

# MEIN EINSTIEG IN DAS MENTALTRAINING

LANZAROTE 14.11. - 26.11.2016

**Diplomarbeit - Ausbildung zum(r) Diplom - Mentaltrainer(In)**

eingereicht am 7.12.2016

**an das GESU Institut**

eingereicht von: **Renate Zach**

Kontaktdaten:

Renate Zach, Edelsbachstraße 133, 8063 Eggersdorf

Mail: [RZach@gmx.com](mailto:RZach@gmx.com)

# **Inhaltsverzeichnis**

**Was ist und was kann Mentaltraining - psychologische Hintergründe**

**Das ICH und ihre Partner, das Selbstbild und das Selbstkonzept**

**Die Macht der Ziele: der Gipfel oder der Weg dorthin**

**Die Macht der Gedanken: Was bewirkt positives Denken?**

**Beziehung und Kommunikation - ZÜNIS und MABTOB Raster**

**Coaching, das Handwerk – unverzichtbare Fragen**

**Bewerten ist hilfreich, aber nicht immer**

**Beurteilung des Kontextes – Stärkung der Subkontexte**

**Das Hier und Jetzt Prinzip**

**Stress Abbauen mit ROME®**

**Flow – das Geheimnis des Glücks**

**Resonanzgesetz, Attraktorfeld und die Ebenen des Bewusstseins**

**Meditation als Weg zum Selbst**

**10 Warnsignale drohender Zufriedenheit**

**Wie ich Mentaltraining einsetzen möchte**

## Was ist und was kann Mentaltraining - psychologische Hintergründe

Mentaltraining ist ein interdisziplinäres Feld, das ihre Ressourcen aus Erkenntnissen der Psychologie (Konstruktivismus, Transaktionsanalyse, Gestaltpsychologie u.a.), der Pädagogik, der Physiologie und Medizin (biopsychosoziales Modell der klinischen Psychologie), der Sportwissenschaft und der Spiritualität (Zen, Buddhismus, Achtsamkeit, Esoterik u.a.) bezieht. Daher ist das Angebot an Werkzeugen mannigfaltig. Als Beispiele möchte ich anführen: Quick Wins, Entspannungstechniken, positives Denken, Konzentration auf das Hier und Jetzt (Achtsamkeit), Zielvisualisierung, Vorstellungskraft (Zugang zu Kreativität und Intuition), sowie Kommunikation (Reframing, Ausstieg aus der Opferrolle u.a.). Training bedeutet eine bewusste Umsetzung von Inhalten – mentales Training ist eine geistige Form des Trainings. Abgeleitet vom Sport bedeutet das ein wiederholtes planmäßiges Vorstellen einer Bewegung, einer Handlung, eines Gefühls, einer Empfindung, einer Wahrnehmung (Visualisierung, Imagination, Selbsthypnose, Autosuggestion). Bewusst angesteuert werden die vier Ebenen des Performancequadrates (kognitive Verhaltenspsychologie) wie Denken, Emotionen, Körper und Handeln. Von mentalem Training profitieren alle Menschen („1 – 99 Jahre“). Unser Denken (innere Bilder, innere Landkarte, mentaler Lärm), Fühlen (weitgehend unbewusst) und Handeln erzeugt Wirklichkeit. Unsere Repräsentation im Innen drücken wir durch Auftreten (Haltung, Körpersprache), Kommunikation und Verhalten im Außen aus.

***„Die eigentliche Ursache des Leids liegt in unserer Unwilligkeit, Tatsachen als reelle Tatsachen und Ideen als bloße Ideen zu sehen, und dadurch, dass wir ununterbrochen Tatsachen mit Konzepten vermischen. Wir tendieren dazu, Ideen für Tatsachen zu halten, was Chaos in der Welt schafft.“*** (8) Paul Watzlawick (1921 – 2007)

***„Ich bin verantwortlich für das, was ich sage, aber nicht für das, was Sie hören“*** Humberto Maturana (\*1928, chilenischer Philosoph)

Um Menschen in ihrem Denken, Fühlen und Handeln verstehen zu können und um sie dort abzuholen, wo sie stehen, ist die Kenntnis des transaktionalen Stressmodells, das von Richard Lazarus, einem Psychologen 1974 veröffentlicht wurde von Nutzen. Dieses Modell sieht Stresssituationen als komplexe Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen der Situation und der handelnden Person.

# Umwelt

Reize (Stressoren)

Wahrnehmungsfiter (Selektion)

# Person

## Primäre Bewertung

*Interpretation des Stressors*

positiv

gefährlich

irrelevant

*Herausforderung,  
Bedrohung,  
Verlust*

## Sekundäre Bewertung

*Analyse der verfügbaren Ressourcen*

mangelnde  
Ressourcen

ausreichende  
Ressourcen

## Stress

## Coping

*Stressbewältigung*

problemorientiert

emotionsorientiert

*Situation selbst ändern*

*Bezug zur Situation ändern*

## Neubewertung

*Anpassung und Lernen*

Die modernen Neurowissenschaften konnten zeigen, dass unser Gehirn auf zellulärer Ebene (kortikal) und synaptischer Ebene (neuronal) bis in das hohe Alter anpassungsfähig ist. Das Gehirn ist eine sich dynamisch verändernde Struktur (Forschungsgebiet der Neuroplastizität).

Der Psychologe Donald Olding Hebb gilt als der Entdecker der synaptischen Plastizität. Er formulierte 1949 die Hebbsche Lernregel in seinem Buch *The Organization of Behavior*. Im Laufe der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gaben Forschungen immer mehr Aufschluss über die plastische Formbarkeit des Gehirns, selbst weit in das Erwachsenenalter hinein. (1)

In einem Experiment sollten sich Probanden nur im Geiste vorstellen, ein Klavierstück zu spielen. Die erstaunliche Erkenntnis war, dass sich genau die gleichen Hirnreale wie bei den tatsächlich Übenden veränderten. Allein mit dem Denken oder mit Hilfe mentalen Trainings können physiologische Veränderungen im Gehirn zu Veränderungen der beteiligten neuronalen Schaltkreise führen. (2) Daher ist mentales Training (z.B. Visualisierungstechniken) bei Spitzensportlern effektiv. Auch in der Medizin kommt dieses Wissen zur Anwendung. Beispielsweise wird bei Patienten nach Insult durch Ruhigstellung der gesunden Extremität, die paretische Seite zu Tätigkeiten angeregt (Forced use Therapie) und somit neuroplastische Vorgänge induziert.

Im Umgang mit akut Erkrankten und besonders mit chronisch kranken Menschen sehe ich mich als Ärztin mit vielschichtigen psychologischen Problemen konfrontiert: Menschen stehen sich mental selber im Wege, finden keinen Zugang zu ihren Ressourcen, haben ein gestörtes Selbstbild, leiden unter Mangel an Selbstwert und Selbstwirksamkeit, haben das Selbstvertrauen verloren, sind chronisch gestresst, oft depressiv, leiden unter Angst- und Schlafstörungen. Andererseits fühlen sich viele Menschen durch die moderne apparative Medizin und die Polypharmazie überfordert – Non Compliance wird wahrgenommen; die Kommunikation zwischen Arzt und Patient ist gestört.

Das Leistungsniveau ist in akuten Stresssituationen, als auch bei chronischer Überforderung stark vermindert. Die amerikanischen Psychologen Yerkes und Dodson (1906) konnten bei Ratten eine umgekehrt U-förmige Beziehung zwischen Erregung und Leistung bei verschiedenen Lernaufgaben zeigen. Dieses Modell wurde später auf den Menschen umgelegt (Yerkes-Dodson-Gesetz).

Demzufolge ist die Leistung bei sehr niedrigem und sehr hohem Erregungsgrad schlechter als bei mittlerer Erregung. Das heißt: Die optimale Motivation für eine Lernaufgabe nimmt mit zunehmender Schwierigkeit der Aufgabe ab. (3)

Andererseits verstehe ich mich im beruflichen Alltag als Rädchen in einem komplexen Team (Spezialisten unterschiedlicher medizinischer Fachausrichtungen, Kollegen, Pflegepersonal, Verwaltung u.a.) das mit den Patienten und ihren Angehörigen interagiert. Es gelten für unser Setting dieselben Gesetze der Motivation wie im Spitzenfußball. „Wir sind Meister geworden, weil bei uns ein absolut positives Teamklima herrscht. Jeder vergönnt dem Anderen ein Tor. Die Mannschaft gewinnt oder verliert immer gemeinsam. Jeder hat das Gefühl, ein wichtiger Bestandteil des Teams zu sein. Jeder hat die Einstellung und zeigt durch sein Verhalten, dass es nur miteinander geht. Der gegenseitige Respekt und das Vertrauen untereinander, das sind der Schlüssel zu unserer Meisterschaft“ (Zeyringer, J. 2006; die 11 Gesetze der Motivation im Spitzenfußball). Die Techniken des mentalen Trainings könnten nicht nur im Sport oder in der Wirtschaft genutzt werden, sondern besonders in Dienstleistungsbereichen des Klinikums zur Anwendung gelangen. Für das Verständnis von Dynamiken in Teams ist das Phasenmodell von Bruce Tuckman (\*1938) bedeutsam. Es beschreibt einen Automatismus, der nicht mühelos abläuft. Es bedarf intensiver Arbeit durch die Teammitglieder und die Teamleiter.

Manche Gruppen erreichen nie das Stadium der Arbeitsphase. Einzelne Phasen können wiederholt durchgemacht werden, beispielsweise wenn ein neues Teammitglied eintritt oder sich eine Änderung in der Aufgabenstellung oder Aufgabenverteilung ergeben.

Die 5 Teamphasen lauten:

1. Forming – die Einstiegs- und Findungsphase (Kontakt)
2. Storming – die Auseinandersetzungs- und Streitphase (Konflikt)
3. Norming – die Regelungs- und Übereinkommensphase (Kontrakt)
4. Performing – die Arbeits- und Leistungsphase (Kooperation)
5. Adjourning – die Auflösungsphase.

Daraus ergeben sich für das mentale Training Managementansätze:

1. Forming (Testphase): Den Teammitgliedern Zeit und Raum geben einander kennen zu lernen. Hilfreich sind Rituale für einen guten gemeinsamen Start. Die Arbeit, die Ziele und Aufgaben müssen wiederholt und klar kommuniziert werden, damit sie von allen Mitgliedern verstanden werden. Die Personen im Team agieren vorsichtig, höflich, unpersönlich und gespannt.

2. Storming (Nahkampfphase): Die Aufgabe auf der Ebene der Führungskräfte ist, dass wechselseitige Erwartungen und Rollen geklärt und ausverhandelt werden können. Sonst drohen (stille) Konflikte, die die Leistungsfähigkeit und das Zusammenleben im Team gefährden. Missverständnisse lösen unterschwellige Konflikte, Konfrontationen und Cliquenbildungen aus. Friedrich Glasl (\*1941 in Wien, österreichischer Ökonom, Konfliktforscher und Organisationsberater) hat nicht nur die Konflikteskalationsstufen (2002), beschrieben, sondern auch den Konflikt als solchen. Dieser liegt vor, wenn ein oder mehrere Parteien in ihrer Interaktion (Handeln) mit anderen eine Unvereinbarkeit im Denken, Wahrnehmen und Wollen empfinden, die sie als Beeinträchtigung ihrer Möglichkeiten erleben.
3. Norming (Organisationsphase): In dieser Phase sollte eine Balance zwischen der Aufmerksamkeit auf die Arbeitsergebnisse (Qualitätsmanagement) und die Teammitglieder selbst (Bedürfnisse, Wertschätzung) gefunden werden. Die Mitglieder identifizieren sich nun immer stärker mit dem Team und es kann weiter an Verhaltensregeln gearbeitet werden. In diesem Stadium entstehen neue Umgangsformen, Verhaltensweisen und konstruktive Kritik ist möglich.
4. Performing (Arbeitsphase): Die Rolle der Führungskraft verändert sich, da das Team selbstständig agiert. Die Gefahr ist, dass alle im Team glauben, sich nun weniger anstrengen zu müssen und in ein leistungsminderndes Verhalten abgleiten. Die Aufgabe auf Führungsebene ist die Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien. Andererseits braucht das Team nun attraktive Ziele und Inspiration für die laufende Tätigkeit. Ebenso rücken Feedback und Mitarbeitermotivation in den Vordergrund der Führungsaufgaben. In der Arbeitsphase handeln die Teammitglieder ideenreich, flexibel, offen, solidarisch, leistungsfähig und hilfsbereit.
5. Adjourning (Auflösungsphase): Es gehört zur Lebenskunst Erfolge gemeinsam feiern zu können. Das Erstellen einer abschließenden Dokumentation über die Arbeit des Teams erlaubt anderen Mitgliedern der Organisation auch noch zu einem späteren Zeitpunkt, mögliche Fehler zu finden und zu beheben. Andere Teams könnten auf Basis von Abschlussdokumentationen erfolgreiche Prozesse auf ihre Aufgaben transponieren. (6)

Für den Mentaltrainer/die Mentaltrainerin ergeben sich im Umgang mit gruppenspezifischen Prozessen Fallen und Hindernisse in den einzelnen Phasen, wie zum Beispiel „zeigen, was ich kann“, „zu viel in zu kurzer Zeit“, „Schubladendenken“, „danke, dass ich mit Ihnen / Euch arbeiten darf“, „übergroße Erwartungen wecken“, „falsche Motive für Betreuungen“.

Für alle Menschen und besonders für Mentaltrainer gelten lebenslange Supervision und Selbstreflexion (Selbsterfahrung, die eigenen Grenzen kennen), Geduld (Gelassenheit und stressfreies Auftreten ohne die Träume, Ziele und Visionen zu verlieren), lebenslanges Lernen (Sammeln von Ideen und Konzepten) und Selbstfürsorge (Selbstliebe, innerer Frieden).

Wir können niemandem positives Denken (Energien) einpflanzen oder überstülpen – unser Lifestyle muss im Sinne gelebter Authentizität mit unserem Ausdrucksstil zusammenpassen.

### **Das ICH und ihre Partner, das Selbstbild und das Selbstkonzept**

Unser Selbst ist ein großer Informationsspeicher für unsere Erfahrungen, die persönliche Relevanz haben und Auskünfte über uns und unsere Geschichte, Fähigkeiten und Wünsche, unsere Gefühle und Bedürfnisse ermöglichen. Dieses ganzheitliche Gefühl über sich selbst entsteht in der Entwicklung eines Kindes in Beziehungen zu anderen Menschen und in Lebenssituationen, in denen das Kind aus der Umwelt Rückmeldungen über sein Verhalten erhält. Die für das Selbstwachstum relevanten Beziehungserfahrungen reichen bis in die Säuglingszeit zurück, wo Mutter-Kind-Interaktionen, die ersten Formen von Beziehung ausmachen und dem Säugling erste Rückmeldungen über sein Verhalten ermöglichen (Fonagy/ Gergely/ Target 2007). Mit der Zeit werden alle diese Erfahrungen gespeichert und machen einen Erfahrungsschatz aus. Das Selbstkonzept bildet die Vorstellung über unser Selbst ab. Wir haben ein Wissen über unser Selbst, über das was uns gut tut und was nicht. Wir haben konkrete Vorstellungen über unsere Kompetenzen und sind befähigt, Merkmale, Fähigkeiten, Charaktereigenschaften und Bedürfnisse aufzulisten. Das Selbstkonzept kann Widersprüche nicht so gut integrieren, weil es den Gesetzen der Logik folgt: So wie "Ein Satz nur wahr oder falsch sein kann", so kann in der Denkwelt des Selbstkonzepts ein Mensch nur über die eine oder die andere Eigenschaft verfügen. (9)

***„Nicht was wir erleben, sondern wie wir empfinden, was wir erleben, macht unser Schicksal aus!“*** (Marie von Ebner-Eschenbach, 1830 -1916)

Über unsere Sinneskanäle nehmen wir Reize wahr, die im Gehirn „gefiltert“ werden. Empfindungen und Sinneseindrücke entstehen erst im Zentralnervensystem und sind nicht mehr direkt messbar (Black Box). Wahrnehmungen entstehen durch Verknüpfung der Sinneseindrücke mit Erfahrungen und der eigenen Person.

Menschen reagieren sowohl auf äußere (aus der Umwelt stammende) als auch auf innere (im Organismus selbst hervorgebrachte) Reize. Auf einen Reiz kann eine Reaktion folgen; doch kann eine solche durch nachfolgende Verarbeitungsschritte auch gehemmt werden. (10) Namhafte Psychotherapeuten, wie Fritz Pearls, John Grinder und Milton Erickson haben es sich zur Aufgabe gemacht, Verschleierungstechniken in der Sprache, die selbstbestimmtes Handeln verhindern zu erkennen, um „Widerstände“ zu lösen. Klienten sollen in die Lage versetzt werden, Zugang zu Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung (das Erschaffen von Wahlmöglichkeiten) zu erlangen.

Die Verschleierungstechniken sind die Verzerrung, die Generalisierung und die Tilgung.

Sie sind abhängig von unseren Glaubenssätzen, unseren Erinnerungen, Wertevorstellungen und Programmen („Skripts“ - nach Eric Berne, dem Begründer der Transaktionsanalyse).

In der „Verzerrung“ werden Gründe außerhalb des Selbst gesucht; Erfahrungen werden gleichgesetzt, man kann „Gedanken lesen“ und glaubt den inneren Zustand des anderen zu erkennen. In der „Generalisierung“ verwenden wir sprachlich Universalien, wie „nie, immer, keine, alle“ oder Modaloperationen, wie „Ich muss oder ich kann nicht“. In der „Tilgung“ engen wir unser Denken und Fühlen ein, indem wir sagen: „Ich bin traurig; die hören mir nicht zu; die sind alle besser“.

***„Mit der Zeit nimmt unsere Seele, die Farben unserer Gedanken an“***

Marc Aurel (121 – 180)

**Die Macht der Ziele, der Gipfel oder der Weg dorthin**

**„SMART“ – Kennzeichen gut formulierter Ziele:** Ziele sollten **spezifisch** (konkrete und klare Formulierung), **messbar** (qualitativ und quantitativ erfassbar), **akzeptabel** (man muss sich mit den Zielen identifizieren können, sonst ist man nicht motiviert), **realistisch** (Ziele sollten anspruchsvoll, jedoch auch erreichbar sein und nicht frustrieren), **terminiert** (Zeitvorgabe, bis wann ein Ziel erreicht werden sollte).

***„Wohin deine Reise geht, hängt nicht davon ab, wie der Wind weht, sondern davon wie du deine Segel setzt“*** (Irische Weisheit)

Die Vision beschreibt einen idealen Zustand in der Zukunft, den ein Klient oder ein Unternehmen erreichen möchte. Sie bringt auf den Punkt, worum es geht. Aus einer Vision lassen sich die wichtigsten Ziele (Etappen) und Strategien (Missionen) ableiten.

Visionen sollen glaubwürdig, realistisch und motivierend sein. Erfolgsfaktoren und Gefahren müssen beachtet werden. Jedes Unternehmen kann langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren. Sie wollen wissen, wofür Ihr Unternehmen steht und welchen Sinn ihre Arbeit hat. Sie wollen zu positiven Zielen beitragen, eigenständig Entscheidungen treffen und selbstständig handeln. Darauf basiert die emotionale Bindung zum Unternehmen, aus der sich wiederum das Engagement der Mitarbeiter ableitet. Strategien eines Unternehmens, Pläne und Maßnahmen werden sich verändern und sich an die Rahmenbedingungen, Kundenanforderungen, Märkte und den Wettbewerb flexibel anpassen. (11)

Im mentalen Einzelcoaching ist es wichtig im Moment (Hier und Jetzt Prinzip) zu entscheiden, welche Anleitung für den Klienten hilfreicher ist: die Motivation über das Ziel (den Gipfel als Bild permanent im Fokus haben in Verbindung mit den Gefühlen dort „oben zu stehen“ – Prinzip der Belohnung) oder über den Weg (Motivation über die Tätigkeit – im Hier und Jetzt und konzentriert auf das Gehen). Je weiter das Ziel entfernt ist, desto mehr wird man sich auf den Weg dorthin konzentrieren. Denn es ist leichter, kleinere Einheiten zu erreichen. Außerdem raubt „das Ziel erreichen müssen“ Energie. Je näher das Ziel heranrückt, desto motivierender ist es, das Gipfelerleben als Belohnungsmodell zu visualisieren.

***„Am Ziele deiner Wünsche wirst du jedenfalls eines vermissen: dein Wandern zum Ziel“.*** Marie von Ebner-Eschenbach 1830 -1916

Mit der Intention „Der Weg ist das Ziel“ wollen viele Menschen die Bedeutung dieser Aussage nicht verstehen, indem das Erreichen eines Zieles vor allem eines darstellt – das Ende. Übertriebene Fokussierung auf das Ziel (übertriebene Erwartung) führt zu enttäuschenden Resultaten. Ziele können motivieren, die Konzentration steigern, die Trainingsqualität verbessern, jedoch auch Druck erzeugen und das Gegenteil bewirken, nämlich zum Misserfolg führen.

Im Coaching ist es durchaus wie mit einer Bergtour: Sie haben den Berg ausgesucht, den Sie besteigen wollen. Sie sind der Wanderer, der Coach ist Ihr Ortskundiger. Sie müssen selbst hinaufsteigen. Das kann Ihnen keiner abnehmen. Sie können generell auch alleine gehen.

Aber ein kundiger Bergführer schlägt einen guten Weg vor, verkürzt eventuell die Tour und ist insgesamt hilfreich bei der Auswahl der Ausrüstung und beim Einschätzen der Wetterbedingungen. Gehen müssen Sie natürlich selbst; aber der Coach kennt vielleicht sinnvolle Abkürzungen, günstige Strecken, Quellen, an denen man sich erfrischen kann, und schöne Aussichtspunkte zwischendurch, die Sie sonst vielleicht nicht beachtet hätten.“ (16)

### **Die Macht der Gedanken: Was bewirkt positives Denken?**

Bei übertriebener trüber Sichtweise sollte bewusst gegengesteuert werden.

„Grübeln“ ist ungesund. Die Folgen sind Sorgen, quälende Selbstgespräche und die Fixierung auf Misserfolg und Mangel, die den Blick einengen und die Tatkraft lähmen.

Typische Optimismus-Killer sind Perfektionsansprüche (Eitelkeit und Stolz), Angst vor dem Scheitern, dauerndes Konkurrenzverhalten, sowie Neid und Gier.

Sie sollten benannt und erkannt werden, sowie geeignete mentale Trainingstechniken gefunden werden, um eine positive und gelassene Grundstimmung zu erzeugen.

Durch das bewusste Wahrnehmen von Gefühlen ohne zu bewerten, durch Achtsamkeitsübungen und durch Entspannungstechniken können wir Stress und „mentalen Lärm“ abbauen. Wir können uns selbst und anderen vergeben und sowohl nach außen als auch nach innen freundlich bleiben.

Trainiert werden sollten die Aufmerksamkeit, die Gabe zur Selbstbeobachtung und die Ausdauer (Geduld). Langfristig hat das Auswirkungen auf unser Unbewusstes, sodass destruktive, autoaggressive Programme mit der Zeit ihre Bedeutung (Präsenz) verlieren.

Statt Angst, negativer, starrer Denkmuster können Achtsamkeit, Wertschätzung, Dankbarkeit, Herzensweisheit und Mitgefühl zu dominierenden Instrumenten unseres Orchesters werden. Wir sind gerufen, die Stimme unseres Herzens, den eigenen, unverwechselbaren "Grundton" in der dynamischen Beziehung zu Dingen und Menschen herauszufinden.

Die Entscheidung über Krieg und Frieden in uns, um uns herum und durch uns bestimmt jeder Mensch für sich selbst. Zu den Werkzeugen, die das Unbewusste trainieren, gehören Methoden des "Züricher Ressourcen Modells". Dieses Selbstmanagement-Training beruht auf neurowissenschaftlichen Erkenntnissen und arbeitet mit inneren Bildern sowie Techniken der Hypnotherapie, bei der Trance und Suggestionen eine wichtige Rolle spielen. (12)

***„Achte auf deine Gedanken, denn sie werden Worte. Achte auf deine Worte, denn sie werden Handlungen. Achte auf deine Handlungen, denn sie werden zu Gewohnheiten. Achte auf deine Gewohnheiten, denn sie werden dein Charakter. Achte auf deinen Charakter, denn er wird dein Schicksal.***

(Talmud)

Mentales Training kann zu bewusster Charakterbildung beitragen. Gerne gebe ich an dieser Stelle eine Empfehlung für den Film „Tomorrow, Die Welt ist voller Lösungen“ von Cyril Dion und Melanie Laurent (2015). In der Annahme, was wäre, wenn es eine Formel gäbe, die Welt zu retten und was wäre, wenn jeder von uns etwas dazu beitragen könnte, sprechen sie mit Experten und besuchen weltweit Projekte und Initiativen, die alternative, ökologische und demokratische Ideen verfolgen. Sie finden Antworten auf die dringendsten Antworten unserer Zeit. Die Hamburger Morgenpost schreibt dazu: „Vielleicht der wichtigste Film des Jahres. Zweifellos eine der besten Dokus in jüngster Zeit“.

Im Alltag des mentalen Trainings aktivieren positive Gedanken unsere inneren Coaches, den inneren Trainer, den inneren Mentalcoach (Zuversicht) und den inneren Relaxing Coach. In der Ausbildung auf Lanzarote wurden positive visuelle (Post-it) und auditive (I-Pod) Methoden, das positive Anker von Ideen, die eigene Mitte finden (Zentrierungsübung und Fokus auf den Tanden, unser Gravidationszentrum), Micromoves, den Problemen Aufmerksamkeit schenken (mit Namen versehen und mit ihnen sprechen, ohne zu bewerten; Widerstände achtsam zulassen: sie dürfen sein) sowie das Reframing („Wechsel von der roten auf die grüne Brille“ - das Setzen eines neuen Bezugsrahmen.) ausführlich beschrieben und durch praktische Übungen als „erlebbares Wissen“ vermittelt.

Was wir denken verändert die Struktur unseres Gehirns. Studien zeigen, dass sich Positivität und Optimismus ebenfalls trainieren lassen. So haben beispielsweise Britta Hölzel und Ulrich Ott die Gehirne von Teilnehmern eines Achtsamkeitstrainings untersucht. Den Probanden wurde darin beigebracht, neutral auf Situationen zu reagieren, die vorher für sie angstbesetzt waren. Schon nach acht Wochen war ihr Mandelkernzentrum (Angstzentrum) signifikant geschrumpft. Ein solches Training könne dazu führen, "dass Sie plötzlich, obwohl Sie ansonsten in der gleichen Welt leben wie vorher, diese weniger angstbesetzt und stressbesetzt erleben", bestätigt Prof. Tobias Esch. (13)

## Beziehung und Kommunikation – ZÜNIS und MABTOB Raster

Im mentalen Training (Coaching) gelangen je nachdem, ob es sich um Einzel- oder Team- oder Projektcoaching handelt, unterschiedliche Beratungsmethoden zur Anwendung. Die Lösung hat, wer das Problem hat, der Coachee. Die Trainer (Coaches) übernehmen die Funktion von Begleitern, von aufmerksamen Zuhörern und kritischen Gesprächspartnern. Sie versuchen die Potenziale ihrer Kunden zu entfalten.

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess, der berufliche, sportliche und private Inhalte umfassen kann. Trainer und Coachees sind gefordert ihre Komfortzonen zu verlassen und auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten. Coaching ist zeitlich begrenzt und findet in mehreren Sitzungen statt. Coaching ist keine Therapie. Sobald ein Coachee ein ganz bestimmtes Anliegen (Projekt) verwirklicht hat oder eine passende Lösung für ein konkretes Problem gefunden hat, kann das Coaching als Prozess beendet werden.

Lifestyle Coaching kann von manchen Menschen genutzt werden, über den beruflichen Bereich hinaus, Lebenskrisen und Partnerschaftsprobleme besser zu bewältigen. Coaching dient darüber hinaus der spirituellen Weiterentwicklung. Das mentale Training stößt aber auch an Grenzen, wenn Klienten krankhaftes psychisches Verhalten zeigen. In diesen Fällen muss Psychotherapie angeraten werden. (14)

Der Erfolg eines Coachings ist abhängig von der Beziehungsfähigkeit und den kommunikativen Kompetenzen der agierenden Parteien.

***„Glück ist keine Station wo man ankommt, sondern eine Art zu reisen“***

Margaret Lee Runbeck 1905 – 1956

Die Raster ZÜNIS (ein Analysetool) und MABTOB (ein Lösungstool) basieren auf den Erkenntnissen von Paul Watzlawick und wurden von Mag. Winfried Hofer „in Form gebracht“.

Z, wie Zugänglichkeit: Nach Eric Berne existieren das Eltern-Ich (kritisch oder fürsorglich), das Erwachsenen-Ich (lösungsorientiert, logisch) und das Kind-Ich (ängstlich oder rebellisch) in einer Person. Probleme tauchen auf, wenn sich die Transaktionen kreuzen.

Fanita English (\* 1916), die Transaktionsanalytikerin und Gestaltpsychotherapeutin, versteht es in ihrem Buch „Es ging doch gut, was ging denn schief“ (Chr. Kaiser Verlag, 1982) verständlich mit Beispielen gekreuzte Transaktionen zu beschreiben.

Ü, wie Übertragung: analoge Informationen sind mehrdeutig und interpretierbar, oft nonverbal. Daher sollten sie in digitale Informationen (einfach, klar und unmissverständlich) übersetzt werden. Im gestalttherapeutischen Ansatz gilt das „Gesetz der Prägnanz“ – je einfacher etwas beschrieben wird, desto besser.

N, wie Nichtkommunikation: bewusst reagieren bei Nichtkommunikation: z.B. Nein durch Killerphrasen (Tilgung), Nein durch Chaos (Verzerrung), Nein durch höhere Macht (andere sind schuld (Generalisierung))

I, wie Inhalt: Nach Friedrich Schulz von Thun sprechen wir mit 4 Zungen und hören mit 4 Ohren. Jede Information hat einen Sachinhaltsaspekt, einen Appell, eine Selbstaussage und einen Beziehungsaspekt.

S, wie Struktur: das Dramadreieck (Täter – Opfer – Retter) ist eine Einladung sich die Rollen der Agierenden näher anzusehen und sich empathisch in die einzelnen Rollen zu versetzen. Der Ausstieg aus dem Dramadreieck gelingt, sobald der Retter, die Rolle des Mentors einnimmt – das Opfer kann dann zur Muse und der Täter zum Macher werden.

M, wie Metakommunikation: gemeint ist nach Wolfgang Metzger (Gestaltpsychologe) eine Kommunikationsebene über die Kommunikation -> man spricht über die Kommunikation und legt Regeln fest.

A, wie Abhängigkeitsberücksichtigung: die Beratung von Individuen oder Gruppen muss stets in Bezug auf deren jeweiliges soziales System im jeweiligen Kontext erfolgen. Systemische Beratung beruft sich auf Systemtheorie, Konstruktivismus und Kybernetik zweiter Ordnung. (15)

B, wie Bedürfnisberücksichtigung: Autonomie (freie demokratische Meinungsäußerung), Rollen in der Gruppe respektieren und anerkennen, Status – als Trainer über die Aufstellung entscheiden, Verbundenheit – den kleinsten gemeinsamen Nenner finden, Wertschätzung – respektvoller Umgang, in Kontakt (visuell, auditiv) bleiben, ausreden lassen.

T, wie Translation: durch Nachfragen (Kommunikationsförderer) kann im zweiten Schritt versucht werden, Analoges in Digitales zu übersetzen.

O, wie Ordnen: das Gehörte wiederholen und im zweiten Schritt gestalten: Prioritäten setzen (bedeutsam in der Phase der Auftragsklärung).

B, wie Brücken: sie verbinden (emotional) und verschaffen Zeit (mit der Sprache Brücken bauen – Redewendungen anwenden, die Emotionen abkühlen lassen).

### Coaching, das Handwerk – unverzichtbare Fragen

***„Zwei Arten von Menschen haben keine Fragen. Die einen sind weise geworden und haben die Antwort gefunden. Wer gemütlich zu Hause sitzt, fragt nicht nach dem Heimweg. Die andere Art hat noch nicht herausgefunden, wie viele Dinge in Frage gestellt werden müssen, bevor man zur Weisheit gelangt“*** - Rose von der Au, \* 1953, deutsche Lyrikerin

1. Akzeptierende – klärende Wiederholung: „Habe ich Sie richtig verstanden?“ – diese Fragen bauen Kontakt auf, vermitteln Interesse (aktives Zuhören), vermeiden Missverständnisse und voreilige Schlussfolgerungen.
2. Konkretisierungsfragen – Wer? Wie? Was? Immer? Alle? Nie? Wie genau? – diese Fragen helfen Verzerrungen, Generalisierungen und Tilgungen zu erkennen und aufzulösen.
3. Fragen, die zum Ziel führen – Was möchten Sie erreichen? Wie soll ich Ihnen helfen? – diese Fragen helfen dem Abbilden des Zielzustandes in allen Sinnessystemen.
4. Fragen, die Ressourcen aktivieren - Was könnte Ihnen helfen? Was würde XY an Ihrer Stelle tun? – sie entlasten emotional und führen den Klienten zu seinen Fähigkeiten.
5. Fragen, die hin zu/oder weg von der Person führen – Was bedeutet dieses Problem der Firma für Sie? Was bedeuten Ihre Schwierigkeiten für die Firma? – sie entlasten emotional und lenken in die Beobachterperspektive.
6. Fragen auf unterschiedlichen logischen Ebenen – Was genau tun Sie, wenn das passiert? (Verhalten) – Welche Fähigkeiten brauche Sie, um? (Kompetenzen) – Was muss man glauben, um das zu können? (Einstellung) – Was ist Ihnen wichtig dabei? (Werte) –

Wer sind Sie in solchen Augenblicken? (Identität) – Zu wem gehören Sie, wenn Sie diese Entscheidung treffen? Wozu ist das wichtig? (Zugehörigkeit, Vision, Mission) – diese Fragen klären die stärksten beteiligten Ebenen, helfen bei der Interventionsplanung und unterstützen die Fokusverschiebung (Änderung der Erwartungshaltung, Perspektivenwechsel, Musterunterbrechung).

7. Fragen zum Wechsel der Denkprogramme und der Filter – Wie sieht der größere Zusammenhang aus? Wer ist noch beteiligt? Welche Details sind noch zu klären? Womit beginnen Sie genau? – diese Fragen trainieren die geistige Flexibilität.

8. Reframing Fragen – In welchem Zusammenhang könnte das Problem sogar nützlich sein? Und Sie wollen wirklich etwas verändern, wirklich? – diese Fragen heben das Energieniveau.

9. Emotions Fragen – Wie geht es Ihnen damit? Wie fühlen Sie sich bei dem Gedanken an? – diese Fragen ermöglichen den Wechsel von der analytischen Ebene zur stärkeren emotionalen Erfassung des Ziels / des Problems.

10. Hier und Jetzt Fragen – Was ist grade wichtig? Was fühlen Sie gerade? – Prozesspause von Vergangenheits- und Zukunftsarbeit.

11. Ökologie Fragen – Was sagt Ihr(e) Frau/Mann/Familie/Chef(in) zu diesen Veränderungen? Wer zahlt den Preis für diese Veränderungen? Wer ist noch betroffen? – Erfassen des systemischen Prozesses.

12. Transfer Fragen – Welchen Schritt wollen Sie jetzt konkret als erstes gehen? In welchen drei Situationen wird das, was Sie gerade hier erfahren haben, für Sie von Relevanz sein? Woran werden Sie erkennen, dass hier das alte und dort das neue Verhalten angebracht sind? – diese Fragen verankern neues Verhalten – Probehandeln in der Zukunft – Konkretisierung und Spezifizierung von Situationen. (17)

Fragen können ein Gespräch beziehungsweise die Gedanken der Coachees in eine gewünschte Richtung lenken, können verschlossen geglaubte Türen öffnen und fördern Beziehung. Im positiven Sinne lassen sie Nähe zu und fördern Sympathie.

***„Die Antworten von heute sind offene Türen zu den Fragen von morgen.“***

Ernst Ferstl, \*1955, österreichischer Lehrer, Dichter und Aphoristiker

## Bewerten ist hilfreich, aber nicht immer

Vor und nach einer Aktion sind Bewertungen und Gedanken um Anforderungen, Ansprüche und Konsequenzen unabdingbar – während der Ausführung dagegen sind sie meist kontraproduktiv. Der Grund: Einschätzungen und Konsequenzendenken werden schnell zur mentalen Zwangsjacke. Das Denken an die Konsequenzen verschleiert den Blick. Der Philosoph Seneca bezeichnet Menschen, die sich von Konsequenzdenken und Bezogen sein nicht lösen können, als „occupati“ – „besetzt sein“. Durch mentale Kurzatmigkeit sind sie immer in Zeitnot – denn sie begeben sich rückblickend in alle (negativen) Erinnerungen und vorausblickend in alle (negativen) Konsequenzen. Wer Hindernisse überwinden will, darf seine Gedanken nicht auf die Hindernisse richten, sondern auf die Schritte und Wege, diese zu überwinden. (18)

***„Laufe nicht der Vergangenheit nach und verliere dich nicht in der Zukunft. Die Vergangenheit ist nicht mehr, die Zukunft ist noch nicht gekommen. Das Leben ist hier und jetzt“.*** – Buddha

## Beurteilung des Kontextes – Stärkung der Subkontexte

Unter Kontexten verstehen wir Zusammenhänge, in die beobachtete Ereignisse (Inhalte) gestellt werden. In einem Interview wurde Bernd Schmid (\*1946, Begründer der systemischen Transaktionsanalyse) gefragt: Welcher Leitsatz begleitet ihr Leben? Bernd Schmid: “Wenn Du etwas in unserer Welt vermisst, Sorge mit dafür, dass es in die Welt kommt. Ich habe für Jammern und das Beklagen von Mangel nie viel übrig gehabt. Mich berührt, wenn jemand mit Beeinträchtigungen seinen Lebensweg eigenverantwortlich und mutig zu gehen versucht und sich nicht unnötig mit Defiziten beschäftigt. Unangepasstheiten sind für mich noch nicht ins Gleichgewicht und ins richtige Zusammenspiel gebrachte Kompetenzen. Als Therapeut war ich dafür, Unangepasstheiten nicht weg zu therapieren, sondern zu helfen, dass sie sich im richtigen Zusammenspiel und Zusammenhang zum Guten entwickeln.

Mein Bonmot war: aus Neurose Charakter machen.“ (19)

***„Man muss sein Leben aus dem Holz schnitzen, das man hat, auch wenn es krumm und knorrig wäre“*** Theodor Storm (1817 – 1888) deutscher Jurist und Dichter

Wer Stärken ausbaut, statt an Schwächen herumzuflicken, kommt besser vorwärts. Ist der Chaot vielleicht ein kreativer Kopf, dessen Einfälle immer wieder verblüffen? Dann wäre ihm ein Seminar in Kreativitätstechniken zu empfehlen. Dort lernt er, die Zahl seiner Geistesblitze zu erhöhen und sie in nutzbare Ideen umzuwandeln. Auf dem Feld, auf dem er schon stark ist, brillant zu werden – das ist entscheidend. Auch werden kleine Schwächen durch große Stärken mehr als kompensiert. Wer stört sich daran, dass ein Marketing Mitarbeiter chaotisch ist, wenn seine Ideen den Markt aufrollen? Je erfolgreicher er ist, desto größer die Chance, dass man ihm eine Assistentin an die Seite stellt, die das Talent fürs Organisieren mitbringt (Buchempfehlung: L. Seiwert, F. Gay: Das 1x1 der Persönlichkeit, GU Verlag – Mehr Menschenkenntnis und Erfolg mit dem persolog® Modell).

Auf dieser Idee basieren Firmenkonzepte, dass jeder das tut, was er am besten kann. Bauen Sie Ihre Stärken so lange aus, bis Sie auf Ihrem Feld eine Kapazität, die Nummer eins sind. Dann kommt Ihre Karriere auf der Schnellstraße vorwärts – statt immer wieder in den Schlaglöchern alter Schwächen festzustecken. (20)

Durch die Stärkung von Subkontexten (kleinere Teilbereiche aus dem Gesamtbereich) werden positive Erfahrungsräume wieder erlebbar. Selbstbild und Selbstwert werden gestärkt. Die Voraussetzung ist, dass Frieden geschlossen wird, mit dem was vorhanden ist im Sinne der Selbstakzeptanz. Dann kann an Stelle des zielorientierten Denkens (das Ziel als Motivation; das Ziel liegt weit in der Zukunft; das Erreichen des großen Zieles ist unsicher) prozessorientiertes Handeln treten. Durch viele kleine, jedoch konkrete und vor allem realisierbare Ziele, gelingt es, die Motivation durch die Tätigkeit im Hier und Jetzt zu erreichen. In diesem Setting ist auch Perspektivenwechsel möglich. Durch das Erkennen eigener Stärken, kann das ursprüngliche Ziel möglicherweise an Bedeutung verlieren.

In positiven Erfahrungsräumen werden immer auch neue Träume und Visionen geboren. Der Ursprung unserer sichtbaren Ebene liegt in unserer nicht sichtbaren Ebene. Das ist die Ebene unserer Meinungen, Sichtweisen, Werte und Haltungen. Das ist jedoch auch die Ebene unserer inneren Widerstände, die Prozesse Verzerrung, Generalisierung und Tilgung, die unsere innerlich erlebte Wirklichkeit gestalten.

***„Sei selbst die Veränderung, die du dir für diese Welt wünschst.“***

Mahatma Gandhi (1869 -1948)

## Das Hier und Jetzt Prinzip

*„Achte auf diesen Tag, denn er ist das Leben – das Leben allen Lebens. In seinem kurzen Ablauf liegt all seine Wirklichkeit und Wahrheit des Daseins. Die Wonne des Wachsens – die Größe der Tat – die Herrlichkeit der Kraft. Denn das Gestern ist nichts als ein Traum und das Morgen nur eine Vision. Das Heute jedoch, recht gelebt macht jedes Gestern zu einem Traum voller Glück und das Morgen zu einer Vision voller Hoffnung. Darum achte auf diesen Tag.“* Rumi (1207 – 1273, persischer Sufi Mystiker)

André Heller auf die Frage: Sie haben sich in Ihrem Leben immer wieder neu entdeckt und entfaltet. Was haben Sie daraus gelernt? Was haben Sie dabei gefühlt? „Ich glaube wir werden als Entwürfe zum Menschen geboren und sollten uns im Laufe unserer abenteuerlichen Jahre durch engagiertes Lernen, durch Entfalten unseres Potenzials, durch ein uns selbst und der Welt auf den Grund gehen, in der Polarität dieses merkwürdigen Sterns, derart verwandeln, dass wir immer mehr einem wirklichen Menschen ähnlich werden. Ein wirklicher Mensch ist meiner Meinung nach jemand, der synchron mit den klugen Bedürfnissen seiner Seele lebt, dessen hohes Bewusstsein es ihm zur Selbstverständlichkeit macht, dankbar zu sein, das Ego in Zaum zu halten und danach zu trachten, nicht dauernd zu bewerten, sondern bedingungslos zu lieben. Dies war und ist in meinem Fall ein sehr großes und langwieriges Projekt, das mich mit Sicherheit bis zu meinem letzten Atemzug fordert.“ (21)

Das Hier und Jetzt in den Alltag zu integrieren wird in der Hektik beim Laufen im Hamsterrad vergessen. Das Innehalten während des Tages, um innere Anspannungen abzubauen und gelassener zu werden und aus dem Autopilotenmodus bewusst auszusteigen, kann mental geübt werden. Einen großen Überblick zu möglichen Übungen, wie Zentrieren, Body Scan, Mauselloch Meditation, Atembeobachtung, achtsame Selbstberührung, achtsames Gehen u.a., vermittelt „Das Achtsamkeitsübungsbuch“ von den Autoren Halko Weiss, Michael Harrer und Thomas Dietz, erschienen im Klett Cotta Verlag 2014.

Jon Kabat-Zinn (\*1944 in New York) unterrichtet Achtsamkeitsmeditation, um Menschen zu helfen, besser mit Stress, Angst, Schmerz und Krankheiten umgehen zu können. Er gründete 1979 die Stress Reduction Clinic. Er engagiert sich durch Vorträge weltweit stark dafür, die Achtsamkeitspraxis in Medizin und Gesellschaft bekannt zu machen und zu etablieren.

Seine Methode wird unter MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction) praktiziert. MBSR ist ein achtwöchiger Kurs, in dem teilweise aus Hatha Yoga, Vipassana und Zen stammende, aufeinander abgestimmte Aufmerksamkeitsübungen und die Achtsamkeitsmeditation miteinander verbunden sind.

### **Stress Abbauen mit ROME®**

Heribert Forster und Philip Jander haben in ihrem Buch „Stress abbauen mit ROME®“ (Humboldt Verlag, 2012) einen ganzheitlichen Weg zu Wohlbefinden und Leistungssteigerung im Alltag beschrieben. In vier Schritten: Relaxation, Organisation, Mentale Kompetenz und Energetisierung werden strukturiert und fundiert mit wissenschaftlichen Erkenntnissen, sowie mit praktischen Übungen kombiniert, angeleitet, wie Stress im Alltag effizient abgebaut werden kann. Die Leser können persönliche Stressfaktoren identifizieren und mit der Zeit durch regelmäßiges Üben Resilienz gegenüber Stress aufbauen.

„Alles in unserem Leben beginnt mit unseren Gedanken. Gedanken sind Kräfte. Mit ihnen können wir gewinnen oder verlieren. Sie können uns glücklich oder unzufrieden machen. Wir haben die Wahl. Wir können unsere Gedanken frei bestimmen.“ (22)

### **Flow – Das Geheimnis des Glücks**

Flow (englisch „Fließen, Rinnen, Strömen“) bezeichnet ein beglückend erlebtes Gefühl eines mentalen Zustandes völliger Vertiefung (Konzentration) und restlosen Aufgehens in einer Tätigkeit („Absorption“), die wie von selbst vor sich geht. Der Glücksforscher Mihály Csíkszentmihályi gilt als Schöpfer der Flow-Theorie, die er aus der Beobachtung verschiedener Lebensbereiche, u. a. von Chirurgen und Extremsportlern entwickelte und in zahlreichen Beiträgen veröffentlichte. Der Flow-Zugang und das Flow-Erleben sind individuell unterschiedlich. Auf Basis qualitativer Interviews beschrieb Csíkszentmihályi verschiedene Merkmale des Flow-Erlebens. Flow-Zustände können bei entsprechenden Bedingungen in hypnotische oder ekstatische Trance übergehen. Flow Aktivitäten führen zu Wachstum und Entdeckungen. Im Flow verspüren wir Hochstimmung, sind mit uns und der Welt im Einklang und sind erfüllt mit tiefer Freude. Handeln und Bewusstsein verschmelzen.

„Mein Cockpit ist klein und meine Wände sind dünn, aber in diesem Kokon fühle ich mich trotz meiner Gedankenspekulationen sicher. Ich bin mir jeder kleinsten Einzelheit in diesem Cockpit bewusst – der Instrumente, der Schalter, der Ecken und Kanten. Jeder Gegenstand nimmt neuen Wert an. Ich studiere Schweißnähte an den Röhren, einen Tropfen Leuchtfarbe auf dem Höhenmesser, die Batterie der Brennstoffventile, solche Dinge, über die ich früher nie viel nachgedacht habe, sind nun deutlich sichtbar. Ich fliege vielleicht ein kompliziertes Flugzeug und rase durch den Raum, aber in dieser Kabine umgeben mich Schlichtheit und Gedanken, frei von Zeit.“ Dieses (Flow) Gefühl völliger Offenheit der Umwelt gegenüber wird von Charles Lindbergh bei seiner epochemachenden Atlantiküberquerung gut beschrieben. (23)

Die Bewusstseins-ebene Up-time drückt das direkte Erleben in der Gegenwart in der absoluten, bewussten sinnlichen Wahrnehmung aus (Working Mind). Zustände des Staunens versetzen uns in eine sehr hohe Bewusstheit, für das, was gerade passiert.

Down-time drückt das Gegenteil aus: die direkte sinnliche Wahrnehmung passiert im Hintergrund. Wir sind Gefangene in der psychologischen Zeit (Thinking Mind – der Geschichtenerzähler im Kopf) entweder der Vergangenheit oder der Zukunft.

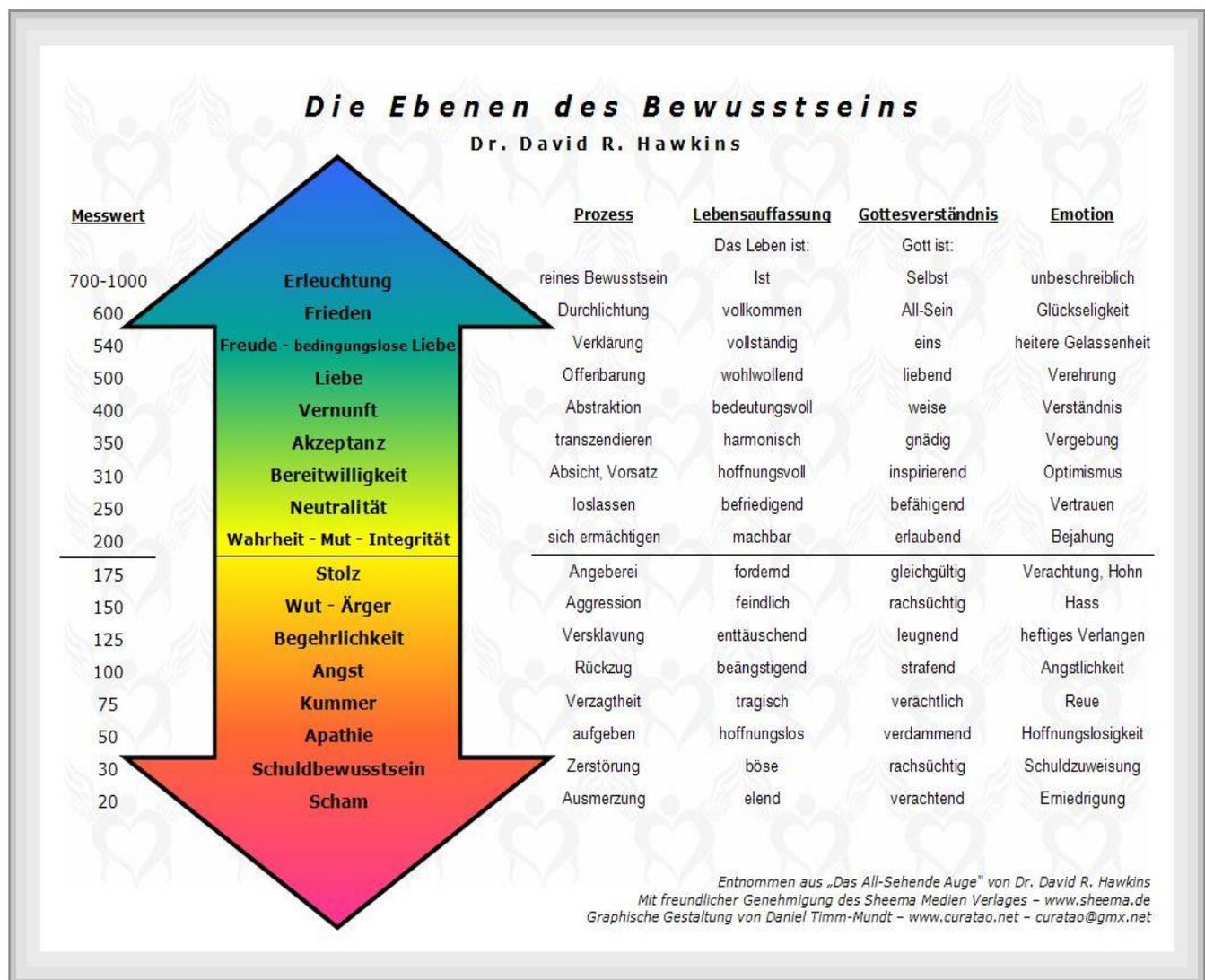
### **Resonanzgesetz, Attraktorfeld und die Ebenen des Bewusstseins**

Das Resonanzprinzip besagt, dass das was unsere Gedanken im Inneren spiegeln und durch unsere Taten im Außen manifestieren (bewusst oder unbewusst), als Echo aus der Welt zu uns zurückkommt (Spiegelungsprinzip). Es kann aber auch etwas aus der Welt zurückkommen, weil wir vorher etwas nicht „in den Wald gerufen haben“. Das heißt, auch Unterlassungs-Sünden spielen beim Resonanzprinzip eine Rolle. Das Prinzip ermahnt uns, Änderungen in uns selbst, in unserer nicht sichtbaren Ebene vorzunehmen und Verantwortung, für das was wir in unser Leben ziehen zu übernehmen. Seit 2007 spricht auch Stephen Hawking, der geniale britische Mathematiker und Kosmologe, davon, dass das Bewusstsein die treibende Kraft im Kosmos ist. Nach dem Psychotherapeuten Carl Gustav Jung füttern viele Verstandesfelder einen Archetypen, der die Entsprechung eines Attraktors, eines Gottesbildes, eines Götzenbildes ist, das kein Einzelner aus eigener Kraft erzeugen könnte. Wenn sich ein neuer Attraktor formiert, sind zunächst nur wenige Individuen aktiv engagiert, diesen aufzubauen. Wer eine neue Ordnung konzipiert gilt als Spinner, als Genie, beispielsweise wie der Lebensverlauf von Jesus Christus und Sokrates zeigt.

Am kritischen Moment des Umschwungs des Wechsels eines Attraktorfeldes wird mit dem geringsten Kraftaufwand die stärkste Wirkung erzeugt. (24) Der Schmetterlingseffekt beschreibt im Kontext der Chaostheorie, dass in komplexen, dynamischen Systemen eine große Empfindlichkeit auf kleine Abweichungen in den Anfangsbedingungen besteht.

David Ramon Hawkins (1927 - 2012), ein US-amerikanischer Mystiker, Arzt, Psychiater und spiritueller Lehrer veröffentlichte 1995 das Buch „Die Ebenen des Bewusstseins“. Nach seiner Lehre ist spirituelles Wachstum das grundlegendste und wirksamste Mittel zur Linderung von Leid in dieser Welt. Nach seinen Vorstellungen leben Menschen auf unterschiedlichen Bewusstseinsebenen und nehmen Wirklichkeit und Wahrheit in Relation zu ihrer Ebene wahr.

Das wichtigste Element, mit dem sich das Bewusstsein voranbringen lässt, ist die Haltung der Bereitwilligkeit, die den Geist durch neue Beurteilungsmöglichkeiten für die mögliche Gültigkeit neuer Hypothesen öffnet. (25)



**„Die Weisheit des Universums –** Vor langer Zeit überlegten die Götter, dass es schlecht wäre, wenn die Menschen die Weisheit des Universums finden würden, bevor sie tatsächlich reif genug dafür wären. Einer der Götter schlug vor, die Weisheit auf dem höchsten Berg der Erde zu verstecken. Aber schnell erkannten die Götter, dass der Mensch bald alle Berge erklimmen würde und die Weisheit dort nicht sicher genug versteckt wäre. Ein anderer schlug vor, die Weisheit an der tiefsten Stelle des Meeres zu verstecken. Aber auch dort sahen die Götter die Gefahr, dass der Mensch die Weisheit zu früh finden würde. Da äußerte der weiseste der Götter seinen Vorschlag: *“Ich weiß, was zu tun ist. Lasst uns die Weisheit des Universums im Menschen selbst verstecken. Er wird dort erst dann suchen, wenn er reif genug ist, denn er muss dazu den Weg in sein Inneres gehen.”* (Verfasser unbekannt) (26)

### **Meditation als Weg zum Selbst**

Mentale Barrieren, wie Unruhe, Langeweile, Motivations- und Konzentrationsprobleme können durch meditative Techniken überwunden werden. Meditation führt zu Entspannung (ruhige Atmung, Ruhe, wachsende Geduld, Beobachten von Gedanken), Konzentration (Achtsamkeit, innere Mitte, kein Anhaften an Gedanken, Frieden), essentielle Qualitäten (Klarheit, Liebe, Hingabe, Dankbarkeit, Selbstakzeptanz, Demut) und in der höchsten Bewusstseinsstufe zu Nicht-Dualität (Gedankenstille, Leerheit, Grenzenlosigkeit, Einheit, Transzendenz).

Voraussetzungen sind bequeme Kleidung, ein ruhiger sicherer Ort, die Körperhaltung, der Atem (Beobachten der Atmung, das Timing über die Atmung), die Fokussierung der Aufmerksamkeit, die Wahrnehmung von Körpergefühlen (dem Körper lauschen, Body Scan, das Anker einer Körperregion). Mit Geduld und durch regelmäßiges Üben lassen sich Mitgefühl, Hingabe und Demut kultivieren.

Der Default Modus beschreibt, dass gewisse neuronale Netzwerke dann aktiv werden, sobald wir zu Ruhe kommen. Die Gedanken schweifen ab. Die Konzentration beispielsweise, beim Lesen eines Buches nimmt ab. In Meditation geübte Menschen können Teile der Default – Mode – Netzwerke hemmen. Die gegenwartsbezogene Aufmerksamkeit auf das Hier und Jetzt steigt.

Meditation führt zu Stressreduktion und dient der Erhaltung der Gesundheit. Gezielt kommt sie bei Krankheiten und psychosomatischen Störungen zur Anwendung, bei denen Stress eine Rolle in der Pathogenese spielt. Das sind Burnout, Angststörungen, Depressionen, Schlafstörungen, ADHS, Immunschwäche, Fettleibigkeit, Erkrankungen des Herz – Kreislaufsystems, Tumorleiden, rheumatische Erkrankungen, Schmerzsyndrome, Rehabilitation nach Operationen und Zustand nach Hirnverletzungen.

Die Hirnforschung hat die elektrische Hirnaktivität bei Meditierenden untersucht. Zu Beginn der Meditation werden die Alpha Wellen (8 – 12 Hertz) größer. Später kommen Theta Wellen (4 – 7 Hertz) hinzu. Das geschieht auch in der Einschlafphase, jedoch bleiben Meditierende präsent. Während tiefer Meditation können Beta Wellen (20 – 40 Hertz) auftreten. Diese Hirntätigkeit beobachtet man gewöhnlich bei erregten Wachzuständen. Bei Meditierenden jedoch sind die Wellen größer und weitflächig synchronisiert als Zeichen stabiler Konzentration und hochgradiger Wachheit. (28) Noch am wenigsten erforscht sind Gammawellen (40 – 100 Hertz). Sie werden mit Spitzenleistungen (peak performance) starker Fokussierung und Konzentration, hohem Informationsfluss, mystischen und transzendenten Erfahrungen in Verbindung gebracht. Es wurden auch Verschmelzungserlebnisse, das Gefühl universellen Wissens und Verlust des Ich-Gefühls beobachtet. Derzeit werden Gammawellen im Zusammenhang mit fokussierter Meditation erforscht. (29)

Bildgebende Verfahren (PET- CT, SPECT, funktionelles MRT) zeigten strukturelle Veränderungen bei Meditierenden. In einer Studie von Lazar et al (2005) konnte eine Verdickung jener sensorischen Rindenfelder (graue Substanz) gezeigt werden, die die Empfindungen von der Körperoberfläche repräsentieren. Erfahrene Meditierende zeigen eine starke Aktivierung des medialen Präfrontalcortex und des anterioren cingulären Cortex. (30) In einer Reihe von Längsschnittstudien konnten Britta Hölzel und ihre Kollegen zeigen, dass bereits nach acht Wochen Training mit täglich 45 Minuten Übungsdauer eine signifikante Verdichtung der grauen Substanz im Hippocampus zu beobachten ist – eine Struktur, die umgekehrt bei Dauerstress durch einen hohen Kortisolspiegel im Blut geschädigt werden kann. Die Abnahme der subjektiven Stressbelastung war zudem mit einer Abnahme der Dichte der grauen Substanz in der Amygdala (Mantelkern) verbunden, die unter anderem eine wichtige Rolle bei der Auslösung von Angstreaktionen spielt. (31)

Aufgrund der vielfältigen Wirkungen findet die Meditation vielerorts Eingang in die akademische Ausbildung.

Als Methode der systematischen Introspektion ist sie ein Instrument, um psychologische Vorgänge zu untersuchen und philosophische Fragen über die Natur von Selbst und Wirklichkeit nachzugehen. Achtsamkeitsbasierte Meditationsprogramme werden als alternative und ergänzende Behandlungsverfahren in der Verhaltensmedizin und der klinischen Psychologie eingesetzt. Durch die wissenschaftliche Fundierung stoßen Meditationstechniken auf eine breite gesellschaftliche Akzeptanz. Langfristig kann Meditation einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer neuen Bewusstseinskultur leisten (Metzinger 2009). (32)

## 10 Warnsignale drohender Zufriedenheit

*Die Neigung spontan zu denken und zu handeln ohne Angst*

*Die unverkennbare Fähigkeit, jeden Moment zu genießen*

*Verlust des Interesses, andere zu beurteilen*

*Verlust des Interesses an Konflikten*

*Verlust des Interesses, sich selbst zu verurteilen*

*Verlust der Gewohnheit, sich Sorgen zu machen*

*Wiederkehrende Phasen der Wertschätzung und Würdigung allen Lebens*

*Zufriedenmachende Gefühle der Verbundenheit mit anderen und der Natur*

*Die zunehmende Neigung, den Überfluss des Lebens wahr- und anzunehmen*

*Anfälle von herzlichem Lachen (Eckhart von Hirschhausen) (27)*

## Wie ich Mentaltraining einsetzen werde

Neugierig, wie ich seit ich denken kann bin, möchte ich immer gerne wissen, welche Gedanken in den Köpfen anderer Experten wohnen. Als Filmfreak ist für mich das Making of oft reizvoller, als der Film selbst. Jedoch würde ich nie bei Menschen lernen wollen, die nicht authentisch das verkörpern, was sie aussagen. Ich kann mir gut vorstellen, dass ich mich in diese Materie weiter vertiefen werde, nicht um einen zweiten Beruf daraus zu machen, sondern weil ich dieses Wissen sanft in meine ärztlichen Tätigkeiten einfließen lassen kann. Schon lange beschäftigen mich die Themen des mentalen Trainings. Denn mit Daten, Zahlen und Fakten, gelingt es nicht „Menschen zu bewegen“. Nur wer es versteht, die Gefühle der Menschen zu erreichen, kann positive Energie in das „System pumpen“. So werde ich mich im Stillen freuen, wenn sich Menschen bei mir „für das Gespräch bedanken.“

## Quellenverzeichnis

- (1) [https://de.wikipedia.org/wiki/Neuronale\\_Plastizität](https://de.wikipedia.org/wiki/Neuronale_Plastizität)
- (2) <https://www.psychotherapiepraxis.at/pt-blog/neuroplastizitaet/>
- (3) <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/yerkes-dodson-gesetz/17042>
- (5) <http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/>
- (6) <http://www.seminarconsult.at/5-teamphasen-5-managementansaetze-und-dahinterstehende-dynamiken/>
- (7) [https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell\\_von\\_Lazarus](https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus)
- (8) Watzlawick zitiert in: Daniel Krähenbühl: *Rezension zu: Paul Watzlawick – die Biografie.*
- (9) <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2257.html>
- (10) <https://de.wikipedia.org/wiki/Reiz>
- (11) <http://www.business-wissen.de/hb/was-vision-und-mission-im-unternehmen-bewirken/>
- (12) <http://www.spiegel.de/spiegelwissen/psychologie-optimismus-laesst-sich-trainieren-a-918075.html>
- (13) <https://www.thieme.de/de/presse/prof-dr-tobias-esch-lebenslauf-29419.htm>
- (14) <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Coaching.shtml>
- (15) J. P. Thommen: *Blinde Flecke - ein Fall für Management 2. Ordnung.* In: *Organisationsberatung beobachtet. Hidden Agendas und Blinde Flecke* (Hg. Falko von Ameln, Josef Kramer, Heike Stark). Wiesbaden 2009, S. 113.
- (16) M. Schmidt-Tanger: *Gekonnt coachen.* (Junfermann Verlag 2009), S 39
- (17) M. Schmidt-Tanger: *Gekonnt coachen.* (Junfermann Verlag 2009), S 93 – 95

- (18) H. Eberspächer: Gut sein, wenn´s drauf ankommt, von Top - Leisten lernen. (Hanser Verlag 2011), S 52 – 55
- (19) B. Schmid: Systemische Professionalität und Transaktionsanalyse. (EHP Verlag 2008), S 263
- (20) <http://www.zeit.de/2013/05/staerken-nutzen-karriere-beruf>
- (21) B. Winkler: Es ist etwas in mir, das nach Veränderung ruft. (Kösel Verlag 2014), S 59 -60
- (22) H. Forster, P. Janda: Stress Abbauen mit ROME® (Humboldt Verlag 2012), S 111
- (23) M. Csikszentmihalyi: Flow Das Geheimnis des Glücks (Klett Cotta Verlag 18.Auflage 2015), S 270
- (24) <http://de.spiritualwiki.org/Hawkins/Attraktor>
- (25) D. Hawkins: Die Ebenen des Bewusstseins (VAK Verlag 8.Auflage, 2014), S 214(29)  
[http://www.hirnwellen-und-bewusstsein.de/hirnwellen\\_1.html](http://www.hirnwellen-und-bewusstsein.de/hirnwellen_1.html)
- (26) G. Rieger: Sinn – volle Geschichten (Ziel Verlag 2013), S 60
- (27) E. Hirschhausen: Das Glück kommt selten allein (Rowohlt Verlag 2011), S 37
- (28) U. Ott: Meditation für Skeptiker (Droemer Verlag 2010), S 169 – 170
- (29) [http://www.hirnwellen-und-bewusstsein.de/hirnwellen\\_1.htm](http://www.hirnwellen-und-bewusstsein.de/hirnwellen_1.htm)
- (30) U. Ott: Meditation für Skeptiker (Droemer Verlag 2010), S 180 – 183
- (31) <https://www.dasgehirn.info/handeln/meditation/warum-meditation-5961>
- (32) U. Ott: Meditation für Skeptiker (Droemer Verlag 2010), S 187 – 189

