Metamorphosis

Einstellung, Haltung und Embodiment

Haik Petrossian

Hamburg 2025

Vorbemerkung

Leben setzt Interaktion voraus - auf allen Ebenen, sowohl inter- als auch intrapersonal. Dabei gelten für Personen als auch Organisationen, dass Beständigkeit (Nachhaltigkeit) und Veränderung (Entwicklung) sich fortlaufend strukturell sowie dynamisch in einem wechselseitigen Austausch bewegen. Beständigkeit und Veränderung bieten nur einen zeitlichen Zugriffsmoment und das ist der jeweilige Augenblick. Die Humanistische Psychologie benennt das als '**Hier-und-Jetzt Prinzip**'. Unter diesem Blickwinkel lässt sich Vergangenes reparieren und Zukünftiges vorbereiten, jenseits der sich wiederholenden Routinen und Gewohnheiten.

Die magische Formel von Gregory Bateson des '**Content und Frame**' ist im konventionellen Alltag angekommen: Jedwede Kommunikation ('Mitteilung') hat gleichzeitig einen Inhalts- und Beziehungsaspekt. Über Paul Watzlawick ('Menschliche Kommunikation') hat es den Zeitgeist der letzten Jahrzehnte mit geprägt und gehört inzwischen zum Standardrepertoire für alle, welche mit Menschen arbeiten. Gleichzeitig ist das authentische Beziehungsangebot der Humanistischen Psychotherapie - Akzeptanz, Wertschätzung und Empathie - inter- sowie intrapersonal der 'Stoff', welcher erst Veränderung überhaupt die Tür öffnet.

Das Beziehungsangebot als sich wechselseitig bedingender und entwickelnder Prozess - wobei der Weg das Ziel ist - transzendiert Methoden, Techniken und rationale Theoriebildung. Jenseits von Überlegenheitsideologien führt ein derart gelebtes Beziehungsangebot überhaupt zu Veränderungen. Darüber hinaus ist ein 'Verändern durch Verstehen' und sich auf eine Beziehung authentisch einlassen können - die Tiefenpsychologie spricht von der Fähigkeit zur Introspektion - nur unter Berücksichtigung einer körperlichen Resonanz möglich. Die kognitive Verhaltenstherapie trägt diesem inzwischen Rechnung und stellt die Bedeutung eines Embodiment heraus - ohne Verankerungen im Erleben (Körper) verlaufen kognitive Strategien und Appelle an die Vernunft im Sande.

Mit diesem Wissen lässt sich ein '**Meta Prinzip**' beschreiben: das '**wie**' dominiert das '**was**': der Beziehungsaspekt verleiht den Inhalten erst die wesentliche, individuelle Bedeutung. Eine Fixierung auf die Ratio, die Vernunft allein führt zu keinen nachhaltigen Veränderungen. Für Teilnehmende gilt, ohne ein Bemühen, sich mit sich selbst zu

beschäftigen und anzufreunden sowie das eigene körperliche Getragen-Sein miteinzubeziehen, werden Muster bedient, die in die Krise und Krankheit führen. Macht es Sinn, diese zu bemühen, um andere Wege zu gehen?

Wenn es um eingeschliffene Abläufe, Routinen und Muster geht, verweht sich dieses mit einer dualen Weltsicht ('ja - nein', 'richtig - falsch', 'angenehm - unangenehm' etc.), wo alle Probleme und Lösungen binärer Natur sind. Wir nennen es das '**Samsara Prinzip**'. Diese Dualitätsfalle beschreibt die Buddhistische Psychologie als Samsara, aus dem es keinen Ausweg gibt, sollte ein ausschließlich binäres oder polarisiertes Denken in Fühlen, Empfinden und Handeln bemüht werden. Somit wären Leid, Blockierung und Verzweiflung vorprogrammiert, da es auf einem 'schwarz - weiß' beziehungsweise '**Entweder-oder-Denken**' fußt.

Hermann Hesse beschreibt das Leben als Spannungsfeld, wo gegensätzliche Polaritäten ein Drama konstruierend, ausschließlich angewandt zum Problem werden und auf Grund dessen Lösungen erschweren oder verhindern. Oftmals trifft das inzwischen zum geflügelten Zitat gewordenen '**Wenn die Lösung das Problem ist**' zu. Vor diesem Hintergrund bemühen wir in Workshop und Coaching ein 'sowohl-als-auch' und sehen ein 'entweder-oder' als 'Falle', welche leider zu oft in einer Sackgasse mündet.

Ein kleines Experiment: Was kommt Ihnen als Erstes in den Sinn, wenn Sie das Folgende hören: "Wir funktionieren im Alltag oftmals in einem dualen Modus 'ja-nein', 'richtig-falsch' sowie 'angenehm-unangenehm' - gibt es andere Optionen?" Achten Sie auf Ihre erste, sich einstellende Reaktion, halten diese fest und lassen sich überraschen.

Bevor wir zur praktischen Umsetzung unabhängig von intellektuellen Voraussetzungen kommen, benötigt es hierfür eine zu lösende Eintrittskarte: Dies ist ein Mindestmaß an nicht vorhandener Identifikation mit einem anliegenden Thema. Was bedeutet das? Wenn ein Umstand - wie eine Sorge wegen etwas oder ein umrissenes Problem - mit mir verschmolzen ist, geht es nicht, weil ich in dieser Situation zu dem Gegebenen nicht mehr in Beziehung treten kann. Es muss möglich werden, auftauchende Gedanken, Gefühle und Empfindungen von allen Seiten und mit allen Sinnen wahrzunehmen, zu beobachten und in sich anklingen zu lassen.

Es bedarf einer Bereitschaft, sich auf die eigene *‘innere Resonanz‘* einzulassen, welche mit einer nach innen gerichteten Aufmerksamkeit zu beobachten ist. Bleibe ich in einem Zustand der Identifikation und erlebe nicht, dass ich etwas daran ändern kann, reagiere ich nur oder agiere gar nicht, sofern das Letztere überhaupt möglich ist: ich kann ja nicht *‘nicht-kommunizieren‘* (reagieren). Ich verbleibe somit innerlich und äußerlich abhängig und dann macht das Ganze mit mir was es will. Hier greift jetzt das *‘Gesetz des geringsten Widerstandes‘* oder: *’Wenn Du das Leben nicht in die Hand nimmst, macht das Leben mit Dir, was es will und Du nicht mit dem Leben, was Du kannst.’*

Eine Lösung ist, diese vermeintlich sich ausschließenden Polaritäten zusammenzuführen und damit gleichsam das Versprechen des *‘Sowohl-als-auch‘* konkret überprüfbar zu machen. Wie kann das funktionieren? Ich muss es erleben, damit ich verstehe oder ahne, wie es gehen kann und wohin es führt. Nehmen Sie zwei Gegensätzlichkeiten und fokussieren sich innerlich auf diese beiden, ohne etwas verändern zu wollen. Sie erleben, wie sich ein *‘Self-tuning-Prozess‘* einstellt!

Ein *‘sowohl-als-auch‘* hebt das Gefangen-Sein in zwei sich widersprüchlich gegenüberstehenden Polaritäten auf. Letztendlich hängt alles von den eigenen Einstellungen ab. Damit beginnt der Weg des *’Working on Yourself‘*.

Vorgehensweisen und Handlungsaspekte

Das Samsara Prinzip

Unsere Vorgehensweisen zielen darauf ab, Anregungen individuell und konkret überprüfbar zu machen, wie das Persönliche mit dem Beruflichen in eine verträgliche Balance zu bringen ist, damit Reibungs- sowie damit einhergehende Energieverluste verringert werden oder sich auflösen. Gelingt dieses, ist die Grundlage geschaffen, nachhaltig einer Beschäftigung nachzugehen, welche tragbar ist und darüber hinaus kreative Lebendigkeit mit einschließt. *‘Wenn Du das tust, was Dir Freude bereitet, brauchst Du Dein ganzes Leben nicht mehr arbeiten‘* ist eine Überlegung, welche überschlafen werden möchte.

Der rote Faden in dieser Arbeit an und mit sich selbst verbindet somit das bereits erwähnte Persönliche mit den relevanten, beruflichen Aspekten und ergänzt andere Angebote wie 'Burn-out Prophylaxe', 'Meta-Kommunikation und Ethischer Imperativ' sowie 'Verhandlungsgesprächsführung'.

Wir werden den Einstieg mit einem Nachdenken zum Feedback beginnen: Was mag ein Anlass sein, Feedback zu suchen beziehungsweise anzubieten (Content und Frame Analyse)? Welche Voraussetzungen sind für ein Feedback unabdingbar? Bei Interesse hinsichtlich eines konkreten Praxisbezuges, werden Verhandlungsaspekte unter die Lupe genommen, welche das Harvard Modell ('*Getting to Yes*') umreißt.

Gleichsam, entsprechend den Gegebenheiten und Möglichkeiten untersuchen wir die bisher genannten Aspekte mit dem '*Experiencing*' ('Focusing') entwickelt vom Wiener Philosophen, Psychologen und Psychotherapeuten Gene Gendlin, der nach der Flucht seiner Familie aus Wien vor dem Nationalsozialismus, später dann an der Universität in Chicago in Kooperation mit Carl Rogers (Mitbegründer der Humanistischen Psychotherapie) forschte und lehrte. Beide verband der Wunsch, Menschen zu stärken, ihre Selbstfindung zu unterstützen um damit gewünschten Veränderungen im Leben den Weg zu bahnen.

Meta-Kommunikation und Ethischer Imperativ

Meta-Kommunikation beinhaltet das Verstehen einer Struktur und Dynamik von Inhalten und den jeweilig möglichen Perspektiven und Bezugsrahmen dazu. Diese etablierte Vorgehensweise geht auf Gregory Bateson zurück. Mit Heinz von Foerster und anderen sind sie die geistigen Gründungsväter eines kybernetischen Verstehens des menschlichen Erlebens und Handelns (Verhalten). Gleichsam ist eine wirksame, systemisch fundierte Arbeit mit Menschen erst möglich, wenn ein authentisches Beziehungsangebot gelebt und vom Gegenüber wahrgenommen werden kann.

Heinz von Foersters '*Ethischer Imperativ*' besagt, dass wir bestrebt sein können, uns stetig mehr Handlungsmöglichkeiten zu schaffen, als manchmal auf den ersten Blick vorhanden zu sein scheinen. Dies zielt auf ein '*Out-of-the-Box*' Denken ab oder anders ausgedrückt, den 'Kuchen-größer-zu-machen', als er sich darstellt.

Wir fokussieren uns dabei auf das tägliche Brot im Beruflichen, nämlich konstruktive Haltungen zu entwickeln, kreative Eigenverantwortlichkeiten zu gewährleisten sowie lösungsorientiertes Tun anzustreben.

Verändern durch Verstehen - Professionelle Empathie und Prozessorientierung

Carl Rogers und Eugene Gendlin haben im Rahmen der Psychotherapie Forschung die notwendigen und hinreichenden Bedingungen für Veränderungen erforscht sowie nachgewiesen, welche unabhängig von Therapieschule und Methode gelten: '*Akzeptanz, Wertschätzung und Empathie*'. Eine weitere Bedingung, dass ein derartiges Beziehungsangebot greift und wirkt, bedarf einer Einlassung auf das Gegenüber und sich selbst. Das gilt für Ratsuchende und professionell Begleitende gleichsam. Gelebte '*Authentizität*' und Offenheit gegenüber den eigenen Gedanken, Gefühlen und Empfindungen in der Begegnung mit einer anderen Person ist eine 'condition sine qua non'. Hier scheidet sich die Spreu vom Weizen: ohne fortlaufendes Bemühen, um das Verstehen der eigenen Person ist eine professionelle, tiefergehende und prozessorientierte Arbeit mit anderen nicht möglich.

Inneres Team - Eine Erlebensorientierte Annäherung und wie durch Embodiment Veränderungen möglich werden

In unterschiedlichen Situationen erleben und verhalten wir uns anders. Nicht alle Möglichkeiten nutzen wir und manche überdauern oder verbleiben im Vordergrund, während andere, auf den ersten Blick nicht wahrnehmbare, ihren Einfluss weiterhin behalten. Als verschiedene Teile der Persönlichkeit tragen sie zu einem Ganzen bei, wobei sich das Gesamte nicht auf seine Teile reduzieren lässt.

Ein 'Inneres Team' rückt in den Betrachtungsrahmen, wobei einer inneren Institution eine besondere Rolle zugewiesen wird, nämlich die des inneren Kritikers. Gemeinsam untersuchen wir die Struktur und Dynamik des eigenen, inneren Teams. Ziel ist es, Optionen zu erarbeiten, das Persönliche mit dem Beruflichen in eine tragende Balance zu bringen, um eine professionelle Perspektive sowie entsprechende Strategien zu entwickeln.

Burn-out Prophylaxe und Resilienz

Belastende Momente gehören zum Alltag; wir haben keine Wahl, diese vermeiden zu können. Nichtsdestotrotz liegt es mit an mir, Strategien zu erarbeiten und damit gesundheitsverträglicher umzugehen. Ein erster Schritt, irgendetwas verändern zu wollen ist, es erst einmal zu belassen wie es sich im jeweiligen Moment darstellt, dieses aber genau zu beobachten, wahrzunehmen und explizit 'festzuhalten'.

Wir werden Entspannungsverfahren benennen, wie das Jacobsen Training, Autogenes Training und meditative Verfahren, gleichsam überprüfbare Strategien empfehlen, über den Workshop hinaus. Es gilt das Motto: '**Glauben Sie uns nichts, überprüfen Sie es**'.

Somit beantworten Sie Fragen zu Ihren Beobachtungen einer momentan wahrgenommenen Belastung, wobei Auswertung und Ergebnisse diskret mit Ihnen verbleiben und im Gruppenkontext nur mit Ihrem Einverständnis thematisiert werden. Daran anschließend werden wir auf Erlebens- und Verhaltensebene Interventionen entwickeln, welche der Thematik gerecht werden.

Verhandlungsgesprächsführung - Erweitertes Harvard Modell

In der Diplomatie des beruflichen Alltags gibt es fortlaufend Situationen, in denen versucht wird, Wünsche, Absichten sowie Pläne durchzusetzen; oft erfolgreich, manchmal weniger, beizeiten weniger nachhaltig, im Sinne des erwähnten: 'Wenn die Lösungen zum Problem werden'. Aber da wir bereits verstehen, dass die einzige Konstante im Leben die Veränderung ist - die alten Griechen lassen wieder einmal grüßen, diesmal Heraklit - sind wir bereit, bei relevanten Prozessen nachzubessern, um neue Strukturen und andere Dynamiken zu ermöglichen.

Das Harvard Modell ('**Getting to Yes**') beruht auf: 1. Trennung von Inhalts- und Beziehungsaspekten, 2. Fokussierung auf gemeinsame Interessen unter Vernachlässigung festgefahrener Positionen, 3. Entwicklung von Optionen 'den Kuchen größer zu machen' und 4. Berücksichtigung und Einigung auf allgemein gültige Prinzipien (Werte/Normen/Ethik), damit die Ergebnisse von allen mitgetragen werden. Nach einer präsentierten sowie theoretisch einführenden Erläuterung, erarbeiten wir vor diesem Hintergrund ein Vorgehen, was als Blaupause für Zukünftiges dient.

Ausblick

Oftmals sind die Themen wichtiger, welche nicht besprochen werden. Hinzu kommt, dass nicht, was ich sage wichtig ist, sondern das, was mein Gegenüber daraus für Schlüsse zieht. Für uns alle gilt, dass wir zuweilen alleine nicht weiter wissen, gleichsam uns im Klaren darüber sein müssen, dass ausschließlich durch unser Dazutun Veränderungen möglich werden.

Generell ist wichtig zu sehen und zu verstehen, dass eine konstruktive Haltung und professionelle Empathie in den Workshops und Begegnungen mit Anderen, die Beschäftigung mit dem eigenen Erleben, als Resonanz auf das Wahrgenommene, Voraussetzung verbleibt. Es macht wenig Sinn und ist mitnichten zielführend, sich mit dem Verhalten und den Einlassungen anderer im Sinne eines Schubladendenkens zu beschäftigen. Oft spiegeln diagnostizierende Anmerkungen und bewertende Kommentare das eigene Unvermögen wider, mit dem Gegebenen umzugehen. Darüber hinaus stoßen diese Dinge nur das in mir an, was auch ein Teil meiner selbst ist - zumindest bei genauerem Hinschauen: *‘Was nicht auch in mir ist, kann mich nicht berühren’* (Herman Hesse, Rainer-Marie Rilke u.v.a.m.). Eine Kenntnis von Prozessen der Übertragung und Gegenübertragung gehört in die eigene Kompetenz Toolbox. Besondere Beachtung bedarf gleichsam die körperliche Resonanz. Das Embodiment hat inzwischen die Kognitive Verhaltenstherapie entdeckt, nachdem dieses bereits seit Jahrzehnten in Studien zu Veränderungsprozessen in Psychotherapie nachgewiesen wurde.

Metamorphosis - Journey from the Known to the Unknown

Sülldorfer Kirchenweg 32
D-22587 Hamburg
Mobile: +49-160-1674592
Mobile: +374-98-164546
Mobile: +30-698-4456299
Phone: +49-40-88297730

<https://haikpetrossian.com>

**Certifying Coordinator - The International Focusing Institute
TIFI / New York**