



DIE KUNST DER BEOBACHTUNG

Wie ästhetische Distanz zur Bestform führt.

VON CHRISTIANE ELFERT
UND FALK KNÖPFEL

Wenn wir uns im Kino einen Film (das ästhetisch inszenierte Angebot) ansehen, dann nehmen wir wie selbstverständlich eine (ästhetische) Distanz dazu ein. Diese umfasst nicht nur den räumlichen Abstand zwischen uns und dem gezeigten Film, sondern ebenso unsere gefühlte innere Distanz, mit der wir auf das Geschehen auf der Leinwand blicken. Diese ästhetische Distanz ermöglicht uns, sofern uns der Film gefällt, unsere Emotionen bewusst wahrzunehmen und intensiver zu erleben. Wir gehen in diesem Text der Frage nach, wie wir die Qualitäten der äs-

thetischen Distanz im sozialen Miteinander so nutzbar machen können, dass wir größere Freiheitsgrade für unser Handeln gewinnen. Dafür ist es unverzichtbar, dass wir beobachten. Beobachten ist jedoch mehr als einfach nur hinschauen. Wer beobachtet, tut das mit Abstand.

Was aber, wenn die Anspannung so hoch ist, dass wir uns nicht mehr distanzieren können? Wenn wir uns ärgern oder ungeduldig sind, uns hilflos fühlen oder einfach nur leer? Dann gelingt es uns nur selten, so zu handeln, wie wir es tun könnten, wenn wir in Bestform sind. Aber wie schaffen wir Abstand? Wie gewinnen wir wieder neue Freiheitsgrade, damit Denken, Fühlen und Handeln wieder

zu Optionen und nicht zu Reaktionen führen? Wenn wir die Antwort auf diese Frage kennen, wissen wir auch, wie wir unsere Verbundenheit mit der Welt mit unserem Willen zum Handeln zusammenbringen.

Das Modell

In einem Coaching gewichten wir Informationen und überlegen, wie wir unsere Klienten bestmöglich durch den Coachingprozess führen. Wir bilden Hypothesen und wählen die ziieldienlichsten Interventionen aus. Vielfach bewährt hat sich, wenn Klienten aus einer optimalen Steuerungsposition heraus wieder Zugang zu ihren Kompetenzen finden. Das lässt

sich auf verschiedene Weise erreichen, zum Beispiel durch Embodiment- oder Psychodrama-Übungen, durch die Arbeit mit Stühlen oder auch mit dem inneren Team.

Wir haben uns bei der Ausarbeitung unseres Modells auf die Fähigkeit jedes Menschen zur Selbst- und Fremdbeobachtung konzentriert. Eine optimale Steuerungsposition, aus der heraus wir in Bestform handeln, benötigt inneren wie äußeren Abstand. Ähnlich der zuvor beschriebenen ästhetischen Distanz, die Zuschauer einnehmen, wenn sie einen Film sehen.

Mithilfe des Modells erforschen wir (Selbst-)Beobachtung unter bestimmten Aspekten und Fragestellungen. Zur Kunst wird Beobachtung für uns immer dann, wenn wir aus einem besonderen Bewusstseinszustand heraus beobachten und dabei zugleich die Verbindung mit uns selbst erleben können. Auf körperlicher und emotionaler Ebene spüren wir Resonanz und fühlen uns mit der Welt verbunden. Auf mentaler Ebene beobachten wir Ereignisse und schlussfolgern, wie sie zusammenhängen.

Den kanadischen Physiker, Hard- und Softwareentwickler Geordie Rose interessierte, welche mechanischen und organischen Einheiten für intelligen-

Wir spüren Resonanz und fühlen uns mit der Welt verbunden.

tes Handeln unbedingt erforderlich sind. Er konzipierte ein Modell, das sich aus fünf Elementen zusammensetzt, die miteinander wechselwirken und durch wiederholte Loops Informationen integrieren und mit Veränderung und Anpassung (durch mechanische, algorithmische oder biologische Abfolgen von Ist-Soll-Vergleichen) darauf reagieren.

Wir entwickelten Roses Modell der selbstorganisierenden, dynamischen Prozesse speziell im Hinblick auf zwischenmenschliches Handeln weiter und definierten die Elemente und ihre Wechselwirkungen neu.

Dazu ein Beispiel:

Stefan ärgert sich über das Verhalten seines Kollegen Frank im Vorstand. Frank weiß immer alles besser und kennt die Lösung für jedes Problem. Vorschläge von anderen lässt er nicht gelten. Stefan ertappt sich dabei, wie er alles, was Frank vorschlägt, per se ablehnt. Er nimmt Frank als übergriffig und unhöflich wahr. Als jeman-

den, der laut spricht und häufig unterbricht. Stefan kennt Frank seit zwei Jahren. Er erwartet nicht, dass Frank sich ändert.

Zur *Wahrnehmung* zählen wir Sinneserfahrungen und Erwartungen, wie sie sich zum Beispiel in unserer Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigen. Im Beispiel sorgt Stefans Fremdwahrnehmung zuverlässig dafür, dass sich sein Eindruck von Frank fortlaufend bestätigt.

Stefans Ärger ordnen wir dem *Status* zu. Der *Status* umfasst alle Informationen, die den Körper betreffen, z.B. Schwitzen, Herzklopfen, innere Unruhe und alle Emotionen.

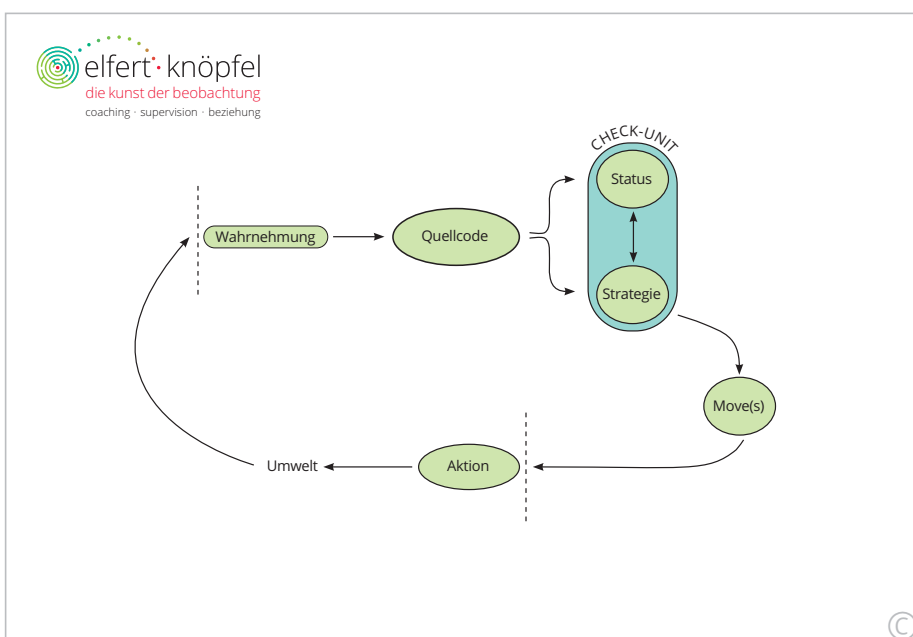
Wenn Frank argumentiert, schweigt Stefan (*Aktion*) und vermeidet eine mögliche Auseinandersetzung (*Strategie*).

Die *Strategie* bildet zusammen mit dem *Status* die *Check-Unit*, die alle Umweltinformationen auf persönliche Relevanz hin prüft und evolutionär wie lebensgeschichtlich bedingt eine Reihe von Lust- oder Vermeidungsstrategien auslöst.

Mit *Move(s)* bezeichnen wir Impulse, aber auch mögliche Freiheitsgrade, die eine *Aktion* vorbereiten und sich als Variationen bei der *Wahrnehmung*, beim *Status*, bei der *Strategie* und bei neuen *Aktionen* zeigen.

Der *Quellcode* steht für eine Art spirituelle DNS, ein Commitment, das sich vor allem durch den Rückblick auf das persönliche Leben erschließt und höchst individuell ist.

Die gestrichelte Linie markiert im Modell die Innen- und Außenseite einer Handlung. Zahlreiche Wechselwirkungen, Loops, Schleifen und Iterationen laufen in Sekundenbruchteilen ab. Sie verändern unser Erleben und Handeln von Moment zu Moment. Das Modell bildet diese Momente als eine Art Standbild ab.



„Ich bin so emotional – ich laufe wie ein kopfloses Huhn herum!“

Das Modell im Coaching

Charlotte seufzt. „Ich bin so emotional! Ich laufe wie ein kopfloses Huhn herum und frage mich ständig, ob ich nicht schon wieder einen Fehler gemacht habe.“ Mit „emotional“ und „kopflos“ gibt Charlotte Auskunft über ihren (hoch erregten) *Status*. Üblicherweise sucht sie Entlastung (*Strategie*) im Gespräch mit den Kollegen (*Aktion*), noch bevor sie den Sachverhalt (auf)klärt. In der Regel funktioniert diese Strategie für Charlotte gut, mit dem Nachteil, dass sie sich in ihrer Rolle als Führungskraft zunehmend unwohl fühlt. Es ist nicht so, dass Charlotte nicht um ihre Kompetenzen wüsste, aber in solchen Situationen ist es ihr unmöglich, darauf zuzugreifen.

Wenn Charlotte sich fragt, ob sie wieder einen Fehler gemacht hat, teilt sie uns etwas über ihre *Selbstwahrnehmung*, ihr Selbstbild mit. Sie geht davon aus, dass ihre Kollegen sie im Vergleich zu anderen Führungskräften als weniger kompetent wahrnehmen. Im Coaching stellen wir Charlotte das Modell vor und besprechen, welche Hypothesen wir in Bezug auf sie und ihre innere Dynamik haben: Ihr *Status* kapert alle Freiheitsgrade ihrer möglichen *Strategien*. Charlotte geht es nur noch um Regulation. Wie eine Flipperkugel wird sie zwischen *Status* (aufgeregt), *Strategie* (*Status* kapert *Strategie*, Notfallprogramm: Regulation) und *Aktion* (allen von ihren Fehlern erzählen) hin und her geschleudert. Mit Blick auf das Modell und aus der ästhetischen Distanz heraus gelingt es Charlotte leichter, ihre Gefühle und Gedanken neu zu ordnen.

Wir wissen von Charlotte, dass sie sich schnell in neue Bereiche und Themen einarbeiten kann. Charlotte nennt diese Fähigkeit „switchen.“ Von hier aus gibt es im Coaching verschiedene Möglichkeiten, wie wir mit dem Modell weiterarbeiten können. So sind neue *Moves* und damit Freiheitsgrade auf der Ebene der *Wahrnehmung*, der *Check-Unit* und der *Aktion* denkbar. Charlotte möchte ihre *Strategie* ändern. Sie wünscht sich, freier und überlegter handeln zu können als bisher. Wir zeigen ihr eine Auswahl von Bildkarten mit Tiermotiven. Tiere und ihre Verhaltensweisen bieten gute Anregungen für neue Strategien. Charlotte wählt das Bild eines Mauerseglers aus. Der Mauersegler ist, genau wie sie selbst, ständig in Bewegung und macht nahezu alles im Flug. Elegant und schnell gleitet er über sein Gebiet, wechselt Richtung und Flughöhe in Sekundenbruchteilen und ist dennoch in der Lage, detailliert wahrzunehmen. Charlotte setzt für sich mit dem Bild des Mauerseglers einen Erinnerungs-Anker für ihre Switch-Kompetenz. Aus dieser Position der Stärke heraus entwickelt sie eine neue Strategie, der sie den Namen „Lufthöhe behalten“ gibt. Für den Transfer in ihren Alltag plant Charlotte eine neue *Aktion*. Sie möchte gezielt nur noch einen Kollegen ansprechen und ihn bitten, ihr zuzuhören, ohne dass er ihr eine Lösung vorschlägt.

Es hätte auch sein können, dass Charlotte an der Verbesserung ihres *Status* arbeiten möchte. Eine Anschlussintervention dafür könnte PEP® sein. Würde Charlotte an ihrer *Wahrnehmung* arbeiten wollen, könnte die Immunisierung gegen die (oftmals nur

vorgestellten) Erwartungen anderer im Fokus stehen. So könnte Charlotte ihre KollegInnen zum Beispiel darum bitten, ein Reflecting Team zu bilden, das sie mit neuen Informationen über ihre Außenwirkung versorgt. Zukünftig kann Charlotte das Modell dafür nutzen, sich so zu beobachten, dass sie Variationen in ihrer inneren Dynamik mentalisieren und eigenständig erproben kann.

Die Arbeit mit dem *Quellcode* verläuft üblicherweise ein wenig anders. Im Coaching beschäftigt uns dann eher die Frage, ob sich unsere Klienten mit ihrer ureigenen Kraftquelle verbinden können oder nicht. Wie eine solche Verbindung (wieder) gelingen kann, stellen wir gerne in unserem nächsten Artikel – Die Kunst der Fragilität – vor. ■



© Peter Wriegel

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