

Kommunikation

August 2009

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

Kopf hoch, Jungs!

Eine Debatte jenseits von Klischees



NLP und Harvard

Über Positionen und Interessen



Nach den Genen

Gedächtnis der Erbsubstanz



An der Steilwand

Das Jetzt als angstfreier Raum





Regine Rachow
Chefredakteurin

Der Auftrag

Vier Jahrzehnte hat Buzz Aldrin die immer gleiche Journalistenfrage ertragen, warum er Neil Armstrong auf dem Mond den Vortritt ließ. 40 Jahre lang erzählte er in den Interviews dann irgend etwas von Mannschaft, Pflicht oder auch von Macht, immerhin war Armstrong sein Kommandant. Und nun berichtet er einem Spiegel-Reporter vom Suizid seiner Mutter. Sie habe geglaubt, den Ruhm des Sohnes nicht ertragen zu können, den „ganzen Wahnsinn einer Mondlandung in Zeiten des Kalten Krieges“. „Ich wollte da nicht als Erster hinaus“, wird Buzz Aldrin zitiert, „in Wahrheit wollte ich ja nicht mal mehr dabei sein bei dem ersten Flug.“ Dass er dennoch flog, begründet er mit der Mission, die den Männern übertragen worden war. Sie hätten sich als Soldaten gefühlt, als „Auftragserfüller“. Die eigenen Wünsche zählten nicht. Es gab weder Jubel über Erfolge, noch Trauer bei „so einem Vorfall“. Nie einen Schrei, nie einen Ausbruch, „einfach keine Emotionen“.

Sein Lebensgefühl all die Jahre nach der Landung beschreibt Aldrin als „Melancholie der erfüllten Aufgabe“. Im Klartext heißt das: seelische Leere, Depressionen, Sucht, Scheidungen, Therapien, Arbeitslosigkeit. Die Berichte über die erste Mondlandung führen uns mit ihren Helden auch Opfer eines allgegenwärtigen Machbarkeitswahns vor. Der Wettlauf zum Mond entscheidet im Kampf der gesellschaftlichen Systeme. Die Entschlüsselung des genetischen Codes bringt Gesundheit und ewiges Leben. Immer währendes Wirtschaftswachstum sorgt für Glück und Wohlstand. Höher, schneller, weiter. Das System „freie Marktwirtschaft“ hat den „Wettlauf“ gewonnen. Und es erlitt mit dem Zusammenbruch von kompletten Kapitalmärkten ganz von selbst, ohne Zutun des ideologischen Gegners, einen heftigen Infarkt.

Natürlich hat Buzz Aldrin zum Mond gewollt. Bei der Nasa hätten er und die anderen Anwärter, „Übermenschen, Erwählte“, wie der Spiegel schreibt, seinerzeit hart trainiert und nichts anderes im Kopf gehabt. Therapeuten könnten sagen, dass Aldrin mit seinem Absturz auf der Erde einen zweiten Auftrag erfüllte: den seiner Mutter. Aldrin selbst sagt, nach der Mondmission habe es sich lange so angefühlt, als sei gar nicht er dort gewesen, „ich musste lernen, damit zu leben, dass ich es war“. Hat er es gelernt? Es wäre interessant zu erfahren, wie ihm das gelang. Wie jemand, der die erdabgewandte Seite des Mondes betrachten und als zweiter einen „großen Schritt für die Menschheit“ machen durfte, sich befreit von „Aufträgen“ anderer. Und erkennt, dass er in allem, was sein Leben ausmacht, auf sich selbst gestellt ist. Vierzig Jahre nach der ersten Landung von Menschen auf dem Mond erscheint die Reise zum Ich als das größere Abenteuer. Gut für uns und Grund für eine neue Ausgabe von K&S.

Viel Freude beim Lesen!

Regine Rachow



16



28



30

In der Krise
Coaching in Zeiten
der Rezession

Auf dem Bodenanker
Mit NLP gegen
Schreibblockaden

Nach den Genen
Auch die Erbsubstanz
hat ein Gedächtnis

Titel »Jungenarbeit« & Themen

6 Weil ich ein Junge bin

Sorgenkinder, Bildungsverlierer – Jungen haben derzeit kein gutes Image. Die Wissenschaft nimmt sich ihrer an.
Von *Regine Rachow*

7 Was kann Jungen helfen?

Vier Fragen an fünf Experten

13 So nicht!

Warum verneinende Appelle Verhalten und Personen abwerten können. Von *Mario Giesel*

16 Coaching in Zeiten der Krise

In der Rezession kann Coaching helfen, zumindest persönliche Krisen gut zu bewältigen. Von *Heidrun Vössing*

20 Auf dem Wege zu echtem Interesse

Der personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers und die konstruktive Kommunikation.
Von *Renate Motschnig & Ladislav Nykl*

24 Täglich an der Steilwand zittern?

Angst gehört zum Leben. Doch es gibt einen angstfreien Raum: die Gegenwart. Von *Wolf-Dietrich Groß*

27 IN EIGENER REGIE: Frederik, der Bär

Tiergeschichten mit ESPERE bei Konflikten zwischen Eltern und Kindern. Von *Monika Wilke*

Themen

28 Nicht ohne meinen Bodenanker!

Gegen Schreibblockaden hilft unter anderem NLP.
Von *Franz Grieser*

30 Nach den Genen

Kritik der Epigenetik und Plädoyer für eine Wissenschaft vom Leben. Von *Ernst Peter Fischer*

33 Eine Methode, die Autonomie gewährt

NLP und Traumaaarbeit – Interview mit der Psychotherapeutin *Birgit Bader*. Von *Ina May*

37 WORKSHOP: Nachahmen erwünscht

Aktion und Emotion – Menschen grafisch visualisieren. *Christian Tschopp* stellt *Stephan Ulrich* und seine Tipps vor. Teil 2

41 NLP-WERKZEUGKASTEN: Chaos im Kopf

Wenn die Aufgaben überhand nehmen, hilft das Auftragskarussell. Von *Ute Simon-Adorf*

42 Positionen auflösen, Interessen erkennen

Verhandeln nach dem Harvard-Konzept in Verbindung mit NLP. Von *Günter Apel*



Versagen als Chance
Ein Plädoyer
fürs Scheitern

ESPERE: Bärisch gut

NLP: Chaos aufgelöst

**45 Sehr schön,
hat mich sehr gefreut**

Scheitern ist in unserem System nicht vorgesehen. Noch nicht.
Von *Gerhard Scheucher*

47 Garantierte Qualität

Bilanz und Ausblick: Der DVNLP will sich als Qualitätswächter in der Coach-Ausbildung positionieren.
Von *Lydia Roeber*

**48 VORGESTELLT:
Der Überzeugungs-
arbeiter**

Ronald Amsler zählt den Optimismus zu den Tugenden eines Trainers und Coaches.

49 Wenn es sich gut anfühlt

Beate Brüggemeier bringt als Coach und Trainerin die GFK in die Wirtschaft.

50 Lass es einfach laufen!

Die Future Tools IV und Ortwin Meiss auf dem „Weg zu mentaler Stärke“.
Von *Regine Rachow*

Rubriken

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

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

- S58 Trainer-Porträts
- S65 Visitenkarten
- S66 Seminarkalender

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



Unter
www.junfermann.de
finden Sie unser
umfangreiches
Buchprogramm
mit vielen interes-
santen Fach- und
Sachbüchern.



Wir liefern
versandkostenfrei
innerhalb Deutschlands

www.junfermann.de

Auf dem Wege zu echtem Interesse

Von Renate Motschnig und Ladislav Nykl



Der personzentrierte Ansatz nach Carl Rogers zeigt, wie sich konstruktive Kommunikation erfahren und weitergeben lässt.

Der personzentrierte Ansatz nach Carl Rogers (1961) bietet den Schlüssel zur Entfaltung von Menschen durch Kommunikation, sowohl im Unternehmen wie auch in engen zwischenmenschlichen Beziehungen. Dabei ist nicht die Kommunikation als bloßes Werkzeug maßgebend, sondern es sind die sich in einem förderlichen Klima entfaltenden oder ändernden Einstellungen des Menschen.

Im Projektmanagement wird immer wieder nachgewiesen, dass Probleme nicht primär durch technische Belange, sondern durch menschliche verursacht werden. An erster Stelle wird schlechte oder ungenügende Kommunikation genannt. Doch wir brauchen nicht nach Zahlenmaterial zu suchen, um den Beitrag gelingender, fließender Kommunikation für

die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu belegen. Kommunikation ist unmittelbar wahrnehmbar und Teil jeder Unternehmenskultur, und auch kommunikative Defizite können Arbeits- und Lebensatmosphäre prägen. Kommunikation beruht jedoch nicht auf der Technik von Input und Output, ihre Quelle ist vielmehr die Persönlichkeit jedes Einzelnen, zum Beispiel mit seiner Gabe, wirklich zuzuhören.

In unseren Kommunikationsseminaren fragen wir Studierende, die häufig bereits berufstätig sind, wie oft es vorkommt, dass ihnen jemand wirklich aufmerksam zuhört. Es sind stets nur einige wenige, die diese positive Erfahrung machten. Die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind es gewohnt, dass kaum jemand an ihrer subjektiven Mei-

nung oder Ansicht, geschweige denn an ihren Gefühlen interessiert ist. Ein Student beschrieb die Situation in einem Reaktionsblatt wie folgt:

„In der ersten Einheit hatte ich gar keine Lust, mich zu beteiligen und meine Meinung kund zu tun. Ich dachte, es würde sowieso, wie so oft im Leben, niemanden interessieren. Erst nach und nach taute ich auf, als ich bemerkte, dass auf unsere Aussagen wirklich reagiert wird, dass echtes Interesse an unseren Ansichten besteht, und dass sie sogar die Inhalte und den Verlauf des Seminars beeinflussen. Ab der zweiten Einheit begann ich mich zu beteiligen, und so wurde das Seminar zu einer Quelle reichhaltiger Erfahrungen, die für mich auch nützlich sind, da sie unmittelbar mit mir selbst zu tun haben.“

Förderliche Kommunikation zu erfahren wirkt enorm motivierend, sie bestätigt uns, dass wir wahrgenommen werden. Doch konstruktive Kommunikation (Motschnig und Nykl, 2009) muss aus dem Inneren kommen, um echt und auch langfristig zu wirken. Wie lässt sich das erwerben? Unserer Erfahrung nach reichen rein rezeptives Lernen und die Teilnahme an angeleiteten Übungen nicht aus, um jeder Situation neu, im Sinne von kreativ, zu begegnen. Denn das bedeutet, die Situation offen, unvoreingenommen wahrzunehmen und zu versuchen, den anderen empathisch zu verstehen. Um diese Kompetenz zu entwickeln, kann die eine oder andere Übung zwar wertvolle Einsichten bieten und helfen, den Zugang zur eigenen Erfahrung freizulegen. Jedoch braucht es auch hier das „wirkliche“ Leben.

Für konstruktive Kommunikation im Sinne des personenzentrierten Ansatzes bedarf es der eigenen Erfahrung in realen zwischenmenschlichen Beziehungen und auch ausreichend Zeit, Beziehungserfahrungen nicht nur intellektuell, sondern gewissermaßen mit innerer Resonanz abzurufen (Motschnig und Nykl, 2009). Denn der Kern einer personenzentrierten¹ Kommunikation liegt in der inneren Einstellung zur Seinsweise. Rogers spricht in diesem Zusammenhang von „way of being“. Diese Einstellung baut auf Echtheit, Akzeptanz und empathischem Verstehen auf, sie ist auf ein Ausbalancieren dieser drei Dispositionen in jeder Lebenssituation gerichtet und entwickelt sich ständig weiter.

Rogers meint, dass Menschen potenziell über umfassende Ressourcen verfügen, sich selbst zu begreifen sowie ihre Selbstkonzepte, Grundeinstellungen und ihr selbst gesteuertes Verhalten konstruktiv zu verändern. Dieses Potential kann erschlossen werden, wenn es gelingt, ein klar definierbares Klima förderlicher Haltungen der Echtheit, Ak-

zeptanz und des empathischen Verstehens anzubieten. Menschen, die dieses Klima wahrnehmen, entwickeln sich in eine Richtung, in der sie:

- ...⇒ Aspekte ihres Selbst, die sie bislang nicht zuließen, erfahren und verstehen;
- ...⇒ finden, dass sie stärker integriert sind und eher in der Lage sind, effektiv zu agieren;
- ...⇒ ihrem Ideal ähnlicher werden;
- ...⇒ mehr Selbstständigkeit und mehr Selbstbewusstsein zeigen;
- ...⇒ ihre Einzigartigkeit besser erkennen und fähiger zum Selbstaussdruck werden sowie anderen mit mehr akzeptierendem Verstehen begegnen;
- ...⇒ angemessen und leichter als bisher mit den Problemen des Lebens fertig werden können (Rogers, 1961/1985).

Nach Rogers' „Lernen in Freiheit“ genügt oft bereits ein Workshop von ca. 15 Stunden, um erste Impulse und Motivation für personenzentrierte Haltungen und Kommunikation zu erhalten. Um diese Haltungen jedoch zu festigen und in neuen Situationen konstruktiv anzuwenden, bedarf es der Auffrischung und weiterer Erfahrungen im entsprechenden Klima. Wie eine erste Veranstaltung zur personenzentrierten Kommunikation auszusehen hat, dafür können wir kein Rezept anbieten. Das Gelingen hängt von vielen Parametern ab, wie Teilnehmer, Gruppengröße, Zeitrahmen, Zeitblöcke, Raum, Randbedingungen. Doch haben sich aus unserer Praxis im Rahmen der universitären Ausbildung junger Manager, Pädagogen, Psychologen und Informatiker einige Erkenntnisse und Anhaltspunkte herauskristallisiert, die wir mit unseren Lesern teilen und nachfolgend vorstellen wollen.

1. Der Gruppenleiter oder die Gruppenleiterin ist eher ein *Begleiter*, der eine Atmosphäre für das Lernen und Wachsen ermöglicht, als ein Coach, der führt. Dies liegt daran, dass jeder und jede aufgerufen ist, sich selbst in die Gruppe einzubringen, um vorwiegend selbst-initiiert Erfahrungen zu erwerben. Dazu gehört zum Beispiel die Erfahrung, wie es mir (und den anderen) geht, wenn ich das Kommunikationsgeschehen anderen überlasse, statt mich aktiv einzubringen.
2. Das vorrangige, oft das einzige Ziel des Gruppenleiters oder der -leiterin ist es, eine *personenzentrierte Atmosphäre* anzubieten, in der die Teilnehmer Offenheit, unbedingte positive Beachtung und Wertschätzung und das Bestreben, empathisch verstanden zu werden, erfahren können. Dies ist schwer zu schaffen, wenn die Gruppenleitung nach einem genauen, vorbestimmten Plan das zu Vermittelnde abhandelt. Es ist hingegen besonders dann möglich, wenn

¹ Um stärker das Wechselseitige, Zwischenmenschliche in der Kommunikation zu betonen, nennen wir die Kommunikation im personenzentrierten Ansatz „personenzentrierte Kommunikation“.

Personen sich auf ihre Art einbringen können und wahrgenommen werden, ohne beurteilt oder analysiert zu werden. Förderliche Szenarien zu Beginn sind zum Beispiel der Austausch über die Erwartungen an die Veranstaltung oder über Faktoren, die zum Beispiel das Zuhören und Sich-Mitteilen erleichtern beziehungsweise erschweren. Eine Übung zu aktivem Zuhören in Triaden (Erzähler, Zuhörer, Beobachter) mit anschließendem Rollentausch hinterlässt bei den meisten Teilnehmern markante Erkenntnisse, die sie auch im Alltag umsetzen können.

3. Das Angebot des personenzentrierten Klimas kann besonders deutlich in völlig *freien Gesprächen* erfolgen, etwa im Rahmen *personenzentrierter Encountergruppen*, wie Rogers sie nannte (deutsch: Begegnungsgruppen). Durch den Austausch von persönlichen Erfahrungen, Gefühlen und Werten erweitert die Person ihr authentisches Erleben. Dabei können Personen ihre festgefahrenen Denk-, Kommunikations- und Verhaltensmuster so weit aufweichen wie in kaum einem anderen „Setting“. Entsprechend dem Verlauf des Gruppenprozesses dauert es meist eine gewisse Zeit, bis eine Gruppe die Phasen oberflächlicher und konfliktreicher Kommunikation durchsteht und ein Austausch auf tieferer Ebene erfolgt.
4. In ersten Veranstaltungen zu personenzentrierter Kommunikation bieten wir daher einen lose mit Angeboten strukturierten Rahmen an, in dem wir jedoch so viel Zeit wie möglich für freie, sich aus den Angeboten ergebende Anliegen vorsehen. Besonders förderlich erwies es sich, in aktuellen Seminaren (Umfang 30 Stunden) das Wesen der Encountergruppen vorzustellen und die Teilnehmer in die Entscheidung einzubeziehen, ob sie strukturiert oder in Encountergruppen arbeiten wollen.

Zusammenfassend führen wir sinngemäß die Worte eines Studenten aus der Abschlussrunde einer besonders gelungenen Veranstaltung an: *Ich habe hier neue Erkenntnisse über Kommunikation und „weiche“ Fertigkeiten erfahren, und zwar aus unseren Gesprächen und in den zur Verfügung gestellten Unterlagen. Das, was mich jedoch am meisten bewegt, ist, wie wir diese Art der Kommunikation hier erfahren haben und wie stark sie auf mich selbst und auch auf unsere ungezwungene, aber höchst lehrreiche Zusammenarbeit in der Gruppe gewirkt hat. Ich weiß nicht, ob ich das alles genau so für mich übernehmen kann, jedoch bin ich mir sicher, dass mich diese Erfahrung verändert hat und ich noch über vieles nachdenken werde. Ich habe hier auch viele Freunde gewonnen, nur schade, dass diese Veranstaltung nicht schon früher stattgefunden hat.*

Literatur

Motschnig, R., Nykl, L. (2009). Konstruktive Kommunikation. Sich und andere verstehen durch personenzentrierte Interaktion. Klett-Cotta, Stuttgart, 2009.
 Rogers C.R. (1985). Entwicklung der Persönlichkeit. Klett-Cotta, Stuttgart, 15. Auflage.
 Rogers, C.R. (1993). Der neue Mensch. Klett-Cotta, Stuttgart, 5. Auflage.
 Rogers, C.R. (1984). Encountergruppen – Das Erlebnis der menschlichen Begegnung. Fischer, Geist und Psyche. Frankfurt am Main.

Weitere Literaturangaben, Unterlagen und Erfahrungsberichte unter: <http://members.aon.at/nykl/> und <http://www.cs.univie.ac.at/renate.motschnig>



Dr. Renate Motschnig und **Dr. Ladislav Nykl** lehren als Professorin und externer Lektor an der Universität Wien. Beide veröffentlichten soeben bei Klett-Cotta ein Grundlagenwerk der Kommunikation im Sinne der humanistischen Psychologie Carl Rogers': „Konstruktive Kommunikation“. www.personenzentriert.net



Nicht ohne meinen Bodenanker!

Von Franz Grieser



Wie man Klienten und sich selbst ans Schreiben bringt – u.a. mit Hilfe des Neurolinguistischen Programmierens. Aus der Werkstatt eines Schreib-Coachs.

Ich will ein Buch schreiben, was „Imuss ich da tun? Wie finde ich einen Verlag? Wie gehe ich überhaupt vor?“ Die meisten Klienten, die zu mir kommen, stehen noch relativ am Anfang eines umfangreichen Schreibprojekts und suchen erst einmal Orientierung. Andere kommen, weil sie während eines Buchprojekts auf Schwierigkeiten stoßen. Sie brauchen vor allem Informationen und Tipps zum Buchmarkt, die helfen, die passende Nische für das Buch und einen Verlag zu finden.

Wieder andere befinden sich mitten in einem Roman, einem Drehbuch, einer Diplomarbeit und haben auf irgendeine Weise Schwierigkeiten damit, weiter an dem Projekt zu arbeiten. Als Autoren haben sie meist schon einen festen Vertrag oder Auftrag und stecken in einer Schreibblockade fest. Zuweilen ist der Abgabetermin überschritten, und der Lektor oder der Agent schickt den Autor zum Schreib-Coach. Der Druck, wieder ans Schreiben zu kommen, ist dann extrem hoch.

Schreibblockaden lösen

Schreibblockaden gibt es in verschiedensten Varianten: Von der leichten Schreibstörung, die meist durch nicht geeignete Vorgehensweisen verursacht wird, bis hin zur chronischen Schreibblockade, hinter der tief sitzende psychische Probleme stecken können.

In den einfachen Fällen hilft es, dem Autor aufzuzeigen, wo er sich selbst im Weg steht und welche Methoden zum Ziel führen. Ein typischer Anfängerfehler ist es, den kreativen Schreibvorgang und die Überarbeitungsphase nicht zu trennen. Das führt dazu, dass der innere Kritiker sich sofort auf das gerade Geschriebene stürzt und den Text oft mehrmals umschreibt. So

kommt der Autor nicht vorwärts und es kann sich in ihm langfristig die Überzeugung festsetzen, ohnehin nicht schreiben zu können. Auch erfahrene Schreiber tapen immer wieder in diese Falle.

Innere Probleme, wie ein niedriges Selbstwertgefühl, innere Konflikte oder einschränkende Glaubenssätze können dazu führen, dass der Autor zu Verzögerungstaktiken greift, anstatt zu schreiben. Erfahrungsgemäß hilft dann ein Coaching mit NLP oder systemischen Methoden oder auch Hypnocoaching. Dazu untersuche ich mit dem Klienten den Auslöser der Blockade und wähle entsprechende NLP-Formate, beispielsweise eine Konfliktintegration bei widerstreitenden inneren Anteilen oder ein Format zur Auflösung einschränkender Glaubenssätze. Bisher war auf diese Weise noch jeder Klient nach zwei bis drei Sitzungen in der Lage, wieder mit dem Schreiben zu beginnen. Ich empfehle Klienten, in einem Coaching-Tagebuch über vier bis sechs Wochen täglich zu notieren, welche positiven Veränderungen sie wahrgenommen haben.

Bei chronischen Blockaden dagegen empfiehlt sich die Unterstützung durch einen Psychotherapeuten. Allerdings fürchten gerade Schriftsteller, ihre Fähigkeit zu schreiben ganz zu verlieren, wenn sie therapiert sind. Deshalb biete ich meist parallel oder vorher ein Coaching an, um die Blockade zu lösen.

Arbeitstechniken

Das Schreiben ist ein sehr individueller Prozess. Jeder hat seine Vorlieben und speziellen Vorgehensweisen. Sie funktionieren – oder sie funktionieren eben nicht. Dann ist es an der Zeit, wirkungsvollere „Techniken“ zu finden. Zu den Arbeitstechniken, die ich selbst nutze und inzwischen an einige meiner Klienten weitergegeben habe, gehören:

- ...☞ das Hineinassoziieren in eine Figur
- ...☞ das Geschichten- oder Figurenaufstellen
- ...☞ Sicherer-Ort-Trancen.

In eine Figur hineinassoziieren: Ich habe neben der Arbeit als Autor, Coach und Trainer oft nur eine oder eineinhalb Stunden pro Tag zum Schreiben an meinem Roman. Lange fiel es mir sehr schwer, mich jedes Mal neu in die Hauptfiguren hineinzuversetzen. Manchmal gelang es mir gar nicht richtig oder erst nach einer Viertelstunde.

Inzwischen habe ich eine Vorgehensweise aus dem NLP adaptiert, die mir hilft, mich innerhalb einer Minute in die jeweilige Figur zu assoziieren und dann während der Schreibsitzung auch assoziiert zu bleiben. Ich nutze eine Metaplan-Karte als Bodenanker für die Person, aus deren Perspektive ich schreiben will, und assoziiere mich selbst über die psychologischen Ebenen nach Dilts in diese Figur. Anfangs dauerte das einige Minuten, inzwischen klappt es fast allein schon durch das Betreten des Bodenankers. Diese Technik nutzen inzwischen auch schon einige Klienten.

Geschichten- oder Figurenaufstellen: Gerade bei literarischen Werken passiert es immer wieder, dass die Geschichte nicht rund ist, irgend etwas an der Figurenkonstellation nicht passt, fehlt oder der Funke bei den Testlesern nicht überspringt. In solchen Fällen habe ich eine Methode, die ihre Ursprünge im systemischen Coaching und im Familienaufstellen hat, für den Schreibprozess angepasst.

Sie funktioniert ähnlich wie bei der Familienaufstellung. Allerdings nutze ich anstelle der Stellvertreter farbige Karten, die im Raum ausgelegt werden. Jede Karte steht für eine Figur aus der Geschichte, die Position der Karten im Raum repräsentiert ihre Stellung in der Geschichte und im Verhältnis zu den übrigen Figuren. Der Autor schlüpft

dann unter meiner Anleitung nacheinander in die verschiedenen Rollen und assoziiert sich (wieder mit Hilfe der psychologischen Ebenen) in die jeweilige Figur. Oft wird da schon deutlich,

- dass eine Figur sich eine andere Position wünscht;
- dass sie sich an ihrem Platz unwohl fühlt;
- dass sie anderen Figuren oder dem Fluss der Geschichte im Weg steht;
- dass eine Figur gar nicht oder nicht mehr in die Geschichte passt (das sind oft die Lieblinge der Autoren, von denen sie sich ungern trennen).

Manchmal wird auch erst dann, wenn der Autor von „draußen“ auf die Konstellation schaut, deutlich, was nicht passt. Während der Aufstellung befrage ich die einzelnen Figuren nach ihrer Befindlichkeit, ihren Wahrnehmungen, etc. Ebenso stelle ich während der Betrachtung aus der Distanz Fragen, die für Klarheit sorgen sollen – und manchmal auch erst einmal Verwirrung hervorrufen dürfen.

Sicherer-Ort-Trance: Sehr hilfreich finden manche Autoren eine Trance, mit der sie ihren Schreibplatz positiv aufladen, als Kreativplatz ankern oder als geschützten Raum erfahren. Gerade der letzte Punkt kann helfen, wenn sie kein eigenes Zimmer zum Schreiben haben und an einem öffentlichen Ort, etwa einer Bibliothek, oder in der Wohnung schreiben und sich dort gegen Störungen schützen wollen.

Von den Schreib-Coachings profitieren nicht nur die Klienten. Für mich als Schriftsteller und Sachbuchautor hat die Arbeit mit anderen Schreibenden den unschätzbaren Vorteil, dass ich laufend neue Anregungen bekomme, meine eigene Arbeitsweise immer wieder hinterfrage und sie verfeinern kann.



Franz Grieser, Schreib-Coach, Coach, Trainer und Autor in München. www.der-schreib-coach.de und www.grieser-coaching.de