

LifeCoach-Ausbildung

Modul 3

1. (Work)-Life-Balance

- 1.1 Die Lebensbereiche
- 1.2 Das Lebensrad
- 1.3 Arbeiten im Coaching mit dem Lebensrad
- 1.4 Lebens-Rollen und -Ziele
- 1.5 Echte Balance im Leben
- 1.6 Meditation

2. Innere Antreiber

- 2.1 Übersicht
- 2.2 Die Perfektionist:in
- 2.3 Die Ja-Sager:in
- 2.4 Die Starke
- 2.6 Die Unermüdliche
- 2.6 Die Hektikeri:n
- 2.7. Die Kritiker:in/Bremsen:in

3. Multi-Mind

- 3.1 Arbeit mit Teilpersönlichkeiten
- 3.2 6-Hut-Denken
- 3.3 Walt-Disney-Strategie
- 3.4 Stuhlarbeit
- 3.5 Teile-Verhandlung

1.1. Die Lebensbereiche

Ich mag den Begriff „Work-Life-Balance“ nicht.

Für mich klingt das so, als würde ich Leben & Arbeiten trennen.

Ich lebe aber auch, wenn ich arbeite und das solltest Du und Deine künftigen Klienten auch. Für mich vermittelt der Begriff „Work-Life-Balance“ die Vorstellung, wir müssten uns zwischen Arbeit und Leben „entscheiden“. Dennoch – hier die Begriffsdefinition von Wikipedia:

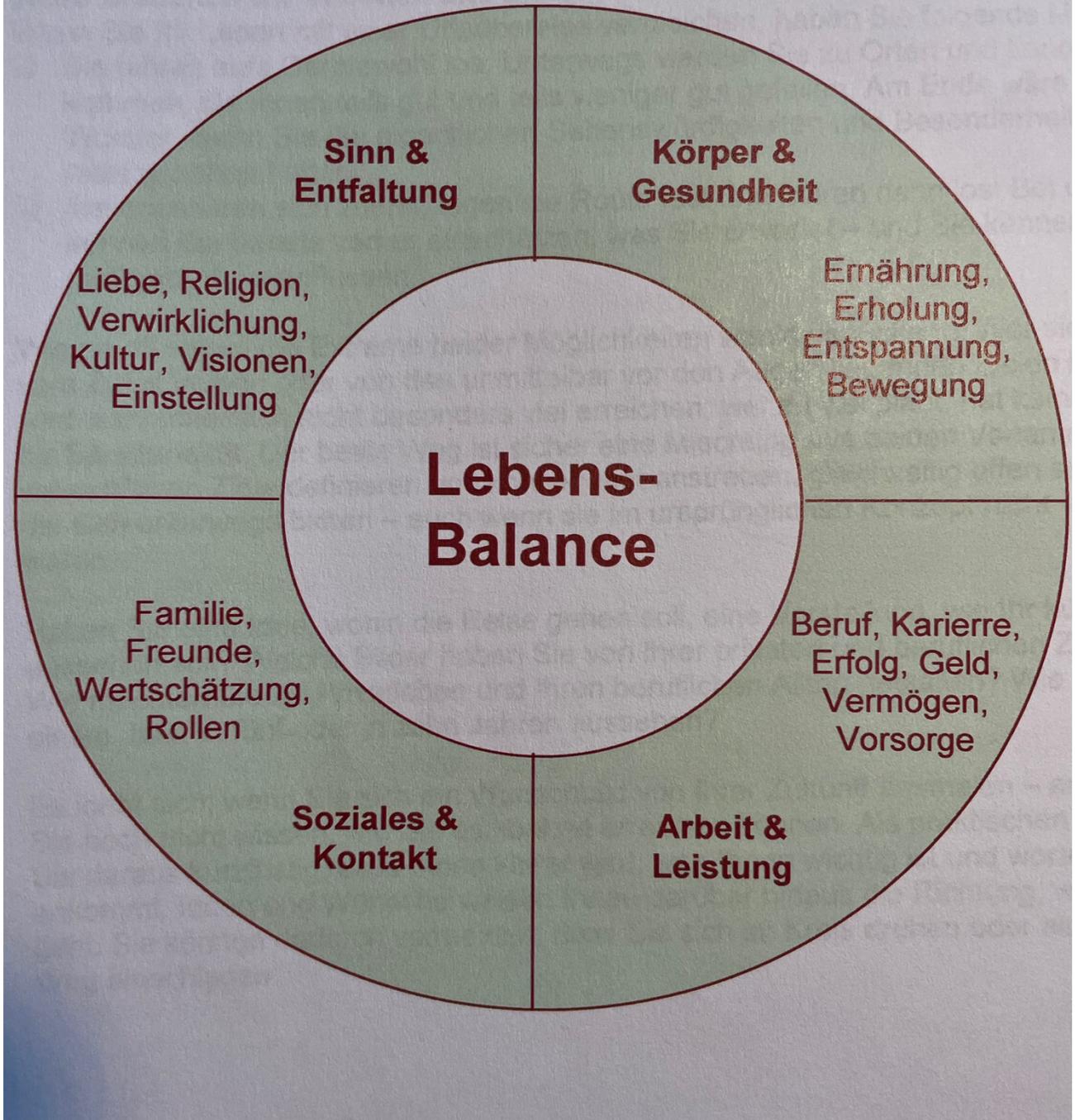
Der Begriff Work-Life-Balance steht für einen Zustand, in dem Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Die Begriffsbildung Work-Life-Balance stammt aus dem Englischen: Arbeit (work), Leben (life), Gleichgewicht (balance). Der Ausdruck wird auch verwendet für das Bestreben, einen solchen Gleichgewichtszustand zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Wodurch ein Gleichgewicht charakterisiert ist, bleibt bei der Verwendung dieses Begriffs vielfach offen. Ein Gleichgewicht kann beispielsweise als eine bestimmte Verteilung der eingesetzten Zeit, um eine subjektiv als ausgewogen angesehene Priorisierung der Lebensbereiche oder um eine subjektive Zufriedenheit mit beiden Bereichen interpretiert werden.

Die Thematik der Work-Life-Balance hat für jeden je nach Lebensalter und Lebenssituation andere Schwerpunkte, auch in Abhängigkeit von der individuellen Antwort auf den Sinn des Lebens und der eigenen Auffassung von Glück.

Als künftiger Coach steht für Dich im Vordergrund, zunächst zu ermitteln, wo Dein Coachee steht. Dabei steht IMMER im Vordergrund, WIE der Coachee das befinden, seine Zufriedenheit, sein Glück im jeweiligen Lebensbereich bewertet.

Nach Prof. Dr. Lothar Seiwert können wir unser Leben in 4 Hauptbereiche aufteilen. Eine Balance in diesen Bereichen zu bekommen, heißt nicht die persönliche Lebenszeit durch 4 zu teilen und gleichmäßig auf alle Bereiche aufzuteilen, sondern eine persönlich zufriedenstellende Balance, die glücklich macht, herzustellen.

Prof. Dr. Lothar Seiwert (Seiwert-Institut GmbH)
Tiki Küstenmacher



1.2. Das Lebensrad

Das Lebensrad (auch Wheel of Life) genannt, ist ein Coaching-Tool, das Dir und Deinen Coachees dabei hilft, sehr schnell zum Kern des Problems vorzudringen und eine akkurate Bestandsaufnahme zu machen.

Es wird auch „Balance-Rad“ genannt und unterstützt Dich dabei, den Fokus auf bestimmte Lebensbereiche zu legen, in denen Du gefühlt Defizite hast. Denn häufig widmen wir einigen Lebensbereichen mehr und manchen weniger Aufmerksamkeit.

Das Lebensrad hilft Dir und Deinen Coachees somit dabei, über die aktuelle Lebenssituation bewusst zu werden. Es hilft Dir auch dabei, zu erkennen, in welchen Bereichen Du noch an Dir arbeiten darfst.

Dazu ein Beispiel: Es kann sein, dass es im Job richtig gut für Dich läuft und Du gutes Geld verdienst. Dafür sitzt du aber täglich stundenlang am Schreibtisch. Das wirkt sich natürlich auf deine Gesundheit aus.

Vielleicht bist Du gerade in einer glücklichen Beziehung. Dafür vernachlässigst du aber deine Freunde, die sich ebenfalls immer seltener bei dir melden und daran möchtest du etwas ändern. Ein Lebensrad hilft dir demnach dabei, die Aufmerksamkeit auf Lebensbereiche zu richten, die optimierungsbedürftig sind.

Das Ziel besteht somit darin, alle relevanten Lebensbereiche gleichmäßig auszuarbeiten, um ein glückliches, erfülltes und glückliches Leben führen.

Das führt letztendlich dazu, dass du eine Innere Balance erfährst und nicht ständig an Bereiche denken musst, die du in der Vergangenheit womöglich vernachlässigt hast.

1.3. Arbeiten im Coaching mit dem Lebensrad

Du kannst im Coaching sehr frei mit dem Lebensrad arbeiten.

Deine Aufgabe: Erstelle Deine eigene Grafik (Du kannst auch gerne zeichnen, wenn Du magst) und trage mindestens 6 oder 8 Lebensbereiche dort ein.

Hier einige Beispiele:

Arbeit/Erfolg/Karriere/Aufgabe/Berufung/Leistung

Seele/Sinn/Wachstum/Entfaltung/Kultur/Visionen/Freude/Glück/Spiritualität

Körper/Gesundheit/Ernährung/Fitness/Trinken/Schlaf, Entspannung

Liebe/Beziehungen/Familie/Freunde/Soziales

Mit diesem Lebensrad kannst Du mit Deinen künftigen Klienten arbeiten. Lasse sie eine Punktzahl für den jeweiligen Bereich vergeben – je höher die Punktzahl, desto besser. Dann werden die Punkte miteinander verbunden und es wird sichtbar, wo es „Dellen“ im Lebensrad gibt.

Jetzt schaust Du Dir mit Deinem Coachee die „Baustellen“ an. Lass sie definieren, was die größte Baustelle ist.

Die richtige Frage dazu könnte in etwa so lauten: Was glaubst Du, in welchem Bereich liegt der größte Hebel? Wenn sich dort etwas verbessern würde, könntest Du es signifikant in anderen Bereichen spüren?

Jetzt kommt die Feinarbeit: Teile diesen ermittelten „Baustellen-Bereich“ nochmal in kleiner Teilstücke.

Beispiel Arbeit: Chef, Kollegen, Mitarbeiter, Unternehmenskultur, Bezahlung, Fahrtweg, Aufstiegsmöglichkeiten, Perspektiven, Abwechslung....

Und auch hier gehe wieder vor wie oben: Lass die größte „Baustelle“ ermitteln. Und da könnt ihr in der Arbeit ansetzen.

1.4. Lebensrollen und -Ziele

Der Begriff „Lebensrolle“ stammt aus der Begriffswelt des Selbstmanagements und bezeichnet einen Verantwortungsbereich, den Du oder Dein Coachee angenommen hat und den Du ausfüllen möchtest...(wollen/müssen).

Wenn wir den theaterbekannten Begriff der „Rolle“ als Erklärungshilfe nehmen, spielst Du in Deinem Leben natürlich mehrere unterschiedliche Rollen. In den unterschiedlichen Rollen überwiegt eine bestimmte Facette von Dir.

Definition: Bezeichnung für das erwartete Verhalten einer Person, die innerhalb einer Bezugsgruppe bzw. eines sozialen Systems eine bestimmte Position einnimmt.

Der Mensch lebt sein ganzes Leben innerhalb von Rollen. Anfänglich ist es die Rolle des Kleinkindes, dann die des Jugendlichen, später die des Studenten oder Lehrlings, des Familienvaters usw. Rollen verschaffen dem Menschen Sicherheit, da er um bestimmte Rollenerwartungen weiß und sie erfüllen kann.

Entsprechend der Rollenerwartungen aber z.B. nicht seinen Wünschen, engen sie ihn auch ein (z.B. die Mutter und Hausfrau, die gerne berufstätig sein möchte).

- Beziehungspartner: Pflege der Beziehung, Kommunikationspartner, Unterstützer
- Berufstätiger: Leistungserbringer, Teamspieler
- Tennisvereinmitglied: Ehrgeiziger Mitspieler, geselliger Vereinsbruder/-schwester

Die Rolle „Ich“

Eine sehr wichtige Rolle ist zusätzlich die Rolle des „Ichs“ – eine Rolle, die auf den ersten Blick nicht ganz offensichtlich ist.

Die Rolle „Ich“ lässt sich genauer in den Teilbereichen des Lebensrades aufgliedern – wobei jeder dieser Teilbereiche Bestandteil der Rolle „Ich“ ist.

- Gesundheit
- Lebenssinn
- Weiterentwicklung
- Arbeit
- ...etc.

Anstatt Lebensrollen sagen manche auch Lebenshüte oder Lebensbereiche.

Gemeint sind damit Bereiche, die Du gedanklich voneinander trennst und in denen Du unterschiedlich agierst. Deinen Eltern gegenüber (Rolle Kind) verhältst Du Dich vermutlich etwas anders als im Beruf.

Im Zusammenhang mit Zielen sind nicht alle Rollen relevant, sondern nur die, die Du aktiv gestalten möchtest.

Einige Beispiele hierfür sind:

- Arbeitnehmer/in oder freie/r UnternehmerIn
- Partner/in
- Vater/Mutter
- Funktionsträger in einem Verein, in einer Partei oder einer anderen Gruppierung
- Ihr persönlicher Fitness- und Gesundheitsmanager

Die meisten Menschen nehmen mindestens 3 bis 4 solcher Rollen ein, viele können aber auch 7 und mehr Rollen voneinander abgrenzen. Einerseits ist es sehr schön, ein buntes und facettenreiches Leben zu haben.

Mit zunehmender Anzahl von Lebensrollen wächst aber auch die Gefahr der Verzettlung. Und es können Interessenkonflikte zwischen den einzelnen Rollen auftreten. Bringe daher Deine Rollen in eine Reihenfolge, die Deiner persönlichen Gewichtung entspricht:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Durch die Aufgliederung von Rollen und Lebensbereichen hast Du im Coaching eine wunderbare Methode an der Hand, die „Baustellen“ Deines Coachees genauer abzugrenzen und Bewusstsein für die einzelnen Rollen und Bereiche zu schaffen.

1.5. Echte Balance im Leben

Balance im Leben heißt für mich nicht, dass immer alles gleichförmig und rosarot ist.

Im Leben dürfen sich Herausforderungen und Entspannung abwechseln - wie bei einem Tanz.

Mal gibst Du den Takt vor und ein anderes Mal lässt Du Dich vom Leben führen.

Das ist Balance für mich. Balance ist NIE Stillstand. Es gib immer mikrokleine Ausgleichsbewegungen, um die Balance zu halten.

Wenn das Leben dagegen aus der Balance gerät, dann fühlen wir uns schnell unter Strom.

Ständige Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Rückenschmerzen können dabei erste Signale des Körpers sein, dass es zuviel ist.

Spätestens, wenn der Dauerstress über Wochen oder sogar Monate anhält, dann können diese Signale einen drohenden Burnout ankündigen (siehe Modul 2).

Wenn die Balance im Leben stimmt, tritt ein Gefühl Leichtigkeit, Glückseligkeit und Flow ein.

Als Coach wollen wir unsere Coachees genau dorthin begleiten.

Echte Balance entsteht, wenn die verschiedenen Lebensbereiche ausgeglichen und „im hohen Punktzahlbereich“ angesiedelt sind.

Und wenn wir ein feines Gespür für die richtigen „Ausgleichsbewegungen“ entwickeln, also, wenn Du genau weißt, was Du tun musst, um kleinere Dybalancen auszugleichen.

Das erfordert eine gute, permanente Selbstreflektion und einen großen „Koffer mit Tools“ für Dich und Deine Coachees.

1.6. Meditation

„Es gibt eine Vollkommenheit, tief inmitten allem Unzulänglichen. Es gibt eine Stille, tief inmitten aller Rastlosigkeit. Es gibt ein Ziel, tief inmitten aller weltlichen Sorgen. Das bist Du.“

Buddha

Meditation ist laut dem yogischen Philosophen Patanjali „das zur Ruhe bringen der Gedanken im Geist“.

Es geht also nicht primär darum, nichts zu denken, sondern darum, für eine gewisse Zeit die eigenen Gedanken einfach kommen und gehen zu lassen, ohne ihnen dabei nachzuhängen oder ins Grübeln zu geraten.

Warum schreibe ich über Meditation der LifeCoach-Ausbildung?

Ganz einfach: Weil Dich Meditation schnell und effektiv dabei unterstützt, ein noch besserer Coach zu werden und Du eine spirituelle Praxis etablieren kannst.

Meditation ist eines der 5 Pfeiler des sogenannten Integralen Yoga, es gibt aber auch jede Menge westlicher Meditations-Praktiken.'

Immer noch halten viele Menschen die Meditation für eine nur religiöse Praxis, mit der sich vor allem rot gewandete Mönche im Himalaja beschäftigen. Tatsächlich ist sie eine psychische Technik, mit der prinzipiell jeder Mensch seinen Geist und die Gesundheit beeinflussen kann.

Die Frage ist heute nicht mehr, ob Meditation einen Effekt hat - sondern welchen

In der Meditation beruhigst Du Deinen Geist und lernst, zum Beobachter Deiner Gedankenwelt zu werden. Das schult Dich darin, nicht mehr voll in Deine Emotionen zu gehen und Dich selbst aus der Beobachter-Perspektive betrachten zu lernen.

Und nicht nur das: dadurch, dass wir in der Meditation entspannen, verändern sich die Gehirnwellen mit der Zeit und wir „funken“ öfter in den „Alpha-Frequenzen“ (ruhiger Zustand) oder sogar in Theta-Frequenzen.

15 gute Gründe für Meditation

- erfrischt Deinen Geist
- Du wirst ruhiger und gelassener
- Du wirst kreativer
- Du stärkst Dein Immunsystem
- braucht kaum Zeit
- Du kannst nichts falsch machen
- Du schenkst Dir selbst Zeit & Aufmerksamkeit!

- fördert erholsamen Schlaf.
- senkt erhöhten Blutdruck.
- stärkt das Gehirn
- entspannt Deinen Körper.
- kann Schmerzen lindern.
- verbessert die Sauerstoffversorgung Deines Körpers
- Meditation reduziert Stress
- hat eine ähnliche Wirkung auf das Gehirn wie Sex!

Dass Meditation Spuren im Gehirn hinterlässt, ist mittlerweile gut belegt. Der Psychologe Richard Davidson von der University of Wisconsin-Madison [konnte schon 2007 demonstrieren](#), dass ein dreimonatiges Meditationstraining die Aufmerksamkeit schärft. Die Teilnehmer erkannten Zahlen, die auf einem Bildschirm zwischen zahlreichen Buchstaben versteckt sind, schneller als vor dem Training. Und Sara Lazar vom Massachusetts General Hospital in [Boston](#) berichtete, dass sich das Training sogar in der Morphologie des Gehirns niederschlägt. Der Hirnscanner zeigte, dass es den Mandelkern schrumpfen lässt, eine Struktur im Gehirn, die unter anderem an der Steuerung von Angst beteiligt ist. Zugleich hatte die graue Substanz in Bereichen des Gehirns zugenommen, die zum Beispiel mit Mitgefühl assoziiert sind.

Voraussetzungen für angenehme Meditationserlebnisse:

- Meditiere regelmäßig
- 5 Minuten jeden Tag genügen
- Immer am gleichen Ort
- Immer am gleichen Platz
- Bequeme Kleidung tragen – warm halten
- Die gleiche Technik über einen längeren Zeitraum

Zu „Risiken und Nebenwirkungen“

- Nicht bei Krankheit meditieren
- Nicht mit vollem Bauch meditieren
- Nicht direkt nach Kaffeekonsum
- Nicht nach Alkoholkonsum

All diese Faktoren erschweren die Meditation oder machen sie unmöglich

2. Innere Antreiber

2.1 Übersicht

Das Konzept der Inneren Antreiber stammt aus der Transaktionsanalyse

Die „Inneren Antreiber“ geben einen schnellen Überblick über die Typologie von Persönlichkeitseigenschaften und damit einhergehenden Arbeitsstilen. Teilnehmende erhalten in der Auseinandersetzung mit dem Modell einen Einblick in die verschiedenen Ausprägungen von Bedürfnissen und Werten, die den Persönlichkeitstypen zugrunde liegen. Sie erkennen die spezifischen Situationen, in denen bestimmte Personen in Stress geraten und verstehen, was sie motiviert. Besonders aufschlussreich ist das Modell unter Berücksichtigung von zwischenmenschlichen Konflikten. Darüber hinaus liefert es Ansätze zur Teamentwicklung.

Das Modell der „Inneren Antreiber“ geht auf die Transaktionsanalyse (TA), begründet von Eric Berne und Thomas A. Harris, zurück. Die Theorie aus den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts diente ursprünglich der Behandlung psychischer Störungen. Zudem wurde sie zur Analyse und Beschreibung von Kommunikation und Kooperation angewendet und zum lösungsorientierten Umgang mit zwischenmenschlichen Störungen und Konflikten. Hierzu werden die erworbenen Haltungen und Einstellungen von Menschen (Script) und ihre Handlungen miteinander (Transaktionen) analysiert. Kahler entwickelte 1974 auf Basis der Transaktionsanalyse das Modell der „Inneren Antreiber“, die sie als persönliche Miniscripte bezeichnet. Sie sind meist unbewusst, nicht sichtbar und werden in frühen, prägenden Interaktionsprozessen erworben. Kahler (1974) beschreibt fünf unterschiedliche Konzepte, denen Personen insbesondere in problematischen Situationen oder unter Stress quasi programmiert folgen, weil sie sich in ihrer bisherigen Lebensgeschichte als hilfreich oder sinnvoll erwiesen haben.

Die „Inneren Antreiber“ sind mit spezifischen Verhaltensweisen verbunden. Als Referenz dient das erlebte, elterliche Verhalten, welches Kindern schon früh verdeutlicht, welches Aktions- und Reaktionsmuster ihre Eltern nutzen. Hieraus entwickeln Kinder eine Vorstellung davon, wie Zusammenleben von Menschen funktioniert und welche Rolle sie selbst einnehmen. Sie entwickeln Werte und Verhaltensmuster und bauen Letztere oft auch als Stärken aus.

2.2. Die Perfektionistin

Perfektionisten sind Menschen, die einem „Sei perfekt!“ - Antreiber gehorchen. Sie sagen zu sich selbst und zu anderen:

- Wenn ich etwas tue, dann gründlich und fehlerfrei.“
- “Ich mag keine Schlamperei.”
- “Ich finde immer noch etwas zum Verbessern.”
- “Mach bloß keine Fehler!”
- “Ich bin noch nicht gut genug!”
- “Ich muss noch besser werden!”

Menschen, deren Hauptantreiber das „Perfektionismustermuster“ ist, müssen die Dinge absolut perfekt erledigen. Sie müssen alles so tun, dass es ihre eigene Anerkennung und die Anerkennung der anderen findet. Sie müssen, sie sollen, sie wollen.

Diese Menschen glauben, dass andere Menschen Erwartungen in sie haben und sie glauben, dass sie das Recht hätten, ihre eigenen Erwartungen auf andere Menschen zu projizieren. Sie glauben, dass es nur richtig ist, wenn Menschen das tun, was sie für richtig halten. Andererseits glauben sie auch, dass sie nur dann in Ordnung sind, wenn sie selbst genau die Regeln der Gesellschaft erfüllen. Eben perfekt die Erwartungen (welche auch immer) zu erfüllen.

Sie treibt an, alles perfekt machen zu müssen und ihre eigenen Erwartungen und die Erwartungen der anderen zu erfüllen.

Dreh- und Angelpunkt Ihrer Veränderungsarbeit: Ihre Angst vor Fehlern.

Welche der befürchteten Konsequenzen sind realistisch, was ist Phantasie? Fehler zu machen ist ein normaler Bestandteil der Wirklichkeit. Schlimm wird es erst, wenn man nichts aus Fehlern lernt.

Wer keine Fehler macht, ist nicht lebendig. Er kann nichts Neues ausprobieren und bewegt sich ständig in der einmal gewählten Bahn.

2.3 Die Ja-Sagerin (Sei gefällig!)

Menschen mit „Sei gefällig!“-[Antreiber](#) fühlen sich verantwortlich, das Wohlbefinden anderer sicherzustellen und eine freundliche, niemanden beunruhigende Atmosphäre herzustellen. Solche Menschen werden manchmal als harmoniesüchtig bezeichnet. Es fällt ihnen schwer, Nein zu sagen. Akzeptiert zu werden ist für sie wichtiger, als ihre Interessen zu berücksichtigen. Positive Rückmeldungen sind ihnen sehr wichtig. Sie versuchen, es allen Recht zu machen. Dabei bleiben sie selbst häufig auf der Strecke.

"Sei gefällig!"-Menschen wissen in Stresssituationen oft nicht, was sie wollen und wer sie sind.

Eigene Ansprüche und Vorstellungen sind wenig präsent oder werden gelehnt.

Häufig besteht wirklich ein Nachholbedarf darin zu lernen, wie man eigene Vorzüge und Konturen entwickelt. Ihre Vorstellung von “geliebt werden” beinhaltet nicht den Respekt für die eigene Person. Weder respektieren sie ihre eigenen Bedürfnisse noch fordern sie Respekt für ihre Bedürfnisse von anderen ein.

Häufig haben diese Menschen keinen oder nur einen unzureichenden Kontakt zu ihren Ärgergefühlen. Sie haben unbewusst und in früher Kindheit gelernt, diese Gefühle nicht mehr zu spüren. Diese Lerneinheit ist dann oftmals zu einem hochautomatisierten Selbstläufer geworden. Solche Menschen sagen von sich: "Ich ärgere mich nie." oder "Ich streite mich eigentlich nie." Konfliktangebote werden ausgeschlagen und es wird harmonisierend gehandelt. Sie lassen es zu, dass andere über ihre Grenzen gehen. Das kann sogar so weit gehen, dass andere immer stärkere Mittel wählen, um eine ärgerliche Reaktion zu provozieren. Ist die Provokationsschwelle noch unterschritten oder das Maß noch nicht voll, stauen "Sei gefällig!"-Menschen ihre Ärgergefühle solange an, bis es ihnen eines Tages reicht und das Maß voll ist. Dann schlägt das Pendel in die Gegenrichtung aus und damit ins andere Extrem. In der Psychologie wird das Konterdynamik genannt. Es wird ein heftiger Streit vom Zaun gebrochen oder der Kontakt abgebrochen. Burnoutgefährdete Menschen haben den Zugang zu ihren Ärgergefühlen manchmal so gut versteckt, dass sie ihre Aggressionen eher gegen sich selbst richten, als sie nach außen auszudrücken. Sie geben sich selbst die Schuld. Körperliche Symptome begleiten dann die psychische Dynamik - Ständige Krankheit und/ oder Müdigkeit.

Kennzeichnend für diesen Antreibertyp sind:

- Verantwortungsübernahme und Aufopferung (für andere)
- Verbindlichkeit
- Bescheidenheit
- Loyalität und Selbstlosigkeit

Sie verwenden Redewendungen, um entweder die Wünsche und Erwartungen des Gegenüber zu erkunden oder Anpassung daran zu signalisieren:

- Nicht wahr?
- Siehst Du das auch so?
- Ich mache das wie Du willst.

Menschen, deren "Sei gefällig!"-Antreiber aktiv ist:

- lächeln viel.
- neigen sich dem Gesprächspartner zu.
- halten den Kopf seitlich und ziehen die Augenbrauen nach oben, sodass waagrechte Falten auf der Stirn entstehen.
- nicken beim Sprechen mit dem Kopf.
- nicken, um Zustimmung zum Gesagten des Gesprächspartners zu signalisieren.
- neigen zu irritierten Blicken, wenn nicht unmittelbar eine zustimmende Wirkung beim Gesprächspartner erzielt wird.

2.4. Die Starke

Dieser Antreiber ist ein Aufruf zum Heldentum und zur Gefühlsunterdrückung. „Ein Indianer kennt keinen Schmerz“. Kampflos aufgeben kommt für Menschen mit dieser Dynamik nicht in Frage. Häufig fällt es ihnen schwer, fremde Hilfe in Anspruch zu nehmen. „Die knallharte Businessfrau“, „die dreifache Mutter mit gequältem Lächeln“ oder „der Türsteher mit eiserner Miene“ sind Bilder, die Du Dir vorstellen kannst.

Menschen mit einem „Sei stark!“-Antreiber wurden als Kinder von den Bezugspersonen akzeptiert, wenn sie keine unerwünschten Gefühle zeigten. Diese Menschen erleben sich als in Ordnung, wenn sie cool sind, ihre Gefühle nicht zeigen oder sich auf Distanz zu ihnen halten.

Dadurch wird die Situation nicht - wie erhofft - besser, sondern schlechter. Indem sie nämlich trotz deutlicher Anzeichen die Botschaften ihres Körpers nach Ruhe verleugnen, gelangen sie immer tiefer in den Prozess der Verdrängung eigener Wünsche und Bedürfnisse.

Das kostet zusätzlich Kraft und Energie. Irgendwann ist dann die "Batterie" leer und eine Vielzahl von Burnout-Symptomen liegt vor. Der Körper ist aus der normalen Balance von Aktivität und Erholung.

Bei Menschen mit diesem Antreiber gibt es eine Angst, in emotional bedrückenden Situationen nicht stabil zu sein. Deswegen möchten sie sich selbst stark und unangreifbar machen, um nicht verletzt zu werden.

Jedoch bleibt somit auch die Sehnsucht nach Freude, aufgehoben sein, Entgegenkommen und Fürsorge ungestillt. Das wird die „Sei stark“-Person aber nicht so wahrnehmen. Das Gefühlsleben kann so stark verdrängt sein, dass es nur noch unbewusst vorhanden ist und der Mensch keinen Zugang mehr z. B. zu einem Wunsch nach Fürsorge hat. Sich auf andere Menschen einzulassen, missverstehen sie als Unterwerfung. Das finden sie eher unattraktiv. Das bestätigt „Sei stark!“-Menschen in ihrem Glauben, allein mit den Dingen zurecht kommen zu müssen. Deswegen halten sie ihr Gefühlsleben in Schach, wodurch sich der Teufelskreis schließt.

Der „Sei stark!“-Antreiber kann auch umgedreht auftauchen. Statt stark aufzutreten, geben sich solche Menschen betont schwach und gefühlsorientiert.

Bei Unterhaltungen zeigen Menschen mit „Sei stark!“-Antreiber in ihrer Mimik nur wenig Gefühle. Sie versuchen, ihre innere Bewegtheit zu verbergen. Beim Gegenüber können solche mangelnden Signale Unsicherheit auslösen.

Sie verwenden eine Sprache und Sprechweise, um die eigene Stärke und Unangreifbarkeit zu vermitteln. Aussagen und Haltungen können sein:

- “Ich komme alleine zurecht.”
- “Ich bin aufs Schlimmste gefasst.”

- “Mich erschüttert nichts so leicht.”
- “Wie es drinnen aussieht, geht keinen was an.”
- “Reiß Dich zusammen!”
- “Zeig keine Gefühle!”
- “Bewahre immer Haltung!”

Es scheint, als gingen sie zur eigenen Empfindsamkeit und der anderer auf Distanz. Es werden Redewendungen verwendet, die den Eindruck erwecken, dass die Gefühle von außen hervorgerufen seien. Von sich selbst sprechen sie unbestimmt:

- “Man ist da schon traurig.”
- “Das fühlt sich gut an.”
- “Solche Situationen können ganz schön schwierig werden.”
- “Da kann man schon Angst bekommen.”
- “Das freut einen ja auch.”

Menschen mit einem „Sei stark!“-Antreiber haben häufig eine aufrechte Haltung, eine mangelnde Gestik, eine monotone Sprechweise und eine unbewegte Mimik. Beispiele für Menschen mit einem „Sei stark!“-Antreiber können sein:

- Ein Chef, der seine Interessen ohne Gefühlsregung durchsetzt. „Fressen oder gefressen werden.“
- Aber auch eine berufstätige alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern, die auf die Frage, wie es ihr geht, antwortet: „Muss ja.“

2.5 Die Unermüdliche – Der Streng-Dich-An-Antreiber

Menschen mit einem „Streng Dich an“-Antreiber führen Aufgaben mit einem Fokus auf die Anstrengung durch. Dies tun sie aus der gewohnheitsmäßigen Sorge, dass sie es ohne Anstrengung nicht schaffen könnten. Bei Herausforderungen spüren diese Menschen einen Leistungsdruck. Spaß an der Arbeit und Freude auch an leicht erreichbaren Erfolgen scheinen ausgeschlossen. Ihnen wurde als Kind vielleicht einmal zu häufig gesagt: „Du schaffst das nicht“ oder „Das ist nicht so einfach“. Und wenn sie sich angestrengt haben, wurden sie gelobt. Nicht für das Ergebnis, sondern für die Anstrengung an sich. Allein die Tatsache, dass es anstrengend ist, ist wichtig, das Ergebnis ist zweitrangig.

Diese Menschen konzentrieren sich auf die Schwere des Weges. Sie erkennen eher die Mühe als die Leistung an. Ob das Ziel tatsächlich erreicht wird, ist bei diesem Antreiber nachrangig. Solange man sich angestrengt hat, erfährt man seine Berechtigung. Schaffen es die „Streng Dich an!“-Menschen trotz der Mühe, glauben sie, es wegen der Mühe geschafft zu haben. Bei ihnen geht in der Regel Quantität vor Qualität.

Erfolge, die nicht auf Anstrengungen basieren, taugen nichts. „Was leicht von der Hand geht, ist verdächtig.“ oder „Von nichts kommt nichts.“ oder „No pain, no gain.“

In Anfangsphasen von Projekten können sie sehr aktiv sein. Doch nach und nach wird alles zur Mühsal. Menschen in der „Streng Dich an!“-Dynamik werden umso langsamer, je näher sie dem Ziel kommen. Sie verlieren auch gern das Zeitmanagement aus den Augen. Ihr inneres Ziel ist die Anstrengung und nicht die Zielerreichung. Gleichzeitig wollen sie unbewusst ihren Glauben bestätigen, das Ziel nicht erreichen zu können. Sie „beackern“ ihr Feld, bis der Winter einbricht, kommen aber nicht auf die Idee, reife Früchte zu ernten.

Menschen, die betont leichtfertig an Aufgaben herangehen, leben die andere Seite des „Streng Dich an!“-Antreibers. Sie scheuen selbst angemessene Anstrengung und verfolgen damit ebenfalls ein „Ich schaffe es nicht“-Programm.

Menschen mit einem „Streng Dich an!“-Antreiber verwenden oft das Wort „versuchen“. Dabei klingt die Stimme etwas gequält.

Manchmal legen sie vielleicht noch die Hand an die Augen, als gäben sie sich größte Mühe. Hier ein paar Beispiele:

- Helmut, dem der Haushalt nicht leicht von der Hand geht: “Ich kenne mich da nicht wirklich aus.”
- Eine ältere Frau zum Umgang mit dem Handy: “Das ist so kompliziert.”
- Ein Student zur Quellenrecherche: “Es fällt mir schwer.”
- Der Mitarbeiter zum Vorgesetzten: “Das verstehe ich nicht.” oder “Das ist aber kompliziert.”

Es kann auch sein, dass Du solche Formulierungen hörst:

- “Wer nie aufgibt, erreicht alles.”
- “Erfolge muss man sich hart erarbeiten.”
- “Das wird ein hartes Stück Arbeit.”

Die Ausprägung dieses Antreibers kann viele Facetten haben. Dadurch kann es sein, dass er schwer zu erkennen ist.

Bei Menschen mit “Streng Dich an!”-Antreiber kann der Eindruck aufkommen, dass sie es lieber versuchen, als es wirklich zu tun. Bei anderen entsteht ein Gefühl der Schwere oder das Gefühl, dass man ihnen nicht zutraut, dass sie die Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft hätten.

2.6. Die Hektikerin – Mach schnell-Antreiber

“Beeil dich!”-Menschen haben das Grundgefühl, etwas zu verpassen. Fehlender Sinn und Erfüllung des Daseins wird durch einen „Beeil dich!“-Vorgang ersetzt, in Form von Schnell-Sein, Viel-Tun und Aufgeregt-Sein. Sie haben kein Gespür für das richtige Tempo entwickelt und machen einfach alles schnell. Dieser Antreiber kann entstehen, wenn ein Elternteil oder beide Eltern ungeduldig mit Dir waren. Zum Beispiel, wenn Du als Kind die Schuhe nicht schnell genug anbekommen hast.

Was diesen Menschen fehlt, ist Wesentliches zu erleben, sich dafür Zeit zu nehmen. Stattdessen versuchen sie in den Moment hineinzustopfen, was geht.

Deswegen erzählen sie auch so viel wie nur möglich, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Folglich bleibt keine Zeit, auf die Reaktionen des Gegenübers zu achten oder darauf zu hören, was er zu sagen hat. Eine Woche in einem Kloster zu schweigen, wäre für sie eine echte Strafe.

Dahinter steckt auch die Hypothese, dass „Beeil dich!“-Menschen diese Verhaltensweise gelernt haben, um nicht mit unangenehmen Gefühlen in Kontakt zu kommen.

Je mehr Energie verbraucht wird, um etwas nachzujagen, desto mehr schneiden sich diese Menschen von eigenen Ressourcen wie Ruhe und Besinnlichkeit ab. Bei Hektikern ist der Rhythmus zwischen Anspannung und Entspannung gestört. Es ist, als gehen sie von einer Anspannung zur nächsten Anspannung über. Dabei kommt es auch schon mal zu kleineren Auszeiten, um mögliche Überspannungen abzubauen. Sie werden krank, betrinken sich oder brechen sich ein Bein. Der Burnout stellt dann den großen Ausstieg dar.

Menschen mit „Beeil dich!“-Antreiber, die die andere Seite der Medaille leben, sagen von sich selbst: „Jetzt erstmal langsam.“ Sie leben das entgegengesetzte Extrem und passen ihre Geschwindigkeit auch nicht an die Situation an.

Menschen mit „Beeil Dich!“-Antreiber haben den Eindruck, dass die Zeit irgendwie nicht ausreicht, um etwas Wichtiges zu tun oder zu erfahren. Die innere Unruhe scheint sich verselbstständigt zu haben und sie ist auch nicht zuträglich für einen effektiveren Umgang mit knapper Zeit. Ruhe erscheint als Verrat an der Dringlichkeit. Entspannung ist für sie das Gleiche wie aufgeben.

Menschen mit „Beeil dich!“-Antreiber sprechen häufig schnell und verwenden Aussagen wie:

- „Ich mache das noch kurz.“
- „Ich muss nur noch schnell was holen.“
- „Mach hin!“
- „Beeil Dich!“
- „Ich habe nicht den ganzen Tag Zeit.“
- „Zeit ist Geld.“

Sie machen Körperbewegungen, die einen unruhigen Eindruck vermitteln. Zum Beispiel mit dem Fuß wippen, mit den Fingern auf den Tisch klopfen oder unruhig im Raum umherschauen.

Menschen mit „Beeil dich!“-Antreiber bezeichnen wir häufig als Hektiker. Der Versuch, Ruhe in die Situation zu bringen, wird mit verstärkter Hektik beantwortet, da sich sonst die Angst steigert, etwas zu verpassen. „Beeil dich!“-Menschen werden als wenig präsent erlebt. Das lädt andere dazu ein, selbst nicht präsent zu sein. Sie erzeugen auch bei anderen häufig eine gewisse Unruhe. Zum Beispiel ein Kollege, der Stress verbreitet, obwohl es keinen offensichtlichen Grund dazu gibt.

2.7. Der innere Kritiker/Bremser

Der „Innere Kritiker“, wenn er sehr stark ist, ist für mehr psychischen Schmerz verantwortlich als jeder andere Teil der Persönlichkeit. Es ist der Teil der Persönlichkeit, der den Fokus immer auf unseren Schwächen und Fehlern hat und uns immer wieder tief beschämt, was und wer wir sind. Der innere Kritiker hat die Fähigkeit, den Prozess des Wachstums und des Bewusstseins in uns zu stoppen.

Viele von uns sind sich gar nicht bewusst, dass sie diesen „Inneren Kritiker“ haben.

Der „Innere Kritiker“ entwickelt sich, wenn wir noch sehr klein sind, weil wir dann noch sehr verletzlich sind für die Verurteilungen von anderen. Er entwickelt sich, um uns vor diesen Verurteilungen zu schützen. Wenn der „Innere Kritiker“ uns als erstes kritisieren kann, werden wir die Dinge eher richtig machen und niemand anders kann uns dann noch kritisieren. Als Kinder sind wir sehr schlau und erkennen genau, was wir tun oder lassen sollten, um z.B. keine oder weniger Verurteilungen oder Schläge zu bekommen.

2 Multimind Konzept

Abhängig von unseren inneren Zuständen und den Ereignissen in unserer Umwelt entscheiden wir uns einmal so und ein anderes Mal anders: Gelegentlich handeln wir auf eine Weise, die wir Tage später nicht mehr mit unserer Persönlichkeit vereinbaren können.

Zwar bemühen wir uns durch allerlei mentale Kunstgriffe, die äußeren Umstände dafür verantwortlich zu machen, merken aber selbst manchmal, dass diese Versuche ungenügend sind. Wie kommt diese Inkonsistenz des Verhaltens oder der Persönlichkeit zustande? Warum wirken wir auf uns selbst sprunghaft oder unvorhersehbar?

Hier ist das Multimind-Konzept hilfreich (Robert Ornstein).

Wikipedia: Multiple Module (auch Multimind) ist ein Konzept des menschlichen Geistes, das dessen scheinbar monolithische Struktur einer Revision unterzieht. Stattdessen wird der Geist als Ansammlung teilweise selbständiger Module aufgefasst. Obwohl diese zentral organisiert sind, arbeiten sie häufig auf sich gestellt.

Der Geist besteht nach diesem Konzept aus mehreren einzelnen Modulen, sogenannten multiplen Modulen, von denen jedes in einem bestimmten Wissens- und Handlungsbereich arbeitet oder eine bestimmte Art von Input analysiert. Die Anzahl dieser Unterabteilungen des Geistes ist unvorstellbar groß, und ihre Arbeitsweisen sind vielfältig. Die Module haben begrenzte, spezifische Aufgabenbereiche. Dadurch arbeiten sie relativ automatisch und verlieren bei der Informationsverarbeitung wenig Zeit. Die Module werden automatisch und unbewusst aktiviert, um auf eine bestimmte Reizsituation zu reagieren. Ihre Tätigkeit lässt sich nur schwer oder gar nicht verhindern.

Schon Freud hat die Seele als einen Kampfplatz dargestellt, auf dem eine naturnahe Triebinstanz (Es) und eine Moralinstanz (Über-Ich) in ständiger Auseinandersetzung sind, unter Vermittlung einer übergeordneten Instanz (Ich).

Jung beschrieb 1935 sein Konzept der Komplexe:

„Ein Komplex hat die Tendenz, eine kleine eigene Persönlichkeit zu bilden. Er hat eine Art Körper, einen gewissen Grad an Physiologie. Er kann den Magen belasten, er bringt den Atem durcheinander, er beeinflusst das Herz - kurz, er benimmt sich wie eine Teilpersönlichkeit. Ich bin der Ansicht, dass unser persönliches Unbewusstes ebenso wie das kollektive Unbewusste aus einer unbestimmten, da unbekannt Anzahl von Komplexen oder fragmentarischen Persönlichkeiten besteht.“

Bekannte Therapie- und Beratungsansätze in der Arbeit mit inneren Anteilen sind außerdem:

- Der Voice Dialogue (Stone/Winkelmann, 1985); eine Ableitung des Jungschen Konzeptes;
- Die Gestaltherapie (Fritz und Laura Perls); Die „Ego State Therapy“ der Hypnotherapie (John und Helen Watkins, 1982); Das „Six-Step-Reframing“ (Sechs-Schritte-Umdeutung) des NLP (Cameron-Bandler, 1978)
- Die „Internal Family Systems Therapy“ (Richard Schwartz, 1995; deutsch: Systemische Therapie mit der inneren Familie)
- Das „Modell vom inneren Team“ (Friedemann Schulz von Thun)

3.1 Arbeit mit Teilpersönlichkeiten

Wir sind keine einheitliche Persönlichkeit, sondern in uns wirken die Kräfte vieler „Personen“ bzw. Anteilen: das Innere Kind, der Innere Kritiker, der Agressor, der Ängstliche usw.

Eine Vielzahl von Stimmen rufen unserem Ego und wollen gehört werden. Mit der Arbeit mit Teilpersönlichkeiten gelingt es, der Vielgestalt unseres Selbst Gehör zu verschaffen. Sie erweist sich als nützliche Tür zu den verschiedenen Teilen der menschlichen Psyche. Mit ihr kann der Klient lernen, mit den widerstrebenden Kräften in uns umzugehen, ihnen zu lauschen, aber auch, sie abzustellen und uns von falschen Ratgebern freizumachen. Am Ende dieser Arbeit mit unseren

inneren Stimmen steht ein freieres und bewussteres Selbst, dem die vielen Teilpersönlichkeiten hilfreich zur Seite stehen.

Die Arbeit ist also ein Dialog mit unseren inneren Stimmen. Mit Hilfe einer bestimmten Struktur werden die verschiedenen Stimmen eingeladen, frei zu sprechen, und sich in ihrer vollen Energie zu entfalten.

Es geht darum, uns all unserer Stimmen bewusst zu werden, sie zu erfahren, und zu lernen, wie wir sie am besten einsetzen können

Dazu sind zwei Schritte nötig: Die Identifikation mit den Hauptstimmen wird beendet.

Verdrängte Stimmen (heilsame Gegenspieler) werden integriert.

Diese Aufgabe kann nur von einem Bewussten Ich aus geschehen, welches sich gleichzeitig zweier polarer Energien bewusst sein kann und aus dieser Sicht eine Entscheidung fällt.

Psychologische Hintergründe zu den Teilpersönlichkeiten/Stimmen unserer Psyche

• Die Hauptstimmen

Unsere Psyche kann es sich nicht leisten, alle Kräfte, die wir in uns tragen, auch tatsächlich gleich stark werden zu lassen. Sie muss aus verschiedenen schwerwiegenden Gründen eine Auswahl treffen. So kommt es, dass aus der unglaublichen Vielzahl an möglichen Inneren Personen, die wir potenziell haben, sich im Laufe unserer Kindheit nur einige vollständig entwickeln und leben dürfen. Diese Kräfte erhalten einen bevorzugten Platz. Sie dürfen sich zeigen, sich äußern und Entscheidungen treffen. Sie bestimmen immer mehr, wer ich bin. Sie werden „Ich“. Und in dem Maße, in dem diese auserwählten Kräfte stärker werden und an Macht und Einfluss gewinnen, verdrängen sie ganz automatisch andere Kräfte.

Zu diesen auserwählten Inneren Personen sagen wir „Ich“. Mit ihnen identifizieren wir uns. Sie bilden die „innere Regierung“ und bestimmen, wer wir sind und welche Entscheidungen wir treffen. Wir nennen sie auch „Hauptstimmen“. Sie sind uns so nahe, dass sie meist unbewusst bleiben. Identifikation bedeutet fast immer auch Einseitigkeit. Und jede Einseitigkeit hat ihren Preis.

Alle Hauptstimmen denken, handeln, fühlen nach ihrem eigenen Willen. Ihre Eigenwilligkeit macht es so schwer für uns, unser Verhalten zu ändern. Wenn wir uns ihrer Gegenwart bewusstwerden und wir ihre tiefe Liebe entdecken, können sie entspannen und einen gemäßeren Platz im inneren System einnehmen.

Die Hauptstimmen versuchen, ein möglichst stabiles inneres System zu schaffen, in dem sie alles, was nicht zu ihren Werten und Zielen passt, verurteilen und verdrängen. Neben dem Schutz unserer Verletzlichkeit ist das Gefühl von Identität und Stabilität allerdings auch das zweite große Geschenk, das uns die Hauptstimmen machen.

Die Hauptstimmen sind bereit, einen hohen Preis zu zahlen, wenn sie nur an der Macht bleiben und ihren Schutz und ihre Stabilität aufrechterhalten können. Die inneren Gründe sind ihnen dabei wichtiger als die äußeren.

Je mehr wir uns einer Hauptstimme bewusst werden und uns aus der Identifikation mit ihr lösen, desto mehr Raum entsteht automatisch für die Gegenseiten. Dennoch ist wichtig, dass wir die Hauptstimmen nicht verurteilen oder ablehnen, sie haben sehr viel für uns getan und verdienen unsere Anerkennung

• Verletzlichkeit: das innere Kind

Kein Lebewesen wird so abhängig und unvollständig geboren wie der Mensch. Das Ungleichgewicht zwischen seiner Verletzlichkeit und den angeborenen Fähigkeiten, diese Verletzlichkeit auch zu schützen, ist über groß.

Die Gruppe unserer verletzlichen Seiten entspricht dem, was oft als das „innere Kind“ bezeichnet wird. Ein verletztes inneres Kind kann wieder heil werden. Seine Empfindsamkeit wird es aber nie verlieren. Das muss es auch gar nicht. Ein inneres Kind, das einen guten Platz im System der Psyche gefunden hat, ist ein Quell von Freude und Zufriedenheit. Gerade seine Empfindsamkeit und seine Fähigkeit, Liebe und Nähe zu geben und zu nehmen, machen es zu einem kostbaren Schatz.

Allerdings besteht auch die existenzielle Notwendigkeit eines jeden Kindes, sich zu schützen. Es muss eine wie auch immer geartete Form von Macht entwickeln, die seine ursprüngliche Hilfslosigkeit lindert. Wir bezeichnen alle inneren Personen als machtvoll, die uns weniger verletzlich machen.

Eine Hauptstimme ist somit ein Energiemuster (oder eine Teilpersönlichkeit), die wir entwickeln, um unseren verletzlichen Teil, das innere Kind, zu schützen.

Meist ist der Schutz, den die Hauptstimmen um das Kind herum aufbauen, so perfekt, dass das Kind darunter begraben und auch oft vergessen wird.

• Die verdrängten Stimmen / unser Schatten

Eine verdrängte Stimme ist ein Energiemuster, das jedes Mal, wenn es auftaucht, bestraft wurde. Die Bestrafungen mögen subtil gewesen sein - eine hochgezogene Augenbraue, der Entzug von Zuwendung, ein „findest du das nicht etwas Übertrieben“ - oder sie mögen massiver gewesen sein - wie Schläge oder Demütigungen in Anwesenheit von anderen.

Egal welcher Natur diese repressiven Kräfte von außen gewesen sein mögen, das Ergebnis ist immer das gleiche: eine Gruppe von Energiemustern wird als völlig inakzeptabel erachtet und wird deshalb verdrängt, - aber nicht zerstört. Diese

Energiemuster leben in unserem Unbewussten weiter.

Mit C.G. Jungs Worten gesprochen, sind unsere „verdrängten Selbste ein Teil unseres Schattens“.

Wenn wir sie in anderen Menschen gespiegelt sehen-, d.h. jemand lebt ein Energiemuster, das Ähnlichkeit mit unserer verdrängten Stimme hat, ganz ungeniert vor unseren Augen aus, dann spüren wir, wie das verdrängte Muster in uns in Resonanz gerät.

Dieses Muster wurde aber in der Vergangenheit in Verbindung mit Schmerz und Bestrafung erlebt, deshalb wollen wir, dass es so schnell wie möglich verschwindet. Um unser inneres Unbehagen loszuwerden, müssen wir den dazugehörigen äußeren Reiz abstellen. Wir müssen die Person, die unser verdrängtes Selbst so dreist lebt, „umbringen“, symbolisch, indem wir über jemanden richten. Die verdrängten Stimmen sind komplementär zu den Hauptstimmen. In dem Maße, wie ein Mensch mit seinem inneren Kritiker identifiziert ist, wird er Schwierigkeiten haben, sich selbst liebevoll anzunehmen. Ein pflichtbewusster Mensch wird vielleicht eher seine Gesundheit opfern, als einmal zu entspannen und faul zu sein. Umgekehrt wird ein Hippie, der sich mit seiner entspannten, lässigen Art identifiziert, nur schwer in den Genuss intensiver Arbeit kommen.

Je stärker wir mit einer Seite identifiziert sind, desto mehr müssen wir die entgegengesetzte, polare Seite verdrängen

Eine verdrängte Stimme staut Energie - genau so, wie sich hinter einem Damm langsam Wasser anstaut. Für jede verdrängte Stimme haben wir einen eigenen Damm errichtet.

• Die Untergrundbewegung

Bleiben die Verbannten unerhört, fangen sie an, sich unerhört zu benehmen: Sie verbünden sich und gründen eine Untergrundbewegung, die zu manchen Sabotageakten fähig ist. Sie gehen uns vielleicht an die Nieren oder sitzen uns im Nacken oder liegen uns auf dem Magen. Vielleicht vermässeln sie uns den Erfolg, lassen uns im entscheidenden Augenblick Fehler machen, hindern uns daran, in allen Lebenslagen „optimal zu funktionieren“. Neben dieser Dämonisierung und psychosomatischen Problemen kann auch mit einer Devitalisierung gerechnet werden: Die verdrängten Stimmen vereinigen sich zu einer Untergrundbewegung namens „Depression“ oder „Burnout“. Das ständige Niederhalten ihrer Energie und Gefühlsintensität muss mit Fühllosigkeit und seelischer Erschöpfung bezahlt werden.

Am Anfang dieser Entwicklung identifiziert sich unser Ich ausschließlich mit den Hauptstimmen - und fühlt sich auch so. In dem Maße aber, wie die Untergrundbewegung an Boden gewinnt, bindet ihre Niederhaltung mehr und mehr Energie, mit der Folge, dass Vitalität und innere Lebendigkeit verloren gehen. In der Endphase dieser unheilvollen Entwicklung haben die Untergründigen eine „innere Machtergreifung“ in der Weise vollzogen, dass den gesamten Innenraum, das gesamte Lebensgefühl, mit ihrer ungelebten Energie, mit ihrer Depression ausfüllen, so dass die einstmaligen strahlenden Hauptdarsteller nun ihrerseits verdrängt werden und allenfalls noch eine zeitlang als unechte, gespielte Fassade ein Scheinleben fristen.

• Das Bewusste Ich

Der Mensch ist nicht nur eine Ansammlung von Stimmen. Jeder trägt in seinem Kern einen Geisteszustand der Führungsqualitäten besitzt: Klarheit, Souveränität, Neutralität, Perspektive, Mitgefühl, Neugier, Offenheit, Vertrauen und Vision. Dieses Bewusste Ich unterscheidet sich von den Stimmen. Es ist der Ort, von dem aus ein Mensch beobachtet, erlebt und mit den Stimmen sowie mit anderen Menschen interagiert.

Analogien: Das Bewusste Ich ist wie:

- ein Orchesterdirigent: Er kennt die Musiker, weiß um ihre Stärken und Schwächen, und setzt sie je nach Fähigkeiten ein. Er kennt auch die Musiktheorie. ein Regisseur, der entscheidet, welche Mitglieder des Ensembles wann und wie auftreten
- der Kapitän eines Schiffes, der seine Mannschaft im Griff hat wie der Trainer einer Fußballmannschaft, der die bestmögliche Zusammensetzung seines Teams festlegt
- eine verständnisvolle, mitfühlende Mutter, die ihre Kinder liebt und ihre individuellen Qualitäten zu schätzen weiß.

Aufgaben des bewussten Ichs:

- Kenntnis der einzelnen Mitglieder der inneren Stimmenfamilie
- Klare Führung der Stimmen
- Distanz zu übermächtigen Stimmen herstellen und sie in ihre Grenzen weisen
- verdrängte Stimmen integrieren
- verfeindeten Stimmen aus ihrer Polarisierung heraushelfen
- Entscheidungen treffen

Alle Inneren Anteile/Personen, egal wie stark sie sind, respektieren Bewusstsein als übergeordnete Kraft.

Wir unterscheiden zwischen der „Bewusstheit“, die einfach nur wahrnehmen kann, und dem „Bewussten Ich“, das handelnd und steuernd eingreifen kann, ohne mit einer der beteiligten Seiten identifiziert zu sein.

Die Aufgabe des Bewussten Ichs ist es, die Psyche wieder aufzuräumen und eine neue Ordnung zu finden. Dazu muss das Bewusste Ich jede Innere Person in ihrer Tiefe kennen lernen und herausfinden, was ihr Geschenk - und was ihre Begrenzung ist.

Im Laufe dieses Prozesses geschieht ein Ausgleich: Die Hauptstimmen verlieren an Absolutheit und Stärke. Sie ziehen sich in ihren eigenen Raum zurück und stehen dort weiter zur Verfügung. Die verdrängten Seiten gewinnen aber an Einfluss.

3.2 6-Hut-Denken nach E. Bono

Das 6-Hut-Denken ist ein Instrument, das es ermöglicht, systematisch unterschiedliche Positionen zu einer Frage einzunehmen und so verschiedene Denkansätze durchzuspielen.

Auf diese Weise erhältst Du sehr viel mehr Problemlösungen oder Ideen, als wenn Du nur auf einem Standpunkt beharrst. Die Methode kann von einer Person allein oder innerhalb von Gruppen eingesetzt werden. Sie ist schnell zu erlernen und ohne materiellen oder organisatorischen Aufwand durchzuführen.

Die verschiedenen Hüte

Das 6-Hut-Denken beruht auf dem Prinzip, sich nacheinander symbolisch unterschiedliche Hüte aufzusetzen und damit verschiedene Standpunkte einzunehmen. Nach E. de Bono sind dabei folgende sechs Hüte vorgesehen:

Der weiße Hut: Objektivität und Neutralität

Der weiße Hut steht dafür, Informationen zu sammeln, ohne sie zu werten. Wer den weißen Hut aufsetzt, ist einem Computer ähnlich: nun zählen nur die nackten Fakten und Zahlen.

Versuche, mit dem weißen Hut auf dem Kopf, Dich konsequent freizumachen von allen Emotionen oder Urteilen - keine Angst, Du musst Deine Gefühle ja nicht für immer wegschieben, denn mit einem anderen Hut kannst Du alle Gefühle rauslassen! Der Träger des weißen Huts verschafft sich einen objektiven Überblick über alle verfügbaren Daten und Informationen - vollkommen unabhängig von der persönlichen Meinung. Dieser Hut wird häufig zu Beginn einer Diskussion oder eines Prozesses aufgesetzt, um einen ersten Überblick zu erhalten.

Der rote Hut: das ganz subjektive Empfinden, die persönliche Meinung

Ganz im Gegensatz zum weißen Hut steht der rote Hut nun für Emotionen. Lass alle Gefühle zu, die in Dir sind. Gemeint sind sowohl positive als auch negative Gefühle, wie z.B. Ängste, Freude, Zweifel, Hoffnungen, Frustration oder was auch immer. Zusätzlich geht es hier aber auch um "allgemeinere" Ansätze, wie z.B. Intuition. Lass mit dem roten Hut immer Deinen Bauch sprechen, nicht den Kopf. Als Träger des roten Hutes kannst Du alles äußern, was Du in Dir fühlst, unabhängig davon, wie klar Du es artikulieren kannst oder ob die anderen in der Gruppe etwas damit anfangen können. Alles Diffuse, alles Gefühlsmäßige kann mit dem roten Hut ausgesprochen werden, ohne dass Du Dich rechtfertigen musst.

Der schwarze Hut: objektiv negative Aspekte

Beim schwarzen Hut geht es darum, die objektiv negativen Aspekte des Problems oder der Fragestellung zu finden. Dazu gehören Bedenken, Zweifel, Risiken, u.ä. - also alle sachlichen Argumente, die gegen ein Projekt bzw. eine Entscheidung sprechen oder die eine Fragestellung verneinen. Wer den schwarzen Hut aufsetzt, strebt an, objektiv (I) alle negativen Aspekte eines Themas herauszufinden, z.B.: "Gegen dieses Projekt spricht...",

"Die objektiv erkennbaren Gefahren unseres Vorhabens sind..." usw. Bringe hier aber bitte wirklich nur objektive Bedenken an und nicht Deine persönlichen negativen Gefühle - diese werden mit dem roten Hut geäußert. Dennoch haben sie auch ihre Berechtigung, wenn es darum geht, kurzfristige Linderung in "stressigen Situationen" zu erzielen.

Der gelbe Hut: objektiv positive Aspekte

Der gelbe Hut steht für das Gegenteil des schwarzen Huts: Hier geht es darum, das objektiv Positive zu entdecken. Wer den gelben Hut aufsetzt, hat die Aufgabe, Chancen oder Pluspunkte zu finden, aber auch realistische Hoffnungen und erstrebenswerte Ziele zu formulieren. Auch hier geht es wieder darum, die positiven Aspekte aus einer möglichst objektiven Sicht zu erkennen und nicht aus einer Gefühlsstimmung heraus (so gehört z.B. Euphorie zum roten Hut). Hier geht es auch noch nicht darum, Ideen zu entwickeln (grüner Hut), sondern um das Erkennen aller Aspekte, die für ein Projekt, eine Entscheidung oder eine Idee sprechen.

Der grüne Hut: hin zu neuen Ideen

Dieser Hut steht für die Kreativität, für Wachstum und für neue Ideen. Wer diesen Hut trägt, begibt sich auf die Suche nach Alternativen. Der grüne Hut befähigt, über das hinauszudenken, was bereits getan wird oder angedacht ist. Mit dem grünen Hut kannst Du Kreativitätstechniken einsetzen oder auch das Mittel der Provokation nutzen, um andere zum Widerspruch zu reizen. Träger des grünen Huts dürfen alles formulieren, was zu neuen Ideen und Ansätzen führt, unabhängig davon, wie verrückt oder unrealistisch die Ideen sind. Mit dem grünen Hut auf dem Kopf sind kritische Bemerkungen untersagt (dafür steht der schwarze Hut).

Der blaue Hut: Dirigent sein

Der blaue Hut steht für Kontrolle und für die Organisation des gesamten Denkprozesses. Wer den blauen Hut trägt, begibt sich auf die sogenannte Meta-Ebene, blickt also von einem übergeordneten Punkt auf den gesamten Prozess und erlangt so einen Überblick. Die Aufgaben des Trägers des blauen Hut bestehen z.B. daraus, die Ergebnisse zusammenzufassen oder Entscheidungen darüber treffen, welche Hüte im weiteren Prozess überhaupt oder noch einmal aufgesetzt werden müssen. Oft wird dieser Hut am Ende einer Sitzung aufgesetzt. Es bietet sich aber auch an, dass eine Person den blauen Hut über den ganzen Prozess hinweg aufbehält und somit Moderator in der Besprechung, Diskussion oder Problemlösung ist.

Einsatzmöglichkeiten

Du kannst das 6-Hut-Denken in verschiedenen Bereichen einsetzen, in denen es darum geht, die beste Lösung zu finden:

- Problemlösungsprozesse
- Entscheidungen
- Projekte
- Vorhaben
- Besprechungen
- Meetings
- Diskussionen

Die Methode ist sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich einsetzbar. Sie können Sie allein oder mit anderen zusammen anwenden. Im Team können Sie die Hüte auf die verschiedenen Leute aufteilen oder alle setzen nacheinander die Hüte auf und notieren ihre Erkenntnisse.

3.3. Walt-Disney-Strategie

Die Walt-Disney-Methode geht – wie der Name schon verrät – auf den berühmten Filmproduzenten und erfolgreichen Unternehmer Walt Disney zurück, der mit seinen Zeichentrickfiguren, Naturfilmen und Freizeitparks zu einer der schillerndsten Persönlichkeiten des 20. Jahrhunderts gehört.

Bei der Walt-Disney-Methode versetzt sich eine Einzelperson oder auch eine Gruppe gemeinsam nacheinander in eine von drei Rollen:

1. Der Träumer: Der Träumer generiert und spielt mit Ideen ohne sich Gedanken über deren Realisierbarkeit zu machen – „Alles ist erlaubt!“. Er orientiert sich an der Zukunft und Potenzialen bzw. Möglichkeiten.
2. Der Realist: Der Realist orientiert sich an der aktuellen Situation und sucht pragmatische Handlungsmöglichkeiten. Er überlegt sich, welche Dinge zu tun sind, welche Ressourcen schon verfügbar sind und welche Hilfsmittel noch zu beschaffen sind.
3. Der Kritiker: Der Kritiker überlegt Stärken und Schwächen von Ideen. Er versucht Aspekte zu identifizieren, an die noch nicht gedacht wurde und fragt sich, was noch verbessert werden könnte.

Kreislauf-Vorgehen der Walt-Disney-Methode

Der Kerngedanke der Walt-Disney-Methode ist, sich zu einem Problem oder einer Fragestellung aus Perspektive aller drei Rollen Gedanken zu machen, Ideen zu generieren und zu verfeinern. Dabei startet man mit dem Träumer und entwirft - ohne zu werten - Visionen und Ideen. Die daraus entstehenden Ideen werden anschließend in der Rolle des Realisten so transformiert, dass sie zu ambitionierten, aber umsetzbaren Aktivitäten oder Konzepten werden. Die Aktivitäten und Konzepte werden anschließend in der Rolle des Kritikers nochmals geprüft. Daraus entstehende Fragen und Schwachpunkte werden dann wieder an den Träumer „weitergegeben“. Dieser Kreislauf kann so oft wiederholt werden, bis das Ergebnis den gesteckten Anforderungen und Zielen genügt oder aber keine neuen relevanten Ergebnisse entstehen.

Die Methode eignet sich sowohl für Einzelpersonen als auch Teams. Dabei ist wichtig, dass sich Teamteilnehmer stets in derselben Rolle befinden und sich gegenseitig unterstützen, anstatt auszubremsen. Für unerfahrene Teams ist ein Moderator anzuraten, der dafür sorgt, dass die Teilnehmer ihrer Rolle treu bleiben und regelmäßig die Rollen in der richtigen Reihenfolge wechseln.

Es ist sehr ratsam, dass jeder Rolle ein eigener geografischer Ort zugeteilt ist, so dass der Kontextwechsel beim Übergang von einer Rolle zur anderen sowohl psychisch als auch physisch deutlich wahrgenommen wird. Ein Orts- und Kontextwechsel erleichtert insbesondere mit zunehmender Vertrautheit mit der Methode den Rollentausch.

Praktische Anleitung

1. Markiere drei verschiedene Stellen im Raum. Achte darauf, dass jeder Raum dem Typ, der in ihm nachdenken, visualisieren, arbeiten soll, entspricht.

2. Durchlaufe in den nächsten Schritten die einzelnen Positionen relativ schnell, um einen ersten Eindruck von dieser Strategie zu gewinnen.
3. Nimm die Position des Träumers ein.
4. Erinner dich an eine Situation, in der Du kreativ und phantasievoll warst. Versetze Dich in diese Stimmung. Wenn Dir das schwer fällt, dann denke an eine Person, die oft kreativ ist und überlege Dir, wie diese Person das wohl macht. Wichtig ist, dass Du tatsächlich einen Zustand erreichst, in dem es Dir leicht fällt, zu träumen und kreative Ideen zu entwickeln.
5. Verlasse die Position des Träumers und schalte einen kurzen Moment auf Durchzug. Setze einen Separator
6. Nimm nun die Position des realistischen Planers ein.

Erinnere Dich an eine Zeit, in der es Dir leicht möglich war, realistisch und sorgfältig zu planen oder denke an jemanden, der dies sehr gut kann
Suche Dir eine der Ideen Deines Träumers aus, die Du jetzt planen möchtest. Denke etwas über die Idee nach.

- Wie könntest Du diese Idee verwirklichen?
 - Welche Schritte sind notwendig?
 - In welcher Reihenfolge müssen sie getan werden?
 - Wie lange wird es dauern, bis das Ziel erreicht ist?
 - Welche Zwischenziele wären denkbar?
7. Verlasse die Position des Planers und setze wieder einen Separator.
 8. Nimm die Position des konstruktiven Kritikers ein.

Erinnere Dich an eine Zeit oder eine Situation, in der Du konstruktiv und kritisch warst, in

der Du Hindernisse und Einwände frühzeitig erkannt hast und genau wusstest, wo Stärken und Schwächen eines Planes liegen. Oder denke an eine Person, die über diese Fähigkeit verfügt. Wo fühlst Du, dass Du jetzt Zugang zu diesem Gefühl hast? Versetze Dich in diese Stimmung. Schau Dir das Ergebnis des Träumers und des Planers an. Spüre einmal hinein und entwickle ein Gefühl für den Plan.

- Wo fehlt noch etwas?
- Was wurde noch nicht berücksichtigt?
- Kannst Du mit diesem Plan Dein Ziel erreichen?

Quelle: <https://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/practitioner/p-08-02-walt-disney-strategie.html> 28.05.2022

3.4 Stuhlarbeit

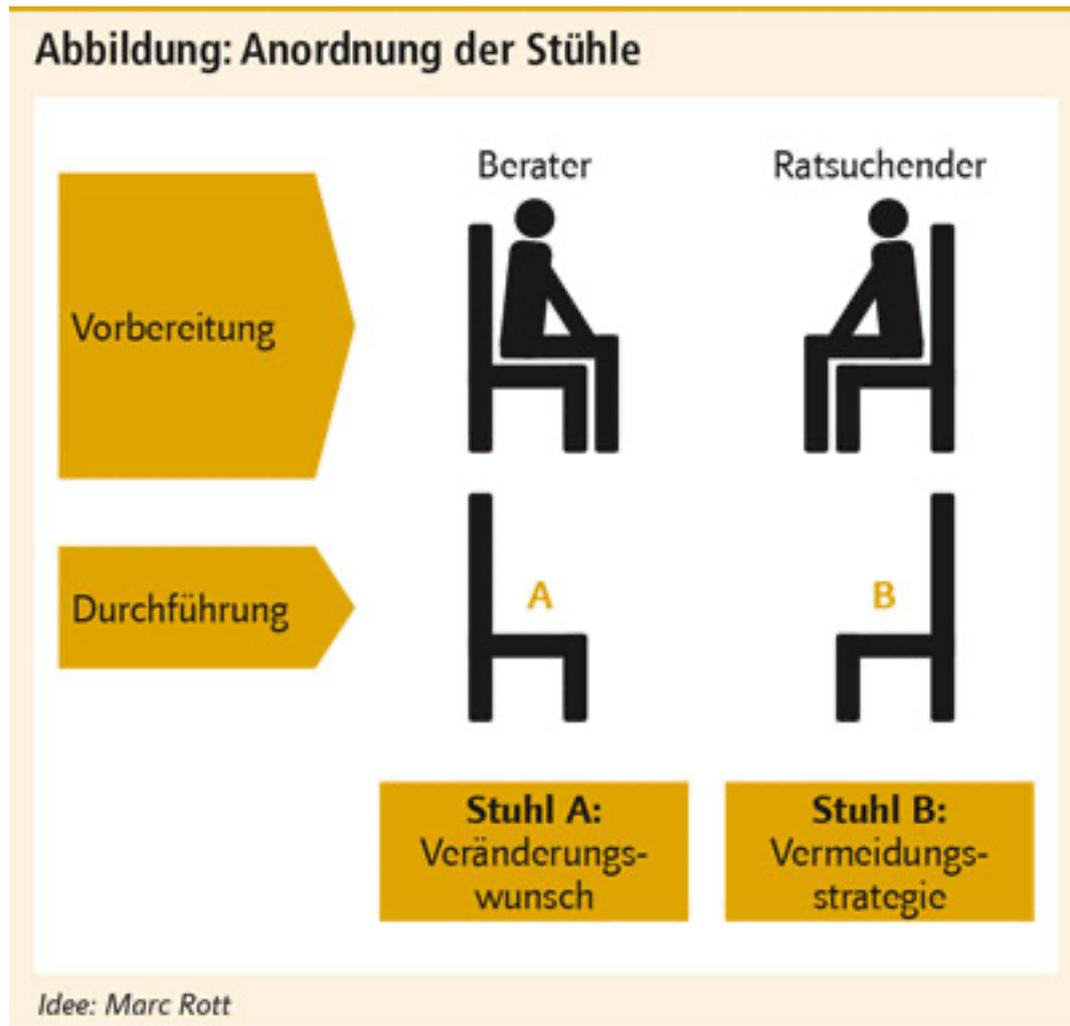


Stuhlarbeit ist ein „Rollengespräch mit sich selbst“, eine Art "fliegender Platzwechsel" zur Entdeckung unbewusster Motive beruflicher Entscheidungsprozesse. Diese Technik wurde von den Begründern der Gestalttherapie, Laura und Fritz Perls, entwickelt.

Wir haben die „Stuhlarbeit“ schon bei der Zeitmaschine in Modul 2 kennengelernt (Extrablatt)

Mit dem Einsatz der "Zwei-Stuhl-Technik", wie diese Vorgehensweise von den beiden Gestalttherapeuten genannt wurde, soll der innere Dialog transparent gemacht und eine klare Trennung zwischen den Positionen herausgearbeitet werden. Hierzu werden zwei leere Stühle aufgestellt, auf denen die ratsuchende Person abwechselnd Platz nimmt. Stuhl A steht für das Bedürfnis des Veränderungswunsches ("Ich will ..."), Stuhl B für das Bedürfnis der Vermeidungsstrategie ("Ich will nicht ..."). Der Begriff "Bedürfnis" weist darauf hin, dass es in dem Dialog um die Auseinandersetzung zweier Begehren geht. Innerhalb der "Zwei-Stuhl-Technik" sollen diese zwei Strebungen miteinander ins Gespräch kommen, um den inneren Konflikt für die ratsuchende Person erlebbar zu machen. Wenn der Dialog zu der Erkenntnis führt, dass beide Bedürfnisse etwas Positives für die Person anstreben, dann kann es im günstigsten Fall zu einer Integration der beiden kommen – aus einem Entweder-oder wird ein Sowohl-als-auch. Gleichzeitig deutet dieses Modell einen Weg an, wie zwei vermeintlich "verfeindete Lager" zueinanderfinden können.

Drei Phasen



Anordnung der Stühle Idee (Abbildung: Marc Rott)

Die Methode setzt sich aus drei Phasen zusammen: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Im Folgenden wird beschrieben, wie ein Rollengespräch mit sich selbst angeleitet werden kann. In der Vorbereitung wird dem Ratsuchenden erläutert, wie er sich mit beiden Handlungsimpulsen – Veränderung und Vermeidung – abwechselnd identifizieren kann, zum Beispiel:

"Wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann schlagen zwei Seelen in Ihrer Brust: eine, die das laufende Masterstudium abbrechen will, und eine, die diesen Abbruch nicht will. Wenn Sie einverstanden sind, gehen wir bei der Klärung dieser Ambivalenz ganz praktisch vor: Wir bringen das Für und Wider, das Sie vermutlich schon zimal in der Fantasie durchgegangen sind, in einem Rollengespräch mit sich selbst nach außen. So können Sie das Wirrwarr aus Widersprüchen erleben und fühlen. Dazu gibt es eine Hilfe: Wir werden zwei Stühle aufstellen, die für die verschiedenen Positionen stehen. Je nachdem, auf welchem Stuhl Sie gerade sitzen, können Sie aus der jeweiligen Perspektive heraus argumentieren und im Verlauf des Dialogs herausfinden, wofür diese Positionen eigentlich stehen. Was halten Sie von dieser Idee?"

Erklärt sich der Ratsuchende mit dieser Vorgehensweise einverstanden, wird er aufgefordert, die zwei Stühle nach eigenem Ermessen im Raum anzuordnen (s. Abbildung). Ist dieser Vorgang

abgeschlossen, wird der Ratsuchende gefragt: "Welcher Stuhl repräsentiert welchen Handlungsimpuls?" Danach werden zwei Moderationskarten beschriftet, auf denen einerseits Veränderungswunsch ("Ich will ...") und andererseits Vermeidungsverhalten ("Ich will nicht ...") zu lesen ist. Mit der Bezeichnung der Stühle durch die entsprechenden Karten ist die Vorbereitung abgeschlossen.

Zu Beginn der Durchführung wird der Ratsuchende gefragt, welche Handlungsoption ihm aktuell näherliegt. Nachdem er auf dem dafür vorgesehenen Stuhl Platz genommen hat, wird er gebeten, sich mit der Handlung seiner Wahl gänzlich zu identifizieren. Aus dieser Perspektive heraus soll er erläutern, weswegen es besser ist, diesem Impuls zu folgen. Die Befragung dieser Seite kann beendet werden, wenn klar geworden ist, für welches Bedürfnis diese Position steht.

Danach wird der Ratsuchende gebeten, den Stuhl zu wechseln und sich mit der anderen Handlung zu identifizieren. Auch aus dieser Perspektive heraus soll er schildern, wieso es besser ist, diesem Impuls zu folgen. Wenn auch hier deutlich geworden ist, für welches Bedürfnis dieser Pol steht, kann die Befragung beendet werden, indem der Ratsuchende den Stuhl verlässt.

Zwei neue Moderationskarten, auf denen die genannten Bedürfnisse (zum Beispiel Entspannung und Sicherheit) geschrieben worden sind, werden passend zu den Moderationskarten Veränderungswunsch und Vermeidungsverhalten gelegt. Durch diesen Akt wird sichtbar, für welche Bedürfnisse die einzelnen Standpunkte stehen. Auch wenn später möglicherweise eine dieser Positionen aufgegeben wird, müssen beide Bedürfnisse ernst genommen und berücksichtigt werden.

Lösungssuche

Nachdem deutlich geworden ist, dass beide Einstellungen ihre Berechtigung haben, geht es im nächsten Schritt um die Suche nach einer Lösung. Hierzu wird der Ratsuchende eingeladen, mit beiden Positionen zu diskutieren. In dieser Phase kann er beliebig wechseln zwischen Stuhl A und Stuhl B – so lange, bis sich eine Lösung herauskristallisiert, mit der sowohl der Ratsuchende als überhaupt als auch die beiden Standpunkte gut leben können.

Erfahrungsgemäß ist es empfehlenswert, diese Diskussion wie die Polit-Talkerinnen Anne Will oder Maybrit Illner zu moderieren: Nach der Begrüßung der Diskutanten stellen diese sich selbst kurz vor. Der Moderator versucht, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, indem er beispielsweise darauf hinweist, dass es keine falschen Aussagen gibt. Um die Diskussion anzustoßen, wählt er eine offene Frage, zum Beispiel: "Wo stehen Sie gerade?" Oder: "Was fällt Ihnen zu der Thematik spontan ein?" Im weiteren Verlauf der Diskussion kitzelt der Moderator die einzelnen Standpunkte heraus, hakt nach, wenn er etwas nicht verstanden hat, betont die Gemeinsamkeiten, hält Ideen auf einer Pinnwand oder einem Flipchart fest, achtet darauf, dass alle Diskussionsteilnehmer zu Wort kommen, indem er den Teilnehmer direkt anspricht, der sich wenig oder gar nicht beteiligt, und notfalls den Vielredner bremst.

Wer als Berater den Eindruck gewinnt, dass sich die Diskussion im Kreis dreht, kann mit einer der folgenden Fragen intervenieren:

- Wofür will sich die einzelne Position engagieren?
- Welchen Beitrag will der einzelne Standpunkt für die Person leisten?
- An welchen Punkten signalisiert die einzelne Einstellung einen Stopp, weil sie nicht bereit ist, die eigenen Grenzen zu missachten? Unter welchen Bedingungen wäre es für diese Einstellung in Ordnung, doch noch einen (klitzekleinen) Schritt weiterzugehen?
- An welchen Stellen ist der veränderungswillige Standpunkt mit zunächst kleinen Schritten zufrieden?
- Welche Hinweise müssen bei einer Lösung auf jeden Fall berücksichtigt werden?

Als Faustregel gilt: Der Moderator vermeidet eine inhaltliche Einflussnahme. Denn es geht darum, Informationen zu gewinnen, nicht zu vermitteln! Abschließend bedankt der Moderator sich bei den Diskutanten und erwähnt, dass ein wichtiger Beitrag geleistet wurde.

In der Nachbereitung erhält der Ratsuchende die Gelegenheit, die eigene Lösung auszusprechen und zu konkretisieren. Unterstützt werden kann dieser Vorgang etwa mit folgenden Fragen:

- Wie lautet Ihr Resümee?
- Fällt Ihnen sonst noch etwas ein in diesem Kontext?
- Wie werden Sie bei der Umsetzung vorgehen?
- Brauchen Sie noch irgendeine Art der Unterstützung?
- Was ist Ihr erster Schritt?

Im Idealfall führt die Vorgehensweise dazu, das innere Erleben des Ratsuchenden nach außen zu bringen, damit es für ihn fühlbar wird. Durch die Einbeziehung der emotionalen Ebene wird zum inneren Ressourcenpool der ratsuchenden Person ein zweiter Zugang gelegt, der möglicherweise Lösungen zutage fördert, die durch eine bloße Auseinandersetzung auf der Verstandesebene nicht zustande kämen.

Neutraler Anwalt

In der Rolle des neutralen Anwalts hat der Berater die Chance, die Beziehung der Pro- und Contra-Positionen zu erkennen. Foto: gstockstudio - stock.adobe.com

Ausgehend davon, dass in erster Linie Widersprüche zwischen bewussten Veränderungswünschen und unbewussten Vermeidungsstrategien den Anlass zu einem Coaching geben, verhält ein Coach sich im Idealfall so, als ob er der Anwalt der Ambivalenz des Ratsuchenden ist. Er vermeidet also den "Kunstfehler", sich mit dem dominierenden "Persönlichkeitsanteil" in Gestalt des offiziell angestrebten Ziels zu verbrüdern. Denn er weiß, dass der Ratsuchende für die konstruktive Auseinandersetzung mit den Vermeidungskräften ebenso seine Wertschätzung und Unterstützung braucht, um zu verstehen, wie er es schafft, sich selbst im Wege zu stehen.

Einem Ratsuchenden, dem diese unbewussten Motive nicht bekannt sind, wird es kaum gelingen, sich nachhaltig zu verändern. Früher oder später wird das neue, aber aufgesetzte Verhalten entweder unter schwierigen Bedingungen zusammenbrechen, nicht glaubwürdig wirken oder den Ratsuchenden dauernd unter Stress setzen. Wer zu schnell die Lösung anstrebt, steht nicht selten bei nächstbester Gelegenheit vor dem alten Problem. Nur in der Position des neutralen Anwalts hat der Berater die Chance, die Pro- und Contra-Positionen in ihren Beziehungen zueinander zu sehen und somit das Muster, das die Dynamik zwischen "Go" und "Stopp" verursacht, zu erkennen. Mit dieser Erkenntnis kann er dem Ratsuchenden die Chance eröffnen, das Entweder-oder-Muster zu überwinden und die gegenläufigen Kräfte miteinander zu versöhnen. Sollte dies aus irgendwelchen Gründen nicht möglich sein, kämen das Sowohl-als-auch oder das Weder-noch infrage – also Wege, die es im Einzelfall zu entdecken oder zu entwickeln gilt.

Wer als Coach sich jedoch von einer der gegensätzlichen Kräfte einfangen lässt, sitzt in der Falle: Drängt er auf Veränderung, plädiert sein Coachee möglicherweise für die Bewahrung seines Status quo. Übernimmt der Coach den Pol der Vermeidung, betont der Ratsuchende eventuell den Nutzen der Veränderung. Aus einem ursprünglich inneren Konflikt wird so ein zwischenmenschlicher Konflikt. In diesem Zusammenhang schreiben sinngemäß die Autoren Fritz B. Simon und Gunthard Weber, "dass ein Berater, wo immer er auf die eine Seite der Ambivalenz geht und ihr ehrlich und überzeugt zum Sieg verhelfen möchte, seine Neutralität verloren hat. Er gleicht dann dem Schiedsrichter, der sich das Trikot der einen Mannschaft überstreift und selbst versucht, Tore zu schießen oder zu verhindern" (Simon, Weber 2004, S. 37). Konsequenterweise hat diese Vorgehensweise zur Folge, dass der eigentliche Konflikt der ratsuchenden Person, der zwischen Veränderungswunsch und Vermeidungsverhalten liegt, nicht bearbeitet wird.

Die Verlockung für einen Coach, sich gerade mit den Veränderungswünschen im Ratsuchenden zulasten unbewusster Vermeidungsstrategien zu verbünden, ist nicht unerheblich. Ein Coach verliert meist dann seine Neutralität, wenn eigene, unreflektierte Annahmen durch die Veränderungswünsche des Ratsuchenden angetriggert werden. Zum Beispiel: Wer als Lehrer in der Rolle des Beraters fürchtet, dass schlechte Klausuren seines Schülers ihn selbst in einem schlechten Licht erscheinen lassen, wird möglicherweise vieles unternehmen, um solchen Ergebnissen vorzubeugen. Wenn sein Schüler vor diesem Hintergrund den Veränderungswunsch äußert, sich auf eine Klausur vorzubereiten, indem er früher lernt als es seiner eigenen Gewohnheit entspricht, ist der Weg für eine falsche Parteilichkeit des Beraters geebnet. Unter diesen Voraussetzungen "begibt er sich in dieselbe unlösbare Situation wie ein Analphabet, der jemand anderem das Lesen beibringen will" (Staemmler, Bock 2016, S. 142).

Zusammenfassend lassen sich die Aufgaben eines Beraters mit zwei Sätzen beschreiben: Zum einen ist er gut beraten, dem Ratsuchenden zu signalisieren, dass er dessen Auftrag "Unterstütz mich in meinem Vorhaben der Selbstoptimierung" gehört hat. Zum anderen sollte er zusätzlich das Angebot unterbreiten, das sinngemäß wie folgt lauten könnte: "Ich helfe dir auch zu verstehen, wie du es im Moment schaffst, dich auf den Weg zum Ziel selbst zu sabotieren und warum das für dich wichtig ist."

Literatur

Perls, F. (2013): *Grundlagen der Gestalt-Therapie. Einführung und Sitzungsprotokolle*, Klett-Cotta Verlag Stuttgart.

3.5 Teile-Verhandlung

Teile-Verhandlung oder Verhandlungs-Reframe

1. Problem finden:

- Finde einen inneren Konflikt, auf den die Beschreibung „zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust.“ passt.
- Finde einen Zustand, in dem Du Dich von Dir selbst irgendwie gestört, abgelenkt o.ä. fühlst: „Immer wenn ich x will, passiert y.“
- Oder finde eine Situation, in der Du inkongruent bist, wie z.B.: „Ja, aber ...; eigentlich ...“; „einerseits ja, andererseits nein.“

2. Die Teile voneinander trennen:

z.B. dissoziiert in den Händen: den Teil, der für das "einerseits" steht, in die linke, der Teil, der für das "andererseits" steht, in die rechte Hand. Oder finde verschiedene Stellen im Raum (Raumanker).

3. Die Teile charakterisieren und ihre positive Absicht finden:

- Teile charakterisieren: z.B. über Aussehen, Klang, Gefühl, Symbol, Tätigkeit, Aufgabe, Alter usw.
B an A: „Beschreibe bitte die beiden Teile nacheinander etwas genauer. Wie sehen die Teile aus?“
- Einverständnis für Kommunikation und Prozess bei den Teilen einholen:
„Bist Du bereit, mit mir über vereinbarte Zeichen zu kommunizieren?“
„Angenommen, Du könntest Deine Aufgabe besser erfüllen, nachdem wir diesen Prozess durchlaufen haben, wärst Du dann bereit, mit mir in Kontakt zu treten?“
usw.
- Tätigkeit / Aufgabe und die dahinter liegende positive Absicht von beiden Teilen nacheinander erfragen: *„Was ist Deine positive Absicht für mich? Was tust Du Wichtiges für mich?“*

4. Die Teile miteinander kommunizieren lassen:

Die beiden Teile tauschen sich über ihre Absichten und Bedürfnisse aus. Dafür können sie z.B. einen Dolmetscher nutzen, sich gegenseitig besuchen, telefonieren o.ä.

5. Finden der höheren gemeinsamen Absicht

Beginne mit einem Teil und hinterfrage die erstgenannte positive Absicht: *„Wozu ist das gut ...?“* Auf diese Weise kletterst Du in der Absicht immer weiter höher auf ein viel abstrakteres Niveau, z.B. *„Damit Du gesund bleibst“*. Dann gehst Du über zum anderen Teil und entwickelst dessen höhere Absicht, so lange, bis Du eine gemeinsame Absicht findest. Diese Absicht gibt es immer! Manchmal ist die Absicht halt einfach: *„Damit es Dir gut geht.“* Dann kannst Du die beiden Teile immer wieder mit dieser Absicht ins Boot

holen: „Du willst doch auch, dass es [Name des Klienten] gut geht? Oder? Ist Dir bewusst, dass der [Name des anderen Teils] genau das gleiche will?“

6. Verhandlung über neues Verhalten

Nun können die beiden Teile beginnen, ein neues Verhalten auszuhandeln und eine Vereinbarung zu treffen. Frage Teil Y, ob ihm die gemeinsame Absicht wichtig genug ist, dass er bereit ist, mit dem Teil X zusammen zu arbeiten.

Die Verhandlung kann auf zwei Arten stattfinden:

- Möglichkeit a):
bewusst über den Verstand: Es werden im Detail verschiedene Möglichkeiten durchgesprochen, wie nun das zukünftige Verhalten aussehen soll, welche Kompromissmöglichkeiten es gibt, wer wen wann in Ruhe lässt und was der andere als Gegenleistung dafür dem anderen zugesteht usw. Manchmal ist es sinnvoll, eine Probezeit zu vereinbaren. Frage jeden Teil, ob er tatsächlich einwilligt, das oben genannte für einen spezifischen Zeitraum zu tun. Falls einer der Teile aus irgendeinem Grunde unzufrieden wird, soll er der betreffenden Person signalisieren, dass es ein Bedürfnis für eine zusätzliche Verhandlung gibt.
- Möglichkeit b):
unbewusst mittels einer Trance: Ressourcen duplizieren und weitergeben:
wechselseitig einander Ressourcen geben lassen: z.B. Symbole, Farben, Fähigkeiten usw., eventuell auch Ressourcen von außen hinzunehmen. Einander verzeihen lassen / miteinander versöhnen usw.
Integration: Beide Teile vollständig miteinander verschmelzen lassen: z.B. symbolisch die rechte und die linke Hand zusammenführen – ein neuer Teil entsteht aus den beiden alten.
Zum Beispiel: Hypnotalk: „Und in dem Maße, in dem die beiden Teile innerlich zu einer Einigung kommen, können sich die beiden Hände jetzt aufeinander zu bewegen. Manchmal gibt es einen kleinen Verhandlungsstillstand..... und in dem Moment, in dem sich die beiden Hände treffen, wissen Deine Teile, dass die Verhandlung auf der unbewussten Ebene abgeschlossen ist.“

7. Öko-Check:

Sind noch weitere Teile in die Sache verwickelt? Gibt es andere Teile, die einen Einwand dagegen haben, dass diese beiden Teile in Zukunft so zusammenarbeiten? Falls das der Fall ist, verhandle neu.

8. Future Pace:

„Wann wirst Du wieder in die Situation kommen, in der Wie wirst Du Dich dort verhalten? Was wird passieren?“

Quelle: <https://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/practitioner/p-05-08-verhandeln-zwischen-den-teilen.html#:~:text=Dieses%20NLP%20Modell%20wird%20dann,mit%20der%20Familie%20verbringen%20wollen.>