

Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit



Typisch?

Frauen und Männer im Coaching



**Ermutigen,
inspirieren!**

Gerald Hüther
und „Change!“



**Blinder
Fleck**

Raus aus alten
Denkstrukturen



**Schuld
und Scham**

Liv Larsson
im Interview

Junfermann



Blinder Fleck

Von Monika Hoyer

In Gender-Dingen glauben wir modern und aufgeklärt zu sein. Doch auf unterbewusster Ebene herrschen althergebrachte Glaubensmuster.

Solange wir diesen Widerspruch nicht lösen, werden wir als Frau und Mann nicht gleichberechtigt leben.

Wieso die Forderung nach Gleichberechtigung von Mann und Frau immer noch aktuell ist, war mir lange Zeit völlig unverständlich. Ich leitete etliche internationale Projekte der Wirtschaftsbranche und fühlte mich auch in den höheren Etagen der „Männerwelt“ vollkommen akzeptiert und integriert. Die Forderung von Frauen nach Gleichberechtigung erschien mir peinlich. Was ist deren Problem?, fragte ich mich. Ich begann es zu ahnen, als ich meinen Sohn zur Welt brachte. Nach achtmonatiger Pause kehrte ich zurück zu meiner Arbeit. Und bekam von meinem Vorgesetzten, der mich aus vergangener Projektarbeit sehr schätzte und sich kurz vor dem Ruhestand befand, plötzlich nur noch „stupide“ Aufträge.

Warum? Das fragte ich in einem Gespräch, um das ich ihn bat. Unter vier Augen riet er mir in gönnerischem Ton: „Jetzt, wo Sie Mutter sind, sollten Sie sich lieber um Ihren Sohn kümmern. Das ist jetzt wichtiger.“ Es wirkte auf mich wie ein Faustschlag ins Gesicht. Wie kommt er dazu, so etwas zu sagen?

Schlafende Strukturen

Offenkundig halten sich überholte Rollenbilder in den Köpfen und hinterlassen Spuren, die in uns wirken. Denn obwohl mein Sohn in meiner Abwesenheit bei seinem Vater in besten Händen war, erzeugte eine bisher unbekannte „Stimme“ in mir Schuldgefühle und löste Stress in mir aus. Sie verärgerte mich mit Sätzen wie: „Eine gute Mutter muss die ersten drei Jahre zu Hause bei ihrem Kind bleiben.“ Mein Konzept „Karriere & Kind“ schien mit vielen inneren und äußeren Widerständen behaftet zu sein. Das ist Jahre her.

Inzwischen arbeite ich als selbstständiger Coach für Business und Karriere und bekomme von meinen Klientinnen Berichte von ähnlichen Erlebnissen. Besonders deutlich wurde mir dies, als ich mich erstmals an einem Speed-Coaching zum internationalen Equal Pay Day in Lübeck beteiligte. Laut Statistik verdienen Frauen heutzutage im Schnitt in gleichen Positionen 23 Prozent weniger als Männer. Ziel der Aktion war es, Frauen über diesen sogenannten Gender Pay Gap auf-

zuklären und auch ganz praktisch einen persönlichen Anstoß zu geben, diese Lücke zu überwinden.

An jenem Tag empfand ich als Coach viele meiner Klientinnen in ihren Aussagen inkongruent. Sie forderten Gleichberechtigung für sich und wollten Unterstützung in der Frage, wie sie diese erlangen könnten. Doch ihre Körpersprache vermittelte mir eine andere Aussage. Ich hatte den Eindruck, dass irgendetwas sie daran hinderte, *wirklich* das zu wollen, was sie forderten: mehr Geld und Entscheidungsfreiheit, mehr Gestaltungsspielraum und Macht – und zwar bis in die letzte Faser ihres Körpers.

Um dies genauer zu erkunden, startete ich eine kleine Studie. Im Rahmen von Coachings befragte ich 30 Frauen, un-

„Verraten Sie es nicht meiner Frau“

Ich bat die Testpersonen zunächst um eine verbale Entscheidung (Ja/Nein) zu acht Aussagen, den persönlichen Umgang mit Fragen der Gleichberechtigung und Gleichstellung betreffend. Anschließend ermittelte ich mit dem ideomotorischen Muskeltest, ob diese verbalen Antworten mit den Grundüberzeugungen meiner Klienten übereinstimmten. Der Muskeltest sollte gewissermaßen die Antwort auf der Körperebene geben, die wir bewusst nicht zu steuern vermögen.

Und das ist das Ergebnis bei den Frauen, die sich an meiner Studie beteiligten:

Testfrage	Bewusste Antwort	Unbewusste Antwort
Als Mitglied meiner Familie darf ich die gleichen Rechte haben wie ein Mann?	Ja	Nein
... muss ich den Haushalt und die Kindererziehung alleine verantworten?	Nein	Ja
... muss ich als gute Mutter in den ersten drei Lebensjahren der Kinder zu Hause bleiben?	Nein	Ja
... darf ich in einem Männerberuf arbeiten?	Ja	Nein
... darf ich als Führungskraft arbeiten?	Ja	Nein
... darf ich als Frau für die gleiche Arbeit genauso viel Geld bekommen wie ein Mann?	Ja	Nein
... darf ich mehr Geld verdienen als meine Mutter?	Ja	Nein
... dürfen mein Mann und ich in einer gleichberechtigten Partnerschaft leben?	Ja	Nein

Fragen an die Studienteilnehmerinnen und die Antworten von 90 Prozent der Frauen.

ter ihnen auch einige meiner Speed-Coaching-Klientinnen vom Equal Pay Day, und 15 Männer zum Thema Gleichberechtigung. Es handelte sich überwiegend um Akademiker, Führungskräfte und Selbstständige im Alter von 28 bis 50 Jahren, allesamt deutscher Nationalität.

Aufgrund der sehr übersichtlichen Stichprobe bin ich weit entfernt davon, die Erkenntnisse aus der Studie für repräsentativ und allgemeingültig zu erklären. Doch ihre Ergebnisse eignen sich gut, die Wahrnehmung von Coaches in der Veränderungsarbeit mit Frauen und Männern zu schärfen, vor allem dort, wo es um Karriere und die sogenannte Work-Life-Balance geht. Mit diesen Erkenntnissen lässt sich gewissermaßen der Gender-Sensor im Coaching etwas feiner als bisher einstellen.

Bei 90 Prozent der Teilnehmerinnen hatte das Unterbewusstsein keine einzige ihrer bewussten Antworten bestätigt. Die übrigen Frauen wiesen in ein oder zwei Fragen eine Übereinstimmung auf, sie vertraten beispielsweise auch bewusst eine traditionelle Überzeugung zum Thema Kindererziehung und Führungsanspruch. Aber es gab keine Frau, deren Unterbewusstsein wirklich alle verbalen Antworten unterstützte.

Fast alle Frauen haben die bewussten Fragen zunächst mit Unverständnis, aber ohne zu zögern beantwortet, mit dem Tenor: „*Natürlich* darf ich die gleichen Rechte haben wie ein Mann!“ Und die meisten Studienteilnehmerinnen reagierten überrascht, schockiert oder gar empört auf die Antworten ihres Unterbewusstseins. Später dann, im Coaching, fanden die Frauen sehr wohl einen Zusammenhang zu inneren Konflikten. Die hatten sie oft gar nicht wahrgenommen.



Gabriele Lönne, Großheide

Falls Sie „Lieblings-Klienten“ haben: Spielt es für Sie eine Rolle, ob es eine Frau ist oder ein Mann?

Nein! Ich habe keine Lieblingsklienten.

Es gibt Klienten, die mich ganz besonders fordern. Sie geben mir die Möglichkeit der Weiterentwicklung für den und in dem Coachingprozess. Gleichgültig welches Geschlecht und welches Thema – beim Abschied soll jedem Klienten ein Hauch von Lebensfreude übers Gesicht huschen.

Was meinen Sie: Brauchen Frauen ein anderes Coaching oder Training als Männer?

Nein! Frauen und Männer haben eine herausragende Gemeinsamkeit – es sind Menschen! Ich arbeite mit Menschen. Mit ihren Emotionen, Ressourcen, Erfahrungen ... Sieben Milliarden Menschen auf der Welt sind sieben Milliarden unterschiedliche Klienten!

Haben Sie im professionellen Kontext schon einmal gedacht, dass es besser wäre, jetzt von anderem Geschlecht zu sein? Nein! Auch nicht bei heiklen Themen wie Stress in der Ehe, Impotenz, vermindertes sexuelles Verlangen ... Die Themen tauchen – auch im Business-Kontext – häufiger auf, als die Leser wahrscheinlich denken!

Welche Bereiche der Trainings- und Beratungsbranche sehen Sie mehr von Frauen besetzt und wo tummeln sich Ihrer Wahrnehmung nach mehrheitlich Männer?

Vielleicht gibt es im Business-Coaching mehr männliche Kollegen. Ich weiß es nicht. Und die Statistik interessiert mich nicht. Ich arbeite mit Frauen und Männern gleich gut und gerne zusammen.

Bei den Männern verlief der Prozess etwas anders. Sie kamen meiner Bitte um Antwort auf der bewussten Ebene nur vorsichtig und teils auch misstrauisch nach. Die Aussagen entsprachen denen der Frauen, nur eben in umgekehrten Rollen, und die verbalen Antworten der Männer darauf kamen fast ebenso „modern“ daher, wie das bei den Frauen der Fall war.

Doch auch das Unterbewusstsein meiner männlichen Studienteilnehmer legte ein sehr traditionelles Rollenbild frei, und viele reagierten mit einem Schmunzeln, als hätten sie so etwas schon geahnt. Einige fühlten sich, wie sie sagten, „ertappt“, und sie relativierten dann die eine oder andere bewusste Antwort, die damit einen etwas traditionelleren Anstrich bekam. Einer sagte: „Gleichberechtigung im Job

ist ja okay, aber den Rechtsanspruch als Mann zum Thema Hausarbeit und Kinder würde ich gerne weiterhin eingeschränkt nutzen wollen.“ Und dann sagte er: „Verraten Sie das nicht meiner Frau!“ Die meisten Männer beteuerten jedoch, dass sie hinter ihrer bewussten Antwort stünden und sich auch so verhalten möchten.

Fachsprachlich nennen wir einen solchen Unterschied zwischen bewusster und unbewusster Struktur unserer Persönlichkeit Inkongruenz. Die meisten Menschen erleben eine solche Inkongruenz als einen Konflikt mit sich selbst – und zwar unabhängig davon, ob sie diese Inkongruenz auch bewusst wahrnehmen.

Rollenmuster: geprägt in der Kindheit

Neurowissenschaftler können erklären, wie es zu dieser Inkongruenz kommt. Zum Beispiel Gerhard Roth (siehe Literaturliste), Biologe und Hirnforscher an der Universität Bremen, von dem ich auch eine Grafik übernommen und vervollständigt habe (siehe S. 11). Nach Roth's Erkenntnissen entwickelt sich die Persönlichkeit eines Menschen auf vier Ebenen des Gehirns. Diese vier Ebenen werden in unterschiedlichen Lebensabschnitten der Hirnentwicklung geformt und bestimmen als Persönlichkeitsmerkmale unser Verhalten. Sie wirken stark hierarchisch, wobei die drei limbischen Ebenen überwiegend unbewusst arbeiten, der Cortex (kognitive Ebene) hingegen für die bewusste Steuerung zuständig ist. Inkongruenz entsteht immer dann, wenn das Gesagte oder Gelebte nicht mit dem Glaubenssystem übereinstimmt, welches im limbischen System verankert ist.



Unsere Rollenmuster sind in der mittleren limbischen Ebene verankert. Dort läuft die unbewusste emotionale

Konditionierung ab, und zwar abhängig von der individuellen Erlebniswelt. Alles, was der Körper erlebt, auch als Beobachter Dritter, wird ausschließlich nach den daraus folgenden positiven oder negativen Konsequenzen bewertet und mit entsprechenden Emotionen fest verbunden.

Die eigene Familie ist für die meisten Menschen das primäre und einflussreichste System, dem wir angehören, und somit für die emotionale Konditionierung unserer Lebensmuster ausschlaggebend. Diese Konditionierung wiederum erfolgt mehr oder weniger durch die Umwelt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, haben wir unsere Eltern und Großeltern in den traditionellen Rollen „Hausfrau und Mutter“ sowie „Ernährer“ erlebt – alternative Lebenskonzepte hatten damals kaum eine Chance. Diese Lebensmuster wurden über Generationen durch den Staat materiell und sozial belohnt, das Abweichen von ihnen mitunter hart bestraft.

Wie geht die emotionale Konditionierung vonstatten? Negativ erlebte Konsequenzen werden von der Amygdala mit Gefühlen wie Angst, Hilflosigkeit, Verwirrung oder Schock verknüpft. Interaktionspartner der Amygdala ist das mesolimbische System, auch „Belohnungssystem“ oder „Motivationssystem“ genannt. Es ist für unser Lustgefühl zuständig. Hier sind die angenehmen Erlebnisse gespeichert, die mit Emotionen wie Spaß, Freude und solchen Gefühlen verbunden sind, die wir bei Anerkennung, Lob und Lust spüren. Im Verlaufe dieser emotionalen Konditionierung

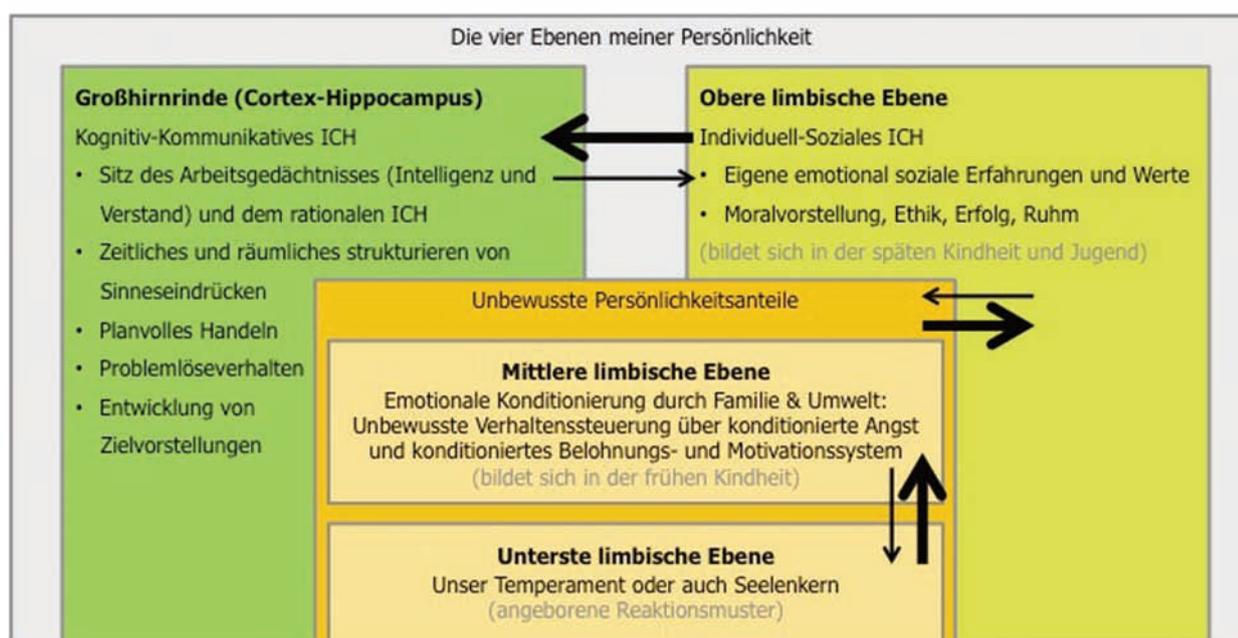
entstehen zahlreiche Cluster von Glaubenssätzen. Die Summe vieler Cluster bildet ein komplexes Glaubenssystem, welches die Werte, Normen und Regeln der Familie spiegelt und unser Verhalten über die konditionierten Emotionen steuert. Häufig, wie in meinem Fall, kommen diese erst zum Vorschein, wenn wir ein bestimmtes Alter oder einen bestimmten Lebensabschnitt erreicht haben. Bis dahin „schlafen“ die Strukturen.

Weichen wir von den konditionierten Glaubenssystemen ab, kann der Körper mit Stress antworten. Davon befreit uns auch das Großhirn nicht. Dazu fehlt ihm der entsprechende Zugang zum limbischen System. Die Aufgabe der mittleren limbischen Ebene ist es, „... Lust und Unlust, Gewinn und Verlust, Erfolg und Misserfolg zu registrieren und hieran zukünftiges Verhalten auszurichten“ (Roth 2008, S. 149).

Jugend und Geschwisterebene

Die untere limbische Ebene umfasst komplexe, angeborene Reaktionsmuster, die als die Grundzüge unserer Persönlichkeit (Temperament) anzusehen sind, und unbewusst in uns wirken. Hier ist neben unterschiedlichen Urängsten auch unsere Haltung festgelegt, also die Art, wie wir das Erlebte filtern und wahrnehmen. Geschwister mit unterschiedlicher Mentalität (z. B. Realist, Zyniker, Stoiker, Pragmatiker) würden das Erlebte entsprechend unterschiedlich wahrnehmen, filtern und bewerten.

Die vier Ebenen meiner Persönlichkeit



Buchquelle: Gerhard Roth: Bildung braucht Persönlichkeit (verändert)

Bemerkung: Die Dicke der Pfeile symbolisiert die Stärke der Einwirkung auf das Verhalten

www.monikahoyer.de



Ruth Urban, Erkelenz

Falls Sie „Lieblings-Klienten“ haben: Spielt es für Sie eine Rolle, ob es eine Frau ist oder ein Mann? Hauptsache Rückgrat!

Was meinen Sie: Brauchen Frauen ein anderes Coaching oder Training als Männer? Ja. Frauen brauchen mehr Zuspriechung. Männer mehr Süßigkeiten.

Haben Sie im professionellen Kontext schon einmal gedacht, dass es besser wäre, jetzt von anderem Geschlecht zu sein? Nein. Aber einen Tag lang wäre das bestimmt lustig ...

Welche Bereiche der Trainings- und Beratungsbranche sehen Sie mehr von Frauen besetzt und wo tummeln sich Ihrer Wahrnehmung nach mehrheitlich Männer? Themenaufteilung B-to-B-Coaching: Frauen – Nice-to-have / Männer – Krisen Themenaufteilung Privatkunden-Coaching: Frauen – Hardcore-Themen / Männer – Nice-to-have.

Die Ebene für bewusstes, emotional-soziales Lernen stellt die obere limbische Ebene dar. Sie entwickelt sich hauptsächlich in der späten Kindheit und Jugend. Diese obere limbische Ebene kann durch eigene, vom Elternhaus abweichende emotional-soziale Erfahrungen schnell verändert oder ergänzt werden, sofern die mittlere und untere Ebene dies zulassen.

Roth sagt dazu: „Die oberste Ebene wird massiv durch die untere und mittlere Ebene der emotionalen Konditionierung beeinflusst, übt ihrerseits aber einen vergleichsweise geringeren Einfluss auf jene aus“ (Roth 2001, S. 320). Diese obere Ebene kommt dann voll zum Einsatz, wenn für bestimmte Situationen keine Vorgaben im emotionalen Gedächtnis existieren.

Antonio Damasio, portugiesischer Neurowissenschaftler, war als Erster zu der Einsicht gelangt, dass die durch das limbische System gesteuerten Emotionen einen immensen und bisher stark unterschätzten Einfluss auf unser Verhalten haben. Im Lichte der Forschungen seither scheint es logisch: Je stärker die Programme auf der unteren und mittleren Ebene in Konkurrenz zu den bewussten Lebensvorstellungen (Cortex) stehen, desto größer ist der innere Konflikt. Gerhard Roth beschreibt es so: „Je größer die Bedeutung des anstehenden Problems und der zu erwartenden Konsequenzen ist, desto wahrscheinlicher wird das emotionale System gewinnen“ (Roth 2001, S. 322).

Also: Der Einfluss der vierten Ebene, der Großhirnrinde (Cortex und Hippocampus), mit ihrer Fähigkeit des reflektierenden Nachdenkens wird bei der Verhaltenssteuerung allgemein überschätzt.

Als Erwachsene sind wir auf unterschiedliche Weise eine Verkörperung jener Modelle, mit denen wir aufwuchsen. Das könnte erklären, wieso gut ausgebildete Frauen innerlich so sehr den überholten Rollenbildern ihrer Vorfahren anhängen. Fehlende Wahlmöglichkeiten in der Gesellschaft unterstützen sie darin.

Die Psychoanalytikerin und Familientherapeutin Anne Ancelin Schützenberger sieht den Schlüssel zur Veränderung im Verhalten und in der Gesundheit in unserem unbewussten Glaubenssystem: „Um eine Veränderung im Verhalten oder im Gesundheitszustand eines Kranken herbeizuführen, müsste man seine Glaubenssätze herausfinden und versuchen, den Hebel beim ganzen Familien-Beziehungsnetz anzusetzen, bei den Glaubenssätzen der Familie. Nur so kann man einen Veränderungsprozess der Familie in Gang setzen“ (Schützenberger 2007, S. 60).

Befreiende Glaubenssysteme

Tatsächlich zählt die Arbeit mit komplexen Glaubenssystemen zu den anspruchsvollsten Herausforderungen an einen Coach. Ermutigt durch die Erfahrungen mit meiner eigenen Inkongruenz entwickelte ich ein Verfahren, das ich „Belief System Decodation and Reprocessing“ (BSDR) nenne. Das bedeutet in etwa, komplexe Glaubenssysteme zu entschlüsseln und blockierende Strukturen zurückzusetzen, genauer gesagt: sie in befreiende Glaubensstrukturen umzuwandeln. Die Bestandteile dieses inzwischen ge-



Methodenbestandteil 1:
Das BSDR-Erklärungsmodell. Grafik: Hoyer

schützten Verfahrens sind das BSDR-Erklärungsmodell, der Muskeltest und die Arbeit mit wachen REM-Phasen. Zu den beiden letztgenannten Methoden gibt es bereits signifikante wissenschaftliche Nachweise.

Mit meinem Verfahren kann ich erklären, wie einfache und komplexe Muster im Gehirn abgespeichert sind, und zeige Wege auf, blockierende, destruktive oder zwanghafte Muster in befreiende zu verwandeln. Dazu gehören auch traumatische Ereignisse, unabhängig davon, ob die Klientin, der Klient, sie selbst erlebten oder ob sie sie überliefert bekommen haben.

Beim BSDR-Coaching besteht die Kunst darin:

- das Zusammenwirken der drei limbischen Ebenen zu verstehen,
- unbewusst blockierende Glaubenssysteme gewissermaßen herunterzubrechen in Glaubens-Cluster und, wo nötig, in einzelne Glaubenssätze,
- die Verknüpfung zwischen Mustern und Emotionen zu lösen und
- Schritt für Schritt in befreiende Glaubenssysteme zu verwandeln.

Die blockierende Verhaltensstruktur „kippt“ in dem Moment, wo von der unteren bis zur oberen limbischen Ebene hinweg nicht mehr ausreichend Glaubenssätze zur Verfügung stehen, um diese Verhaltensstruktur zu erklären und zu stützen. Dieses Zurücksetzen von blockierenden oder zwanghaften Verhaltensmustern erlebt der Klient meist unmittelbar während der Intervention und überdies auch als regelrecht befreiend.

Ob ein Thema beim Klienten Stress auslöst oder sich in destruktiven Mustern hält, identifiziere ich anhand des ideomotorischen Muskeltests. Dabei nenne ich Muster in Form von Aussagen, während der Coachee mit Daumen und Fin-



Harald Berenfänger, Bonn

Falls Sie „Lieblings-Klienten“ haben: Spielt es für Sie eine Rolle, ob es eine Frau ist oder ein Mann? Nein. Hauptsache,

der Klient hat Lust, sein Thema wirklich anzupacken und laviert nicht unnötig herum.

Was meinen Sie: Brauchen Frauen ein anderes Coaching oder Training als Männer?

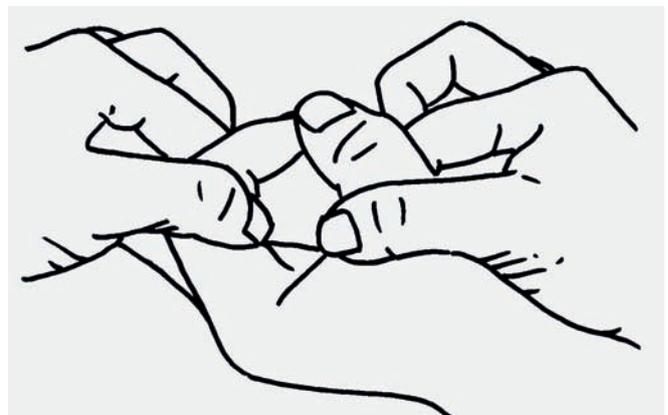
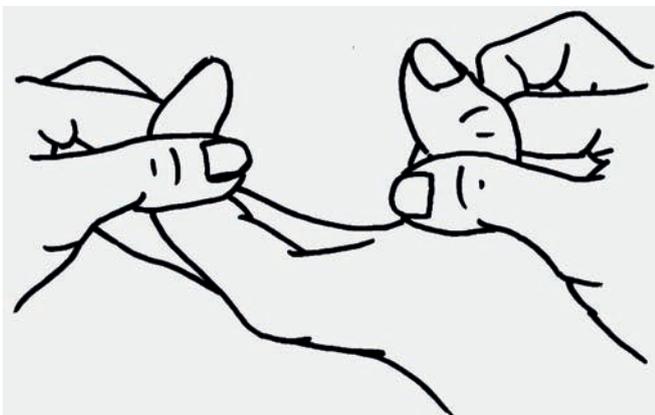
Manchmal ja. Sobald die Aspekte Männlichkeit oder Weiblichkeit ins Zentrum des Geschehens rücken, kann ein gleichgeschlechtlicher Coach mehr erreichen bzw. schneller auf den Punkt kommen.

Haben Sie im professionellen Kontext schon einmal gedacht, dass es besser wäre, jetzt von anderem Geschlecht zu sein? Nur beim Networking in männerdominierten Netzwerken...

Welche Bereiche der Trainings- und Beratungsbranche sehen Sie mehr von Frauen besetzt und wo tummeln sich Ihrer Wahrnehmung nach mehrheitlich Männer?

Reines Bauchgefühl: Je höher die Hierarchieebene der Klienten, desto größer die Zahl der männlichen Berater.

ger einen festen Ring formt, dessen Stabilität ich dann mit einem kräftigen Gegenzug teste. Entweder bleibt der Muskel stark, dann heißt das, die Aussage ist richtig, oder er wird für einen Moment weich und gibt nach. Dann öffnet sich der Ring, und das bedeutet: Nein, diese Aussage trifft auf mich nicht zu. Es ist eine Antwort allein des Körpers, und zwar unter Ausschluss des bewussten Teils des Gehirns, der Großhirnrinde.



Methodenbestandteil 2: Muskeltest, O-Ring offen und geschlossen. Zeichnung: Hoyer

Im Grunde ist es ein Zugang zum unbewussten Teil unseres Seins.

Im Coaching wird oftmals mit sogenannten wachen REM-Phasen (REM: Rapid Eye Movement) gearbeitet. Ihre stresslösende Wirkung wurde von Francine Shapiro entdeckt und wird heute beispielsweise unter dem Begriff EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) angewandt. REM-Phasen treten normalerweise im Traumschlaf auf, sie unterstützen die Kooperation beider Hirnhälften bei der emotionalen Verarbeitung von Erfahrungen.

Mit winkenden Bewegungen vor den Augen des Coachees kann auch ein Coach REM-Phasen auslösen. Dabei können ebenso wie im Traumschlaf unverarbeitete stressauslösende oder blockierende Inhalte in hoher Geschwindigkeit verarbeitet und neue Informationen und Emotionen in unsere Erlebniswelt integriert werden. Das sind im Coachingprozess jene Phasen, in denen der Klient das befreiende „Kippen“ einer blockierenden Glaubensstruktur sehr deutlich spürt.

Das Verhältnis zu Frauen

Thomas¹ ist Vertriebsleiter einer Bank. Er kam zu mir ins Coaching, weil seine Freundin ihn verlassen hatte und es auch in der Arbeit mit seiner Chefin nicht gut lief. Als Mann mit einer Chefin zusammenzuarbeiten, sei für ihn „be-

wusst“, wie er sagt, nie ein Problem gewesen. Die fachliche und soziale Kompetenz der Chefin habe er, wie alle anderen Kollegen und Mitarbeiter auch, anerkannt. „Während des Coachings ist mir allerdings bewusst geworden, dass ich Frauen privat und beruflich nicht wirklich ernst genommen habe. Ich hab einfach gelebt, so wie es mir gefällt, und Frauen hatten sich da unterzuordnen.“

Seiner Chefin sei er unbewusst systematisch aus dem Weg gegangen, um in ihrer Abwesenheit dann die Macht an sich zu reißen. Dann traf er wichtige Entscheidungen, ohne sich vorher mit ihr abgestimmt zu haben. Thomas: „Ich musste mir im Verlauf des Coachingprozesses eingestehen, dass ich viele Denk- und Verhaltensmuster meines Großvaters unbewusst wiederholt habe.“ Zum Beispiel: Frauen müssen sich dem Manne unterordnen. Frauen dürfen keine wichtigen Entscheidungen treffen.

Das Sympathische an Thomas war, dass er, wenn er so ein unbewusstes Verhaltensmuster erkannte, oft mit dem Kopf schüttelte und bat: „Winken Sie mir das bitte weg, so will ich nicht sein.“ So gingen wir sein Glaubenssystem Cluster für Cluster durch. An seinem Denken, berichtet Thomas, habe sich nichts geändert. Er habe ja schon vorher von sich gedacht, in Gender-Fragen ein aufgeklärter, „moderner“ Mann zu sein. Durch die Interventionen erkannte er, wie er sagt, seinen „blinden Fleck“ zum Thema Gender. Seine Freundin konnte er leider nicht zurückgewinnen. Aber sein Blick auf Frauen hat sich verändert.



Elke Dietz, Hamburg

Falls Sie „Lieblings-Klienten“ haben: Spielt es für Sie eine Rolle, ob es eine Frau ist oder ein Mann? Nein, dazu bin ich viel zu neugierig auf Men-

schen, ihre Konstrukte und Lösungspotentiale.

Was meinen Sie: Brauchen Frauen ein anderes Coaching oder Training als Männer? Ja, wenn es um die Entwicklung von Kompetenzen, wie sich durchzusetzen, geht. Denken Sie an das, was Diane Torr, eine Performancekünstlerin mit ihren Rollenspielen anbietet. Frauen in Herrenkleidung mit männlichem Gehabe werden ganz anders wahrgenommen.

Haben Sie im professionellen Kontext schon einmal gedacht, dass es besser wäre, jetzt von anderem Geschlecht zu sein?

Ja, mehrmals, jeweils ca. zehn Sekunden bis maximal zehn Minuten. Die zehn Minuten in einer ärztlichen Visite am Anfang meines Karriereweges. Als angehende Ärztin werde ich im weißen Kittel von der Patientin gebeten: „Schwester, bitte schließen Sie doch das Fenster!“ Mein angehender männlicher Arztkollege mit „Guten Morgen, Herr Doktor!“ begrüßt. Übrigens, das Fenster habe ich trotzdem geschlossen. Die 10 Sekunden in Seminaren oder Kongressen an der Schlange vor der Damentoilette ...

Welche Bereiche der Trainings- und Beratungsbranche sehen Sie mehr von Frauen besetzt und wo tummeln sich Ihrer Wahrnehmung nach mehrheitlich Männer?

Da nehme ich jetzt einmal, ganz subjektiv, folgende Wahrnehmung: Frauen im Thema „Ich und Ich im Kontext“, Männer im Bereich „Ich“.

¹ Name geändert



Peter Kensok, Stuttgart

Falls Sie „Lieblings-Klienten“ haben: Spielt es für Sie eine Rolle, ob es eine Frau ist oder ein Mann?

Gäb's den Fall, wäre meine Antwort Nein.

Was meinen Sie: Brauchen Frauen ein anderes Coaching oder Training als Männer?

Meine „Disziplinen“ als Trainer und Coach sind geschlechtsunabhängig, und meine Kursteilnehmer etwa 50:50 Frauen und Männer, selbst bei England:Deutschland und WM.

Haben Sie im professionellen Kontext schon einmal gedacht, dass es besser wäre, jetzt von anderem Geschlecht zu sein? Die Hälfte meiner Vorfahren sind Frauen, die andere Hälfte Männer. Gibt es da noch was Drittes? Im professionellen Kontext gefällt es mir so wie es ist. Die Schlangen vor den Männerklos in den Seminarpausen sind einfach kürzer.

Welche Bereiche der Trainings- und Beratungsbranche sehen Sie mehr von Frauen besetzt und wo tummeln sich Ihrer Wahrnehmung nach mehrheitlich Männer?

Das müsste ich googeln. Ist der Wettbewerb in der einen Ecke zu groß, gehe ich woanders spielen, am liebsten wo Männer und Frauen sich beide für meine Themen interessieren.

Sein Unterbewusstsein erlaubte ihm, sich gegenüber seiner Chefin anders zu verhalten, was ohne viel Zutun automatisch geschah und auch von seiner Umwelt wohlwollend wahrgenommen wurde. Sein Cortex hatte nun „freie Bahn“, ganz ohne gegenläufige limbische Programmierungen. „Heute tausche ich mich täglich mit meiner Chefin aus. Wir sind per Du und koordinieren unser Vorgehen.“ Auch sie öffnete sich ihm gegenüber, bindet ihn inzwischen in Gespräche mit Mitarbeitern wie mit der oberen Hierarchieebene sowie in alle Planungen ein. Selbst zu den Frauen im Service hat Thomas eine ganz andere Beziehung bekommen, er kann ihre Probleme viel besser als vorher wahrnehmen und auch mithelfen, wenn die Situation es erfordert.

Fazit

Durch mein eigenes Erleben habe ich viel über die Wirkung des limbischen Systems auf unser Verhalten gelernt. Und ich habe eine Methode gefunden, Menschen – Frauen wie Männern – zu helfen, innere Konflikte, die sie blockieren, zu erkennen und durch die Arbeit an ihren Glaubenssystemen zu lösen.

Natürlich verändert dies noch nicht die gesellschaftlichen Strukturen, die altes Denken und Verhalten begünstigen, jene Muster also, die wir von unseren Vorfahren übernommen haben. Doch wer seine unbewussten Muster einer genauen Inspektion unterzieht und sie verändert, darf seinen bewusst gewählten Weg „Hand in Hand“ mit einem gestärkten Unterbewusstsein gehen. Und schon dadurch dafür sorgen, dass sich die Gesellschaft ändert. Mann und Frau sind erst gleichberechtigt, wenn entsprechende Überzeugungen auch in ihrem Unterbewusstsein fest verankert sind.

Literatur

Gerhard Roth (2001): Fühlen, Denken, Handeln: Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt: Suhrkamp

Gerhard Roth (2008): Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. Stuttgart: Klett-Cotta

Ulla Wikander (1998): Von der Magd zur Angestellten – Macht, Geschlecht und Arbeitsteilung. Frankfurt: Fischer

Anne Ancelin Schützenberger (2007): Wie das Leben unserer Vorfahren in uns wiederkehrt. Heidelberg: Carl-Auer



Monika Hoyer, selbstständig als Unternehmensberaterin und Business Coach, entwickelte ihre eigene Coaching-Methode BSDR. Website: www.BSDR-Coaching.de, coaching@monikahoyer.de