



Illustration: Christian Berger, www.mindreflection.de

ICH VERSTEHE NUR BAHNHOF ...

Dann wird's Zeit für eine Metamodell-Frage.
Meta und Milton für Trainer und Coaches.

VON **PETRA UND RALF DANNEMEYER**

Stellen Sie sich vor, Sie wollen einen Nagel in die Wand schlagen – doch Sie haben nur eine Zange zur Hand. Ihr Vorhaben gelingt, doch der Nagel hängt krumm im Mauerwerk. Nach einigen Tagen missfällt Ihnen dieses hässliche Ding. Diesmal haben Sie nur einen Hammer. Während Sie damit den Nagel entfernen, schlagen Sie ein großes Loch in die Mauer. Derlei passiert, wenn man falsches Werkzeug benutzt.

NLP bietet zwei großartige Kommunikationswerkzeuge für Seminare und Coachingprozesse an. Richtig eingesetzt, unterstützen sie die Teilnehmer in ihrem Prozess und erleichtern dem Trainer die Arbeit. Falsch eingesetzt, erzeugen sie kommunikativen Murks. Die Rede ist von zwei Sprachmodellen, dem Meta- und dem Milton-Modell. Das Metamodell der Sprache ist ein Set von Fragetechniken, mit dessen Hilfe sich das Modell der Wirklichkeit eines Menschen besser verstehen und sein Veränderungspotenzial iden-

tifizieren lässt, indem vage oder allgemein formulierte Sätze hinterfragt werden. Ziel ist Eindeutigkeit und Klarheit. Mitunter birgt die Frage bereits die Intervention. Ein Beispiel:
Führungskraft: „Niemand in dieser Abteilung engagiert sich so richtig für die Organisation!“

Coach: „Niemand, wirklich niemand? Hat sich im vergangenen Quartal nicht einer richtig für die Ziele der Organisation engagiert?“

Ein wohlmeinender Teamleader wird seine Aussage relativieren und die Ausnahme zu seiner groben Verallgemeinerung suchen. Das Metamodell kann so als Türöffner für weitere lösungsorientierte Fragen dienen: Welche Bedingungen genau führten dazu, dass Mitarbeiter sich gut engagierten? Die Antworten offenbaren das Veränderungspotenzial. Das ist interessanter als zu klagen. Und so schön präzise: Das Metamodell deckt Unlogiken und Inkongruenzen auf.

Anders bei der suggestiven Sprache des Milton-Modells. Milton H. Erickson zeigte, wie man das Unbewusste mittels vage-unspezifischer Formulierungen auf eine sogenannte „transderivationale Suche“ (TDS) schickt: auf eine Suche nach dem Sinn. Dabei findet der Mensch oft Lösungen für seine Probleme und Begrenzungen. „Ich weiß ja nicht, wann du merkst, wie leicht du dieses Team zum Erfolg führen kannst!“ ist in dieser Hinsicht ein kunstvoll-strategischer Satz. Er enthält drei nützliche Vorannahmen:

1. Du kannst das Team leicht zum Erfolg führen.
2. Erfolg zu haben ist leicht.
3. Irgendwann merkst du selbst, dass es so ist.

Und wann nutze ich was? Meta oder Milton, das ist hier die Frage. Die Antwort wissen Sie, wenn Sie Ihre Kommunikationsziele kennen:

- Möchten Sie präzise Informationen sammeln? > Metamodell.
- Möchten Sie eine Klientin unterstützen, ihr Bild der Wirklichkeit zu erweitern? > Metamodell.
- Möchten Sie bei Ihrem Teilnehmer

oder Coachee einen Prozess anstoßen, bei dem es darum geht, „verlorene“ Erfahrungen wieder zugänglich zu machen? > Metamodell.

- Möchten Sie die Weisheit des Unbewussten anzapfen und den Menschen auf die Suche nach seinen inneren Ressourcen führen? > Milton-Modell.
- Möchten Sie motivierende Suggestionen setzen? > Milton-Modell.

Im Seminar- und Coachingalltag kann das Metamodell zur Vorbereitung, für die Vermittlung von Inhalten, zur Konfliktlösung und zur Bewältigung von Denk- oder Lernblockaden genutzt werden.

Vorbereitung: Was genau wollen Sie vermitteln, welche Veränderungsprozesse anstoßen? Wie (Methoden), wann (zeitliche Abfolge), wo (Gestaltung der Lernumgebung), warum genau (oder: woran werden Sie merken, dass die Teilnehmer Sie verstanden bzw. eine Veränderung vollzogen haben?)?

Stoffvermittlung: Vergewissern Sie sich des guten Rapports zu den Teilnehmern. Ein Teilnehmer kritisiert: „Ich versteh nur Bahnhof!“. Viele Trainer versuchen eine Erklärung in neuer Formulierung. Das kostet Zeit und bringt dann nichts, wenn der Teilnehmer etwas anderes meinte, als kognitives „Verstehen“. Als Trainer stellen Sie dann die Metamodell-Frage: „Was genau haben Sie nicht verstanden?“ Jetzt könnte der Teilnehmer seine Frage präzisieren und würde dann eine präzise Antwort erhalten. Oder, was oft vorkommt: „Ver-

standen schon, bin ja nicht blöd, aber ich bin nicht einverstanden!“ Mit der nächsten Metamodell-Frage, „Womit genau sind Sie nicht einverstanden?“, nähert sich das Gespräch dem Kern.

Konfliktbewältigung: „Ich bin unzufrieden mit den Inhalten“, sagt der Teilnehmer jetzt, „ich hatte etwas anderes erwartet.“

„Beschreiben Sie mir Ihre Erwartungen genauer, damit ich verstehe, was Sie meinen.“

Konsequent belässt der Trainer die Verantwortung für das Problem (er verkleidet sein diffuses „Nichteinverständensein“ als „nicht verstehen“) beim Teilnehmer.

Die Fragen des Metamodells sind präzise und befähigen zur Formulierung dessen, was *wirklich* gemeint ist. Doch es gibt Seminar- und Coachingsituationen, da brauchen wir keine Präzision, sondern vage Formulierungen. Dann ist das Milton-Modell das richtige Werkzeug.

Preframing zur Eröffnung: „Ich freue mich sehr, Sie heute begrüßen zu dürfen, und bin gespannt darauf, wie schnell Sie als Team zusammenwachsen werden.“ Die Suggestion liegt in der Vorannahme, dass aus der Gruppe ein Team wird, und zwar schnell!

Einleitung einer Übung: „Ich weiß nicht genau, ob der eine oder die andere von Ihnen diese Übung bereits kennt, weiß jedoch, dass man auch bei bekannten Übungen immer etwas Neues entdecken kann.“ Der Einsatz dieser vage-unspezifischen Formulierungen (ich weiß nicht genau, der eine oder die an-

dere, man, immer, etwas Neues) sorgt für Spannung, selbst wenn die Übung bereits bekannt wäre.

Zur Steuerung eines kreativen Prozesses: „Wenn Sie sich für einen Moment nur auf sich selbst konzentrieren, werden Sie erstaunt sein, wie viele Ideen Ihnen zu dem Thema einfallen.“ Mit dieser Suggestion können Sie z.B. ein Brainstorming beginnen. Oder Sie leiten die Träumer-Phase in der Disney-Strategie so ein: „Ich weiß nicht, wann Sie schon einmal träumend Ihr Leben verändert haben. Ich weiß nur, dass einer großen Idee immer ein großer Traum vorangeht.“

Umgang mit „Widerstand“ im Seminar: Wenn ein Teilnehmer „dicht macht“, dann sind Loslassen, Geduld und Liebe angebracht. Milton empfiehlt hier eine unspezifisch-vage (manchmal, anonyme (der Mensch), mit Metaphern (Kessel, in dem es brodelt) und einer Vorannahme (eine Veränderung steht bevor) gespickte Suggestion: „Manchmal ist es so, dass der Mensch immer dann, wenn eine Veränderung bevorsteht, glaubt, sich dagegen wehren zu müssen. Und dann ist es gut, ein Ventil zu öffnen, damit der Kessel, in dem es brodelt, nicht platzt.“

Milton oder Meta: Nach unserer Erfahrung brauchen Teilnehmer beides – die Herausforderung an den kognitiven Verstand (Meta) und die Nutzung des unendlichen kreativen Potenzials des Unbewussten (Milton). Kunstvoll mit beiden Modellen zu jonglieren ist die wahre Meisterschaft professioneller Kommunikation – und die darf Spaß machen! ◀◀

Vorsicht: Meta-Modell-Monster!

Es gibt Menschen, die das Fragemodell falsch verstanden haben und es rhetorisch als „Waffe“ einsetzen. In fast jeder Aussage, die Menschen treffen, lassen sich Metamodell-Muster hinterfragen. Damit treiben besonders Gewiefte, wir nennen sie „Meta-Modell-Monster“, Gesprächspartner in die Enge. Entsprechend spicken „Milton-Modell-Monster“ fast jede ihrer Aussagen mit hypnotischen Mustern, was ihrer Sprache einen manipulativen Charakter verleiht. Das ist in unseren Augen Machtmissbrauch! Denn der Sinn dieser Modelle ist es, Entwicklung zu ermöglichen. Das heißt, sie werden dosiert und nur dann angewandt, wenn wir unserem Gegenüber helfen möchten, seine Wahlmöglichkeiten zu erweitern.



**Dr. Petra Dannemeyer
und Ralf Dannemeyer**

sind Lehrtrainer und
Lehrcoaches (DVNLP, ECA)
in Weimar und Ammoudia
(Griechenland) mit



eigenem Unternehmen:
perspektiven-Institut für
Mentaltraining.
www.nlp-perspektiven.de