



Der Knoten ist geplatzt

Von Klaus Frommer-Eisenlohr

Theater-Skills und NLP: Wie sich Neuropotenziale durch Arbeit mit dem Körpergedächtnis nutzen lassen. Eine Variante des klassischen Formats „Drei Positionen“.

Coaching-Sitzung mit Michael K. Sein Thema: Er hat Hemmungen, vor einer Gruppe zu sprechen. Gedanken werden wirr, im Körper wird es eng, er schwitzt. Wir arbeiten mit dem Swish-Format, in der folgenden Sitzung dann mit Belief-Änderung. Die klassischen Formatschritte halt, State of the Art. Er berichtet, dass es ihm inzwischen besser gehe in Gruppensituationen, ich selbst aber bin unzufrieden. Während der Formate habe ich keine intensiven Reaktionen gesehen, zu einer nachhaltigen Verhaltensänderung scheint es nicht gekommen zu sein.

Jahre später: Coaching-Sitzung mit Thomas B., der mit einem ganz ähnlichen Thema in die Praxis kommt wie seinerzeit Michael K. Zu Beginn machen wir ein paar Qi-Gong-Übungen. Das entspannt Thomas B. und führt ihn aus eingefahrenen Bewegungsmustern heraus. Die Langsamkeit der Bewegung verändert seine Wahrnehmungsgewohnheit und schärft sein Körperbewusstsein. Eine halbe Stunde später könnte ein NLP-geschulter Beobachter das Format Moment of Excellence erkennen: Thomas B. liegt entspannt auf dem Boden (1. Ressource-Situation), steht

etwas später wieder auf und schaut verträumt ins Weite (2. Ressource-Situation), verändert seine Körperhaltung noch einmal: reißt die Arme begeistert hoch, „Yippie!!!“, ein Siegerlachen, als hätte er gerade einen Hundertmeterlauf gewonnen (3. Ressource-Situation). Und zu seinem Coach sagt er: „Der Knoten ist geplatzt“.

Zwischen diesen beiden Coaching-Sitzungen liegen einige Jahre der Suche. Ich hatte festgestellt, dass NLP-Formate nicht immer die erhoffte Wirkung erzielten. Mich beschäftigte die Frage: Wie kann Veränderung nachhaltig stattfinden? Wie kann ich als Coach und als Trainer die Momente, in denen in unserem Gehirn neues Lernen passiert, möglichst intensiv gestalten? What's the Difference that makes the difference?

Neurolernen: kontinuierlich oder hochemotional

Wir wissen: Verhalten, Rollen oder gar Werte verändern sich durch kontinuierliches Training. Oft steht dabei noch der Nutzen des alten Verhaltens im Weg. Lernen kann auch erstaunlich schnell und nachhaltig passieren. Dafür braucht unser Gehirn neben attraktiven Zielen vor allem hochemotionale Situationen. Sie sind entweder dramatisch, z. B. wenn sich ein Kind am heißen Ofen die Finger verbrennt. Oder sie sind sehr positiv, wenn wir im Liebesglück sogar bereit sind, zugunsten des Partners auf eingeschlifene Gewohnheiten (z. B. Unpünktlichkeit) zu verzichten.

Wollen wir mit NLP oder mit anderen lösungsorientierten Methoden schnelle, tiefgreifende und nachhaltige Veränderungen erzielen, dann müssen wir als Trainer und Coaches die Formate mit prallen Körper- und Sinneserlebnissen anreichern. Gerald Hüther sagt dazu: „Nur wenn Menschen neue Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, Gestaltungskraft und Entdeckerfreude am eigenen Körper und unter Aktivierung ihrer emotionalen Zentren machen, können diese Erfahrungen auch nachhaltig in Form entsprechender neuronaler Verschaltungsmuster in ihrem Gehirn verankert werden.“¹

Somatische Syntax

Der Volksmund weiß, wie Lernen am besten funktioniert: „Wir müssen unter Strom stehen“, sollen „unserem Herzen folgen“, manchmal uns sogar „zu etwas durchringen“. Um optimal zu lernen, sollte außer den Emotionen auch unser Körper beteiligt sein, der die Lernsituation in unserem zweiten Archiv, dem Körpergedächtnis, anhand von Körperreaktionen speichert.

Schon 1994 prägte Antonio Damasio in seiner Abhandlung „Descartes' Irrtum: Ich fühle, also bin ich“ den Begriff Somatische Marker² für die in unserem Körpergedächtnis verankerten Botschaften und Signale. Robert Dilts spricht in seinem neuen Buch „NLP II – Die neue Generation“ sogar von einer somatischen Syntax.³ Er meint damit ein System, in dem bei wichtigen Lernprozessen die dazugehörigen körperlichen Aktivitäten abgespeichert sind und immer wieder abgerufen werden, wenn das Gelernte angewendet wird. Im Umkehrschluss heißt dies: Wenn wir intensive Lernprozesse hervorrufen wollen, muss unser Körper aktiv daran beteiligt sein.

Die klare Konsequenz aus diesen Erkenntnissen für Coaching und Weiterbildung heißt: Weg von kognitiven Sitz-Coachings und NLP-Formaten, bei denen Coachees statisch auf Bodenankern herumstehen. Dafür: Action, Bewegung, Emotion. Als besonders hilfreich erlebe ich hier die Kombination zweier methodischer Ansätze, und zwar der Theaterpädagogik mit dem Embodiment. Theater lebt davon, dass Schauspieler Emotionen nicht nur bewusst herstellen, sondern dass diese Emotionen so stark und authentisch sind, dass der Zuschauer in die Emotionalität einbezogen wird. Und Schauspieler können das Geschehen so echt darstellen, dass man unwillkürlich mitgenommen wird in die Welt der Imagination. Wir sitzen in einem normalen Theater und befinden uns dennoch am Meer, in einem winterlichen Park, in einer üblen Spelunke. Wir reisen ins Mittelalter und tauchen in andere Kulturen ein.

Schauspieler verdanken diese wunderbare Fähigkeit vor allem dem Schauspieltraining der Theaterreformer A. K. Stanislawski und Lee Strasberg, in deren New York Actors Studio große Hollywood-Stars ihre Karriere begannen. Beide entwickelten eine Fülle von Methoden und Übungen, die auch für die Arbeit mit Laien anwendbar sind.

Authentisch und nicht antrainiert

Embodiment meint die unmittelbare Verknüpfung zwischen körperlichen und mentalen Vorgängen. Diese Verknüpfung ist in der Tanztherapie, der Meditation und in fernöstlichen Bewegungslehren bekannt und seit ein paar Jahren durch Wolfgang Tschacher und Maja Storch unter dem Begriff Embodiment „neu“ in den Fokus der Wissenschaften gelangt. „In der Sprache der Hirnforschung gehören die Handlungsabsicht, die dazugehörigen Gefühlslagen und Denkstile sowie der passende Körperausdruck zu ein und demselben neuronalen Netzwerk. Solch ein neuronales Netzwerk muss für ein Embodiment, das bisher nicht zum

1 Gerald Hüther (2013): Was wir sind und was wir sein könnten. Frankfurt: Fischer, S. 134

2 zit. nach M. Storch, in: Gehirn und Geist 1-2004, S. 86

3 Robert Dilts u. a. (2013): NLP II – Die neue Generation. Paderborn: Junfermann, S. 207ff

eigenen Handlungsrepertoire gehörte, erst neu erschaffen werden ... Nur wenn dieser Vorgang selbst gestaltet wurde, existiert ein echt individuelles neuronales Netzwerk, denn es wurde an persönliche, bereits vorhandene Gedächtnisinhalte gekoppelt. Und nur dann wirkt das neue Handeln authentisch und nicht antrainiert.“⁴ Ein Beispiel: das NLP-Format „Drei Positionen“ zur Konfliktlösung. In diesem Format lässt sich der Coachee mental auf eine typische Situation mit seinem Konfliktgegner ein und versetzt sich

- assoziiert in das eigene Ich in der Konfliktsituation (1. Position),
- assoziiert in seinen Kontrahenten und erlebt den Konflikt aus dessen Position (2. Position),
- in eine neutrale, dissoziierte Metaposition (3. Position).

Dieses Format hat bei mir selbst und bei vielen Klienten zu erstaunlichen Ergebnissen geführt: Oft war ein Konflikt bei der nächsten Begegnung mit der betreffenden Person „wie von Zauberhand“ aufgelöst. Ob dieses Format gelingt oder ob es nur eine kurze Erleichterung im Konflikt verschafft, hängt entscheidend davon ab, wie intensiv der Coachee eine typische Konfliktszene imaginiert, sich in die Rolle des Kontrahenten hineinversetzen und die „Neuprägung“ erleben kann. Anhand dieses Formats möchte ich die Relevanz des Einsatzes von Theaterelementen deutlich machen.

Körperhaltung imitieren

Zur Vorbereitung hilft die Übung „In den Mokassins eines anderen gehen“. Sie erleichtert es, sich in eine andere Person hineinzusetzen, ihr Bewegungsrepertoire und ihre Denkmuster nachzuempfinden. Etwa so: A macht einen Spaziergang und B folgt ihm in ein paar Metern Entfernung. B versucht den Gang, die Körperhaltung und den Rhythmus von A so genau wie möglich zu imitieren. So werden andere, neue Körperhaltungen und damit andere Verhaltensweisen und Emotionen erfahrbar. Im Coaching-Setting kann eine ähnliche Übung auch im Raum gemacht werden: z. B. nimmt der Coachee Körperhaltungen von imaginären Personen ein (Format „Behavior Generator“) oder er nimmt Körperpositionen ein, die der Coach vormacht. Danach wird darüber reflektiert, welche Emotionen sich eingestellt haben.

Phase 1: Konfliktszene. Zu Beginn des Formates beschreibt der Coachee von der neutralen Meta-Position aus die typische Konfliktszene. Er wird gebeten, sie wie ein Bild vor sich zu sehen, das Ambiente und die Körperhaltung der beteiligten Personen genau zu beschreiben. Anschließend geht der Coachee in die imaginäre Szene hinein,

nimmt nacheinander kurz die Körperhaltungen beider Konfliktpersonen ein und lässt sie auf sich wirken.

Durch die Echtheit der Szene kommt unsere Erinnerung sehr nahe an die originale Konfliktsituation heran. Wir können jetzt präzise an einer Neu-Prägung arbeiten.

Auskünfte von Conny Lindner, Timmendorfer Strand



Wie kamen Sie zum NLP – oder das NLP zu Ihnen?

Ein Freund (Manager), dem in einer Schulung Bruchteile aus dem NLP gelehrt wurden, hat mir mit ein paar Worten beschrieben, was das für eine Wirkung hat. Das wollte ich auch sofort lernen!

Wann war das?

1997.

Welche Grundannahme des NLP ist Ihnen in Ihrer Arbeit als Trainerin oder Coach oder Beraterin besonders nahe oder wichtig?

Schwierig, eine herauszupicken! Wichtig ist für mich, die versöhnliche innere Haltung und das daraus entstehende Verhalten gegenüber Menschen, die anders sind.

- Wir alle sind einzigartig und erleben die Welt auf unterschiedliche Weise. Jeder Mensch ist anders und hat seine eigene Art zu sein.
- Mehr Wahlmöglichkeiten sind besser als keine Wahlmöglichkeit. Die Erhöhung von Wahlmöglichkeiten führt zu mehr Verhaltensflexibilität.
- Wenn das, was du tust, nicht funktioniert, tue etwas anderes.

Gibt es ein Format, auf das Sie immer wieder zurückgreifen, weil Sie es als so wirksam erfahren haben?

Ganz viele. Und mein Lieblings-Format im Business ist die Arbeit mit den „Logischen Ebenen“ von Robert Dilts.

Wo sehen Sie heute die Potenziale des NLP?

Mehr und sicherere Messbarkeitskriterien als bisher. Das ist wichtig für mich – nach der Arbeit in Organisationen.

⁴ W. Tschacher, M. Storch, in: Künzler (Hrsg.) u. a. (2009): Körperzentrierte Psychotherapie im Dialog. Heidelberg: Springer, S. 173

Phase 2: Zweite Position. Entscheidend für den Erfolg des Formates ist es, wie sehr es dem Coachee gelingt, aus dem eigenen Ich herauszutreten und sich vollkommen in die Konfliktperson hineinzuversetzen. Er nimmt ihre Körperhaltung so genau wie möglich ein und versucht, die Konfliktsituation mit ihren Augen zu sehen, mit ihren Gefühlen zu erleben und nach einer gewissen Zeit ihre Gedanken zu denken. Dadurch wird erfahrbar, wie es dieser Person wirklich geht und welche Ressourcen (Fähigkeiten, Eigenschaften, Werte) sie in diesem Konflikt braucht. In dieser Phase muss der Coach genau darauf achten, dass es nicht um Fähigkeiten geht, die der Coachee in den Kontrahenten hineinprojiziert, sondern um etwas, das der Kontrahent im tiefsten Kern seines Ichs tatsächlich braucht.

Versöhnung und Neuprägung

Phase 3: Versöhnung. Im nachfolgenden Schritt „schenkt“ der Coachee sich selbst und seinem Kontrahenten die fehlenden Fähigkeiten, Werte usw., die er über selbst erlebte Referenzsituationen aktualisiert hat. Danach versetzt er sich noch einmal in die Konfliktperson hinein und erlebt, wie es ihr jetzt geht.

In unserem Gehirn kommt es solcherart zu einer „Neuprägung“: Es entsteht ein Gefühl von Verständnis für die andere Person, von Versöhnung. Bei der nächsten realen Begegnung wird sich die Veränderung bei uns auf die andere Person positiv auswirken.

„Großes Kopf-Theater“ kommentierte einer meiner Klienten das innere Geschehen spontan nach diesem Format. Was im Beispiel nur stark verkürzt beschrieben werden kann, doch enorm wichtig ist, sind die präzisen körpersprachlichen Wahrnehmungen durch den Coach, seine Erfahrung im Umgang mit Rollen und die vielen kleinen theaterpädagogischen Inputs und Hilfen, die es dem Coachee ermöglichen, sein eigenes Theater zu erleben.

Um mit Neurolernen und somatischer Syntax das Potenzial der NLP-Formate zu optimieren und Klienten oder Kurs Teilnehmer behutsam an neue Körpererfahrungen heranzuführen, sie zu ermuntern, Emotionen zu zeigen, brauchen Coaches zusammengefasst folgende Kompetenzen:

- Hohe Wahrnehmungsfähigkeit
- Ein Repertoire passender theaterpädagogischer Methoden und didaktische Erfahrung im präzisen Einsatz dieser Methoden
- Eigene Erfahrungen im Bereich Theater
- Gut ausgeprägtes eigenes Körperbewusstsein
- Wissen über die individuelle körperliche Ausdrucksfähigkeit von Menschen

Voraussetzungen für den fachlich kompetenten Einsatz sind eine professionelle Weiterbildung verbunden mit eigener Spiel-Erfahrung. Auch Fritz Perls und Jakob Levy Moreno spielten begeistert Theater.

In der Ausbildung Theater-Skills sind alle diese Elemente enthalten: Es wird Theater gespielt, improvisiert, Emotionen aller Art werden erlebt. Übungen aus dem Embodiment, dem Achtsamkeitstraining und dem Ausdruckstanz schärfen das eigene Körperbewusstsein. Die Integration in bestehende Ansätze (NLP, Aufstellungen, Rollenspiele usw.) wird exemplarisch geübt, über die Anwendungsmöglichkeiten wird reflektiert.



Klaus Frommer-Eisenlohr, Diplom-Pädagoge, Supervisor (DGSv), Theaterpädagoge (BuT), Lehrcoach und Lehrtrainer (DVNLP), Leiter des Tübinger Instituts für NLP. Er bildet Theaterpädagogen aus.

**Theater-Skills
für Trainer
und Coaches**

**Start am 6. März 2015
6 Module à 3 Tage.**

Wo: Raum Karlsruhe

Was: Das Beste aus der professionellen Theaterpädagogik für wirkungsvolle Coachings und lebendige Seminare: Spielend lernen, authentisch auftreten, Rollenvielfalt erleben, Körperbewusstsein schulen, Lampenfieber auflösen, Lachen bis zum Abwinken.

Themen: Spiele und Übungen für Trainings, Rollenarbeit, Impro-Training, Bodywork, Straßen-Aktionen, Business-Theater, Aufführung.

Nur bei uns: Kombination mit Aufstellungen, Rollenspiel und NLP.

Kursleitung: Klaus Frommer-Eisenlohr, Lehrcoach und Lehrtrainer DVNLP, Supervisor DGSv, Theaterpädagoge (BuT). Leiter eines freien Theaters und seit 1994 Lehrtrainer für Theaterpädagogik.

Info: Tübinger Akademie für Weiterbildung, Institut für NLP, Friedrichstr. 7, 72138 Kirchentellinsfurt, Tel: 07121 / 600131 info@tuebinger-akademie.de • tuebinger-akademie.com/theater