

DIE KUNST DER MANIFESTATION

Wie wir uns in eine neue Art des Denkens und Seins hineinhandeln
und damit die Realität verändern.

VON CHRISTIANE VALERIE ELFERT
UND FALK KNÖPFEL

„Versuch nicht den Löffel zu verbiegen, das ist nämlich nicht möglich. Versuch stattdessen, dir einfach die Wahrheit vorzustellen.“
Neo: „Welche Wahrheit?“
„Den Löffel gibt es nicht.“
Neo: „Den Löffel gibt es nicht?“
„Dann wirst du sehen, dass nicht der Löffel sich biegt, sondern du selbst.“
(Spoon Boy, The Matrix)

Routinen und Gewohnheiten entlasten uns. Sie helfen uns dabei, unseren Alltag gut zu bewältigen. Zugleich ver-

schleiern sie aber auch unsere Gefühle, Motive und Antriebe. Unsichtbar steuern sie unser Leben und konstituieren unsere Identität. Manchmal mehr, als uns lieb ist. „Manifestare“ bedeutet etwas zu zeigen, etwas zu offenbaren. Wenn wir die Kunst der Manifestation ausüben, dann experimentieren wir mit neuen Identitäten. Welches unserer möglichen Ichs wollen wir näher kennenlernen? Durch Interaktion und aktives Engagement in der Welt zeigen wir uns und gestalten Schritt für Schritt die gewünschte Realität. Mia kam zu uns, weil „immer alles schwierig war und besonders die anderen“. Sie ärgerte sich über die

wöchentlichen Teambesprechungen. Der Teamleiter agierte aus ihrer Sicht umständlich und hatte genaue Vorstellungen davon, wie bestimmte Aufgaben zu lösen seien. Die Nöte Einzelner im Team fanden ebenso wenig Berücksichtigung wie das Einbringen neuer Perspektiven. „Mich nervt, dass immer gesagt wird, man müsse es genau so machen. Und dass im Vorhinein feststeht, was herauskommen soll. Als ob es eine Standardlösung gebe, die für alle(s) passt.“
In unserem Modell, das wir ausführlich in „Die Kunst der Beobachtung“¹ vorgestellt haben, beschreiben wir intrapersonelle, selbstorganisierende

¹ Praxis Kommunikation 03/2021

und dynamische Prozesse mithilfe von fünf Elementen und deren Wechselwirkungen, siehe Grafik auf S. 62.

In der *Check-Unit* werden *Status* (Körpererleben) und *Strategie* von Moment zu Moment neu aufeinander abgestimmt. Bewährte Strategien schließen sich zu entlastenden Routinen, zu Gewohnheiten oder umfassenden Selbstregulationsprogrammen zusammen. Sie zeigen sich als *Re-Aktionen* mit geringen Freiheitsgraden. Mithilfe des Modells erarbeiteten wir mit Mia ihre innere Dynamik. Üblicherweise aktivierte sich bei ihr das Selbstregulationsprogramm der „Ersten Offizierin“. Damit bezeichneten wir ein Set von Coping-Strategien von Mia, mit denen sie ihre Ungeduld und ihren Ärger regulierte.

Zu diesem „Programm“ gehörte, dass sie den Teamleiter zunächst unterstützte. Erfüllte dieser die Erwartungen von Mia jedoch nicht, fühlte sie sich verpflichtet, selbst die Leitung zu übernehmen. „Wenn ich es nicht mache, macht es eh keiner.“ Mias Programm „beobachten, bewerten, unterstützen, übernehmen“ entlastete sie zwar, machte sie aber nicht zufriedener.

Häufig üben Selbstregulationsprogramme starken Einfluss auf uns aus, denn wir erleben sie nicht als (veränderbare) Programme, sondern als Teil unserer Identität. Vergleichbare Zuschreibungen können auch bei vertrauten Routinen und Gewohnheiten entstehen. In solchen Situationen steuert die Check-Unit die (Re)-Aktionen. Es entsteht kein zusätzlicher Raum für neue Freiheitsgrade (Moves), die zu neuen inneren Bewegungen und Handlungen führen.

Mia wuchs als Einzelkind auf. Ihre wichtigste Lektion war zu lernen, wie sie unter der Beobachtung ihrer Eltern und deren strengen Bewertungskriterien handlungsfähig bleiben konnte. Das Erste-Offiziers-Programm erfüllte für Mia gleich mehrere Funktionen. Sie konnte als Erste Offizierin loyal bleiben und zugleich ihre eigenen Werte zum Ausdruck bringen. Das

Programm ermöglichte ihr, eine Me-taperspektive beizubehalten, die Leistung des Kapitäns zu bewerten und im Notfall das Ruder zu übernehmen. Und für Mia stellte sich der Notfall nahezu immer ein, was sie weniger erschöpfte als verärgerte. Ihr wäre es lieber gewesen, wenn sie die Leitung der Besprechungen nicht hätte übernehmen müssen, auch wenn die Kolleginnen und der Teamleiter ihre Vorgehensweise durchaus schätzten.

Mia handelte lösungsorientiert. Aus ihrer Sicht steuerte der Kapitän nicht, deshalb fühlte sie sich verpflichtet, das Ruder zu übernehmen.

Wenn es um Notwendigkeiten, Pflich-

„Wenn ich es nicht mache,
macht es eh keiner.“

ten oder knappe Ressourcen (z.B. Energie, Zeit, Geld) geht, dann bewährt es sich zu tun, was in diesem Moment machbar ist. Bei sozialen Interaktionen oder dem Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung reicht die alleinige Konzentration auf Probleme und deren Lösungen zu meist nicht mehr aus. Zu vielfältig und komplex sind die Dynamiken, die Einfluss nehmen.

Im weiteren Verlauf ihres mentalen und emotionalen Klärungsprozesses erkannte Mia, dass sie sich auf ein neues Ich zubewegte. Eines, das ihr ermöglichte, sich mit sich selbst zu verbinden und ihren Umgang mit dem Teamleiter zu verändern.

Mia beschloss, die Erste Offizierin abzulegen. Ihr ging es nicht mehr darum, so zu handeln, wie andere es von ihr erwartet hatten, sondern das zu tun, was sich für sie richtig und stimmig anfühlte. Es war ihr wichtiger, sich zurückzunehmen und nicht länger zu dominieren.

Bei Aktionen, die durch neue Bewegungen (moves) vorbereitet werden, steht zu Beginn meist eine solche persönliche Entscheidung. Erst dadurch

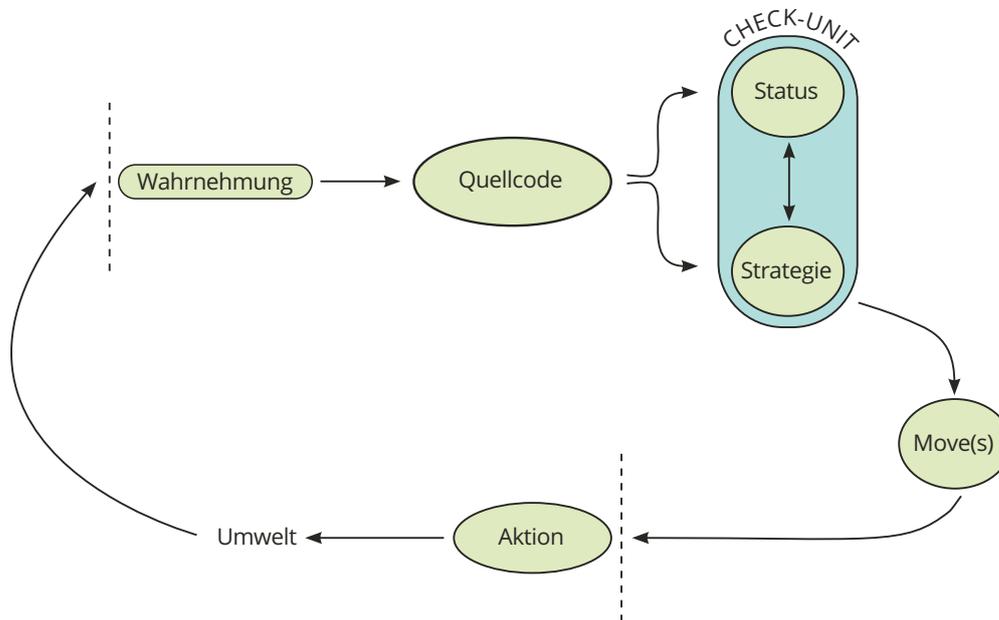
kann sich der notwendige Raum für Neugier und emotionale Agilität öffnen, die zu Veränderungen und neuen Aktionen führen.

Mia machte das Problem zu ihrer persönlichen Aufgabe: Sie wollte herausfinden, wie sie das Team unterstützen konnte, ohne dass sich das Erste-Offiziers-Programm aktivierte. Die Aufgabe fiel ihr keineswegs leicht, denn als Erste Offizierin bekam sie viel Anerkennung. Sie wurde geschätzt, weil sie sachlich und ruhig blieb und alles im Blick hatte. Mia war eine gute Ratgeberin. Auf diesen Teil ihrer Identität wollte Mia ungerne verzichten. Zugleich wusste sie, dass

sie als Erste Offizierin rigide agierte und Spontaneität unmöglich machte. Susan David forscht seit vielen Jahren zur emotionalen Agilität. Damit beschreibt sie die Fähigkeit, die eigenen Gefühle mit Neugier und Mut zu betrachten, um emotional beweglicher zu werden. Emotionen, so Susan David, sind Informationen, die uns zeigen, was uns wirklich wichtig ist.

Mia brauchte Mut, um sich ihren Gefühlen und Werten bewusst zuzuwenden. Sie ahnte, dass sie dabei auch etwas entdecken könnte, was nicht zu ihrem Selbstbild passen würde. Mia wollte sich bei den Teamsitzungen einbringen. Das hatte sie als Erste Offizierin zwar getan, aber nicht berücksichtigt, dass auch der Teamleiter diesen Wunsch haben könnte. Es war ihr sichtlich unangenehm, das anzuerkennen.

Mit großer Neugier startete sie ihr erstes Identitätsexperiment. Dazu gehörte, dass sie sich in den Teambesprechungen zunächst nur auf die Beobachtung, ohne diese zu bewerten, konzentrierte. Auf eigene längere Wortbeiträge verzichtete sie. Ihr neues Handeln (Aktion) gab Mia die



Gelegenheit, sich selbst wahrzunehmen und ihre Erwartungen fortlaufend anzupassen, während sie lernte. Das fühlte sich für sie zunächst ungewohnt und herausfordernd an. Aber sie vertraute darauf, dass es ihr zunehmend leichter fallen würde. Mit der Zeit fand sie heraus, dass sie sich wieder stärker, aber anders als zuvor einbringen wollte. Mia würde künftig erst fragen, bevor sie einen Rat, eine Einschätzung, Idee oder Bewertung äußern würde. Sie experimentierte mit vielen weiteren Ideen und Aktionen. Im Unterschied zu ihrem Ersten-Offiziers-Programm zeichnete sich ihr neues Ich durch mehr Beweglichkeit im Kontakt mit sich und anderen aus. Sie pendelte zwischen „beobachten, ohne zu bewerten“ und „einbringen, was ihr wichtig war“. Damit gelang es ihr besser, mit für sie überraschenden Entwicklungen in der Teambesprechung umzugehen und diese zuzulassen.

Im Film „The Matrix“ erklärt Spoon Boy Neo, dass die Kraft, die den Löffel verbiegt, als Bewegung in ihm

selbst entsteht. Am liebsten hätte Mia den Teamleiter verändert. Stattdessen handelte sie sich in eine neue Art des Denkens und Seins hinein.

Unter der Kunst der Manifestation verstehen wir das Erschaffen einer neuen, von uns gewünschten Realität. Zu Beginn steht die Intention, mit neuen Ichs zu experimentieren und eigene, bewusste Entscheidungen über unser Verhalten treffen zu wollen. Das Problem wird zur Aufgabe, die uns interessiert und fasziniert und mit der wir uns verbinden möchten. Durch unser Handeln finden wir heraus, was wir dabei denken, fühlen und wollen. Wir prüfen, was wir bei jedem Schritt lernen, und wie wir den nächsten gehen können. Dieser Prozess braucht Zeit, Wiederholungen und Anpassungen. Die Annäherung an die gewünschte Realität vollzieht sich dann ähnlich wie bei einem Onlinespiel, bei dem sich die Umwelt erst aufbaut, wenn sich der Charakter in Bewegung setzt und darauf zugeht. Und wenn das geschieht, ist es beinahe magisch. ■



© P. Wriegel, Bearb. S. Häusermann

Christiane Valerie Elfert und Falk Knöpfel inspirieren als Coaches, Supervisoren, Mediatoren und Trainer in Münster.
www.elfertundknoepfel.de

LITERATUR

S. David: Emotionale Beweglichkeit. Für freie Entfaltung mit klarem Blick und offenem Geist. Unimedica, Kanderndorf 2020