



Rebekka D. Stanzel

***Formate des Neurolinguistischen
Programmierens in Seminaren
für Körpersprache und
Kommunikation***

NLP- Master-Arbeit

18.02.2020

www.rebekka-stanzel.de





Einleitung

Was will diese Arbeit?

Schon vor Beginn meiner NLP-Ausbildung(en) war die Arbeit mit Repräsentationen und inneren Bildern in meinem Arbeitsalltag allgegenwärtig. Die gezielte Integration einzelner Formate in meine Arbeit geschieht daher bereits seit längerem fließend und häufig auch für mich kaum merklich.

Mit zwei einerseits nahe miteinander verwandten und andererseits sehr unterschiedlichen Arbeitsfeldern äußert sich meine alltägliche Nutzung des NLP auf sehr diverse Art und Weise, auch, was den Einsatz der verschiedenen Formate betrifft.

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich daher auf meine Arbeit als Trainerin für Körpersprache und Kommunikation im Seminarzusammenhang. Diese baut wesentlich auf meinen Erfahrungen als Theaterschaffende und Regisseurin auf und ist m.E. am besten dazu geeignet, beispielhaft zu zeigen, wie ich NLP-Formate in meine Methode integriere.

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich viele der Erlernten NLP-Formate in „reinerer“ Form in meinen Einzelcoachings anwenden lassen, während ich bei einem Seminar in der Regel kaum Gelegenheit habe, individuell in die Tiefe zu arbeiten. Ich kombiniere dort NLP-Techniken mit meiner „üblichen“ Vorgehensweise zu immer effizienteren Maßnahmen für meine Teilnehmer.

Evtl. werde ich im Rahmen dieser Arbeit hin und wieder in Fußnoten darauf hinweisen, welche tiefer gehenden Vorgehensweisen ich im Falle eines Einzelcoachings an dieser Stelle nutzen würde bzw. bereits genutzt habe. Grundsätzlich werde ich mich jedoch an der Struktur eines beispielhaft ausgewählten Seminars orientieren.

Nachhaltig erfolgreich setze ich Ankertechniken bei Präsentations- und Auftrittsängsten ein. Durch die Kombination mit einer Analyse in den logischen Ebenen und/oder der Arbeit mit der Timeline erziele ich in Einzelcoachings nachhaltige Verbesserungen für meine Klienten. (Siehe „Zusatz“)

Als Regisseurin bietet mir das NLP in einem weniger „übungs-orientierten“ Rahmen neue Möglichkeiten, auf die ich am Schluss dieser Arbeit nur kurz eingehen möchte.

Zum Aufbau/Zur Struktur dieser Arbeit

Ein Überblick auf meine übliche Vorgehensweise und Methoden soll zunächst einen Hintergrund bieten, vor dem die späteren Ausführungen der NLP-Anwendung (hoffentlich) nachvollziehbar werden.

In diesem Überblick werde ich beispielhaft einige der wichtigsten „Basistechniken“ mit denen ich im Seminar arbeite, erläutern. Schon dort dürfte sich die große Nähe zwischen meiner „bisherigen“ Methode und dem neurolinguistischen Programmieren ablesen lassen.

Wie bereits erwähnt, haben sich bereits seit der Practitioner-Ausbildung einige Methoden und Übungen angepasst oder verändert. Die Nutzung der VAKOG war schon immer Bestandteil meiner Arbeit, viele Übungen habe ich mit Ankertechniken in ihrer Wirksamkeit nachhaltiger gestaltet.

Aufhänger

Die konkreten Übungsbeispiele/Formatbeschreibungen entnehme ich einem Seminar „Körpersprache und Kommunikation in Führungspositionen“, das zuletzt Anfang Februar 2020 als 1-Tages-Seminar ausschließlich für Frauen im Auftrag einer Stadtverwaltung stattgefunden hat.

Allerdings werde ich im weiteren Verlauf ggfs. auch Elemente aus inhaltsverwandten (oder nicht geschlechterspezifischen) Seminaren einschließen, die das „Aufhänger“-Seminar m.E. sinnvoll ergänzen würden.



Hauptteil

Grundansatz/ Grundlagen

Zu meinem Seminarangebot als Trainerin für Körpersprache und Kommunikation gehören seit einiger Zeit auch Kurse, die sich spezifisch an Frauen in Führungspositionen wenden. Als Tagesseminar regelmäßig von einem Stadtmagistrat in Anspruch genommen, werden diese Seminare mit maximal 16 Teilnehmerinnen gebucht und in Räumlichkeiten außerhalb der jeweiligen Stadtämter durchgeführt.

Da von Seiten der Teilnehmerinnen stets der Wunsch nach einem umfassenderen und tiefergehenden Training formuliert wurde, habe ich nach der mittlerweile dritten Wiederholung ein erweitertes Konzept zur Vorlage beim Auftraggeber erarbeitet, das auch in die vorliegende Arbeit hineinwirkt, die sich daher eher am Umfang eines mehrtägigen Seminars orientiert.

Zu meiner eigenen Überraschung habe ich festgestellt, dass die Ausschreibung des Seminars „Körpersprache und Kommunikation in Führungspositionen“ ausschließlich für Frauen für viele Teilnehmerinnen eine *conditio sine qua non* dargestellt hatte.

Viele der Frauen nannten als Gründe hierfür dafür den Wunsch bzw. die „innere Notwendigkeit“, sich einmal „ungefiltert“ über „typisch männliche Verhaltensweisen“ im Berufsleben austauschen zu können.

In allen bisher durchgeführten reinen Frauenschulungen bestand von Seiten der Teilnehmerinnen großer Bedarf am Abgleich der eigenen Wahrnehmung geschlechterspezifischer Unterschiede und der Strategien im Umgang damit. Gerade als Führungskraft wurde die Möglichkeit, sich einmal „ohne Blatt vor dem Mund“ mit anderen Frauen über die besonderen Herausforderungen im beruflich-zwischenmenschlichen Miteinander mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten austauschen zu können, enorm wert geschätzt.

Der Schwerpunkt meiner Arbeit

..liegt in der Regel auf dem Körperlichen und Körpersprachlichen.

Das heißt: Kommunikation wird nicht nur intensiv vom körpersprachlichen Aspekt aus betrachtet und erst in zweiter Linie unter Zuhilfenahme von theoretischen Modellen, rhetorischen Vorschriften etc. vermittelt. Ich begreife Kommunikation als ein Wechselwirkungsgeschäft, das zu allererst zwischen mindestens zwei beteiligten Körpern/ Sinneswahrnehmungssystemen stattfindet, und erst danach zwischen zwei intellektuellen Entitäten.

In meinen Seminaren arbeite ich daher sehr körperorientiert und mit hohem Praxisanteil.¹

Dabei kommen neben Techniken und Erkenntnissen aus Embodiment- und Hirnforschung vorwiegend Techniken aus der szenischen Grundausbildung von Schauspielern und Sängern zum Einsatz: Per- und Propriozeptionsübungen, Sensibilisierungsmaßnahmen, Körper- und Ausdrucksschulung, Atem-, Stimm- und Sprechtechnik. Viele der Methoden, mit denen ich bereits seit vielen Jahren arbeite, weisen also ohnehin bereits eine große Nähe zu bekannten NLP-Formaten auf oder lassen sich leicht durch selbige ergänzen oder mit ihnen kombinieren. Statemanagement oder die Arbeit mit Bildern und sinneskonkreten Vorstellungen sind der szenischen Arbeit natürlicherweise zu eigen, die „Besonderheit“ oder der NLP-Einfluss daher vielleicht bisweilen schwer abzugrenzen.

Wie ich arbeite/ Grundlegende Techniken

Wie bereits erwähnt, arbeite ich vorzugsweise mit Techniken aus der szenischen Grundausbildung von Schauspielern. Dabei nutze ich vor allem Techniken aus stark körperorientierten Schulen wie der von Jerzy Grotowski, Lee Strasberg, aber auch der pantomimischen Ausbildung nach Étienne Decroux und Jean Soubeyran, die ich mit Methoden aus dem Yoga und ChiGong und verschiedenen Kampfsportarten kombiniere.

¹ Einen vollständigen Seminarverlauf zu verschriftlichen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Dennoch werde ich auch einige „nicht-nlp-veränderte“ Übungen wiedergeben, um die Wirkungsweise nachvollziehbar zu machen.



Theoretischer Input

Abstrakte Begriffe, theoretische Modelle und Vorannahmen werden dabei in körperlichen Übungen konkretisiert und so be-greifbar gemacht.

Die Vermittlung von theoretischem Wissen (zum Beispiel über physiologische oder neurologische Hintergründe, gängige Modelle (z.B. der Kommunikation) etc.) beschränke ich im Seminar auf das absolut Notwendige. Stattdessen nutze ich die Theorievermittlung unterstützend und nur in so weit, als es die praktischen und aktiven Erfahrungen, die Teilnehmer im Seminar machen, untermauert oder besser zu verankern hilft.²

Arbeit „mit allen Sinnen“

Durch die Art und Weise und klare Ausrichtung meiner Arbeit auf das Körpersprachliche, ist es meist nicht schwer, den Teilnehmern diesen grundsätzlichen Focus auf konkrete Sinneswahrnehmungen nachvollziehbar zu machen. Nach den ersten aktiven Übungen und Reflektionen nehmen die Teilnehmer das Prinzip der VAKOG-Abfrage in der Regel automatisch mit in ihr Denken und Beobachten auf.

Bio-Feedback

Während des Seminars sollen die Teilnehmer handelnd sinnlich-konkrete Erfahrungen machen.

Die konkret sinnesspezifischen Aus- und Wechselwirkungen von Emotionen, Verfassung und Affekten (z.B. im Rahmen beruflicher Kommunikation) stehen im Focus meiner Seminare – abstrakte Konzepte werden durch „Handlungsmetaphern“ auf einer körperlichen Ebene be-greifbar gemacht und können so (beispielsweise als Verhaltensalternativen) – via Bio-Feedback - ins Körperbewusstsein integriert werden, ohne dabei durch eine intellektuelle Instanz gefiltert zu werden.³

Meiner Erfahrung nach neigen viele Menschen (insbesondere akademisch hoch gebildete) dazu, sich auf/hinter ihre Ratio „zurück zu ziehen“, um dort „bequem“ in einer Art Metaposition zu verharren, von der aus sie vermeintlich viel „verstehen“, jedoch keinen oder kaum Kontakt zu ihrem sinnlichen und emotionalen Erleben haben. Für eine gezielte Körperarbeit ist dies ebenso wenig hilfreich wie für jegliche Form der Verhaltensveränderung, die dieselben Menschen jedoch „eigentlich“ zum Ziel haben, wenn sie in meinen Seminaren erscheinen...

Auch deswegen vermeide ich „typische“ bzw. erwartete und meist „gefürchtete“ Schulungsmethoden wie Video-Feedback oder „klassische“ Rollenspiele zur stundenlangen theoretischen Analyse. Ein Bonus zu wissen, wenn einem Teilnehmer die Angelegenheit so wichtig war, dass er sich trotz seines Unwohlseins überwunden hat, noch wertvoller jedoch zu sehen, wie Teilnehmer sich entspannen, wenn sie erfahren, dass sie ihre Ängste, vorgeführt zu werden, „öffentlich dokumentiert zu versagen“ oder bloßgestellt zu werden, loslassen können. Die meisten reagieren auf diese Erleichterung mit einer deutlich erhöhten Bereitschaft, sich auch auf Unbekanntes und „irgendwie Seltsames“ (bis hin zu „Kindischem“) einzulassen, so dass sich Hemm- und Schamswellen (sich selbst wie auch anderen Teilnehmern gegenüber) umso leichter überwinden lassen.⁴

Mir ist in meinen Seminare wichtig, dass ALLE Teilnehmer gleichermaßen konkrete Erfahrungen machen (sich also gerade *nicht* auf das bequeme Beobachten und „aus-der-Distanz-urteilen“ zurückziehen können) ⇔ Nur, was ich buchstäblich am eigenen Leib erfahren habe, kann ich einen automatischen körperlichen Erfahrungsschatz integrieren, der sich mir später „wie von selbst“ zur Verfügung stellen kann. Daher arbeiten wir uns grundsätzlich stückweise von Übungen in der ganzen oder halben Gruppe zu exponierteren Formaten vor. So können sich die Teilnehmer zunächst einmal in der Gewissheit, dass alle anderen ebenso sehr mit sich selbst beschäftigt sind, wie sie, an die ungewohnten Vorgehensweisen und Anforderungen gewöhnen, ohne sich „beobachtet“ oder „dumm“ vorkommen zu müssen und sich so selbst in der Erfahrung im Wege zu stehen.

² Einen tiefergehenden Einblick in theoretische Inhalte können Teilnehmer bei Interesse später aus dem Skript erhalten, das ich jeweils nach Beendigung der Schulung zur Verfügung stelle, und in dem auch Übungen und Methoden aus dem Seminar nochmals detailliert beschrieben werden („zum selbständig weiter machen“)

³ Häufig zeigt sich die Wirksamkeit dieser Methodik erst einige Zeit nach Beendigung einer Maßnahme, wenn ein Teilnehmer in einer zuvor „problematischen“ Situation für ihn selbst überraschend auf Verhaltensalternativen zugreift, die ihm zuvor vielleicht nicht einmal bewusst geworden waren.

⁴ Ein nicht zu unterschätzender Aspekt, wenn es darum geht, dass jemand vielleicht zum ersten Mal bewusst an seiner Wirkung und körpersprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten arbeiten möchte.



Die genauen Übungen und Inhalte der Seminare passe ich - soweit möglich - den Bedürfnissen und Wünschen der Teilnehmer an.

In der Regel habe ich daher verschiedene mögliche „Einstiegspunkte“ in einen Themenkreis und kann die Gewichtung einzelner Elemente im Seminar nach Bedarf anpassen.

Beispielhaft: Basistechniken und Einsatz von Bio-Feedback

„Umschubsen“-Übung

Bei dieser sehr einfachen Übung geht es letztlich um eine balancierte Körperhaltung und das Erkennen eigener gewohnheitsmäßiger Reaktionen (in diesem Fall auf plötzliche Impulse von außen).

Als kleiner Wettbewerb gestaltet, besteht die Aufgabe für die einander gegenüberstehenden Paare lediglich darin, sich gegenseitig aus ihrer Stand-Position zu schubsen. ⇔ Schnell wird klar, dass weder Körpergröße noch Gewicht oder Krafteinsatz die wesentlichen Faktoren für einen „Sieg“ darstellen, sondern die stabile Flexibilität, die aus einer ausgeglichenen Körperspannung und zentrierten Balance erwächst.

Übungen zu Atem-Kontrolle und -Führung

...unterstützen Erfahrungen, die Teilnehmer beispielsweise beim „Umschubsen“ machen.

Sie sind die Basis jeder Stimmschulung, wobei die extreme Wirksamkeit zur (nervlichen) Entspannung für die Teilnehmer spürbar wird und ihre Bedeutung für Gleichgewicht und Reaktionsfähigkeit vollständig nachvollziehbar wird.

Das Prinzip des Innehaltens - als wesentliche Basistechnik

Dieses Prinzip stellt eine der wesentlichen Säulen dar, die ich den Teilnehmern (insbesondere in konfliktorientierten Seminaren) vermittele. Man könnte es als eine Art Dissoziationstraining bezeichnen, das darauf abzielt, die TN zu sensibilisieren und dazu zu befähigen, mit zunehmender Leichtigkeit in einer „Momentaufnahme“ ein Gefühl für sich selbst zu entwickeln.

Diese Momentaufnahme beinhaltet die Bewusstheit über das eigene äußere wie auch innere Da-Sein der Person, also ein Wissen über die eigene Haltung, Position und Lage im Raum⁵, wie auch über die „innere“ Verfassung.⁶

Der Freeze-/Stopp-Impuls

Auch hier führt der Weg über die körperlich-konkrete Umsetzung: bereits in der ersten praktischen Einheit etabliere ich einen „Freeze“-Befehl und koppele diesen zugleich an einen akustischen Impuls (Klatschen), der im Verlauf des Seminars immer wieder genutzt werden kann und sich bald automatisiert – also quasi ein akustischer Anker.

Erfolgt der Impuls, „frieren“ die Teilnehmer möglichst sofort mitten in der Bewegung „ein“ - wie ein Film, der pausiert wird. (Dieses Anhalten muss einige Male geübt werden, bis auch der letzte baumelnde Arm bemerkt und mit unter Kontrolle gebracht wurde.)

Sobald eingefroren, ist der TN dazu aufgefordert (zunächst noch vom Spielleiter moderiert und sehr langsam), sich „ein Bild von sich selbst“ zu machen, angefangen bei der Position der Füße auf dem Boden und dem Verhältnis aller Gliedmaßen zueinander, bis hin zur Verortung im Raum, Abstand zu anderen Teilnehmern, Objekten, Raumgrenzen (Deckenhöhe!) und zur eigenen Verfassung/ Stimmung.

Hier findet also eine intensive Sensibilisierung statt, die zugleich mit einer gewissen Distanznahme einhergeht.

In der Regel fordere ich die Teilnehmer anfangs auf, dieses innere Bild von sich selbst mit geschlossenen Augen zu entwerfen (Also: Wie befinde ich mich, in welcher Haltung wo genau im Raum? Was ist im mich herum? Was höre, rieche, fühle ich? Was habe ich bis gerade eben gesehen? Wo sind Spannungen, wo ist etwas ganz schlaff? In welcher Verfassung/ Stimmung bin ich? Habe ich einen inneren Impuls in eine bestimmte Richtung usw.) und sich erst danach durch konkretes Hinsehen selbst zu kontrollieren.

⁵ D.h. auch: im Verhältnis und Bezug zu diesem Raum wie auch beispielsweise anderen Personen ⇔ Status-Verhalten.

⁶ D.h.: Gemütszustand, Affekt- und Stimmungseigenheiten wie auch Bewegungen/Spannung der inneren Muskulatur und Organe. (Der berühmte „Kloß im Hals“ beispielsweise)



Nach einigen Wiederholungen wird der Prozess bei den Teilnehmern immer flüssiger.

Diese „Wachheit“ und „ausgefahrenen Antennen“ nutzen wir im gesamten weiteren Seminarverlauf.

Freeze-Übungen sind grundlegender Bestandteil jeder szenischen Grundausbildung, da Bühnendarsteller darauf angewiesen sind, sich stets ein Bild von sich selbst in einem gegebenen (Bühnen)Raum und in Bezug zu anderen Mitspielern machen zu können, um ein gutes Miteinander auf der Bühne zu ermöglichen. Bei dieser Übung werden nicht nur die Per- und Propriozeption geschult, sondern auch die Körperkontrolle des Einzelnen. Zugleich unterstützt das Training die Fähigkeit zu einer willentlichen Dissoziation, beispielsweise in stressbelasteten Situationen („Den Schritt zurück machen“) und kann so zu einem Gefühl von Zuversicht, Selbstwirksamkeit und Kontrolle in entsprechenden Momenten beitragen, sowie den Handlungsrahmen erweitern. ⇔ „Im Stress“ büßen wir häufig unsere geistige und auch körperliche Flexibilität ein. Wir kommen einfach nicht darauf, dass wir uns auch „anders“ verhalten könnten. Der Moment des Innehaltens bietet eine Gelegenheit, sich einen Überblick über eine Situation zu verschaffen – was meist entspannend wirkt und dafür sorgt, dass sich Verhaltensalternativen eröffnen.⁷

Das „innere Stopp-Schild“ ermöglicht es den Teilnehmern mit etwas Übung auch im Alltag, durch einen kurzen Moment der Selbstdistanzierung einen Überblick über eine spezifische Situation zu gewinnen und auf Basis dieses Überblicks frei zu entscheiden, wie sie sich verhalten möchten.

Insgesamt versuche ich, alle wesentlichen Inhalte, Vorannahmen (auch die des NLP) und theoretischen Grundlagen auf diese Weise in körperliche Konkretion zu bringen und so integriert erfahrbar zu machen.

Das Seminar

Häufige Themen im Frauen-Seminar „Körpersprache und Kommunikation“ sind „das Gefühl, nicht Wahrgenommen zu werden“, oder der intensive Wunsch „nicht ständig übergangen oder unterbrochen werden“, „endlich ernst genommen werden“ bzw. für die eigene Leistung angemessen gewürdigt zu werden. Durchsetzung, Dominanzverhalten aber auch Rollen- und Wertekonflikte sind bestimmende Themenbereiche sowie der intensiv empfundene (und in vielen Führungsetagen noch immer stark ausgelebte) „double-standard“.

⁸

Die 12 Teilnehmerinnen des hier beispielhaft herangezogenen Seminars waren in unterschiedlichster Funktion Angestellte eines Stadtmagistrats (von Landschaftsbau zur Kindergartenleiterin, Amtsleiterinnen sowie juristische Fachangestellte oder Mitarbeiterinnen in Stadtteilbüros oder der Kulturförderung) im Alter zwischen 24 und 65 Jahren. Bis auf 3 Teilnehmerinnen, die das Seminar quasi vorbereitend besuchten, bekleideten alle bereits Führungspositionen auf mittlerer oder höherer Ebene. Vereinzelt kannten die Frauen sich aus dem Arbeitszusammenhang, so dass es Überschneidungen in ihrem Umfeld gab. Sie waren jedoch in keinem Fall direkte Kolleginnen oder standen anderweitig in Hierarchieverhältnissen zueinander. Einige von ihnen arbeiteten in ausgesprochenen Männerdomänen (Hafen- oder Landschaftsbau), andere sahen sich mit „klassisch männlichen“ Kommunikationsstrukturen auf der Führungsebene konfrontiert.

Sie stellten sich verstärkt Fragen zum Umgang mit als respektlos oder provokant wahrgenommenem Verhalten männlicher Kollegen oder Mitarbeiter und suchten nach Möglichkeiten, wo nötig, der eigenen Dominanz Ausdruck zu verleihen, „ohne dabei zum Mannweib zu werden“ oder „sich selbst zu verraten“ aber auch, in bestimmten Situationen (die die eigene Position – teilweise auch nur gefühlt – untergruben), handlungsfähig zu bleiben bzw. Verhaltensalternativen zu finden.

⁷ Spontaneität setzt Wahlfreiheit voraus. Das erste Verhalten, das mit einfällt, ist jedoch meist nur konditionierte Angewohnheit. Wahre Spontaneität entsteht also erst, wenn ich auf Grundlage eines Gesamtüberblicks über eine spezifische Situation eine Entscheidung treffe. (Das meint NICHT intellektuell-verstandesmäßige Erörterung eines Für-und-Wider)

⁸ Im Einzelcoaching würden sich bei solchen Themen Werte-Arbeit und eine Analyse über die Logischen Ebenen selbstverständlich aufdrängen. Im Seminarkontext adressiere ich Rollenkonflikte und dahinterstehende Werte aus Zeitgründen eher indirekt über die Körperarbeit ⇔ Statusübungen.

Wir konzentrierten und daher auf den Bereich der Veränderung des eigenen Verhaltens als Statusausdruck und den Versuch, für alle Teilnehmerinnen einen leichteren Umgang mit für sie herausfordernden Situationen zu erreichen.



Verlauf

Ankommen / Begrüßung

In der Regel beginne ich nach kurzer Klärung organisatorischer Belange und der Form der Anrede direkt mit einer **praktischen Einheit**. Ich arbeite hier bewusst ohne vorherige Vorstellungs- und Namenrunde, so dass die Teilnehmer direkt darauf zurückgeworfen werden, dass sie ihre ersten Eindrücke und Urteile über andere lange vor Begrüßungen oder Vorstellungsrunden fällen. Der so entstehende Zustand von Irritation und Verwirrung sorgt meist dafür, dass die Teilnehmer für ihre Sinneswahrnehmungen schon „geweckt“ werden und eine bewusstere Auseinandersetzung auch mit dem eigenen Umgang mit Ungewohnten einsetzt.

Praktische Einheit ⇔ Erste Erkenntnisse + Sensibilisierung

GEHEN IM RAUM:

Ankommen, Jede für sich

„Fußmassage“ [Aufmerksamkeit nach Innen/ auf den eigenen Körper lenken]

⇔ Auswirkung verschiedener Fußstellungen auf Muskulatur im gesamten Körper (Wirbelsäule, Oberschenkel-Rückseite, Oberarme), auf Haltung, Gang, Bewegtheit (z.B. der Arme beim Schwingen) usw.

Gehen mit Freeze (Siehe „Grundtechniken“)

⇔ Etablierung von Dissoziationsanker, Sensibilisierung auf VAKOG)

Begrüßungen [Die anderen Teilnehmer mit Handschlag und kurzem „Hallo“ begrüßen. Wer gibt wie die Hand? Was „schließt“ du daraus? Was ist das für eine Person? usw.]

... mit Vorannahmen:

„Alle wollen mir was Böses“ // „Alle haben mich abgöttisch lieb“ usw.

REFLEKTION:

Auffälligkeiten, Irritationen?

⇔ Was ist aufgefallen? Welche Schlüsse/ Interpretationen gab es bzgl. des Verhaltens der Teilnehmer?

Erste Erkenntnisse bezüglich Körpersprache? Was sind wichtige Veränderungselemente?

Was hat sich verändert, wo gab es individuelle Unterschiede? usw. [Platzanspruch, Aufrichtung, Muskelspannung, Zugewandtheit/ Konfrontation]

⇔ Körper und Geist sind untrennbar miteinander verbunden.

Die Veränderung eines Teils wirkt sich stets im gesamten System aus.

Gedanken und Vorannahmen beeinflussen unser Verhalten unbewusst.

Wir haben bestimmte Vorstellungen, die unser Urteil über Vorgänge wesentlich beeinflussen. (Z.B. wie ich einen Handschlag charakterisiere (selbstbewusst, schüchtern, lasch usw.) aber auch, wie ich ihn beurteile: angenehm/ unangenehm, positiv/negativ usw.). Diese Vorstellungen sind ebenso selten bewusst, wie die emotional verknüpften Urteile, die wir über unsere Interpretation (!) unserer Sinneseindrücke fällen.

⇔ Hier werden einige wesentlichen Grundannahmen, auch des NLP, vermittelt und als systemisch Logisches via Biofeedback ins Körperwissen integriert.

VORSTELLUNGSRUNDE: **Kurz: Name, Tätigkeit, Wunsch an den heutigen Tag:**

Welche Erwartung besteht an das Seminar? Gibt es ein individuelles Ziel?

⇔ **Focus / Schwerpunkte des Seminars festlegen**

Hier: Statusverhalten und Dominanzausdruck, sowie

Handlungsfähigkeit in Stresssituationen erhalten, Verhaltensalternativen schaffen

NAMEN LERNEN:

Typische Situation zum Thema + passende Bewegung.

⇔ alle wiederholen die Bewegung zusammen mit dem Namen.⁹

⁹ Wenn ein Bedarf im Bereich Durchsetzungsfähigkeit/Stimme erkennbar ist, ergeben sich von hier aus diverse Möglichkeiten zur Erweiterung im stimmbildnerischen Bereich.



[=körperliches Warm-up, Reduktion von Hemmschwellen, erstes „Spiegeln“]

⇔ Häufig nutze ich in diesem Zusammenhang auch eine **Frage nach den Werten** der Führungskraft. D.h.: „Was ist dir als Führungskraft wichtig?“ oder „Eine Situation, in der du auf dich als Führungskraft besonders stolz warst“

Sensibilisierung auf den eigenen Körper

⇔ Übungen aus dem Propriozeptionstraining und der Ausdrucksschulung für Schauspieler, u.a.:

Body-Scan zur Sensibilisierung ⇔ „Wie befinde ich mich jetzt, hier?“

Körperteilgeführtes Gehen / Gangarten (Incl. Freeze-Impuls)

⇔ die Dominanz eines Körperteiles beeinflusst den Gesamtausdruck einer Person

⇔ Bewegungseigenheiten werden als Charaktereigenschaft interpretiert

Umschubsen (Siehe Grundtechniken)

Stimmungsspringen / Basisemotionen

TN springen auf Ansage und je gleichzeitig in einen kurz zuvor vom Spielleiter vorgegebenen Zustand und halten diesen als Standbild.¹⁰ (Freeze-Technik des Innehaltens)

Intensivierung/ Verstärkung des *körperlichen* Ausdrucks (Streckungen, Beugungen, Spannungen etc.).

Beobachten der Veränderungen, die die körperliche Maßnahme im Inneren auslöst

(⇔ Auswirkung auf Stimmung, Emotionen usw.) Mehrere Durchgänge.

Dann Verwandlung des Ausdrucks „ins Gegenteil“.

(Dabei bleibt offen, was das für den Einzelnen bedeutet. Selbst bei rein „körpertechnischer“

Ausführung gibt es merkbare Auswirkungen auf Verfassung und Gemütszustand der TN.

Häufig gibt es Überraschungen darüber „Wo“ jemand als Gegenteiliger Pol „heraus kommt“.)

⇔ Bezeichnung und Bedeutung sind individuell verschieden. Das gilt auch für die Nutzung des Körpers.

⇔ Stimmung/ Emotion beeinflusst Haltung und umgekehrt.

⇔ Status/ Wirkung wird durch körperliche Veränderungen erzielt.

Hier erfolgt in der Regel eine Zäsur, da die Teilnehmer spätestens jetzt eine kurze Pause brauchen.

Im Anschluss daran nähern wir uns zunächst einigen „Feinheiten“ der Körpersprache an, ehe wir gezielt die in den Focus genommenen Themenbereiche bearbeiten.

Sensibilisierung auf Andere

Kalibrieren als Einstiegsübung zur Sensibilisierung auf körpersprachliche Prozesse

(Partnerarbeit. Klassischer Verlauf)

Person A und B sitzen einander gegenüber.

Auf Ansage denkt A zunächst an eine möglichst unerfreuliche Person (negativ belegt).

Der Eindruck wird durch VAKOG-Abfrage intensiviert. (Spielleiter moderiert)

B beobachtet A genau, sucht nach „äußerlichen“, sinnlich-konkreten Veränderungen,

fühlt sich anschließend bewusst in A ein (und lässt sich damit auch auf die nicht bewusst reflektierten Aspekte der Wahrnehmung ein).

Anschließend denkt A an eine möglichst erfreuliche Person (positiv belegte).

B verfährt wie zuvor.

Schließlich denkt A noch an eine Person, der sie neutral, aber offen gegenübersteht.

Im Folgenden erhält B Gelegenheit, zu überprüfen, ob sie die verschiedenen Zustände bei A tatsächlich erkennen kann, indem A einige Male ohne Ansage zwischen den vorgestellten Personen hin und her wechselt.

¹⁰ Bewusst werden zunächst eher Begriffe wie „hell/ dunkel“ „Härte/ Sanftheit“ gewählt und erst im Folgenden Bezeichnungen für Körperzustände „Müdigkeit“, „Betrunken“, dann Stimmungen und Emotionen wie „Wut“, „Freude“, „Überraschung“ usw. gegeben

Sobald auch das problemlos geht, verdeckt A mit einem Blatt ihr Gesicht und wiederholt den Vorgang ohne Ansage.

Anschließend Partnerwechsel



⇔ Im Seminar stockt die Übung in der Regel beim letzten Schritt, wenn den TN der Blick ins Gesicht der Partner verwehrt ist.

In der Regel fordere ich die Teilnehmer dann auf, den letzten Abschnitt nochmals im Stehen zu wiederholen. Zu- und Abneigung werden für den Beobachter nun meist buchstäblich sichtbar.

⇔ Neben ihren offensichtlichen Vorteilen für die Seminarteilnehmer hat sich die Übung für mich als hervorragende Vorbereitung und Überleitung zu einem kurzen theoretischen Input bewährt, von dem aus ich dann ins Focusthema starte.

Theoretischer Input: „6 Vokabeln der Körpersprache“

⇔ Wo lassen sich welche Arten von Veränderungen feststellen?

Durch das Kalibrieren ist die Aufmerksamkeit der Seminarteilnehmer nun auch auf die „kleinen“ und meist nicht bewusst wahrgenommenen körperlichen Anzeichen gelenkt worden.

Eine grobe strukturelle Einteilung des körperlichen Ausdrucks in Teilbereiche unterstützt sie bei der für die Meisten ungewohnten Anforderung, ihre automatisierten Interpretationen im weiteren Verlauf immer wieder auf sinnesspezifisch konkrete Eindrücke zurück zu führen:

Ich unterscheide in der Regel

6 Gruppen¹¹:

- „Dekoration“ (Kleidung, Schuhe, Frisuren, Accessoires)¹²
- Haltung/ Aufrichtung & Bewegung
- Gestik / Hand- und Armbewegungen
- Mimik/ Gesichtsausdruck
- Augen/ Blickkontakt
- Stimme / Stimmführung & Atem

Eine Körpersilhouette (siehe Anhang) erleichtert den Teilnehmern in komplexeren Übungen die Übersicht über ihre Beobachtungen zu behalten und sich dabei ggfs. auch an solche Kanäle zu „erinnern“, die sie gewohnheitsmäßig eher nicht überwachen. Das seit Beginn des Seminars etablierte Einüben der „Innehalten“-Automatik unterstützt diese Analyseprozesse als eine Art „Kurz-Dissoziation“, auf deren Vorteile in Stresssituationen ich bereits eingegangen bin.

(Ich suche derzeit noch nach einer im Gruppenzusammenhang anwendbaren Lösung, um den Moment des Innehaltens als „Einfallstor für alternative Verhaltensweisen“ automatisiert in Stress-Strategien einzubinden. An dieser Stelle scheitere ich an jedoch bislang an der individuellen Verschiedenheit der Strategien, so dass meine Teilnehmer in Seminaren sich eine solche „Automatik“ bis auf Weiteres selbst erarbeiten müssen. Im Einzelcoaching würde ich nach Einführung der Technik mittlerweile die spezifische Stressstrategie elizitieren und den Stopp-Impuls an geeigneter Stelle verankern.)

Focusthema: Statusverhalten und Dominanz

„Status ist nichts, das man hat. Status ist etwas, das man tut“ sagt Keith Johnstone.

Ich ziehe den von ihm gewählten Begriff des „Status“ den Bezeichnungen „Dominanz“ oder „Unterwerfung“ nicht nur deshalb vor, weil er gesellschaftlich weniger stark belegt ist, so dass es den meisten Teilnehmern leichter

¹¹ ...die selbstverständlich eng miteinander verwoben sind. Dennoch empfinden viele Teilnehmer ein solches Raster als unterstützend bei der Einordnung ihrer Beobachtungen.

¹² Auf diesen Bereich muss ich bei berufstätigen Erwachsenen in der Regel nicht eingehen. Außer einem kurzen Rekurs im Bereich des Statusverhaltens gibt es hier wenig Fragen. Dennoch lohnt sich der Hinweis, stellen doch immer wieder Teilnehmer fest, wie sehr ihre Urteile und Vorannahmen sich an Äußerlichkeiten aufgehängt hatten.



fällt, sich auf einen flexibleren Umgang einzulassen, sondern auch, weil er an sich in seiner ursprünglichen Bedeutung von „Zustand“, „Stellung“ oder „Lage“ noch eher einen für sich allein stehenden körperlichen Ausdruck beschreibt, als eine stets *in Richtung* eines anderen gerichtete Handlung (der Unterwerfung oder Unterdrückung).

Zwar ist Kommunikation immer ein Wechselwirkungsgeschäft mit mindestens zwei Beteiligten; da jedoch jeder körperliche Ausdruck auch Statusausdruck ist, ist das Feedback erst die Wirkungsentscheidung. (Wir unterscheiden also Statusverhalten/ Status-ausdruck und Wirkung.) *Dabei spielen räumliche Verhältnisse¹³ ebenso eine Rolle, wie die Körpersprache, Kleidung und biologische Faktoren. Selbst Räumen und Dingen gegenüber zeigen wir Statusverhalten:*

Auf einem antiken, mehrere tausend Euro teuren Stuhl nehmen wir ganz anders Platz als auf dem 5 Euro Modell aus dem Supermarkt, ein Zertifikat halten wird vorsichtiger in Händen als den A4-Notizzettel, den wir beim Meeting so nebenher hin gekritzelt haben. ⇔ Hier zeigt sich deutlich, wie sehr unser Verhalten von der Bedeutung abhängt, die wir geben.

Im Seminarzusammenhang wichtig:

Biologische Faktoren beeinflussen Statuswirkung zwar, wesentlich intensiver wirkt jedoch ein situations-, rollen- UND körper-adäquates Verhalten.

So kann die Lösung für Frauen in Männerdomänen nicht sein, „männliches“ Körper-verhalten zu kopieren, indem sie beispielsweise extra breit stehen oder sitzen. Die Wirkung solcher Maßnahmen ist allzu oft tollpatschig, hilflos oder lächerlich. Vielmehr geht es darum, dass Frauen ihren persönlichen „Hochstatusausdruck“ finden und körperlich integrieren. (Wer sich x fühlt, wird auch x wirken)

Das (⇔) Stimmungsspringen hat ihnen hierzu bereits erste Haltungshinweise gegeben.

Mit Verweis auf die früher beschriebene Übung erarbeiten sich die Teilnehmerinnen im Folgenden zunächst einen Überblick über typische „Statusanzeichen“ und „-verhaltensweisen“.

Anschließend, nach der Bearbeitung eines Fallbeispiels, in Kleingruppen ein je individuelles „Zustands-Rezept“ (⇔ Übung „Ressourcenposen“).

Statusübung Haltungen

Übung „Status-Anzeichen“ (ganze Gruppe)

Die Teilnehmer erhalten verdeckt unterschiedliche Verhaltensanweisungen, wie „Halte den Kopf stets aufrecht und sei sparsam in deinen Gesten“ oder „Trage den Kopf immer leicht schräg geneigt, berühre dich selbst im Rumpf oder Kopfbereich“ usw.

In Begegnungen miteinander erleben sie, wie extrem diese z.T. minimalen Veränderungen die Wirkungen der Personen auf ihre Kommunikationspartner verändern (auch sich auch „nach innen“ auswirken) und erfahren den nachhaltigen Effekt solcher Gewohnheiten und Verhaltensweisen auch auf die Inhalte ihrer Unterhaltungen. Zudem erfahren sie, wie schwer es sein kann, mit einem Gegenüber NICHT in Rapport zu gehen, wenn man zugleich ein „gutes“ Gespräch führen will. (Also wiederum: alles hängt aneinander und miteinander zusammen. Andersherum betrachtet: vielleicht ist bei einem schwierigen Gesprächsverlauf auch einfach ein körperliches Gebrechen des Gesprächspartners schuld.“

Auf Grundlage dieser Beobachtungen trafen die TN im Seminar die folgenden grobe Unterscheidungen:

Hochstatusanzeichen	Tiefstatusanzeichen
Geschmeidige Bewegungen	Fahrige und ruckartige Bewegungen
Offenes Gesicht	Hände im/am Gesicht
Sich breit machen, Raum beanspruchen	Sich klein/ schmal machen
Aufgerichtet, ganze Körperbreite zuwenden	Eingefallener Brustkorb

¹³ Die „Gehübungen“ aus dem ersten Teil des Seminars haben den TN meist bereits ein Gefühl dafür gegeben, wie sehr sich unser Platzanspruch und –bedarf je nach Stimmung und Vorannahme verändern.

In ganzen Sätzen sprechen	Atemlosigkeit, Kurze „Ähs“ im Satz
Blickkontakt halten	Blickkontakt brechen oder meiden
Beobachtung durch andere ignorieren	Kopf schiefgelegt / Körperachse gebrochen
...	...

Im Vergleich mit einer im Rahmen eines gemischten Seminars von Teilnehmern erstellten Sammlung von „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Verhaltensweisen zeigt sich:

Männer	Frauen
Körperbau: Sind meist größer und muskulöser als Frauen	Körperbau: i.d. Regel kleiner und schmaler als Männer
Nehmen mehr Raum ein	Nehmen weniger Raum ein / Taille!
Stellen die Füße meist etwa schulterbreit	Füße stehen enger zusammen
Handgruß erfolgt in Bewegung aus Schulter	Handgruß erfolgt in Bewegung aus Ellenbogen
Sitzen oder Stehen eher breitbeinig ⇔ wirkt evtl. präsenter	Überschlagen tendenziell die Beine – verschmälern sich so noch weiter
=> stabil auf 2 Beinen aufrecht	=> Einknicken / Entlastungshaltung Seitlich gewendet
Handlungsraum: Verhältnismäßig weit ausholende Gesten	Handlungsraum: Deutlich weniger raumgreifende Gesten
Im Stress wird weiter ausgeholt und sich notfalls ins Aggressive zurückgezogen	Im Stress macht Art der Bewegung unsichere/ unterwürfige Wirkung (Hektisch)
Blicke/Augenkontakt: Lächeln seltener Blicken meist direkt / unverhohlen	Blicke/Augenkontakt: Lächeln oft bei direktem Blickkontakt Brechen/senken Blick früher
Fazit der Teilnehmer damals: Selbstbewusst und durchsetzungsstark wirkt in der Regel, wer: Aufrecht, Raumfüllend, Mit sichtbaren, offenen Händen, festem Händedruck, und balanciert – flexibler Körperhaltung auftritt; Blick: offen, direkt und mit bewusstem Lächeln (= da, wo es passt) die Blicke halten	

Selbst die Frauen assoziierten demnach einige „klassische“ Hochstatus-Signale mit „Männlichkeit“. Dabei sind sie selbst zu genau den gleichen Handlungen fähig – die Wirkung ist aufgrund biologischer Faktoren im direkten Vergleich allerdings eine andere.

Wir unterscheiden „Tief“- und „Hochstatusspieler“ sowie „Flexible“. In der Regel ist ein flexibler Umgang mit dem eigenen Statusverhalten am Erfolgversprechendsten.

Denn: Nur ein selbstsicherer Mensch senkt sich selbst im Status ab und erhöht auf diesem Wege sein Ansehen. Auf die spezifische Frauenthematik des Seminars bezogen, bedeutet das also:

Eine Frau, die „männliche“ Verhaltensweisen an den Tag legen KANN, aber nicht muss, hat die größten Aussichten auf Erfolg.¹⁴

Übung „Haltungen“

(„Linienspiel“ d.h.: ½ Gruppe = Darsteller, ½ Gruppe = Beobachter/Spiegel)

⇔ Anders als beim „Stimmungsspringen“ stellen die TN Ausdruck und Haltung hier bewusst und „mit Zeit“ her. Als Spielleiter unterstütze ich in der „Herstellungsphase“ durch ein systematisches Aufrufen der (möglichen) Sinneseindrücke in allen Kanälen (VAKOG) sowie eines möglichen inneren Dialogs.

Den Spielern wird verdeckt ein Begriff gegeben, den sie körperlich umsetzen sollen. (Ich bitte die Teilnehmer bewusst nicht darum, etwas zu „spielen“ oder „darzustellen“, sondern darum, sich in den genannten Zustand hinein zu versetzen (⇔ zu assoziieren).) Dem Publikum wenden die „Spieler“ dabei so lange den Rücken zu, bis sie selbst den Eindruck haben, vollständig im Ausdruck „angekommen“ zu sein; erst dann wenden sie sich um.

¹⁴ Dabei bedeutet die Demonstration eines Hochstatusverhaltens nicht automatisch eine entsprechende Außenwirkung. Diese hängt stets von der Reaktion des Gegenüber ab.



Die „Beobachter“ haben zunächst die Möglichkeit, sich alle angebotenen Darstellungen eines Stichworts (s.u.) anzusehen und diese zu vergleichen.¹⁵ Anschließend haben sie die Aufgabe, den Ausdruck der jeweils gegenüberstehenden Person zu „spiegeln“.

Dabei fällt das Spiegeln stets leichter, je authentischer der Ausdruck der „Darsteller“ ist.

Diese erhalten so nonverbale Rückmeldungen über die eigene Wirkung auf *einen*

Anderen, und über die körperlichen Aspekte, die diesem aufgefallen sind, bzw.

die dieser bewusst verarbeitet.

In der Version mit 3 Gruppen bitte ich an dieser Stelle die Beobachter, ihre Beobachtungen zusammen zu fassen

⇔ Welche wesentlichen Veränderungen in Haltung/ Aufrichtung/ Gesten/ Gesichtsausdruck/ Blickführung sind ihnen aufgefallen? V.a.: welche Veränderungen haben sich die Spiegel bedient, welcher eher nicht? Die Aufgabenverteilung rolliert, so dass jeder TN jede Position einmal bekleidet hat.

⇔ Erste bewusste Körperlenkung auf Basis einer „echten“ zugrundeliegenden Verfassung.

In der Perspektive ist dies Grundlage für eine persönliche, individuell authentische Wirkung nach Außen.

Meist nutze ich hier gezielt jene Adjektive, die die Teilnehmer zuvor formuliert haben. Das betrifft sowohl Wünsche und Ziele bezüglich eines „Wie will/soll/muss ich wirken?“ als auch „Alle sagen mir immer, ich wirke so, dabei fühle ich eigentlich.../ möchte ich viel lieber so..... wirken“

- Entspannt
- Dominant / Aggressiv
- Aufgeregt
- Unentschlossen
- Schwach
- Höflich/ Freundlich
- Zurückhaltend
- Durchsetzungsstark
- Kompromissbereit
- etc.

⇔ Diese Übung unterstützt Ausdrucksstärke und Körperwahrnehmung, und gibt den Teilnehmern auch Hinweise auf ihre eigenen Wahrnehmungs- und Interpretationsfilter / Weltbilder.

Damit bietet sich hier auch ein Ansatz für die Teilnehmer, ihre Wahrnehmung für Reframes zu öffnen und flexibilisieren (⇔ Was sagt dir, dass jemand ist? Könnten diese Verhaltensweisen auch andere Hintergründe haben?)

Status-Verhalten Augen

Häufig sind die Teilnehmer über die Abgrenzung des Bereichs „Augen/ Blickkontakt“ überrascht. Obwohl – oder gerade weil - es so „logisch“ erscheint, dass der Blickkontakt in Statusbeziehungen wichtig ist, werden Augenbewegungen in der Regel jedoch nicht bewusst reflektiert. Dabei zeigt sich hier deutlich, wie sehr eine Statuswirkung von der Reaktion der Umwelt auf das Verhalten/ vom Feedback abhängig ist. Um den TN eine solch bewusste Reflektion zu ermöglichen und gleichzeitig ein sehr wichtiges Statusanzeichen genauer zu untersuchen, schließe ich hier gerne die folgende Übung an:

Gehen mit Augen-Blicken

Die TN laufen durcheinander durch den Raum, etwa im gleichen Tempo.

Sobald sich die Blicke von 2 Teilnehmern kreuzen:

- kurz „einfrieren“, den Blick dabei halten (Innehalten-Routine ablaufen lassen), dann weiter.
- sofort den Blick abwenden und Geh-Richtung ändern.
- sofort den Blick abwenden und in die entgegengesetzte Richtung weggehen.

¹⁵ In Seminaren mit sehr vielen Teilnehmern bilde ich auch mal 3 Gruppen: „Spieler“, „Spiegel“ und „Beobachter“ Die Beobachter können dabei gut mitverfolgen, wie die Spiegel bereits automatisch den Ausdruck der Spieler spiegeln und ihr Ausdruck sich durch den bewussten Ausdruck verstärkt und bisweilen auch verzerrt.



⇔ Während diese letzte Aufgabe eine koordinative Herausforderung darstellt, bemerken die TN bei dieser Übung schnell *ein Gefühl des Gestresst-Seins*. Dieses wird in der Regel als „im Kopf“ empfunden („Das ist ganz schön anstrengend/ermüdend“, „Ich fühl mich total gehetzt.“...).

Doch auch Körperhaltungen und Gehgeschwindigkeiten verändern sich signifikant. Um dies deutlich zu machen, teile ich die Gruppe hier häufig in zwei Hälften, die die Aufgaben abwechselnd erfüllen, so dass jeweils eine Hälfte die Vorgänge „in Ruhe“ von außen beobachten kann.

Nun erweitern sich die Aufgaben noch:

- Blickkontakt = Freeze. A bricht den Blick, geht weg, B bleibt länger stehen.

(Wer was tut entscheidet sich in diesen Aufgaben spontan zwischen den Spielern – was die Authentizität der (emotionalen) Wirkung stützt. Denn trotz „Ansprache“ entsteht hier bei B häufig ein Gefühl des Stehen-Gelassen-werdens, und auch A spürt natürlich eine Wirkung seines Verhaltens auf sich selbst...)

- Blickkontakt = Freeze. A bricht den Blick und geht zügig weiter,
B sieht hinterher.

- Blickkontakt = Freeze. A bricht den Blick und geht zügig weiter,
bleibt nach 2-3 Schritten stehen, wendet sich zu B um.

- Blickkontakt = Freeze. A bricht den Blick und geht zügig weiter, wendet den Blick,
ohne stehen zu bleiben, kurz zu B zurück, dann wieder vorwärts.

⇔ Diese Versuche lassen sich natürlich noch deutlich erweitern.

Für ihr Verständnis des Statusbegriffs sind die Erfahrungen und Beobachtungen der TN aus dieser Übung oft überaus hilfreich: Sie verstehen, dass jedes Verhalten in seiner Wirkung nicht nur von vielen Faktoren beeinflusst wird, sondern stets auch von der Antwort/ Reaktion eines anderen/Umfeldes abhängig ist, also dem Feedback. Die Bedeutung von Qualitäten wie Geschwindigkeit, Rhythmus, Zielgerichtetheit usw. für die Statuswirkung werden offenbar. Zugleich gibt es viele Möglichkeiten, Status zu beeinflussen (Wippen-Prinzip¹⁶). Auch am berühmten „Kleider machen Leute“-Spruch ist etwas dran:

Statusausdruck wird durch Kleidung unterstützt, denn: Kleidung beeinflusst die Körpersprache ihrer TrägerInnen. *Es geht also weniger darum, WAS jemand trägt, als WIE und vor allem, WAS diese Kleidung mit der eigenen Körpersprache macht (d.h. mit Haltung, Spannung, Bewegungen usw.).*

Beispielsweise wirkt sich das Tragen von Pumps bei einer Frau vielleicht destabilisierend aus (das stetige Ringen nach Balance auf den schmalen Absätzen untergräbt ihr Gefühl von Sicherheit. In Stresssituationen wird sie buchstäblich zur Wackelkandidatin), bei einer anderen wirken die Pumps selbstbewusstseins-stützend (die durch den notwendigen Balance-Vorgang am Fuß benötigte erhöhte Muskelspannung im Rücken führt zu stärkerer Aufrichtung. „Hoch erhobenen Hauptes“ kann diese Frau die erhöhte Perspektive (auch Zentimeter machen etwas aus) für sich nutzen.)

In einem Seminar mit größerem Zeitrahmen ließen sich natürlich je nach Bedarf weitere Übungen ergänzen oder ein anderer Übungsaufbau nutzen. Hier bearbeiteten wir im Sinne einer „Entspannung zwischendurch“ ein Fallbeispiel aus dem Teilnehmerkreis:

Fallbeispiel:

Eine weibliche Führungskraft berichtet: „Einer meiner Mitarbeiter benimmt sich mir gegenüber einfach unmöglich. Grundsätzlich bitte ich Mitarbeiter zur Besprechung von Arbeitsaufträgen in mein Büro. Und eigentlich schätze ich diesen spezifischen Mitarbeiter und seine Arbeit sehr, aber dieses Dominanzverhalten, das er mir gegenüber an den Tag legt – ich weiß einfach nicht, wie ich damit umgehen soll.“

Gefragt, wie genau sich der MA denn verhalte, beschreibt sie weiter:

„Es ist eigentlich gar nichts Riesiges oder offen provokativ – deswegen habe ich ja so Schwierigkeiten, was ich tun soll. Er kommt einfach immer in mein Büro – also, er klopft natürlich und wartet auf das „Herein“, das ist alles gut...Aber dann kommt er da so reingeschlendert und setzt sich auf den Stuhl vor meinem Schreibtisch. Und dann hängt er da – die Beine sooo breit offen (ahmt die Haltung nach) und tootal relaxt. Und ich sitze dann hinter meinem Schreibtisch, bin innerlich total empört, dass ich ihm jetzt wieder andauernd in den Schritt gucken muss,

¹⁶ D.h.: Ich kann meine Seite heben oder senken, oder die Seite des anderen. Bsp.: „Also ICH rieche heute gut“ - Hebt mich und senkt den anderen. „Du riechst aber heute gut“ – hebt den anderen und senkt dabei mich. „Du liebe Güte, ich stinke ja!“ – senkt mich und hebt damit den anderen. „Puh, du stinkst!“ – Senkt den anderen und hebt mich.

bis wir endlich seinen Arbeitsauftrag besprochen haben. Ich denke dann immer, ich sollte mich nicht so anstellen oder ich bin prüde, aber – ja, ich fühle mich wirklich empört. So etwas macht man einfach nicht!
Im Einzelcoaching hätte sich mir hier ein genauere Blick auf die Werte und Glaubenssätze der Dame aufgedrängt – offensichtlich gab es hier verschiedene Punkte an denen man hätte ansetzen können.
Im Seminarszusammenhang nutzten wir den Fall für eine



Gruppenarbeit:

a) Andere Gründe („Reframe“)¹⁷

⇔ Welche Gründe könnte es für das Verhalten des Mitarbeiters noch geben, außer: „der will mich provozieren“?
Die Teilnehmer hatten die Aufgabe, der Fallgeberin im Sinne eines Brainstorming möglichst viele, auch noch so abwegige Deutungsvorschläge zu machen.
Sie suchte sich aus den Vorschlägen die drei für sie „besten“ Erklärungen aus: eine lustige, eine, bei der sie sich selbst gut fühlte und eine weitere.
Unter den gewählten Erklärungen waren: Er denkt darüber gar nicht nach, so sitzt der immer.// Der findet die Arbeit mit dir so toll, dass er vergisst, dass du kein Kerl bist. Bei Kollegen hängt er auch so auf dem Stuhl. // Er ist am WE zu viel Rad gefahren und hat sich einen Wolf gefahren.

b) Rollenspiel:

Die Fallgeberin wählte einen Mitarbeiter, ein „Engelchen“ und ein „Teufelchen“ aus dem Teilnehmerkreis. Dann nahm sie in ihrem „Büro“ am Schreibtisch Platz und der Mitarbeiter betrat den Raum, so wie sie es zuvor beschrieben hatte. Engel und Teufel standen hinter ihr und sprachen über je eine ihrer Schultern. Während das Teufelchen die Aufgabe hatte, die Fallgeberin in ihrer Empörung zu unterstützen, probierte das Engelchen die gewählten Alternativ-Erklärungen aus.

In diesem Fall erzielte das Engelchen mit einer Aussage „UUUUU, dem tun heut aber auch wieder Eier weh.“ den größten Lach- und damit Entspannungserfolg.

Die Fallgeberin entschloss sich, bei der nächsten ähnlichen Situation mit diesem Reframe zu arbeiten, in einem zweiten Schritt waren die Teilnehmer aufgefordert, gemeinsam Lösungen und alternative Verhaltensmöglichkeiten für die Führungskraft zu finden.

Wir trennten die Gruppen in Kleingruppen à 4, wo sie jeweils mindestens 3 verschiedene Verhaltens-lösungen aktiv erproben sollten.

Welche Reaktionsmöglichkeiten hat die FK?

Welche würden Sie zuerst ausprobieren und warum?

Später stellten die Gruppen ihre 3 erprobten Lösungen jeweils kurz in einem Vortrag vor. Jeweils die von der Fallgeberin favorisierte Lösung wurde aktiv umgesetzt. (9 Lösungen wurden demnach verbal, 3 „szenisch“ vorgestellt)¹⁸ Wiederum wählte die Fallgeberin ihre favorisierte Verhaltensalternative – in diesem Fall: Sie könnte seine Haltung auf dem Stuhl einfach spiegeln, in einer eindeutigen Reaktion auf ihn.(!) Wäre der Mitarbeiter sich seines Verhaltens in der Tat nicht bewusst, gäbe die Spiegelung seines Verhaltens ihm eine Möglichkeit, sich zu korrigieren, ohne dass etwas besprochen werden muss. Eventueller Gesichtsverlust oder Peinlichkeiten wären vermieden.

Gefragt, was sie für eine Umsetzung ihrer Vorhaben eventuell noch brauchen könnte, antwortete die Fallgeberin „Mut“.

Wir schlossen daraufhin eine weitere Übung an, die den TN dazu diente, sich je eine individuelle „Positiv-Haltung“ zu erarbeiten, die wir zum Abschluss mit einem Anker vervollständigten.

Übung „Ressourcenposen“

¹⁷ Für ein echtes Reframing hätte man sicher noch weiter in die Tiefe fragen müssen, die Bedeutung des Verhaltens des MA für die Fallgeberin herausarbeiten. In diesem Fall ging es mir eher um eine lockere Unterbrechung für die TN, die bis dahin ja schon sehr konzentriert gearbeitet hatten. Ich kann mir jedoch gut vorstellen, insbesondere Bedeutungs-Reframes auch in größeren Gruppen zu verwenden.

¹⁸ Häufig gibt es hier ähnliche Lösungen, die Auswahl und Gewichtung ist jedoch unterschiedlich. Es ist daher für den Fallgeber durchaus von Interesse, selbst sehen zu können, worauf genau sich die Empfehlung einer Gruppe gründet.

(in Paaren oder 3er-Gruppen)

A überlegt sich eine spezifische Kommunikationssituation, bei der sie immer wieder unerwünschtes Feedback erzielt / „nicht ankommt“ o.ä.

A beschreibt die Situation und assoziiert sich.

Separator

B fragt A (in dissoziiertem Status): *Was für Ressourcen würdest du in diesem Moment brauchen? Wie möchtest du dich in dieser Situation lieber fühlen?*

A sucht in ihrer Vergangenheit nach der gewünschten Ressource und „läd“ diese mit Unterstützung von A „hoch“. (Assoziiert, VAKOG und Submodalitäten)





Dabei beobachten alle Gruppenmitglieder genau, welche körperlichen Spezifika A's Zustand bestimmen.

Sie experimentieren mit verschiedenen Haltungen (z.B.: ist es für die Intensität der Verfassung notwendig, dass A die Arme in die Luft reckt und den Kopf in den Nacken legt, oder genügt eine intensive Aufrichtung im Rücken und angemessene Spannung in den Oberarmen?)¹⁹

Die Gruppe notiert/protokolliert die wesentlichen Elemente (z.B. in einer Körpersilhouette)

⇔ Rezept, um eine bestimmte Verfassung „herzustellen“.

Dabei werden auch die „innerlichen“ Beobachtungen von A bedeutsam (insbesondere im Bereich Muskelspannungen, Temperaturempfinden, Atem usw.)

⇔ Wenn die Gruppe über das experimentieren eine möglichst starke Ressourcenposition für A erarbeitet hat, könnte ggfs. ein Anker gesetzt werden. In diesem Fall wurde die Übung vorbereitend ausgeführt, weswegen wir hier auf eine Verankerung verzichtet haben.

Zum Abschluss des Tagesseminars bat ich die Teilnehmerinnen, sich wiederum individuell eine negativ konnotierte Situation auszuwählen, in der sie „nie“ so reagierten, wie sie es gerne wollten oder von sich erwarteten. Die meisten Kandidatinnen riefen sich hier eine spezifische, erinnerte Situation vor Augen, die jedoch stellvertretend für andere, wiederkehrende Situationen stehen konnte bzw. für einen bestimmte unerwünschte Verfassung stand, welche für bestimmte Situationen symptomatisch war.

„Körperanker gegen Stress“²⁰

Arbeit in 3er-Gruppen. Dauer insgesamt ca. 1h30 [für alle 3 Personen]

Rollenverteilung: A = „Fallgeber“; B = „Coach“ ⇔ bleibt im Dialog mit A;

C = „Beobachter“ - protokolliert und unterstützt ggfs. B

1. Unerwünschte Situation beschreiben.

A fasst die gewählte Situation kurz für B + C zusammen. Sie versucht auch zu beschreiben, was *genau* es ist, was sie in dieser Situation erlebt.

Schon hier beobachten B und C A aufmerksam. (B konzentriert sich stärker auf den Inhalt von As Schilderung, ggfs. auch Stimmführung), C eher auf die Physiologie/ körperliche Veränderungen.)

⇔ B und C können A bereits erste Beobachtungen zu den wahrnehmbaren Veränderungen in ihrer Körperlichkeit mitteilen. In jedem Fall trägt C ihre Beobachtungen in einer Körperkarte ein, so dass A die auf diese Weise protokollierten Marker später ggfs. durch eigene Beobachtungen ergänzen kann²¹

2. Assoziiertes Wiedererleben der Situation

A assoziiert sich mit der beschriebenen Situation. Die äußere Haltung sollte dabei der tatsächlichen in der erlebten Situation angeglichen werden. (Also: wenn A in der Situation steht oder stand, sollte A sich auch jetzt hinstellen. Wenn A hinter einem Schreibtisch sitzt, haben die TN nach Schritt 1 einen Tisch geholt und A setzt sich dahinter usw.)

B unterstützt durch VAKOG-Abfrage die Intensität von As Erleben. Sie lädt anschließend zu einer weiteren Intensivierung durch Submodalitätenveränderung ein.²²

¹⁹ In dieser Übung muss das Augenmerk darauf gelenkt werden, dass ein Affektausdruck im Verein mit intensiven aber doch eher eher kurz anhaltenden Emotionen, in der Regel raumgreifendere Posen hervorbringt. Es empfiehlt sich hier jedoch, sich bereits in Richtung länger anhaltender emotionaler Verfassungen und Haltungen zu orientieren.

²⁰ Für diese Übung habe ich den TN Blätter mit verschiedenen Formulierungen für die einzelnen Schritte zur Verfügung gestellt, und die Struktur des Ablaufs auf dem Whiteboard notiert.

²¹ Einige TN ließen C auch A's Beobachtungen von sich selbst protokollieren. Da sehr abhängig von der entstandenen Vertrautheit im Team würde ich diese Möglichkeit zwar frei stellen, jedoch nicht aktiv empfehlen.

²² Eine Aufstellung beispielhafter Submodalitäten ist während der gesamten Übung für die Teilnehmer sichtbar als Inspiration auf mehreren Flipcharts/ einem Whiteboard zu sehen..

C protokolliert wiederum die beobachtbaren physiologischen Veränderungen bei A, UND welche Submodalitätenveränderungen bei A die stärksten Veränderungen auslösen, Veränderungen des inneren Bilds, die keine Auswirkung haben oder die Intensität ihres Erlebens reduzieren, „dreht“ A selbständig wieder zurück.



3. *„Beobachtetes Aussteigen“/ Körperliche Entspannungsstrategie*

B fordert A dazu auf, auf ihr Signal hin „bewusst“ aus der Situation auszusteigen, mit dem Ziel, sich besser zu fühlen/ zu entspannen.²³

B gibt A noch einen Moment Zeit, ehe sie den Impuls/ das Signal auslöst. (Ggfs. kann B A zuvor noch einmal ermutigen: „Bevor wir dich aber gleich „erlösen“, steig' nochmal richtig tief ein, spür dich hinein“...)

B + C beobachten A aufmerksam, achten insbesondere auf kleine und schnelle Bewegungen/ unbewusst ablaufende Vorgänge und Verhaltensweisen, die A unternimmt, um sich zu „lösen“.

⇔ Viele TN beobachteten ein „Wegblinzeln“, oft in Verbindung mit einer Atemreaktion (schnelles Einsaugen oder Ausatmen), und häufig unbewusste Bewegungen des Nackens oder der Gliedmaßen (Kopfschütteln oder Nacken-/Schulterdehnung) u.ä.

4. *Kurze Reflektion/ Strategiesammlung*

In der Reflektion und dem Abgleich der Beobachtungen lässt sich für das Team später unterscheiden, welche Strategien A bewusst eingesetzt hat, welche nach ihrem automatischen Einsatz bewusst wurden und welche A nicht einmal bewusst geworden sind.

B bittet A zunächst, sich (im Hinblick auf die trainierte „Bild von sich selbst“-Technik) zu beschreiben, was sie auf muskulärer und physiologischer Ebene erlebt und wahrgenommen hat:

a) während der Situation („Trockener Mund“, „Kloß im Hals“, „Anspannung im Nacken“, „Pochen an der Schläfe“ „Schweiß und kalte Hände“, „Kriege nur schwer Luft“, usw.)

b) in der Auflösung ⇔ siehe oben: bewusste und bewusst gewordene „Ausstiegsstrategien“

(C protokolliert)

Anschließend geben B+C A Feedback über die von ihnen beobachteten Veränderungen.

5. *Kurze Pause/ Separator²⁴ & Marker-Sammlung*

B sorgt für Separation von A – ich empfehle das „Kurz ausschütteln & reaktivieren“ dem ganzen Team. (Hier unbedingt körperlich: ausschütteln, dehnen, evtl. abklopfen!)

Anschließend gleicht C sein Protokoll eventuellen Ergebnissen aus vorherigen Übungen ab. Wiederkehrende oder auffällige Muster und körperliche Marker werden „for future reference“ markiert.²⁵ Das Team bespricht die gewonnenen Erkenntnisse, Auffälligkeiten, Schwierigkeiten...

6. *Ggfs. Klientenwechsel²⁶*

7. *Ankerhandlung suchen*

B bittet A, sich die Situation nochmals zu vergegenwärtigen (leicht assoziiert) und fragt nach typischen Bewegungen, die A in dieser Situation/ Verfassung üblicherweise macht.²⁷

²³ Das im Zusammenhang mit dem Freeze-Impuls etablierte Klatschsignal kann unterstützend wirken. Da es (zumindest bei mehrtätigen Seminaren) allerdings an eine Dissoziation gekoppelt wurde, empfehle ich hier die Nutzung eines anderen Impulses. B und C versuchen immerhin, hinter die körperliche Strategie zu kommen, die A benutzt, um sich aus unangenehmen Situationen zu befreien/ sich in unangenehmen Situationen Erleichterung/ Entspannung zu verschaffen .

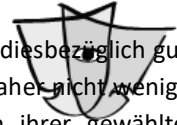
²⁴ Und ggfs. Abgleich des Protokolls mit bereits protokollierten Mustern aus vorherigen Übungen

²⁵ ...da ich die selbständige Weiterführung der Arbeit aus dem Training annehme.

²⁶ Im vergangenen Seminar haben die Teilnehmerinnen auf eigenen Wunsch hier einen Wechsel vorgenommen, so dass der im Folgenden beschriebene Vorgang - sozusagen als „zweiter Teil“ - mit etwas zeitlichem Abstand stattgefunden hat, nachdem alle Teilnehmerinnen die Punkte 1-3 durchgeführt hatten. Schritt 7 ff. ging daher zunächst ein kurzer Moment des „Wieder-Hineinfindens“ voraus. Die TN unterstützten sich hier bereits fast automatisch bei der Assoziation.

²⁷ Als hilfreich hat sich auch die Formulierung erwiesen: „Gibt es solchen Situationen Bewegungen, die dir typischerweise passieren oder Dinge, die du dann automatisch tust?“

⇔ Im Referenzseminar hat der Rekurs auf die erstellten Körper-Marker-Protokolle diesbezüglich gute Dienste erwiesen. Einige Kandidatinnen haben auf diese Weise sehr „kleine“ aber daher nicht weniger effektive Bewegungen gefunden: So stellte eine jüngere Frau fest, dass sie in ihrer gewählten Wiederkehr-Situation (wo sie sich in einer aggressiven Defensive fühlte, da sie „wusste“, dass ihre Rolle erforderte, dass sie ruhig, besonnen und höflich bliebe, sie jedoch





„innerlich vor Wut platz[e]“) die Angewohnheit hatte, die Augenbrauen leicht hochzuziehen und dabei gleichzeitig den Rand der meist bereits mit einiger Spannung aufliegenden Oberlippe zwischen ihre Schneidezähne zu ziehen.

(Ihre Teampartnerinnen hatte das ihr „Fräulein Rottenmeier Gesicht“ getauft)

Wenn eine Bewegung gefunden ist, versichert B sich, dass es sich hier nicht um eine Bewegung handelt, die A aus Gewohnheit (d.h.: auch in anderen, entspannten Situationen) macht.

Bei Schwierigkeiten: A noch einmal kurz „voll“ assoziiert einsteigen lassen und fragen:

Was passiert bei dir gerade? Was möchtest du gerade am liebsten tun?

Gibt es einen Bewegungsimpuls, dem du gerne folgen würdest?

(Bisher hat spätestens hier keiner meiner Teilnehmer mehr keine „Antwort“ gehabt.)

8. Ökocheck

Den gewählten (Bewegungs-)Anker auf seine Tauglichkeit hin prüfen.

Die Bewegung sollte nicht zu kompliziert oder ausgefallen sein und vor allem keine negativen Konsequenzen in der Negativ-Situation nach sich ziehen können.

(Wenn der Bewegungsimpuls in der Situation beispielsweise ein „Stinkefinger“ wäre, wäre das der Situationsdynamik vermutlich nicht besonders förderlich. Wenn eine solche Geste sich auf die Frage nach dem Bewegungsimpuls hin jedoch zeigt, lohnt es sich, den Probanden zu bitten, in der vorgestellten Situation zeitlich etwas weiter nach vorn zu gehen, dahin, wo seine jetzige Verfassung ihren Anfang nimmt/ ausgelöst wird.²⁸)

9. Ressource suchen & aufladen

B bittet A, sich die Situation nochmals zu vergegenwärtigen (Leichte Assoziation) und fragt sie, welche Ressource sie in Zukunft in einer solchen Situation gerne zur Verfügung hätte.

Oder: Wie sie sich in dieser Situation in Zukunft gerne/ lieber verhalten würde. Und was sie dafür bräuchte.

A sucht in ihrer Vergangenheit nach der benannten Ressource, assoziiert sich und intensiviert mithilfe von B + C (VAKOG-Abfrage + Submodalitäten).²⁹

⇔ Im Referenzseminar nutzten die meisten Teilnehmerinnen die zuvor erarbeitete „Ressourcen-pose“. (Ich hatte aus Rücksicht auf den zeitlichen Rahmen darum gebeten, möglichst an einem Thema zu arbeiten) Alternativ: „Positives Zielbild“ einfügen. (War bei 1 Teilnehmerin des vergangenen Seminars der Fall ⇔ ich beschreibe das Verfahren gesondert im Anschluss)

10. Ressource auf gewählte Bewegung ankern

Kurz vor Erreichung der größten Intensität ankert A den Ressourcezustand bei sich auf die zuvor gewählte Bewegung.

11. Mehrfache Wiederholung/ Ankertest

12. Future Pace

B fordert A auf, sich erneut mit der Negativ-Situation zu assoziieren. Mithilfe von B + C wird die Situation noch einmal möglichst intensiv gestaltet:

VAKOG, Submodalitäten UND protokollierte Körpermarker nutzen!

Dann löst A den Anker aus und beobachtet dessen Wirkung.

⇔ Bei „typischen“ Bewegungen lösten die Teilnehmerinnen des Seminars die Anker häufig zu ihrer eigenen Überraschung aus, d.h.: die Bewegung „passierte“ bei der Vorstellung der Situation und damit wurde zugleich die Ressource freigegeben.

Diejenigen, die sich eine Bewegung „schaffen“ mussten, lösten in der Regel später/ bewusst, aber mit nicht minder positivem Effekt ihre „Lösungsanker“ aus.

²⁸ Bislang nur einmal bei meinem ersten Versuch mit diesem Format in Einzelanwendung geschehen. Die Bitte, den Auslöser zu erspüren brachte dabei den Kandidaten in eine deutlich andere Physiologie ⇔ sozusagen VOR der Reaktion. Der Stinkefinger, den er mir angeboten hatte, war bereits Teil seiner „alten“ Verhaltensstrategie im Umgang mit Stress.

²⁹ Nennt A in diesem Zusammenhang mehrere Ressourcen, bitte ich (aus Zeitgründen) im Seminar um Auswahl der Wichtigsten, grundsätzlich ließe sich hier natürlich auch ein Stapelanker etablieren.



Übung: Positives Zielbild

Eine Kandidatin im vergangenen Seminar hatte immense Schwierigkeiten, eine für sie passende Ankerbewegung zu finden. Daher beschloss ich, eine Technik aus dem Embodiment in leichter Abwandlung zu verwenden: Ich fragte die Teilnehmerin, ob sie mir beschreiben könne, wie sie sich in dieser „blöden Situation“ lieber fühlen würde und bat sie um einen Vergleich oder ein Bild, das ihr komme, wenn sie daran denke. Sie schaute mich kurz etwas irritiert an und antwortete:

„Ich würd einfach gern drüber stehen! Unberührbar! Ich will das gar nicht an mich ranlassen.“

- „Also einfach drüber schweben? Wie ein Vogel? Ein Adler vielleicht?“

„Nein, überhaupt nicht so! Ich stehe mit beiden Beinen auf dem Boden. (Sie sackte etwas in sich zusammen, murmelte) ...mittendrin in der Sch...“

Eine Teamkollegin schlug vor: „Na dann: wie ein Leuchtturm? Mitten im Schlick?“

Es gelang ihr damit, die Teilnehmerin wieder aus ihrer Versenkung zu holen. Einige Assoziationen später hatte die Teilnehmerin ein Bergmassiv als persönliches Zielbild definiert.

Im Verlauf der Suche war bereits deutlich geworden, welche Eigenschaften ihr hier wichtig waren:

- Das Bergmassiv war unbeweglich - man kam an ihm nicht einfach so vorbei.
- ⇔ Das war ihr wichtig, da sie als Führungskraft eben neu in ein eingespieltes und vermeintlich gegen sie eingeschworenes Team gekommen war. Sie trug täglich Machtkämpfe aus.
- Seine Gipfel waren schneebedeckt - sie wollte einen kühlen Kopf bewahren und aus dieser „Vogelperspektive“ in herausfordernden Situationen den Überblick behalten können.
- Sie stellte sich ein Bergmassiv aus Granit vor. - Der Stein stand für die Härte und feste Entschlossenheit, die sie auch dann aufbringen können wollte, wenn „es mal hässlich“ werden sollte. In diesem Zusammenhang erwähnte sie auch, dass sie den Eindruck habe, in Situationen wie der vorgestellten eigentlich „schroffer“ reagieren zu müssen („Ich weiß, dass ich das machen müsste, aber ich bin halt so ein Harmoniesüchtling“³⁰), damit die anderen ihre Stellung akzeptierten.

Es gab noch ein paar andere Assoziationen, die sie an das Bild knüpfte. In diesem Zusammenhang mögen diese 3 Kriterien genügen.

Im nächsten Schritt bat ich sie, eine Körperhaltung einzunehmen, die dem Bergmassiv in ihrem Kopf entspräche. Sie sollte dabei alle genannten wichtigen Eigenschaften in ihrem Körper möglichst groß und präsent werden lassen. Die Grotowski-Übung vom Beginn des Seminars (Stimmungsspringen) leistete hier gute Dienste. Mithilfe ihrer Teamkolleginnen, die zugleich Beobachterposition einnahmen und sie zudem mit den Kriterien ihrer Ressourcenpose „fütterten“³¹, intensivierte sie die Position bis zum Extrem, dann bat ich sie, auf einen Impuls hin in ihr Negativbild hinüber zu wechseln: Sie fiel buchstäblich in sich zusammen.

Für den Wechsel von Negativ- zu Zielbild ließen wir ihr zunächst 10 Schläge Zeit, die ich wie einen Countdown herab zählte, so dass sie und auch ihre Kolleginnen die wesentlichen Veränderungen mitvollziehen konnten, die sie auf dem Weg zum Positiv unternahm. Dann verkürzten wir die Zeitabstände für den Wechsel (8 – 6 – 4 – 2 Schläge).

Während der Wechsel wurde schnell deutlich, dass es zwei wesentliche Elemente der Veränderung bei der Teilnehmerin gab: eine Aufrichtung im Schulterbereich kam (Sie „zog“ sozusagen die Schultern nach hinten und unten und „wuchs“ dabei gleichzeitig in die Höhe), verbunden mit einem leichten nach hinten Lehnen der Körperachse und eine Weitung der Ringmuskulatur um die Augen (was nicht nur eine größere Öffnung der Augen zufolge hatte, sondern auch ein leichtes Heben der Augenbrauen).

Beides verband sich, wie sich bei Verkürzung der Übergangszeit zeigte, mit einem tiefen Einatemimpuls.

³⁰ Einzelcoaching: Wertehierarchie und Glaubenssätze

³¹ Natürlich passten nicht alle Elemente zu dem hier entworfenen Zielbild, einige unterstützten die Teilnehmerin jedoch nachhaltig dabei, dass der entstehende Zustand nicht allzu starr geriet oder ins Aggressive abglitt. So entfuhr der Teilnehmerin angesichts eines „Ressourcenposen-Vorschlags“: „Huch, jetzt hat sich mein Berg gerade zurückgelehnt. Ich wusste gar nicht, dass ich so einen drohenden Überhang hatte.“ (Eine Bemerkung, die natürlich erst einmal großes Gelächter auslöste...)

Als eine Teampartnerin darauf hinwies, platzte die Teilnehmerin heraus: „Ja! Das würde ich so Momenten so gern machen! Einfach mal tief und hörbar durchschnaufen – und das mache ich jetzt auch!“





Nachdem wir mögliche Konsequenzen eines solchen „hörbaren Durchschnaufens“ betrachtet und auch für die Zielhaltung einen Ökocheck durchgeführt hatten, ankerte das Team also die Zielbildbewegung der Teilnehmerin auf den Atemimpuls.

Im abschließenden Testing mit der Negativsituation berichtete die Teilnehmerin, der Atemimpuls sei ihr „wie von selbst“ gekommen – die Situation hatte sich für sie sofort entschärft angefühlt.

⇔ Bezüglich der (Alltags-)Tauglichkeit dieser Intervention hoffe ich momentan noch auf eine (positive) Rückmeldung der Teilnehmerin....

Zusatz

Beispiel aus dem Einzelcoaching

Nachhaltig erfolgreich setze ich mittlerweile Ankertechniken bei Präsentations- und Auftrittsängsten ein. Durch eine Kombination mit den logischen Ebenen, immer wieder auch durch Arbeit auf der Timeline erziele ich nachhaltige Verbesserungen für meine Klienten.

Die Sängerin.

Eine junge, professionelle Sängerin, mit der ich vor Jahren bereits als Regisseurin zusammengearbeitet hatte, begrüßte die Möglichkeit, mir „beim NLP-Lernen zu helfen“ sehr:

Sie berichtete vom extremen Lampenfieber in Vorsing-Situationen, die sie bis zu einer solchen Blockade beeinflussten, dass sie „einfach keine Töne mehr“ hervorbrächte. Bei Vorstellungen oder Konzerten habe sie solche Schwierigkeiten nie, selbst Gesangswettbewerbe machten ihr laut eigener Aussage nichts aus.

Nur, wenn sie für Engagements in Theatern vorsingen sollte, tauchte dieses Phänomen auf.

Die Analyse auf den Logischen Ebenen ergab:

Umwelt: in der Regel Bühnenräume mit halbdunklem Zuschauerraum, in dem die „Jury“ nur schemenhaft erkennbar waren.

Verhalten: In dem Moment, wo sie Bühne betrete spüre sie „wie eine Welle“ von Nervosität, die sie bis zur Übergabe der Noten an den begleitenden Pianisten (mit dem sie sich in der Regel zuvor koordinieren konnte) atemlos machte.

Dann nehme sie, bereits nervös den vorbezeichneten Platz auf der Bühne ein, stelle sich und ihr Programm vor und warte – bisweilen vergeblich – auf eine Reaktion aus dem Zuschauerraum. Sie begänne zu singen – je nach dem vorherigen Verlauf „spüre“ sie die Blockade zu diesem Zeitpunkt bereits oder sie manifestiere nun, beim Singen.

Ressourcen: Sie hätte sich in diesen Situationen größeres Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gewünscht. Unter anderen Umständen hatte sie nur äußerst selten (wenn sie gesundheitlich angeschlagen war oder das Stück eine besondere Herausforderung darstellte) derartige stimmliche Probleme.

Werte/Glaubenssätze:

Es stellte sich heraus, dass sie davon überzeugt war, für „die da unten“ ohnehin nur „eine ganz kleine Nummer“ zu sein.

„Eigentlich interessieren die sich null dafür, wie gut und ob man singen kann. Die meisten von denen würden das ja nicht einmal erkennen.“

Hinzu kam eine tiefe Abscheu vor der Notwendigkeit sich so „anbiedern“ zu müssen.

Identität: Als Sängerin gehörten Vorsing-Situationen nun einmal zum Beruf, solange man nicht „ganz weit oben“ mitschwämme, so dass man die eigenen Fähigkeiten nicht mehr unter Beweis stellen müsse.

Ich ersparte mir die letzte Stufe der Logischen Ebenen und schlug der Sängerin vor, zunächst einmal das Problem ihrer Nervosität anzugehen. Da unmittelbar ein Vorsingen anstand, beschränkte ich mich zunächst darauf, sie in einen möglichst ressourcenreichen Zustand zu bringen. Im Falle einer erneuten Zusammenarbeit würde ich der

Probandin ausgehend vom Ergebnis der Analyse in den Logischen Ebenen die Arbeit an ihren hinderlichen Glaubenssätzen vorschlagen.



Wir analysierten ihr angst- und nervositätsbesetztes Bild „Vorsingen“ auf VAKOG und Submodalitäten hin.

Anschließend erfragte ich die relevanten Submodalitäten bei der Vorstellung ein „schönes Konzert“ zu singen und passte dann die Submodalitäten der Vorsingsituation an jene des Konzerts an.

Die Klientin fühlte sich daraufhin bereits wohler bei dem Gedanken, zu einem Vorsingen zu gehen.

Schließlich setzten wir ihr noch einen Ressourcenanker „Sicherheit & Ruhe“ („Ich kann das“) auf eine Handbewegung, die sie beim Singen bisweilen einmal machte:

Sie griff sich mit der flachen Hand auf's Brustbein - eine Bewegung, die selbst bereits einen Anker aus dem Gesangsunterricht darstellte: die Sängerin hatte sich diese Bewegung angewöhnt, um sich an den Auftrag ihrer Gesangslehrerin zu erinnern, sich „in der Brust zu öffnen“ und „einzulehnen“ (appoggio).

Da die Sängerin die Arbeit mit ihrer Lehrerin als sehr bereichernd beschrieb und ein ausgesprochen positives Verhältnis zu ihr beschrieb,³² hatte ich beschlossen, dass es kaum Schaden würde, eine weitere Ressource auf diese Bewegung zu stapeln.

Einige Zeit nach unserer gemeinsamen Arbeit ließ mich die Sängerin wissen, dass sie während eines Konzerts, unwillkürlich ihren Anker ausgelöst habe. Sie hatte sich trotz einiger gesundheitlicher Probleme entschlossen, das besagte Konzert zu singen, dann aber gemerkt, wie ihre Stimme „zu“ machte. (Ähnlich wie bei der Nervositätsblockade, die wir bearbeitet hatten.) Im Versuch, die zunehmende Mühe, die sie beim Singen empfand, dem Publikum gegenüber zu verbergen, indem sie umso mehr Ausdruck zeigte, hatte sie die Gesangsstundenbewegung gemacht und dann sofort spüren können, wie sich die ganze Verkrampfung gelöst habe. Sie konnte das Konzert im Folgenden problemlos zu Ende bringen und wisse nun also, dass der Körperanker nicht nur in Vorsingsituationen funktioniere...

³² [...], „Seit ich mit ihr arbeite, habe ich wieder das Gefühl, Singen ist das Schönste auf der Welt und ich habe dieses unbeschreibliche Glück, darin gut zu sein und täglich besser zu werden.“ [...]



Fazit:

Wie eingangs bereits gesagt:

NLP ergänzt meine Arbeit in vielfältiger Weise. In meinen Seminaren unterstützt es nicht nur die Intensität der Erfahrungen für die Teilnehmer auf einer „inneren“ Ebene, sondern wirkt ebenso ergänzend und verstärkend für die Verankerung, die durch die stark körperliche Ausrichtung meiner Arbeit bereits entsteht. Ich kann das Biofeedback als den „gewohnten“ Anteil meiner Arbeitsweise nun häufig gezielter zur Installierung neuer Gewohnheiten oder anderer Verhaltensweisen nutzen.

Im Bereich meiner Theater-, namentlich meiner Regie-Arbeit unterstützt mich vor allem die vertiefende Kenntnis von Metaprogrammen bei der effektiven (und positiven) Kommunikation mit Darstellern und Mitarbeitern. Ich stelle fest, dass ich im Einsatz hypnotischer Sprachmuster oder der Sleight of mouths bei den meisten Bühnenkollegen raffinierter vorgehen muss als bei Teilnehmern im Training oder Coaching. Möglicherweise Teil eines bei Theaterleuten prävalenten Metaprogramms, kann ich mir dieses Phänomen bislang nur so erklären, dass es in der heutigen Theaterarbeit längst auch für Darsteller und in der Oper wichtig ist, Stücke und (deren) Aussagen auf die Vielfältigkeit ihrer Bedeutungsmöglichkeiten hin zu untersuchen und erfassen.

Eine Inszenierung ist immerhin immer ein Deutungsprozess – und so haben sich auch die meisten (brauchbaren) Bühnendarsteller eine gewisse „dramaturgische Scharfsinnigkeit“ erarbeitet, die ihnen erlaubt, die unterschiedlichen Bedeutungsebenen eines Textes schnell zu erfassen und flexibel zwischen verschiedenen Perspektiven hin- und her zu springen. Es kommt daher bei SOM-Anwendung eher selten zur Irritation oder Verwirrung, und auch einige Arten hypnotischer Sprachmuster werden von den Kollegen zuverlässig „durchschaut“, wenn es nicht in ihrem ausgesprochenen Sinne ist, die für sie daraus entstehenden Vorteile zu nutzen... In Folge dessen entscheide ich heute wesentlich bewusster, wann und vor allem *welchem* Bühnendarsteller ich mit einem „Vielleicht könntest du einmal...“, „Ich denke, die Figur sollte hier dies tun“ eine szenische Umsetzung „vorschlage“ und wann ich - „An dieser Stelle verhältst du dich bitte so.“ - klare Anweisungen ausspreche... (Rückblickend hätten einige dieser Erkenntnisse mir in vergangenen Produktionen evtl. eine Menge verlorene Energie ersparen können. –Für die Zukunft bin ich gewappnet. ☺)

Die Methoden und Formate des NLP haben meine Arbeit als Trainerin und Coach bereichert und erweitert. In ihrer „reinen“ Form wende ich NLP zwar eher im Einzelcoaching an, doch viele der Übungen, die ich in der Arbeit mit Gruppen seit Jahren erfolgreich einsetze, konnte ich durch die gewonnenen Kenntnisse aus dem NLP erweitern, in ihrer Wirkung intensivieren und/oder nachhaltiger gestalten.

Bei Ausdrucksschulungen und geführten Improvisationen unterstütze ich Teilnehmer mittlerweile durch eine systematisch bewusste Nutzung aller Sinneskanäle, in der Integration von Erkenntnissen und Verhaltensalternativen durch Anker und hypnotische Sprachmuster usw.

Ich bin gespannt, wohin die „Reise“ mich noch führt.

R. Stanzel



Anhang

Checkliste für das „Lesen“ von Körpersignalen / Zustand/ Verfassung (körperlich)

- Haltung
- (Aufrichtung, Beugung, Raumeinnahme)
- Muskelspannung (Anspannung, Entspannung, Schlaffheit...) – gesamter Körper
- Stand (balanciert, steif, labil...)
- Sitzen (Becken zu Rücken, Anspannung in den Beinen...)
- Gang (unsicher, stampfend...)
- Bewegungsqualitäten
(ziellos/fahrig, zielstrebig, scharf/hart, langsam, schnell, weich/sanft...)
- Atmung:
 - Atemtiefe (flach/ tief atmen, „bis wohin?“)
 - Atemrhythmus/ -verlauf
(Stockend, gleichmäßig, stoßweise...)
 - Schwerpunkt der Atmung
(Ein- oder Ausatmung verstärkt?)
 - Geräuschhaftigkeit
(geräusch-/tonlos oder hörbar?
Mit oder ohne „Mitteilung“?....)
- Durchblutung
(Rötung, Bleich werden...)
[Gesicht, Hals, Decolleté, Hände, Füße, andere Körperteile...]
- Puls
(rast, flattert, „Herz schlägt bis zum Hals“, kaum spürbar...)
- Körpersekretionen
 - Perspiration (im Gesicht, am Rücken, schwitzige Hände, kalter Schweiß, „Blut und Wasser“....) **Hände Finger**
 - Speichelfluss
(trockener Mund, Räusperreflexe, dicker Speichel...)
 - Sonstige (laufende Nase, tränende Augen...)
- Augen / Blicke:
 - Weitung Augen (Hebung/Senkung der Augenlider)
 - Weite der Pupillen (Helligkeitswahrnehmung)
 - Focussierung („Tunnelblick“; weit & frei umherschweifend; hektisch da und dorthin springend...)
- Augenumgebung [Augenbrauen, Augenwinkel...]
(zusammengekniffene Augen, jmd. „ankniffeln“)
Allgemeine Bewegtheit & Raumspruch
- Was nimmt man selber wahr?
(Propriozeption)
- Was sieht ein Beobachter?
=> Stirnpartie
=> Mundpartie
=> Kinn-/Nackenpartie
=> Hände/ Finger !!!
usw.

