

Berlin, 29. November 2010

ifapp
Institut für angewandte positive Psychologie
Belziger Straße 7
10823 Berlin

NLP-Masterarbeit

- von Martin Kurth -

„Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama“

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Idee und Ziel	3
2. Fallbeispiele	4
3. Das Format „Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama“	5
4. Arbeitsblatt zum Format	7
5. Im Format enthaltene Grundannahmen	8
6. Nützliche Formulierungen / Prozessinstruktionen	10
7. Schwierigkeiten und Hindernisse	11
8. Anmerkungen und Erkenntnisse	12
9. Der Einsatz von wingwave [®]	12

1. Idee und Ziel

Das Ziel des Formates „Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama“ ist die Bewusstwerdung und Veränderung von Problemstrukturen, die den eigentlichen Grund eines Veränderungswunsches (im Folgenden „Erfolg“ oder „Zielzustand“ genannt) sabotieren. Wenn man diese Problemstruktur verändert, wird dieser Zielzustand für den Coachee greifbarer.

Der Einstieg in das Format „Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama“ geschieht über die Formulierung eines Veränderungswunsches des Coachee. Ist dieser Veränderungswunsch formuliert, gilt es den Grund, bzw. die Absicht hinter diesem Veränderungswunsch herauszufinden. Ist diese Absicht formuliert wird die Absicht hinter der Absicht solange eruiert, bis eine weitere Vertiefung für den Coachee keinen Sinn mehr ergibt. Durch dieses Vorgehen erfahren Coach und Coachee gleichermaßen, was der geäußerte Veränderungswunsch in letzter Konsequenz eigentlich sicherstellen soll.

Anschließend werden diejenigen Umstände erforscht, die diesen Erfolg verhindern, vermindern oder verunmöglichen. Diese Umstände werden als „Erfolgsbremsen“ betitelt. Sind alle Erfolgsbremsen benannt, werden diese gemeinsam mit dem Zielzustand imaginativ aufgestellt. Dadurch erhält der Coachee einen Überblick über Verbindungen und Zusammenhänge der einzelnen Erfolgsbremsen. Die Problemstruktur wird dadurch sehr anschaulich und unter Umständen erstmalig überhaupt bewusst.

Im Folgenden gilt es, diese Problemstruktur zu verändern, indem zuerst die für den Coachee bedeutsamste Erfolgsbremse verändert wird.

Die Arbeit mit den Erfolgsbremsen erfolgte außerhalb des Sozialen Panoramas, um Einflüsse anderer Erfolgsbremsen auf den Interventionsprozess auszuschließen.

Ich habe den **wingwave**[®]-Prozess angepasst und verkürzt und wende ihn an, um direkt mit einer Erfolgsbremse zu arbeiten. Ich persönlich bevorzuge **wingwave**[®] als Intervention.

Sollte der durchführende Coach nicht über **wingwave**[®]-Fähigkeiten verfügen, kann entweder mit Telearbeit oder Ressourcenarbeit eine Veränderung erzielt werden. Unter Umständen kann dieser Prozess dann jedoch länger dauern. Im ersten Fallbeispiel habe ich ohne **wingwave**[®] gearbeitet.

Als „Nebenprodukt“ des Formates entsteht eine mögliche Vorgehensweise für künftige Coachings. Sollte die Zeit nicht ausreichen, um die Strukturen der aufgestellten Erfolgsbremsen zu bearbeiten, können die Erfolgsbremsen in folgenden Coachings nacheinander abgearbeitet werden. Somit ist das Format auch ein „Themenfinder“.

2. Fallbeispiele

Fallbeispiel 1:

Der Coachee möchte gern weniger naschen. Die Person möchte dadurch abnehmen, sich wohler fühlen, schlanker sein, schöner sein und letztlich attraktiv(er) sein.

Weniger zu naschen ist ein Verhalten. Dieses Verhalten allein zu verändern würde wahrscheinlich nicht den gewünschten Effekt haben, attraktiver zu sein.

Die Erfolgsbremsen sind relativ schnell benannt. „Zu wenig Bewegung“, die Umkehrung des Veränderungswunsches „zu viel naschen“, „Inkonsequenz“ und „Bequemlichkeit“ verhindern, dass die Person sich attraktiv(er) fühlt. Bemerkenswert dabei: „Bequemlichkeit“ nahm eine vom Coachee abgewandte Ressource-Position direkt hinter ihm ein.

Nachdem die Erfolgsbremsen aufgestellt sind, ist schnell klar, dass nicht das Zu-Viele-Naschen den Raum dominiert, sondern „Inkonsequenz“. Durch Nachfragen erfahre ich, dass die Person sich inkonsequent verhält, also soll eine Veränderung auf der Verhaltensebene stattfinden. Durch das Teilemodell und die von dem Anteil verfolgte positive Absicht, ist letztlich die neu generierte Verhaltensweise „Konsequenz“. Auch diese wird im Raum aufgestellt.

Nicht nur die Inkonsequenz ist deutlich kleiner geworden, fast alle anderen Personifikationen sind kleiner geworden und senden nun ihre Aufmerksamkeit zum Coachee.

Fallbeispiel 2:

Die betroffene Person möchte die eigene berufliche Situation verändern. Der Wunsch ist noch nicht weiter konkretisiert, es existieren jedoch schon einige Ideen. Die Absicht dahinter ist, dass die Person mit dem was ihr Spaß macht, Geld verdienen möchte. Die Absicht dahinter ist, dass sie anderen helfen kann, wenn sie ihre Talente nutzt. Die Absicht wiederum dahinter ist, glücklich zu sein. Die weiter dahinter liegende Absicht ist Freiheit.

Die Erfolgsbremsen sind schnell benannt. Der Zielzustand, sowie die Erfolgsbremsen werden in das Panorama übernommen. Alle Personifikationen / Verdinglichungen sind vor dem Coachee. Schnell wird deutlich, dass eine verdinglichte Erfolgsbremse die gesamte Struktur dominiert. Die Angst steht als große Gefängniszelle wenige Schritte direkt vor dem Coachee und verlangt fast dessen gesamte Aufmerksamkeit, indem es viele weitere Dinge, auch den Zielzustand verdeckt.

Ziel der Intervention ist es nun, die Angst zu verändern, Position und Größe umgänglicher zu machen. Hinter der Angst stecken mehrere konkrete Ängste, die wir anfangs unter der „Angst“ zusammengefasst haben.

Wir machen eine kurze **wingwave**®-Intervention, anschließend betreten wir erneut das Panorama. Erstaunlich ist, dass sich nun nur noch die Angst in diesem Panorama befindet. Sie ist deutlich geschrumpft und der Coachee kann sie nun überwinden. Das wird daraus deutlich, dass der Coachee sich dabei sieht, wie er auf sie klettert und sich auf sie stützt, die Angst also überwindet.

Der Coachee fühlt sich wohl damit und ist selbst überrascht. Da sich auch der Zielzustand nicht mehr im Panorama befindet, führe ich eine Ressourcenstärkung des „Frei sein“s durch. Diesen Zustand webe ich nach mehrmaliger Intensivierung mit **wingwave**® ein.

In einem späteren Gespräch schilderte mir die Person, dass sie nun wesentlich besser mit ihrer Situation umgehen könne und nun weitere Schritte anginge.

3. Das Format

Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama

- 1) **Klären des Veränderungswunsches**
A formuliert seinen Veränderungswunsch, berichtet darüber, wie die Situation dazu aussieht. B unterstützt A, diesen Wunsch möglichst in einem Satz zu formulieren.
- 2) **Der Grund / Die Absicht für die Veränderung**
B unterstützt A darin, die Absicht hinter dem Veränderungswunsch heraus zu finden.
Solange es für A noch Sinn ergibt, wird weiterhin die Absicht hinter der Absicht erfragt.
A wählt diejenige Absicht aus, die ihm am Verlockendsten erscheint, B erfragt, ob es Einwände gibt, die dagegen sprächen, diesen ›Zielzustand‹ zu erreichen (Mini-Öko-Check)
- 3) **Erfolgsbremsen - Was erschwert oder verhindert diesen Zielzustand?**
B notiert sich sämtliche Dinge, die A benennt, die ein Erreichen des Zielzustandes verhindern, erschweren oder vermindern.
B weist auch darauf hin, dass Glaubenssätze, Wertvorstellungen oder Verhaltensweisen Erfolgsbremsen sein können.
- 4) **Etablieren eines Raumes für das Soziale Panorama**
A findet einen Raum oder einen Ort, der folgende Kriterien erfüllt:
 - frei von anderen Personen
 - genügend Platz um sich herum
 - keine hindernden / einschränkenden Gegenstände
- 5) **Personifizieren oder Verdinglichen der Erfolgsbremsen**
A verlässt den Raum und verdinglicht oder personifiziert jede Erfolgsbremse. B erfragt einzelne Submodalitäten.
A transferiert diese Erfolgsbremse in das Panorama.
- 6) **Verortung der Erfolgsbremsen im Sozialen Panorama**
B unterstützt A, die Erfolgsbremse am richtigen Platz wahrzunehmen. Da die Erfolgsbremse auch hinter A liegen kann, fragt B
„Wo nimmst du XY wahr?“,
„Wie groß ist XY?“ und
„Wohin ›schaut‹ XY?“ oder: „Wohin richtet XY seine Aufmerksamkeit?“
B zeichnet die Erfolgsbremse entsprechend auf (siehe Arbeitsblatt) oder stellt Figuren auf.
- 7) **Schritt 5 und 6 werden für jede einzelne Erfolgsbremse durchlaufen**

- 8) **Dissoziation – Betrachten des Problemmusters**
 A löst sich aus dem Panorama und betrachtet die Struktur auf dem Papier (oder die aufgestellten Steine).
 B fragt A, wie sich das anfühlt. Sollte es sich nicht „richtig“ anfühlen, kehrt A noch mal zurück ins Panorama und korrigiert.
- 9) **Interpretation**
 A erklärt Zusammenhänge und Verbindungen der einzelnen Erfolgsbremsen. B unterstützt und erläutert wertfrei, was es wahrnimmt und beobachtet.
- 10) **Intervention (erfolgt außerhalb des Panoramas)**
 a) Veränderung von Position, Größe etc. einer Erfolgsbremse
 → neues Verhalten hinsichtlich [Zielzustand] entwickeln lassen
 (Anteil hinter dem Verhalten „verhandelt“ mit Anteil des [Zielzustands])
 → evtl. Ressourcenarbeit
 → evtl. CORE-Transformation mit einer Erfolgsbremse
 b) Angepasste **wingwave®**-Intervention
 Bei angstbesetzten oder stark emotionalen Themen → sicherer Ort
 1) Muskeltest kalibrieren
 2) Fokus auf verdinglichte / personifizierte Erfolgsbremse
 3) Emotion, die Stress auslöst, testen
 4) Bodyscan (evtl. Skala)
 5) Processing
 6) Bodyscan → Restempfindungen?
 7) Abschließender Muskeltest
- 11) **Öko-Check**
 Melden sich andere Teile oder Elemente, die etwas gegen die Veränderung haben?
 Oder fordern andere Teile nun Aufmerksamkeit ein? Dann zurück zu 10)
- 12) **Veränderung des Panoramas**
 Was hat sich verändert? Was muss noch verändert werden? (ggf. → zu 10))
- 13) **Ressourcenstärkung**
 Stärkung des Zielzustandes oder Einbringen von Ressourcen.
 Möglichkeiten: - Zielzustand auf der Time-Line finden
 - mini-Moment-of-Excellence
- 14) **Future-Pace**
 Es sind alle Voraussetzungen für die ursprünglich gewünschte Veränderung vorhanden.
 A kann darauf achten, wie in zukünftigen Situationen andere Verhaltensmuster, Glaubenssätze, Emotionen etc. entstehen.

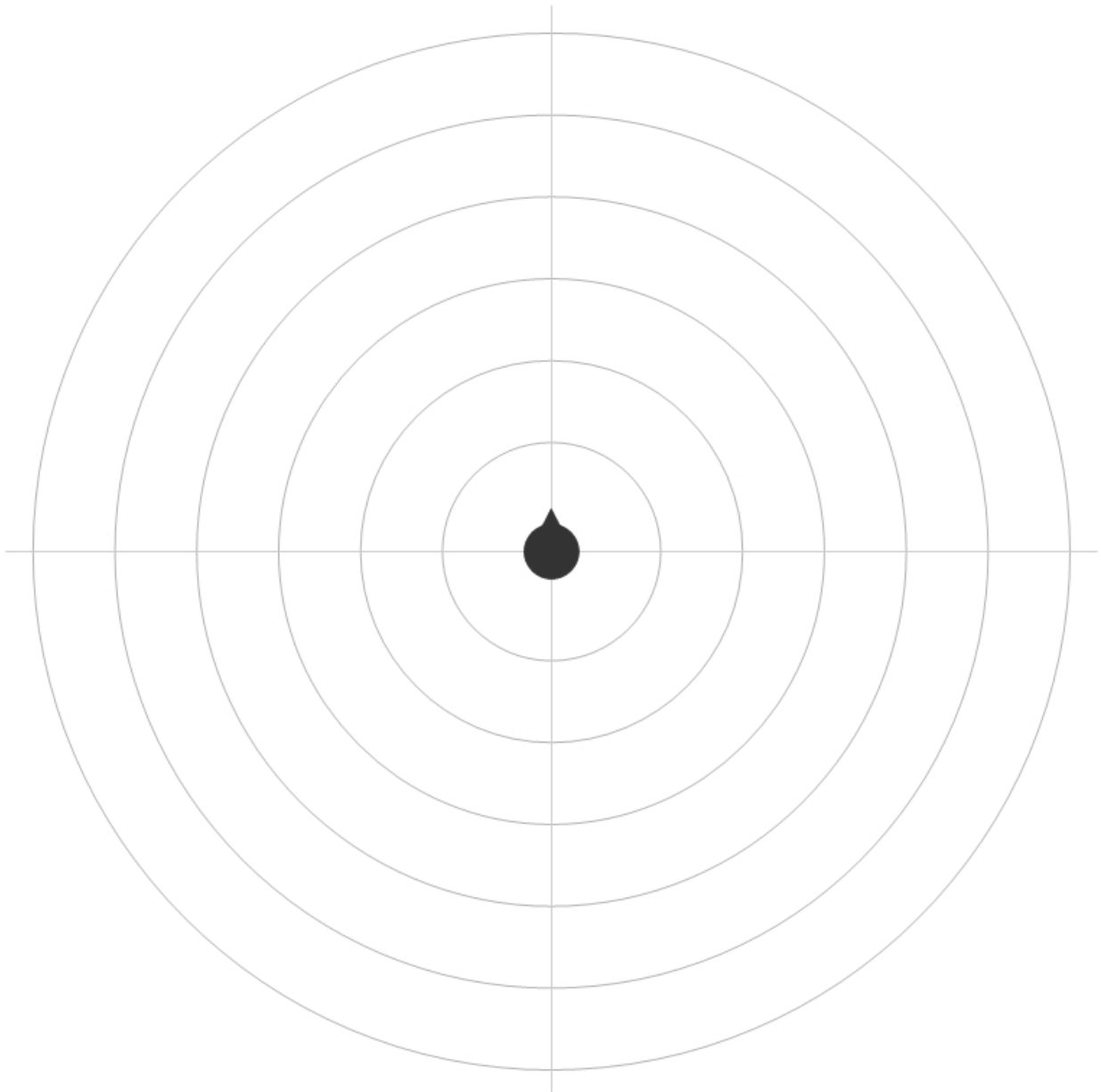
4. Das Arbeitsblatt zum Format

Veränderung: _____

Erfolgsbremse	Verkörperung

Die Absichten dahinter

vorher	
nachher	



5. Im Format enthaltene Grundannahmen

Jedes Verhalten enthält eine Absicht, die etwas Bedeutsames für den Handelnden sicherstellt.

Der Ausgangspunkt (Schritt 1) ist der Wunsch einer Veränderung. Dieser Wunsch zur Veränderung enthält eine Absicht, die etwas Bedeutsam(er)es für den Coachee sicherstellen soll. Hinter allen Verhaltensmustern, die personifiziert oder verdinglicht werden, stecken Persönlichkeitsanteile, die eine positive Absicht haben, allerdings unter Umständen ein problematisch empfundenen Verhalten produzieren (Schritt 10).

Die Energie fließt dahin, wo die Aufmerksamkeit fokussiert ist

Im Laufe des Prozesses wird sowohl dem Zielzustand Rechnung getragen (Absicht hinter dem Veränderungswunsch), als auch der Fokus auf diejenigen Faktoren gelenkt, die diesen Zielzustand verunmöglichen (was verhindert den Zielzustand).

Menschen treffen stets die beste Entscheidung, die sie zur Zeit kennen – lernen sie bessere Möglichkeiten, werden sie diese nutzen

Diese Grundannahme ist Bestandteil des Formats. Durch das Ausleuchten der gesamten Struktur für das gegenwärtige Problem ist dieses nicht mehr länger ein unbewusstes Muster, sondern ermöglicht dem Coachee Einsichten in seine eigene Problemstruktur. Zusammenhänge zwischen problematischen Verhaltensweisen, Glaubenssätzen usw., die den Zielzustand verunmöglichen, werden bewusst.

Das gibt dem Coachee Klarheit über seine gegenwärtigen Muster. Ziel ist es, die Problemstruktur in eine ressourcereichere Struktur zu verändern.

Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst

Zu dieser Grundannahme trifft das soeben Geschriebene ebenfalls zu. Durch den vielleicht erstmaligen Einblick in die Struktur von Problemen wird in diesem Bereich die eigene Landkarte bewusst und Zusammenhänge werden plastisch und bringen dem Coachee Erkenntnisse. Diese unbewussten Strukturen bestimmen unter anderem, wie der Coachee die Realität wahrnimmt, sich unter Umständen selbst sabotiert und dadurch seinen Zielzustand nicht erreicht.

Wir verfügen über die Ressourcen zur persönlichen Veränderung

Entsprechend dieser Grundannahme wird es möglich, in die Problemstruktur Ressourcen und ressourcereichere Verhaltensweisen zu integrieren, die dem Coachee in dieser Form nur (noch) nicht bewusst sind (Schritt 10).

Unsere Gefühle regulieren wir selbst

Da der Coachee sich verändern möchte, empfindet er den gegenwärtigen Zustand als nicht hinreichend befriedigend. Dieses Gefühl zu verändern, ist Sinn und Zweck des Formats, durch das auch „nur“ interne Repräsentationen umgedeutet, mit vorhandenen Ressourcen angereichert und interne Strukturen verändert werden. (Vorannahme nach Lucas Derks: Position = Beziehung, es gibt positiv besetzte Orte und negativ besetzte Orte.)

Angelehnt an diese Grundannahme ist auch die Verwendung einer **wingwave®**-Intervention (Schritt 10 b) zu sehen. Hierbei wird durch eine bilaterale Hemisphärenstimulation die Vernetzung von linker und rechter Gehirnhälfte forciert, dadurch eine Beruhigung des limbischen Systems bewirkt und letztlich der Stresslevel des Körpers zu bestimmten Emotionen, Umständen oder Situationen gesenkt. Gerade bei dieser Intervention reguliert sich das emotionale Gleichgewicht ohne eine Eingabe von außen.

Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport

Diese Grundannahme ist Voraussetzung für nahezu jeden Coaching-Prozess. Der Rapport sollte hergestellt sein, wenn der Veränderungswunsch benannt wird (Schritt 1).

Wenn etwas nicht funktioniert, mach' etwas anderes

Diese Flexibilität ist nötig, um den Coachee in der Veränderung seiner Problemstruktur zu unterstützen, aber auch diese überhaupt herauszufinden. So bieten sich unterschiedliche Interventionen für Verhaltensweisen oder Glaubenssätze an. Je nach Reaktionen des Coachee muss die Intervention entsprechend angepasst werden. Damit leite ich über zu der nächsten Grundannahme:

Widerstand ist eine Aussage über uns, nicht über den Gesprächspartner

Wenn also bestimmte Interventionen nicht die gewünschte Veränderung bringen, ist mein eigenes Vorgehen nicht der richtige Weg. Ich muss also etwas anderes machen. So auch hier: Wenn die Intervention nicht funktioniert, ergreife ich eine andere (Ressourcenarbeit, Telearbeit, **wingwave**...).

6. Nützliche Formulierungen/Prozessinstruktionen

- Wenn die Veränderung genannt ist, ist die damit bezweckte Absicht aufzudecken. Eine hilfreiche Frage hierzu ist:
 - Wozu möchtest du X verändern?*
 - Welche Absicht steht dahinter?*
 - Welcher eigentliche Grund liegt dahinter?*
 Diese Fragen sind dann für die neu aufgetauchte Absicht zu wiederholen. Dabei ist es dann sinnvoll zu ergänzen „Solange das für dich Sinn ergibt.“
- Hinterher sollten mindestens 3 verschiedene Absichten festgehalten sein. Diese sind dann in der Reihenfolge kurz zu paraphrasieren, indem verdeutlicht wird, welche Absicht letztlich am „weitesten dahinter“ liegt. Aus diesen Absichten ist dann eine auszuwählen, die für A die größte Anziehungskraft hat. Diese Absicht wird dann als Zielzustand deklariert.
- Sobald die Absicht, mit der gearbeitet wird, festgelegt ist, sollen diejenigen Umstände benannt werden, die diese Absicht verhindern (können). Das sind die „Erfolgsbremsen“.
 - Welcher Umstand verunmöglicht / verhindert / vermindert [Zielzustand]?*
 - Wodurch wird [Zielzustand] massiv beeinträchtigt?*
- Bei den Verkörperungen der Erfolgsbremsen haben sich folgende Formulierungen als hilfreich erwiesen:
 - Wie personifizierst oder verdinglichst du X?*
 - Wenn du X eine Gestalt geben würdest, welche würde dafür passen?*
 - Welche Farbe hat X?*
- Das Panorama ist unbedingt mit Hilfe von Papier oder Holzfiguren, die aufgestellt werden, zu fixieren. (siehe auch Arbeitsbogen)
- Bei der Verortung der Erfolgsbremsen war es hilfreich die Reihenfolge von Ort und Größe feststellen zu lassen und dann danach zu fragen, wohin diese Gestalt primär seine Aufmerksamkeit richtet. Dadurch kann man vermeiden, die Blickrichtung benutzen zu müssen. Bei Gegenständen oder abstrakten Gestalten ist das sehr sinnvoll.
- Kurz vor der Interpretation der dargestellten Problemstruktur sollte A gefragt werden:
 - Wenn du dir das jetzt von außen ansiehst – wie fühlt sich das für dich an?*
- Zum Auswählen der als Erstes zu bearbeitenden Erfolgsbremse ist die Formulierung hilfreich:
 - Welche Erfolgsbremse hat den größten negativen Einfluss auf [Zielzustand]?*
- **wingwave®** hat sich sehr bewährt um mit Erfolgsbremsen zu arbeiten, die kein eigenes Verhalten darstellen. Dazu wird der Prozess verkürzt auf:
 - Kalibrieren des Muskeltests (evtl. Sicherer Ort)
 - Fokussieren auf die Personifikation / Verdinglichung
 - welche Emotion löst das aus
 - Bodyscan (evtl. Skala)
 - Processing
 - Bodyscan nach Restempfindungen
 - abschließender Muskeltest des Ausgangsfokus

- Handelt es sich bei einer Erfolgsbremse um ein eigenes Verhalten, so kann es sinnvoll sein, das Teilemodell kurz zu erläutern und zu fragen, ob A sich vorstellen kann, dass es einen Teil in ihm gibt, der für das Verhalten X verantwortlich ist. Eventuell kann es wichtig sein, eine Versöhnung mit dem Persönlichkeitsanteil zu initiieren.

Wie viele Ebenen tief in die positive Absicht eingetaucht wird, sollte anhand des Zustandes von A entschieden werden. Vielleicht benötigt A in dieser Situation durchaus Ressourcen, dann sollte bis zum Core gegangen werden.

Ansonsten reicht es eine positive Absicht zu bestimmen oder auch anzunehmen, falls A keine Absicht findet. Der Als-Ob-Rahmen ist dabei dann sehr hilfreich.

- Da es sich beim Zielzustand schon um eine Absicht handelt, könnte eine Formulierung nun in etwa so aussehen:
Lass diesen Anteil [mit der positiven Absicht]ein Verhalten entwerfen, das [Zielzustand] zuträglich ist.
- Nachdem die erste Intervention abgeschlossen ist, können folgende Formulierungen helfen:
Wenn du nun wieder deinen Raum betrittst – was hat sich verändert?

7. Schwierigkeiten und Hindernisse

A kann keine Absicht für die Veränderung erkennen

Hake mit Meta-Fragen nach. Achte auf positive Formulierungen. Häufig benennt A hier negative Formulierungen. Greife diese auf und frage nach, wozu das gut ist, wenn A diese Dinge nicht mehr hat.

A findet keine Personifikation / Verdinglichung für eine Erfolgsbremse

Lasse A eine Kinoleinwand visualisieren. A soll an die Erfolgsbremse denken und achtet dabei darauf, was auf der Leinwand auftaucht. Betone dabei, dass es alles (Un)Mögliche sein darf.

A kann die Erfolgsbremse im Sozialen Panorama nicht sehen

Frage A, ob es die Erfolgsbremse irgendwo spüren kann. Falls nicht, frage nach, inwieweit diese vermeintliche Erfolgsbremse überhaupt mit der Problemstruktur zu tun hat.

Die Erfolgsbremse sendet keine Aufmerksamkeit irgendwo hin

Dann ist das anscheinend nicht sonderlich wichtig. Vielleicht taucht nach oder während der Intervention dazu eine Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf.

Sobald mehrere Erfolgsbremsen auftauchen, ändert eine oder mehrere Erfolgsbremsen die Position

Das ist vollkommen in Ordnung. Anscheinend wurde(n) die Erfolgsbremse(n) vorher eher kognitiv verortet, so dass nun mit der Vervollständigung der Problemstruktur die „richtige“ unbewusste Position erreicht wird.

A interpretiert die Problemstruktur nicht

Gib A etwas vor, so wie du das Soziale Panorama wahrnimmst. Versuche Zusammenhänge zu erkennen und frage A, ob es diese Zusammenhänge tatsächlich so empfindet.

Die Intervention erreicht keine Änderung im Sozialen Panorama (nicht vorgekommen)

Wenn etwas nicht funktioniert, mach' etwas anderes...Vielleicht fehlt eine Ressource.

Keine der Erfolgsbremsen behindert / beeinträchtigt den Zielzustand

Gut!

8. Anmerkung und Erkenntnisse

Insgesamt habe ich das Format mit 5 Probanden unterschiedlichen Geschlechts und Alters getestet. Es gelang meinen Coachees immer, Erfolgsbremsen zu finden. Häufig unterschieden sich diese in ihrer Bedeutung, wie schon in den Fallbeispielen deutlich wurde.

Bevor ich das Format entwarf, stellte ich für mich eine These auf:

„Verändere ich eine Erfolgsbremse, hat dies Auswirkungen auf das gesamte Panorama.“

In dem Umfang meiner Studien traf das nur vereinzelt zu, häufig veränderten sich jedoch diejenigen Erfolgsbremsen mit, die in einem (häufig auch zuvor benannten) Zusammenhang mit der veränderten Erfolgsbremse standen.

Sehr interessant fand ich, dass, wenn man nach den Augenbewegungsmustern geht, Gefühle wie „Unsicherheit“ häufig direkt am Coachee unten rechts wahrgenommen werden und „Verantwortung“ oder „Ungerechtigkeit“ an die Position des inneren Dialoges, vom Coachee aus gesehen, trat.

Die Dauer des Formats:

Kürzester Einsatz: 60 Minuten

Längster Einsatz: 150 Minuten

Das Format kann unterbrochen und später fortgesetzt werden, nach Schritt 3, Schritt 7, Schritt 8 und Schritt 9.

Wie bereits in „Idee und Ziel“ erläutert, kann es passieren, dass während des Formats nicht die gewünschte Veränderung eintritt. Ist dies der Fall, so liefert die Liste der Erfolgsbremsen ein mögliches Vorgehen für künftigen Coachings. Sind einzelne Themen zu groß um „auf die Schnelle“ verändert zu werden, sollten diese in separaten Sitzungen eingehend bearbeitet werden.

9. Der Einsatz von wingwave®

Zu Beginn dachte ich, dass es sinnvoll wäre, lediglich mit den Absichten hinter den Erfolgsbremsen zu arbeiten. Bei einigen Erfolgsbremsen, wie beispielsweise „Gewohnheit“, „Krankheit“, „fehlende Hilfe“ oder „Mangel an Zeit“ bot sich die Arbeit mit Absichten meiner Meinung nach nicht an.

Die Idee hinter dem Einsatz von wingwave® war, dass die verdinglichten oder personifizierten Erfolgsbremsen bereits Anker sind, die den behindernden Umstand direkt und in allen Facetten repräsentieren. Der Coachee entwickelt direkt Gefühle gegenüber diesen Erfolgsbremsen.

Ich habe wingwave® mit und ohne die vorherige Aktivierung eines Sicheren Ortes genutzt. Sicherlich ist dieser hilfreich, wenn Emotionen hinter einer Erfolgsbremse stehen, die eine Kette negativer Zustände auslösen können (beispielsweise Ängste, Panik etc.).

Die Erfolgsbremse wird isoliert betrachtet. Durch den Muskeltest ist es möglich, erstmals herauszufinden, ob der Gedanke an diese Erfolgsbremse Stress auslöst und dann die dazugehörige Emotion zu testen.

Durch den Bodyscan wird der negative Zustand im Körper verankert. Ob die Skala genutzt wird, ist an dieser Stelle nicht entscheidend, hilft aber einzuschätzen, wie stark die Veränderung ist.

Bei meinen wingwave®-Einsätzen habe ich i.d.R. 3 bis 5 Winksets benötigt, anschließend waren sämtliche Restempfindungen aufgelöst, der Muskeltest hielt. (Ein Proband hatte eine vielschichtiger Problemstruktur, die wir innerhalb einer Sitzung nicht vollständig verändern konnten.)

Nachdem die Veränderungen im Panorama abgeschlossen sind, führte ich stets eine Stärkung des Zielzustandes durch, indem ich einen kleinen Moment-of-Excellence oder eine kleine Zeitreise nutzte. Durch wingwave® war es mir dann noch möglich, diesen positiven Zustand durch das „Einweben“ zu intensivieren.