer Freundin das Buch „Mary“ von Bodo Deletz alias Ella Kensington¹ geschenkt. Es handelt von dem, was Menschen am meisten wollen und von dem wir oft glauben, dass wir erst noch etwas erledigen müssen, bevor wir es haben können: Glück. Bodo Deletz macht auf eine sehr nachfühlbare Weise klar, dass die Ursache von Glück niemals außerhalb von uns selbst zu finden ist, sondern immer nur in unserem Inneren. Das klingt vielleicht nach einer Binsenweisheit. Es lohnt sich jedoch, dieser Erkenntnis auf den Grund zu gehen. Deletz hat sich als NLP-Therapeut seit 30 Jahren autodidaktisch mit den Erkenntnissen der Neurowissenschaften und der Glücksforschung befasst und aus diesen Bereichen die Grundlagen für seine Konzepte erarbeitet.

Bei der Lektüre von „Mary“ erkannte ich, dass Glück an sich überhaupt keine eigene Absicht hat, dass es aber wesentlich ist, Glücksgefühle in sich zu kultivieren. Wir können gar nicht anders, als in unserem Handeln und Verhalten das auszudrücken, was in uns ist. Es lohnt sich, das Positive im Inneren zu kultivieren, weil dann automatisch etwas Positives herauskommt. Jedes Hobby, jede Entspannungstechnik kann aus einem positiven inneren Zustand heraus um ein Vielfaches intensiver erlebt werden als ohne ihn.

Bodo Deletz erkannte, dass unsere Instinkte unsere Emotionen bewirken, und zwar aufgrund unserer, oftmals unbewussten, Beurteilungen der äußeren Um-



¹ Ein Pseudonym, das Bodo Deletz wählte. Kensington ist jener Ort in England, in dem Newton starb. Newtons Weltbild wurde durch Einsteins Relativitätstheorie abgelöst. Doch noch immer bestimmt es unser Denken, weil das neue Weltbild viel zu komplex ist.

stände. Diese Beurteilungen sind aber meistens unseren heutigen Lebensumständen nicht mehr angemessen. In seinem Buch „Die Glückstrainer“ entwickelt er sein Instinkte-Beurteilungs-Transformationsmodell für eine nachhaltige Veränderungsarbeit. Das Konzept entwickelte er 2007 weiter zum Konzept des „Positiven Fühlens“ und des „Motivations-Designs“, ein Konzept für jene Fälle, in denen das positive Fühlen allein nicht reicht, um den inneren Zustand zu verbessern.

Das „Positive Fühlen“ ist eine Mentaltechnik, mit der wir positive Gefühle in unserem Körper wahrnehmen und verstärken können, und zwar völlig unabhängig von äußeren Umständen und auch ohne Hilfsmittel, wie Visualisierungen. In einer neutralen Stimmungslage oder einer leicht gehobenen kann diese Technik die Stimmung um ein Vielfaches verbessern und intensivieren. In einem leicht „runtergezogenen“ Zustand kann man damit die Erfahrung machen, dass sich die Stimmung aufhellt und negative Gedanken und Einstellungen verschwinden. Übrig bleibt eine gelassene Haltung gegenüber Schwierigkeiten und Problemen.

Das Schönste, das wir uns selbst und anderen schenken können, ist unsere Eigenliebe.

Bodo Deletz, alias Ella Kensington

Wir aktivieren mit dieser Methode die Ausschüttung von Glückshormonen und können mit etwas Übung unsere Glücksmomente im Lauf der Zeit immer weiter ausdehnen. Wir haben dann z.B. viel mehr Energie als bisher zur Verfügung, eine positivere Ausstrahlung, sind geistig leistungsfähiger, und nicht zuletzt tun wir damit auch etwas für unsere Gesundheit. Um mit dem „Positiven Fühlen“ auch stärker wirkende Muster auflösen zu können, hat Bodo Deletz das „Motivations-Design“ entwickelt, das ich im Folgenden erläutere.

Grundlage all unserer Handlungsimpulse sind unsere Instinkte bzw. das Emotionalgehirn. Seine Aufgabe ist es, uns vor Gefahren zu schützen und unser Überleben zu sichern. Es ist fähig, in jeder Sekunde zig Millionen Reize zu verarbeiten, um abzuwägen, ob eine Gefahr vorliegt oder nicht. Unser Verstand schafft gerade 40 Operationen gleichzeitig!

Die Frage ist nun: Nach welchen Kriterien entscheidet das Emotionalgehirn, ob eine Gefahr vorliegt oder nicht? Bis auf wenige Ausnahmen tatsächlicher Lebensgefahr sind die allermeisten Situationen in unserem Alltag für das Emotionalgehirn viel zu komplex, um sie beurteilen zu können. Dazu braucht es die Kooperation mit dem Großhirn, das sich im Laufe der Evolution immer weiter entwickelte und

spezialisierte. Das Großhirn hat die Aufgabe, unsere Lebensumstände zu verbessern, und wenn die beiden Gehirne optimal zusammenarbeiten, kann das sehr gut für uns sein.

Die Aufgabe des Emotionalgehirns ist es, uns in einen solchen Zustand zu versetzen, mit dem wir bestmöglich auf äußere Situationen reagieren können. Emotionen werden ausgelöst durch Hormone, deren Bereitstellung das Emotionalgehirn koordiniert, damit wir entsprechend der Beurteilung reagieren können: mit Aggression, um kämpfen zu können, mit Angst, wenn wir flüchten sollen oder mit Starre, wenn wir hoffen, „dass der Kelch an uns vorüberzieht“. Bei einer positiven Beurteilung können wir uns mit den entsprechenden Emotionen tatkräftig unserer vorliegenden Aufgabe widmen, mit Vorfreude auf das Ergebnis und mit dem Genießen im Erfolgsfall.

Für das Emotionalgehirn bedeutet Gefahr immer Lebensgefahr. Diese Beurteilung hat keinen inhaltlichen Bezug zum äußeren Geschehen. Und genau dort liegt der gravierende Irrtum des Emotionalgehirns. Denn de facto schweben wir heute nur selten in Lebensgefahr. Hier setzt das „Motivations-Design“ von Bodo Deletz an.

Unsere Motivationen sind der erste Impuls für unser Handeln. Hier entscheidet sich auf einer ganz grundlegenden Ebene, ob wir in unserem konkreten Tun etwas Unerwünschtes (Unglück) vermeiden oder bekämpfen wollen oder ob wir bereit sind, etwas für das stattdessen Erwünschte (Glück) zu unternehmen. Etwas Unerwünschtes ist all das, was wir bewusst oder unbewusst als Missstand beurteilen und worauf das Emotionalhirn mit Vermeidungs- oder Kampfgefühlen reagiert. Wir können davon ausgehen, dass immer dann, wenn wir merken, dass unsere emotional-negative Reaktion auf eine Situation unangemessen stark ist, das Emotionalgehirn die Lage einfach falsch beurteilt, z.B. bei Prüfungsangst, Eifersucht oder Angst vor Autoritätspersonen.

Im Motivations-Design wird der emotionale Zustand in Bezug auf ein zu bewältigendes Thema untersucht, z.B. der Fluchtmodus bei einer Prüfungssituation. Während ich die negativen Gefühle wahrnehme, frage ich mich nach innen gerichtet, ob das der sinnvollste Zustand ist, um die Prüfung zu meistern. Ich kann bei dieser Wahrnehmung noch viele andere Fragen stellen, z.B. auch nach der Sinnhaftigkeit, die Prüfungssituation als lebensbedrohlich zu beurteilen. Das Unterbewusstsein, das immer den leichtesten zur Verfügung stehenden Weg sucht, wird somit schnell erkennen, dass dieser Zustand wenig sinnvoll ist, um eine Prüfung zu bestehen.

Jetzt erst kann eine sinnvollere Beurteilung gesucht werden, die sich sofort in besseren Gefühlen äußert. Diese beiden Zustände werden so lange über viele Fragen auf der

Das Leben ist bunt ...



www.active-books.de

emotionalen Ebene miteinander verglichen, bis das Unterbewusstsein selbständig entscheidet, welche Beurteilung der Situation die sinnvollste ist, und die körperliche Reaktion von Gelassenheit oder Konzentriertheit auslöst. Unsere Gefühle geben uns immer Auskunft darüber, welche (unbewusste) Beurteilung wir über eine anstehende Aufgabe haben.

Mit der Methode des „Positiven Fühlens“ und mit dem „Motivations-Design“ ist es also möglich, die Halluzinationen von Säbelzahn Tigern in unserem Alltag aufzulösen und quasi auf der Körperebene zu erkennen, dass etwa Schuldgefühle und Schuldzuweisungen sinnlos sind und die aktuellen problematischen Umstände nicht verbessern werden. Vor allen Dingen lerne ich zu erkennen, dass niemand anderes für meine Gefühle verantwortlich ist als ich selbst.

Das Konzept von Bodo Deletz ist für mich eine logische Weiterentwicklung des NLP, und ich könnte mir vorstellen, dass es früher oder später in entsprechende Formate umgesetzt wird. Eine meiner wichtigsten Erkenntnisse bei der Umsetzung war, dass meine negativen Emotionen und Gefühle keine Wesen sind, die ich bekämpfen oder vor denen ich flüchten muss. Auch stellen sie keine Lebensbedrohung dar, die mich zum Aufgeben zwingen wollen. Nein, Emotionen sind physiologische Zustände, auf die ich Einfluss nehmen kann, indem ich die zugrunde liegenden Beurteilungen korrigiere. Das hat nichts mit Schönreden zu tun, sondern schafft Voraussetzungen dafür, dass sinnlose Gefühle gar nicht erst entstehen.

Ich nutze die Methoden im Motivations-Coaching, wie ich es nenne, nicht nur im Businessbereich, sondern auch im

pädagogischen Bereich, dort, wo Stress in der Schule und an der Universität Lernen und Entwicklung verhindert. Nach meiner Erfahrung übernehmen junge Menschen im Coaching begeistert Eigenverantwortung für ihre Sache. Eltern können ihre inneren Horrorszenarien auflösen, die möglicherweise mit den Selbstbestimmungsbestrebungen ihrer Kinder verbunden sind. Und Pädagogen können ihren Schützlingen helfen, sinnvollere Sichtweisen anzunehmen, und sie können sich selbst ihren beruflichen Alltag erheblich erleichtern, indem sie mehr Freude und Wertschätzung in ihrer Arbeit finden.

Literatur

- Ella Kensington: Mary. Ernst Lenz Musikverlag, Bochum 2000
Ella Kensington: Die Glückstrainer. Ella Kensington Verlag, Reimsbach 2004
Ella Kensington: Robin und das Positive Fühlen. Ella Kensington Verlag, Walchwil 2009
Bruce Lipton: Intelligente Zellen. Koha Verlag, Burgrain 2009
Gerald Hüther: Ohne Gefühl geht gar nichts. Vortrag in Freiburg 2009. DVD, Auditorium-Netzwerk
Manfred Spitzer: Wir lernen immer. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Vortrag in Weilheim 2008. DVD, Auditorium-Netzwerk



Birgit Bieleit, NLP-Master Gesundheit und Business (DVNLP), Pädagogisch-therapeutische Beraterin (BVPPT) mit eigener Praxis in Aachen. Website: www.bieleit.com