



Tobias Voss
Die METALOG Methode
Hypnosystemisches Arbeiten
mit Interaktionsaufgaben

Die METALOG Methode

Hypnosystemisches Arbeiten
mit Interaktionsaufgaben

Tobias Voss

Gert Schilling Verlag, Berlin, 2011

ISBN 978-3-930816-22-4

Alle Rechte vorbehalten
www.schilling-verlag.de

SCHILLING | VERLAG



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

0. Prolog — 8

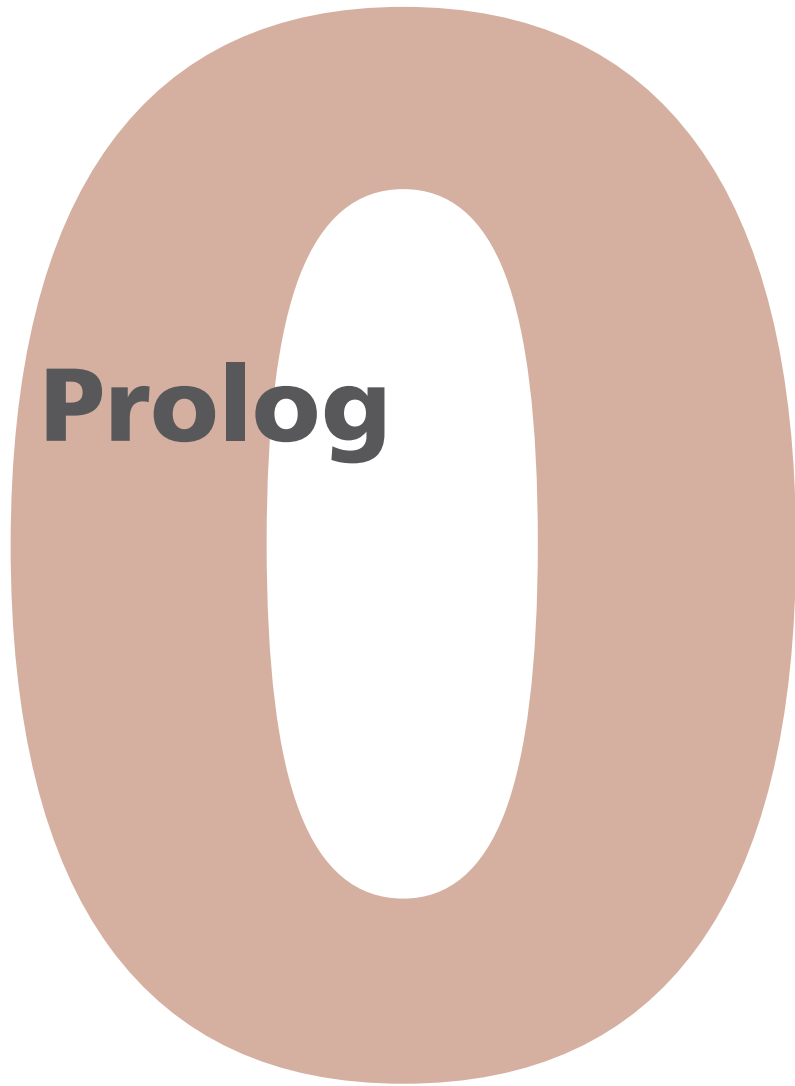
1. Interaktionsaufgaben als ganzheitliches Lernkonzept — 14

- 1.1. Die Entdeckung der Interaktionsmetapher — 14
- 1.2. Neurodidaktische Hintergründe — 18
- 1.3. Die Basis: Ressourcen – Metaphern – Sprache — 21
 - 1.3.1. Kompetenz und Lösungsorientierung als Grundhaltung — 22
 - 1.3.2. Metaphern steuern Handlungen — 27
 - 1.3.3. Sprache als Kooperationswerkzeug — 34
- 1.4. Die Essenz von Interaktionsaufgaben — 44

2. Interaktionsaufgaben in der Praxis — 48

- 2.1. Inszenieren — 48
 - 2.1.1. Erfahrungsorientierte Lernmethoden inszenieren — 49
 - 2.1.2. Kriterien für die Inszenierung einer Interaktionsaufgabe — 50
 - 2.1.3. Was ist eigentlich polykontextuell? — 54
- 2.2. Durchführen — 57
 - 2.2.1. Ziele der Durchführung — 58
 - 2.2.2. Interventionsmöglichkeiten während der Durchführung — 58
- 2.3. Bedeutung geben — 59
 - 2.3.1. Fragen fokussieren die Aufmerksamkeit — 59
 - 2.3.2. Timing der Fragen: Das Modell des 3-phasigen Übergangs — 61
 - 2.3.3. Brücken in den Alltag bauen — 66
 - 2.3.4. Skalierungen am Seil — 69
- 2.4. Beobachter einsetzen — 73
 - 2.4.1. Beobachterrolle und Ziele — 73
 - 2.4.2. Beobachten, Notieren, Rückmelden — 74

- 2.4.3. „Beobachten und Feedback geben“ als eigenes Lernprojekt — 76
- 2.5. Prozessorientiert Arbeiten — 77
 - 2.5.1. Inhaltsziel und Prozessziel — 78
 - 2.5.2. Der Zustandskompass — 79
 - 2.5.3. Das optimale Stressniveau — 80
- 3. Ein Anwendungsfeld: Teamentwicklung — 84**
 - 3.1. Grundüberlegungen — 84
 - 3.2. Auftragsgestaltung bei Teamentwicklungsprozessen unter Einbeziehung von erfahrungsorientierten Lernmethoden — 88
 - 3.3. Eine Sammlung erfolgreicher Interventionsformen — 95
 - 3.4. Interventionsformen im Teamentwicklungsprozess — 104
- 4. METALOG training tools — 108**
 - 4.1. SysTeaming – Wackeltisch mit Emotionen — 109
 - 4.2. Teamquadrat – der Blick fürs Ganze — 115
 - 4.3. KultuRallye – heilsame Schockmomente — 118
 - 4.4. WortSpiel – mehr als klare Absprache — 121
 - 4.5. Heart Selling – Verhandeln = fair handeln? — 125
 - 4.6. Tower of Power – gemeinsam Großes bauen — 128
 - 4.7. MetaBlog – der intelligente Beobachterblock — 131
- 5. Anhang – Selbstständig maßschneidern — 134**
 - 5.1. Vorbereitungshilfen für die Arbeit mit Gruppen — 134
 - 5.2. Empfehlungen zu publizierten Sammlungen von Interaktionsaufgaben — 139
- 6. Glossar — 139**
- 7. Bibliografie — 142**



0. Prolog

Hallo und herzlich willkommen zu diesem Buch über die METALOG Methode. Mein Name ist Tobias Voss und ich arbeite seit 1994 als selbstständiger Coach und Trainer für eine Vielzahl an Firmen und anderen Organisationen. Einer meiner Arbeitsschwerpunkte ist die Entwicklung von erfahrungsorientierten Lernmethoden¹ (EOL).

In den ersten Jahren meiner Tätigkeit als Trainer hatte ich Stress. Mir kam es vor, als wäre ich auf der Suche nach einem Diamanten, der in einem großen Granitbrocken steckt, und als Werkzeug hätte ich lediglich einen kleinen, handbetriebenen Bohrer ... Während dieser „schweißtreibenden“ Arbeit machte ich zahlreiche Beobachtungen über Verhalten, Motivation und Lernen bei meinen Teilnehmern. Lernen und persönliche Entwicklung waren umso langsamer und schwieriger, wenn ...

- ... es keine Selbstbestimmung aus der Wahrnehmung der Teilnehmer gab, das heißt, er oder sie war zum Seminar geschickt worden.
- ... meine eigenen Redeanteile während eines Seminartages groß waren – so groß, dass die Teilnehmer weniger Übungen machen konnten.
- ... wenn einzelne Teilnehmer sich nicht auf Übungen einließen, sondern sie

als Firlefanz abtaten und die Übung „aussaßen“.

- ... wenn es mir nicht gelang, Inhalte so zu verpacken, dass meine Teilnehmer sie als neu und interessant und für sich als bedeutsam wahrnahmen.
- ... wenn die Gruppe keinen Spaß hatte – also gar nicht oder wenig lachte.
- ... wenn Übungen als wenig intensiv erlebt wurden.
- ... wenn die Teilnehmer zu hohe Erwartungen an sich selbst hatten und sich nicht trauten, Fehler zu machen.

In der Auseinandersetzung mit diesen Herausforderungen im Trainingsalltag entwickelte ich die METALOG Methode. Ich möchte in diesem Buch die zahlreichen Erfahrungen, die ich als selbstständiger Berater für Menschen unterschiedlicher Organisationen machen durfte, in „kondensierter“ Form für Sie nutzbar machen. Dieses Buch ist also eine Art Praxisbericht. Gleich vorneweg möchte ich mich bei meinen Teilnehmern bedanken, ohne die ich diese Lernerfahrungen nicht hätte machen können. Die zahlreichen Fehler, die ich machen durfte, und die Rückmeldungen haben viel zu meinem eigenen Lernen beigetragen. Ohne die Teilnehmer hätte dieses Buch nie entstehen können. Letztlich ist dieses Buch ein persönliches Buch, deshalb werden Sie viele kurze Berichte entdecken, die mit „... ich machte die Erfahrung, dass ...“

¹ Der Begriff „erfahrungsorientierte Lernmethoden“ (EOL) wird hier als Überbegriff für diverse Methoden wie z. B. die Arbeit mit Interaktionsaufgaben oder Accelerated Learning verwendet.

beginnen. Um die Privatsphäre meiner Kunden zu bewahren, habe ich natürlich keine Namen von Personen oder Firmen, sondern lediglich die Branchen genannt. Da ich immer wieder Fachvokabular verwende, habe ich ein **Glossar** angelegt, in dem ich diese Fachbegriffe kurz erkläre. Dieses befindet sich am Ende des Buches. Doch beginnen möchte ich mit der Erklärung und Entmystifizierung des Titels:

Metalog? Der aus Grantchester, England, stammende Anthropologe Gregory Bateson verwendet diesen Begriff in seinem Buch „Ökologie des Geistes“. Er beschreibt damit ein Gespräch über ein problematisches Thema, bei dem die Beteiligten nicht nur über das Thema selbst

reden sollen. Auch die Struktur des Gespräches als Ganzes soll dabei relevant sein. Ein Metalog ist also eine Art der Metakommunikation. Das heißt, es wird auch darüber geredet, wie miteinander geredet wird. Als Trainer sind wir nahezu täglich mit der Aufgabe betraut, Metaloge zu erzeugen, zu moderieren und zu einem sinnstiftenden Ende zu bringen.

Hypno? Eine sehr wichtige Rolle spielten für meine Arbeit immer die Kommunikationsmuster des Arztes und Hypnotherapeuten Milton Erickson². Seine Arbeitsweise wurde von vielen, u. a. auch von Richard Bandler und John Grinder, Entwickler des NLP (Neurolinguistisches Programmieren) untersucht und modelliert. Mein



Hypnose als alltägliche Aufmerksamkeitsfokussierung.

² Milton Erickson (1901–1980), amerikanischer Arzt und Psychotherapeut. Durch Ericksons Arbeits- und Denkweise wurden zahlreiche Psychotherapieverfahren weiterentwickelt.

Anliegen ist es, die Sprachmuster und Haltungen Ericksons für den Kontext der Arbeit mit Gruppen und hier insbesondere im Zusammenhang interaktiver und erfahrungsorientierter Lernmethoden zugänglich und nutzbar zu machen. Der Zustand der Hypnose bzw. Trance wird dabei als Alltagsphänomen betrachtet. Das hat nicht unbedingt etwas mit Schlaf oder Entspannung zu tun, als vielmehr mit einer Fokussierung der individuellen Aufmerksamkeit.

So sind Trance und Hypnose in vielen Kulturen ein hochaktives Phänomen, das beim Tanzen, Trommeln, Geschichtenerzählen etc. seit Menschengedenken eine wichtige Rolle spielt. Gunther Schmidt³ schlägt in diesem Zusammenhang die Begriffe der Problemtrance und Lösungstrance vor. Also wiederum ein Absorbiert-Sein von einem entsprechenden Zustand. Gruppen, Teams, Abteilungen, Schulklassen sind quasi permanent fokussiert. Wie eine Ausrichtung des Fokus in eine gewünschte Richtung konkret aussehen kann, ist ein Thema dieses Buchs.

Systemisch? Das Konzept der systemischen Beratung hat seine Wurzeln in der Familientherapie. Heute werden systemische Konzepte vielfach und sehr erfolgreich auch für die Beratung anderer sozialer Systeme wie Firmen, Non-profit-Organisationen oder Schulen eingesetzt. Einige wichtige Grundgedanken in Kurzform dabei sind (eine ausführlichere Beschreibung

finden Sie in Kapitel 3 „Ein Anwendungsfeld: Teamentwicklung“, S. 84):

Zirkularität: Das Verhalten eines Beteiligten in einem System ist gleichzeitig Ursache und Wirkung des Verhaltens der anderen Beteiligten. Aus diesem Grund ist es auch nicht sinnvoll, einer Person bestimmte Charaktereigenschaften zuzuschreiben. Diese sind viel mehr immer in Bewegung und lassen sich neu gestalten.

Perspektive: Menschen handeln und kommunizieren aus ihrer eigenen Perspektive heraus. Deshalb ist eine Aussage wie z. B. „Wir sind ein schlechtes Team“ nicht umfassend, da sie lediglich die Beschreibung einer Perspektive von vielen möglichen ist, gleichzeitig aber Allgemeingültigkeit beansprucht. Die Perspektive ist also immer nur die konstruierte Wirklichkeit des Sprechers dieser Aussage.

Kontext: Verhalten hat nur in einem bestimmten Sinnzusammenhang eine konkrete Bedeutung und ist davon losgelöst nicht allgemeingültig. Der Kontext ist der sinnstiftende Rahmen, in dem eine konkrete Bedeutung entsteht.

Hypnosystemisch? Gunther Schmidt integrierte die Kompetenz aktivierende Erickson'sche Hypno- und Psychotherapie und die systemischen Vorgehensweisen zu einem zusammengehörenden Konzept. Ich habe die hypnosystemische Therapie und Beratung als wertschätzendes und hochwirksames Repertoire an Haltungen

³ Gunther Schmidt integrierte hypnotherapeutische mit systemischen Konzepten zum sogenannten hypnosystemischen Ansatz.

und Interventionen erlebt, die ein optimales Maßschneiden der Beraterischen Vorgehensweise auf die Bedürfnisse der Klienten ermöglicht. Meine eigene Vorgehensweise in der Arbeit mit erfahrungsorientierten Lernmethoden hat sich durch diese Ideen gewandelt und ist wesentlich dynamischer und flexibler geworden.

Interaktionsaufgaben? Interaktionsaufgaben sind erfahrungsorientierte Lernmethoden. Die Gruppe bzw. der Einzelne in der Gruppe bekommt die Möglichkeit, sich selbst in Interaktion zu erfahren. Dabei wird agiert, kommuniziert, nachgedacht, erlebt und gefühlt. Lernen mit Kopf, Hand und Herz ganz im Sinne von Kurt Hahn wird so möglich. Dieser Vorgang findet in einer scheinbar vom Alltag abgetrennten Sphäre statt. Diese Sphäre kann zu einem vollkommen eigenständigen Mikrokosmos der Gruppendynamik werden. Daher ist es wichtig und sinnvoll, dass dort eine hilfreiche Atmosphäre aufgebaut wird, wo sich Kräfte und Kompetenzen positiv entwickeln können. Dabei folgen diese „Lernprojekte“ meist einem einfachen Aufbau: Nach der Inszenierung durch den Trainer löst die Gruppe selbstständig eine bestimmte Aufgabe. Der Trainer greift mehr oder weniger ein. Am Ende werden die Erfahrungen in einen größeren Gesamtzusammenhang eingebettet. Was genau jedoch getan werden kann, um dabei eine maximale gewünschte Wirkung zu erzielen, ist Gegenstand der folgenden Kapitel.

METALOG training tools? Unter diesem Namen habe ich in den letzten Jahren mit meinem Partner Erwin Voss eine Sammlung von Interaktionsaufgaben entwickelt und veröffentlicht. Diese beruhen teils auf klassischen Ideen, sind größtenteils jedoch völlig neu entwickelte Lernszenarien. Mit diesen Aufgaben lassen sich eine Vielzahl an Themenbereichen wie z. B. Kommunikation, Kundenorientierung, Führung, Team, Organisationsentwicklung, soziales Lernen usw. erlebbar machen. Die METALOG Methode hingegen ist ein universelles Konzept der Arbeitsweise mit Interaktionsaufgaben. Sie können anhand dieser Vorgehensweise mit sehr vielen Interaktionsaufgaben, die in der Literatur beschrieben werden, arbeiten. Hinweise zu weiteren empfehlenswerten Buchtiteln finden Sie im Anhang dieses Buches in Kapitel 5.2. „Empfehlungen zu publizierten Sammlungen von Interaktionsaufgaben“, S. 139.

Therapie? Dieses Buch ist keines über Psychotherapie. Es geht vielmehr der Frage nach, wie in Gruppen Lernszenarien geschaffen werden können, die Lernen und persönliche Entwicklung der Teilnehmer beschleunigen und nachhaltig machen können. Hypnosystemisches Know-how lässt sich dabei hervorragend auf die Arbeit mit und in Gruppen übertragen.

Trainer? Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwende ich den englischen Begriff Trainer für die weibliche oder männliche Person, die die Interaktionsaufgabe und damit den Gruppenprozess leitet. Gemeint sind darüber hinaus alle beruflichen Rollen aus den unterschiedlichen Kontexten von Firmen, Schule bis hin zu Kirche und sozialen Organisationen, die sich mit dem Thema Lernen und Veränderung befassen.

Generell verzichte ich auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen, um eine bessere Lesbarkeit zu erreichen. Das heißt, dass mit Begriffen wie „Teilnehmer“ oder „Kunde“ immer Männer wie Frauen gleichermaßen gemeint sind.

Vernetzung. An sehr vielen Stellen im Buch finden Sie Verweise auf andere Kapitel. Ich lade Sie ein: Folgen Sie diesen Verweisen!