



WIR WELT- RETTER

Der Einzige, der stört,
ist der Trainer. Vor allem
dann, wenn er bekehren
und „heilen“ will.

VON BARBARA MESSER

Meine Güte, was für ein Lärm. Jetzt singen sie auch noch auf dem Flur! Leicht verärgert widme ich mich wieder meiner Arbeit. Die Pausenzeit ist bald vorüber und es gilt, noch ein neues Flipchart zu gestalten. Die ausgelassene Stimmung der Teilnehmenden nervt mich. Und ich denke: Können die nicht einfach ein bisschen ruhiger sein? Dann wären sie auch danach etwas konzentrierter als bisher! Und schwups, schon steckt meine Gruppe in der Kategorie „schwierige Teilnehmer“.

Ein Beispiel aus meinen Leben als Trainerin. Das vielleicht Tröstliche: Ich bin damit nicht allein. Folgende Stilblüten habe ich so oder so ähnlich schon bei Kolleginnen und Kollegen abgelauscht:

„Wer hat denn nun gar keine Ahnung von Kommunikation?“

„Ich hole Sie genau da ab, wo Sie gerade sind.“

„Was Ihr braucht, ist ...!“

„Als Trainer muss man sich eben auch zum Affen machen.“

„Dieses Coaching-Tool ermöglicht es dir, mit meinen Impulsen und viel Schmackes, dein Leben so zu gestalten, so wie du es brauchst.“

„Ich mache da was mit Resilienz.“

„Ich lass doch nicht vor so vielen Leuten die Hose runter!“

„Deine Glaubenssätze mache ich dir weg, das kostet 600 Euro, ist dann NLP und braucht ein extra Seminar.“

Vermutlich lernen alle Trainer (und ich meine hier immer auch Trainerinnen) in ihrer Ausbildung das Johari-Fenster kennen, benannt nach seinen Erfin-

dern Joseph Luft und Harry Ingham. Vor gut sechzig Jahren beschrieben sie mit dieser Grafik (siehe S. 52) u. a. den Ort des „blinden Fleckes“, d. h. jenes Teil unseres Selbst, den wir als Persönlichkeit selbst nicht wahrnehmen, die Empfänger unserer Botschaften allerdings schon. Denn blinde Flecke machen sich durch Abwehrmechanismen bemerkbar. Weshalb es gut ist, sie zu kennen, vor allem, wenn man mit Menschen arbeitet.

Und wie oft erlebe ich Kollegen, die sich offenbar nicht bewusst sind, wie inkongruent und unauthentisch sie wirken. Trainierende, Coaches oder auch Speaker sind sich selbst im Wege und stehen dann dort herum! Die Folgen: Sie langweilen ihr Publikum, sie verhindern eine gute Beziehung zu ihm und verfehlen damit jene Atmosphäre, die ein wirksamer Lernprozess braucht. Das weckt zuweilen einen provokanten Gedanken in mir: Die einzigen, die im Seminar oder Coaching wirklich stören, sind wir selbst. Wann ist das der Fall? Wenn dem Trainierenden nicht bewusst ist:

- welche einengenden Glaubenssätze er über sich, sein Publikum oder auch das Thema in vielerlei Form von sich gibt,
- dass sein verborgenes tieferes Anliegen (Bedürfnis) unbeholfen, aber deutlich zum Ausdruck kommt,
- welche Unstimmigkeiten es zwischen seiner Haltung und seinem Verhalten gibt, was auch deutlich durch die Körpersprache wird.

Es geht gar nicht darum, die blinden Flecke irgendwie „wegzumachen“. Ganz im Gegenteil. Sie sind ja ein Teil von uns. Und wir staunen ja zuweilen

darüber, bei welchen Gelegenheiten wir ihnen begegnen. Es geht um das Wissen, dass wir sie haben. Und um die Frage, wie sie uns bewusst werden können. Etwa, indem wir erkennen, wo wir abwehren.

Damit bin ich bei meinen „singenden“ Teilnehmern aus dem Eingangsbeispiel. Es ist ein ganz normaler Samstag in meiner Trainerausbildung. Na, vielleicht doch nicht ganz so normal, wie sonst. Privat habe ich gerade einen Trauerfall zu bewältigen, ein Freund ist verstorben. Die Beisetzung ist am nächsten Tag, und da ich das Seminar nicht mehr absagen konnte, werde ich also nicht teilnehmen. Ich habe der Ehefrau meines Freundes dafür eine Trauerrede versprochen, die bis zum Abend fertig sein sollte.

Ich bin ja wohl Profi genug, um damit klarzukommen, oder?

Die Gruppe ist gelöst, sicher und herzlich im Miteinander, unterstützt sich nahezu vorbildlich in den einzelnen Lernprozessen. Und dennoch stimmt etwas nicht. Immer wieder mahne ich zur Ruhe, bitte um mehr Konzentration, wünsche mir, dass sie tiefer eintauchen ins Thema. Innerlich ärgere ich mich über die Oberflächlichkeit eines Teilnehmers und jemand anderes beginnt auch zu nerven, indem er „dauernd“ fragt. Und nun singen sie auch noch!

Wenn ich merke, dass Dinge mich nerven, ziehe ich mich kurz zurück. Im Seminar gehe ich z. B. hinter eine der Pinnwände – Richtung Cockpit gewissermaßen – und nehme einen Schluck Wasser. Jetzt in der Pause trete ich auf den Rasen vor der Terrasse des Seminarhotels, knie mich hin und suche nach vierblättrigen ▶

Ich sehe mein „Need“, dessen ich bedarf: Trost, Rücksichtnahme. Und ich sehe – Neid.



Kleeblättern. Ich finde sie meist rasch, und freue mich an der Ausbeute, die ich oft gleich darauf verschenke. Sofort bin ich in einem anderen Modus. Ich sehe mein „Need“, dessen ich bedarf: Trost, Rücksichtnahme. Und ich sehe – Neid. Ja, ich bin neidisch. Auf die anderen, deren Gelöstheit, Lachen, Albernheit, ihr gemeinsames Lied in der Pause. Das Leben ist so ernst und trägt mir so wichtige Dinge auf, und die dürfen hier herumalbern!

Wer den Teufel erkennt, hat ihn schon entzaubert.

Und dann begeben sich die Teilnehmer in die Position der Teilnehmenden und erkennen ihre gute Absicht. Und den Grund, warum sie sich auf diese Weise Luft verschaffen. Sie sind erleichtert und gelöst, weil sie soeben im Seminar so intensiv zu ihren eigenen Lebenswegen gearbeitet haben. Die Gruppe ist dabei zusammengedrückt, das beflügelt sie. Sie brauchen mich nicht. Ich könnte mich zurücknehmen und von außen draufgucken. Und ich ertappe mich, wie ich leise mitsinge. Zurück im Seminarraum drehe ich den MP3-Player auf und lasse bis zum Ende der Pause Musik in den Raum.

Warum ist es für uns zuweilen schwierig, mit solchen Situationen klarzukommen? Wir sind ja oft mit dem Wert nach Anerkennung beschäftigt, ein recht gesunder, positiver Narzissmus ist eine zentrale Triebfeder. Und oft entdecke ich gerade bei KollegInnen so ein Pfauen-Gen: „Seht her, welch Spezialist oder Spezialistin ich bin!“ Die Grenze zum ungesunden Narzissmus ist fließend. Schon früh hörte ich den Satz: „Hast du ein Problem, mach einen Beruf daraus!“ Und zwar nicht nur von NLPern.

Natürlich ziehen Trainer und Coaches bestimmte Themen an. Da geht's uns wie einer Frau, die schwanger ist: Plötzlich sehen wir überall dicke Bäuche und Kinderwagen. Ist „XY“ unser aktuelles Thema, sehen wir es rasch in allen anderen. Und können als Trainer und Coaches womöglich nicht wirklich erkennen, wie unser Gegenüber – gleichviel ob Kursant oder Coachee – aufgestellt ist.

Die Neurodidaktik lehrt uns, dass unser Gehirn nach einer Übereinstimmung sucht. Fachleute nennen das Konsistenzregulation. Versucht jemand, uns ein X für ein U vorzumachen, etwa in Trainings und bei Vorträgen, sind wir in einer gewissen Habacht-Haltung. Und auf der Hut. Nehmen wir bei unserem Gegenüber Unstimmigkeiten wahr, sind wir damit beschäftigt, diese Aspekte irgendwie miteinander in Einklang zu bringen. Denn wir streben nach einem konsistenten (stimmigen, glaubwürdigen) Bild von den Dingen um uns herum. Gelingt das nicht, sind wir irritiert, verwirrt und reagieren ablehnend.

Eine Vielzahl von Trainings, Trainingssequenzen, Präsentationen sind gut – gar keine Frage! Es gibt Seminarstunden, die sind einfach exzellent und hervorragend geeignet, das Publikum zu bereichern. Und es gibt Trainings, die sind schlecht oder enthalten Elemente, die weder dem Thema noch den Lernenden zuträglich sind.

Wer von uns sagt dann etwas? Und wie geben wir ehrliches Feedback? Wie schaffen wir uns als Trainer eine echte Feedback-Kultur?

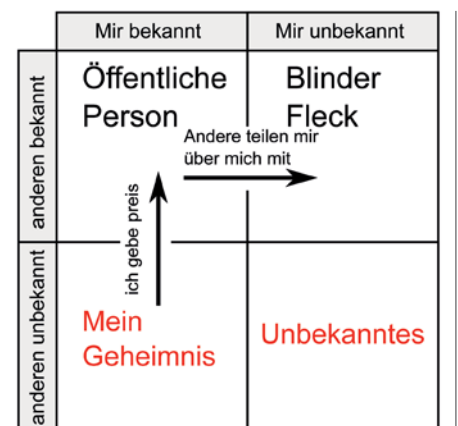
Ich Sorge für Feedback, indem ich meine Teilnehmer oder auch Coachees

frage: Wie habt ihr, hast du diesen Prozess, dieses Training, dieses Coaching erlebt? Was hättest du noch gebraucht? Wo oder wann hättest du etwas anderes gebraucht? Was war wohltuend, förderlich?

Und ich befrage mich selbst am Ende etwa eines Seminartages: Was war heute schwierig? Was genau gab es zu lernen? Wo holperte ich? Was war unklar? Wo habe ich womöglich auch etwas aus dem „normalen“ Leben vermischt? Schließlich nutze ich die Supervision, um Ungereimtheiten, Widersprüche für mich zu klären. Welche Suggestionen oder hinderlichen Glaubenssätze nehmen andere an mir wahr? Wo bin ich unklar? Welche Anregungen haben Supervisoren für mich?

Um klar und unbefangen in meinen Seminar-Themen zu sein, um gut reflektieren zu können, warum ich manches Mal so bin, wie ich in Seminaren, Coachings und bei Vorträgen eben bin, brauche ich also Feedback.

Auf meinem Weg zur NLP-Trainerin lernte ich bei demselben „Meister“, bei dem ich bereits den Master-Kurs absolviert hatte. Und er begann sei-



ne Seminartage mit einer Morgenrunde: Wie geht es euch, was treibt euch um? Was ist offen geblieben vom letzten Mal, was hat sich bei euch getan – diese Dinge. Unser Ausbilder hörte sehr aufmerksam zu. Danach stellte er stets ein Format oder ein Thema vor. Dazu wählte er jemanden aus dem Kreis der Teilnehmenden, dessen Anliegen ihm im „Morgenrunden-Small-Talk“ aufgefallen war.

Da wurde es rasch „persönlich“, denn natürlich waren unserem Ausbilder unsere blinden Flecke nicht verborgen geblieben. Und denen zu begegnen – gewissermaßen coram publico – das ist nicht leicht. Was traf ich bei mir selbst an? Meine Ungeduld, meinen Anspruch, intellektuell stets „attraktiv“ sein zu müssen. Immer eine Idee für etwas „Neues“ zu haben: *Komm, wir machen das mal rasch!* war einer meiner Lieblingssätze. Was für ein Schreck erkennen zu müssen, wie sehr dieser Satz dazu einlädt, luschtig zu werden. Oder die Sorgfalt anderer zu missachten. Tut weh und ist heilsam. Fördert den Mut, sich für die eigenen blinden Flecke zu öffnen.

In meiner Ausbildung zur Lehrtrainerin für Suggestopädie half mir später die Auseinandersetzung mit der eigenen suggestiven Wirkung. Und in intensiver Theaterarbeit lernte ich, wie Unklarheiten und tiefe persönliche Überzeugungen sofort in Körpersprache, im persönlichen Rhythmus sichtbar werden, und wie ich damit umgehen kann.

Unsere seelischen Wunden und Schattenseiten tragen wir, ohne dass es uns bewusst ist, auf der Nasenspitze herum. Das sorgt zuweilen für eine diffuse Inkongruenz im persönlichen Ausdruck. Was besonders störend ist, wenn wir als Trainer agieren. Ein bisschen Demut tut uns also gut. Es gilt zu erkennen, zu akzeptieren, dass es notwendigerweise eine irgendwie geartete Inkongruenz in uns gibt. Und es gilt diese unsere Seite zu integrieren. Wir werden staunen, wie sich unsere Haltung

anderen Menschen gegenüber unmittelbar verändert.

Für mich gehört es übrigens auch dazu, mich immer wieder in den Status einer Lernenden zu versetzen: immer wieder einmal einen Kurs zu belegen, etwas Neues zu lernen, Vertrautes aus einer anderen Sicht zu beleuchten. So bekomme ich Impulse, etwas Unbekanntes auch in mir selbst zu betrachten. Vor allem wenn ich denke, dass ich schon alles dazu weiß.

In dem Moment, wo ich als Trainerin feststelle, dass ich bekehren, heilen, behandeln oder gar die Welt retten will, sollte ich innehalten. Und zwar, um meine aktuellen, meist verborgenen Anliegen zu klären. ◀◀



Zur Autorin

Barbara Messer

Berlin, Trainerin, Coach, Rednerin und Ausbilderin mit den Schwerpunkten internationales Train the Trainer, Führungskräfteentwicklung, Resilienz etc.
www.barbara-messer.de