

INHALTE

[0](#)
[1](#)
[2](#)
[3](#)
[4](#)
[5](#)
[6](#)
[7](#)
[8](#)
[9](#)
[10](#)
[11](#)
[12](#)
[13](#)
[14](#)
[15](#)
[16](#)
[Vorträge](#)
[Training](#)
[Workshops](#)
[Seminare](#)
[Artikel](#)
[Archiv](#)
[Kontakt](#)

Vortrag 3

Die befreienden Regeln eines empathischen Systems

Übersicht

**Wie eine empathische Gesellschaft oder ein empathisches ICH
 durch bestimmte Regeln eine freie Empathie entwickeln kann**
[nach oben](#)**Realitätenkellner:** Olaf Jacobsen**Termine:** 10.7. Kö / 16.7. Kö / 26.7. Ka / 1.8. Ka / 8.8. Kö / 13.8. Kö / 22.8. Ka / 29.8. Ka / mehr Infos siehe [Terminkalender](#)**Teilnahmegebühr:** Wähle die Höhe deiner Teilnahmegebühr selbst und werfe sie anonym in die Kasse vor Ort. (Richtwert: zwischen 5,- und 20,- € pro 60 Min., kann gerne auch unter- oder überschritten werden, je nach deiner finanziellen Lage und Wertschätzung der Veranstaltung. Teilnehmende mit hohem Einkommen oder Vermögen bitten wir, sich tendenziell am oberen Richtwert zu orientieren.)**Obergrenze:** maximal 25 Personen (Köln), 35 Personen (Karlsruhe), [bitte anmelden](#)**Voraussetzung** für die Teilnahme: keine**Kurze Zusammenfassung des Inhalts:**

Olaf Jacobsen hat eine "Regulierung" entwickelt, die ein System darin unterstützen kann, besonders empathisch zu handeln und miteinander zu agieren. Diese Regeln stellt er ausführlich vor und überträgt sie auf unterschiedliche Situationen. Zusätzlich deutet er erste befreiende Auswirkungen an, die eine Ausübung dieser Regeln auf uns bewirken können.

Weitere Auswirkungen werden sich in den nächsten Vorträgen und Trainingseinheiten zeigen, da diese hier beschriebene Regulierung als eine grundlegende Basis in der Empathie-Schule für alles Weitere genutzt wird.

Für das Lesen des kompletten Vortrags hier unten:

Bestimme die Gebühr für das Lesen dieses Vortrags selbst - je nach deiner Wertschätzung unserer Ausarbeitung, deiner Wertschätzung des Inhalts und nach deiner finanziellen Lage.

Richtwert: zwischen 1,- und 5,- € pro Vortrag/Training - kann gerne auch unter- oder überschritten werden. Leserinnen oder Leser mit hohem Einkommen oder Vermögen bitten wir, sich tendenziell am oberen Richtwert zu orientieren.

Möchtest du nichts überweisen, dann gehört das für uns auch dazu. Du bist herzlich dazu eingeladen, den Text hier unten trotzdem zu lesen.

Überweise freiwillig auf folgendes Konto: NeuroSonanz Jacobsen, Sparda-Bank BW, DE29 6009 0800 0100 6866 70, BIC: GENODEF1S 02 - Als Verwendungszweck bitte Vortrags- oder Trainingsnummer angeben - oder Name des jeweiligen Realitätenkellners (damit das Geld dem entsprechenden Realitätenkellner zufließen darf).

[Die ausführliche Begründung und die Hintergründe für unser ungewöhnlich offenes Preissystem findest du hier.](#)

Dauer: Zum Lesen dieses Vortrags brauchst du ca. 30 – 40 Minuten Zeit.

Der komplette Vortrag:
 Kompletter Vortrag als PDF zum Ausdrucken (Stand 7.8.2015):
 

Hallo und herzlich willkommen beim "Abenteuer Empathie",

nun sind wir schon bei Vortrag 3 angelangt. Daher möchte ich einmal kurz die Haupt-Erkenntnisse aus den ersten

Vorträgen zusammenfassen:

- Das Spielen ist bestes Lernen. Optimaler geht es nicht. Wenn du begeistert spielst, dann lernst du dabei begeistert.
 - Wir stellen in dieser Empathie Schule das Training der Balance zwischen "Lernen (= Spielen)", "Regulieren" und "Lösen" zur Verfügung.
 - Unsere Ziele regeln unser Verhalten. Es gibt unbewusste Ziele aus unserer Kindheit, die wir heute immer noch verfolgen und die dadurch immer noch unsere Überzeugungen und unser Verhalten "regeln". Durch Bewusstheit und Training (neue Spiele mit neuen Spielregeln) können wir unsere blockierenden Überzeugungen und unser automatisches Verhalten neu regulieren.
 - Wir Menschen "missverstehen" uns permanent, weil wir unterschiedliche Gehirnstrukturen haben, unterschiedliche Spielregeln kennengelernt haben, unterschiedlichen Zielen folgen und die Welt unterschiedlich verstehen. Nehmen wir diese Unterschiede als "gegeben" an, dann können wir besser mit Missverständnissen rechnen und mit ihnen umgehen. Gleichzeitig streben wir gezielter nach einem immer besseren Verständnis. Dieses *Streben* nach immer mehr Verständnis im Miteinander betrachten wir als "Empathie pur".
- Noch einmal im "Spiel": Jeder hat andere Spielregeln im Kopf. Um gut gemeinsam spielen zu können, wäre die Hauptspielregel, dass wir unsere individuellen Spielregeln so gut wie möglich einander annähern und uns dabei bewusst bleiben, dass eine 100%ige Übereinstimmung aller Spielregeln in allen Köpfen unmöglich ist. Dort, wo sich die Beteiligten "ziemlich" gut auf bestimmte Spielregeln einigen konnten (große Ähnlichkeit in den Köpfen und Herzen), ist ein freudiges konfliktfreies Miteinander-Spielen möglich.

Der heutige Vortrag dreht sich nun um eine bestimmte Spiel-Regelung, die empathische Folgen für uns selbst als auch für eine Gruppe oder gar eine Gesellschaft haben kann, wenn sich die einzelnen Personen auf diese Regelung einigen können und sie auch sehr ähnlich in ihren Gehirnen repräsentieren.

Immer wieder bin ich während der Testphase des Empathie-Konzepts von den Teilnehmern gefragt worden, was ich denn nun "eigentlich" mit dieser Empathie-Schule erreichen möchte. Was ist das Ziel der Empathie-Schule?

Irgendwann hat sich eine Situation ergeben, durch die mir dann allmählich eine tiefe Antwort darauf bewusst wurde. Ich fragte mich: Warum mache ich das alles? Was ist das ganz ursprüngliche Ziel meiner Entwicklung dieser Empathie-Schule?

Als Antwort darauf stieg u. a. eine Vision in mir auf - in Form einer Gesellschaftsstruktur.

Ich brauchte ungefähr einen Tag, um diese Struktur klar zusammenfassen und in einfache Regeln zu formen. Das Ergebnis stelle ich in diesem Vortrag vor (die dazugehörige Situation und mein Erkenntnisprozess sind auch hier nachlesbar: [Olafs Utopia Meine Vision](#)).

Die befreienden Regeln eines empathischen Systems

1. Selbstfürsorge + Eigenverantwortung (Chef über Umgang mit eigenem Leben)
2. Ernst nehmen der (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele von allen
3. Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (/ evtl. Rollenverteilung)
(kann durch Schicksal / starker Schmerz fast von selbst entstehen)
4. Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung
... dann von vorne beginnen.
5. Autonomie: Chef bestimmt autonom, wie er es braucht / andere entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen (= Geschenk)
6. Gemeinsame Suche nach Happy End für Chef (erfreut auch die Mitmacher)
- (UG-)Gefühle und Ziele sind a) Eigenes, b) Resonanz, c) beides
7. Bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen

Diese Regeln stellen bereits eine Rangfolge dar (auf die man sich einigen kann).

© Olaf Jacobsen 2015

Erläuterungen zur Folie:

Grundsätzlich:

Diese Regeln kann man auf ganz viele Situationen übertragen und sie dadurch empathischer gestalten. Man kann sie für eine neue Gesellschaftsstruktur nutzen oder für die Regelung einer großen oder kleinen Gruppe oder in einer Paarbeziehung - oder sogar für den Umgang mit sich selbst. Deshalb heißt es in der Überschrift allgemein umschreibend: "System". Welches System man wählt, ist offen und frei bestimmbar.

Das bedeutet für euch Studierende: ***Ihr könnt euch irgendeine Situation im Alltag aussuchen, ein eigenes Ziel, ein Projekt, und könnt dann diese Regeln darauf übertragen. Das Ergebnis dürfte ein sehr***

empathisches und harmonisches sein. Probiert es aus.

Ich erinnere: Wie alles in dieser Empathie-Schule sind diese Regeln ein ANGEBOT - und kein Dogma.

1. Selbstwirksamkeit, Selbstfürsorge, Selbstverantwortung

Jeder Einzelne ist autonom, kümmert sich um sich selbst, steht für die eigenen Handlungen (Gedanken, Worte, Taten) ein und lebt mit den Folgen. Ihr erinnert euch: Das war auch ein Thema des ersten Vortrags.

2. Ernst nehmen der (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele von allen

Jeder nimmt sowohl alle seine eigenen Gefühle, Gedanken und Ziele ernst, als auch alle Gefühle, Gedanken und Ziele aller anderen Beteiligten. Alles ist zunächst einmal auf gleiche Weise gültig - egal, wie "verrückt" es zu klingen scheint oder wie schmerzvoll ausschließend es wirkt.

3. Einigung auf eine Rangfolge / Reihenfolge (/ evtl. Rollenverteilung)

Alle Beteiligten einigen sich für eine bestimmte Zeit auf eine bestimmte Rangfolge und/oder Reihenfolge und/oder Rollenverteilung.

"*Einigung*": kann durch ein Losverfahren geschehen, durch einfache Absprache, mit der alle einverstanden sind, durch eine demokratische Wahl oder mit Hilfe einer Aufstellung oder anderen Technik.

"*Rangfolge*": Es wird für einen bestimmten Zeitraum und für ein bestimmtes Ziel ein Chef bestimmt, der Vorrang vor den anderen bekommt.

"*Reihenfolge*": Es wird eine bestimmte zeitliche Reihenfolge von Zielen festgelegt, wobei ein Ziel als erstes drankommt und den zeitlichen Vorrang vor allen anderen Zielen erhält.

"*Rollenverteilung*": Dies ist eine noch feinere Abstimmung zwischen allen Beteiligten. Wer erhält bezogen auf welches Ziel welche Aufgabe und ist für diese Aufgabe entsprechend verantwortlich (Unterchefs für Unterziele)?

Diese Rollenverteilung muss aber nicht von der Gruppe durchgeführt werden. Es kann auch später durch den gewählten Chef geschehen. Er bestimmt dann die Rollenverteilung / Verteilung der Aufgaben.

Manchmal einigt sich eine Gruppe ganz automatisch auf eine Rangfolge, wenn z. B. ein Gruppenmitglied einen besonders starken Schmerz erfährt oder einen Herzinfarkt bekommt oder auf andere Weise gefährdet ist.

Meistens richten sich dann die anderen Gruppenmitglieder danach aus und helfen demjenigen. Der Schmerz / die Gefahr bekommt in dem Fall fast automatisch Vorrang (wie der Krankenwagen mit Blaulicht im Straßenverkehr automatisch Vorrang vor allen Autos erhält).

Manchmal - in Paarbeziehungen oder anderen Situationen - streiten sich Menschen darüber, wem es gerade schlechter geht. Jeder möchte derjenige sein, der am stärksten leidet, und möchte aufgrund seines Leidens einen gewissen Vorrang erhalten. So könnte es auch sein, dass jemand besonders krank wird, weil er sich "eigentlich" einen Vorrang wünscht. Manchmal werden Kinder krank, um endlich von den Eltern die Aufmerksamkeit zu bekommen, die sie sich schon die ganze Zeit wünschen. Oder der Körper zeigt Krankheitssymptome, weil er an bestimmten Stellen vernachlässigt wurde und dort mehr Aufmerksamkeit des Körperinhabers benötigt.

4. Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung ... dann von vorne beginnen.

"*Gleichzeitigkeit*": Vielleicht ist es ja möglich, dass unterschiedliche Ziele gleichzeitig verfolgt werden können?

"*Unterscheidung*": Vielleicht hilft es während eines Einigungsprozesses, die unterschiedlichen Ziele besser voneinander zu unterscheiden, die Unterschiede noch klarer herauszustellen, dadurch Missverständnisse zu klären, um dann eine für alle passende Rangfolge finden zu können.

"*Trennung*": Wenn Gleichzeitigkeit und Unterscheidung nicht helfen, bleibt letztendlich nur die Trennung der momentan vorhandenen Gruppe.

(Ist man sich aber selbst bei dieser Trennung nicht einig und halten einige an einer Verbindung fest, dann entwickelt sich ein "Krieg". Krieg ist also die Kombination aus Distanz und Nähe.)

Anschließend beginnt alles von vorne: 1. Selbstwirksamkeit, Selbstfürsorge und Selbstverantwortung ... etc...

5. Bei Einigung: Chef bestimmt autonom, wie er es braucht / andere entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen (= Geschenk)

Ist eine Rangfolge gefunden worden, dann kann der Chef nun autonom bestimmen, wie er es braucht. Ist kein Chef gewählt, sondern ein Ziel in der Reihenfolge nach vorne gestellt worden, dann regelt nun das Ziel (oder der Zielträger) das Verhalten der Leute (Beispiel: Reparieren eines Deiches bei Hochwasser und Deichbruch, Erfolgssteigerung der Firma, bei der alle mitarbeiten und auch mitbestimmen dürfen).

Während der Chef autonom bestimmt, können gleichzeitig die Zur-Verfügung-Stehenden (die Helfer) autonom entscheiden, wobei sie helfen und wobei nicht. Sie können auch die Rollenverteilung mitbestimmen und autonom entscheiden, für welche Rolle (Aufgabe) sie zur Verfügung stehen und für welche nicht.

Der Chef bestimmt, was zu helfen ist, die Helfer bestimmen, ob und in welcher Form sie die vom Chef gewünschte Hilfe zur Verfügung stellen. Jeder Helfer ist frei zu entscheiden, sich selbst zurückzuziehen und sich vom Chef und seinem Ziel zu trennen (Punkt 4), wenn er nicht mehr einverstanden ist und damit die "Einigung" rückgängig gemacht wird. Denn jeder bleibt trotzdem eigenverantwortlich und kümmert sich um sich selbst (Punkt 1).

Dementsprechend ist jede Hilfe von den Helfern dem Chef gegenüber immer ein "Geschenk".

6. Gemeinsame Suche nach Happy End für Chef (erfreut auch die Mitmacher)

- (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele sind a) Eigenes, b) Resonanz, c) beides

Während alle gemeinsam durch ihre Hilfe auf das Happy End für den Chef (= Zielerreichung) hinarbeiten und gleichzeitig der Chef immer wieder mitteilt, ob das Happy End erreicht ist oder was noch fehlt (wichtige Feedbackschleife!), können folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- a) Das Ziel des Chefs ist tatsächlich allein sein eigenes Ziel.
- b) Das Ziel des Chefs ist nicht wirklich sein Ziel, sondern er steht damit noch jemand anderem zur Verfügung. Es gibt also noch einen übergeordneten Chef, der "eigentlich" oder "ursprünglich" das Ziel hat. Ist das bewusst geworden, dann kann der Chef neu entscheiden, ob er das Ziel noch weiter verfolgen möchte oder lieber ein anderes (oder verändertes) Ziel zu verfolgen beginnt. Will er das bisherige Ziel weiterverfolgen, dann sollte hauptsächlich dieser andere Chef bei der Suche nach dem Happy End berücksichtigt werden, denn in ihm sind die Regelungen für das Ziel klarer und präsenter.
- c) Sowohl ein anderer Mensch als auch der Chef selbst haben dieses Ziel. Hier sollten bei der Suche nach dem Happy End vielleicht beide Chefs mit berücksichtigt werden? Und es sollte darauf geachtet werden, wo sich die beiden Chefs in ihren Zielen unterscheiden (denn es gibt keine absolut identischen Ziele).

7. Bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen

Sollte während der Suche nach dem Happy End ein Konflikt entstehen, dann hat sich ein anderes Ziel/ein anderer Chef eingeschlichen und entwickelt sich zu einer Konkurrenz gegenüber dem bisherigen Chef und seinem Ziel. Das bedeutet, dass die Einigung von Punkt 3 sich auflöst und nicht mehr gültig ist. Dementsprechend muss wieder von vorne angefangen werden (Punkt 1).

Ist ein Happy End gefunden worden, dann ist die Aufgabe beendet, das Ziel ist erreicht, die Gruppe und die Rangfolgeeinigung löst sich auf und alles beginnt ebenfalls wieder neu bei Punkt 1.

Soweit die Erläuterungen zu dieser Struktur und den Regelungen. Zurück zu meinem damaligen Findungs- und Entwicklungsprozess:

Später, nachdem ich diese Struktur ausgearbeitet hatte, nahm ich sie mir noch einmal vor, fühlte mich ein, um zu schauen, ob ich inzwischen noch etwas verbessern könnte - da fiel mir etwas auf. Es war, als ob ein Schleier weggewischt wurde. Ich erkannte auf einmal die Zusammenhänge und sah, dass ich diese Struktur ja schon seit 12 Jahren lebe - in den Workshops für die von mir begründeten "[Freien Systemischen Aufstellungen](#)". Für mich war es äußerst verblüffend zu erkennen, wie ich in dem Bereich "Empathie-Schule" letztendlich auf genau das gleiche Ergebnis kam, das ich ja schon in den Freien Aufstellungen entwickelt hatte.

In dieser Folie zeige ich euch den Zusammenhang:

Die Freien Systemischen Aufstellungen

- Selbstfürsorge + Eigenverantwortung: Jeder Teilnehmer ist und bleibt während der gesamten Veranstaltung eigenverantwortlich und kümmert sich um sich.
- Ernst nehmen der (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele von allen
1. Regel beim Freien Aufstellen: Alles gehört dazu.
- Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (evtl. auch Rollenverteilung)
(kann durch Schicksal / starker Schmerz fast von selbst entstehen)
Losverfahren: Wer darf aufstellen? = Aufsteller = Chef für die Aufstellung
- Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung
... dann von vorne beginnen.
Teilnehmer geht oder Veranstaltung wird beendet.
- Autonomie: Chef bestimmt autonom, wie er es braucht / andere entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen (= Geschenk)
Genau so beim Freien Aufstellen.
- Gemeinsame Suche nach Happy End für Chef (erfreut auch die Mitmacher)
 - (UG-)Gefühle und Ziele sind a) Eigenes, b) Resonanz, c) beides
 - bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen
 Genau so beim Freien Aufstellen. Bei Konflikten: Verweis auf Eigenverantwortung, aktuelle Rangfolge, Autonomie

Als Drittes zeige ich Euch, wie diese Regeln mit unseren vier Empathie-Säulen aus Vortrag 2 zusammenhängen. Zur Erinnerung noch einmal die vier Säulen:

1. Selbst-Empathie
2. Resonanz zum Umfeld
3. Verständnis für das Umfeld
4. Prosoziales Verhalten (Mitgefühl, Achtsamkeit, Versöhnung)

Bezogen auf die vier Empathie-Säulen:

- Selbstfürsorge + Eigenverantwortung
Selbst-Empathie (Säule 1)
 - Ernstnehmen der (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele von allen
Akzeptanz = prosoziales Verhalten (Säule 4)
 - Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (evtl. auch Rollenverteilung)
(kann durch Schicksal / starker Schmerz fast von selbst entstehen)
Miteinander, Mitgefühl, prosoziales Verhalten (Säule 4)
 - Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung
... dann von vorne beginnen.
Verständnis für den anderen (Säule 3), prosoziales Verhalten (Säule 4)
 - Autonomie: Chef bestimmt autonom, wie er es braucht (Selbst-Empathie - S1) /
andere entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen
Selbst-Empathie (Säule 1), prosoziales Verhalten (Säule 4)
 - Gemeinsame Suche nach Happy End für Chef (erfreut auch die Mitmacher)
Selbst-Empathie des Chefs (Säule 1), Selbst-Empathie der anderen (Säule 1),
Resonanz der anderen zum Chef und umgekehrt (Säule 2), Verständnis der
anderen für den Chef und umgekehrt (Säule 3), prosoziales Verhalten (Säule 4)
- bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen

Bisher habe ich immer von Gruppen geredet. Wir können uns selbst aber auch so betrachten, dass wir in uns mehrere "Anteile" haben, die unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse haben, dass wir ein "inneres Team" besitzen, mehrere verschiedene "Seiten" in uns. Deswegen können wir diese Regelungen auch auf uns selbst anwenden:

Die befreienden Regeln eines empathischen ICH-Systems

1. Jeder Anteil in mir ist eigenverantwortlich und kümmert sich um sich selbst
(siehe z. B. auch die Organe, Selbstheilung etc.)
2. Ernst nehmen aller (Ungleichgewichts-)Gefühle, Ziele, Wünsche.
3. Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (evtl. auch Rollenverteilung)
4. Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung
(Ausscheidung, Ausatmen, Operation etc.)
... dann von vorne beginnen.
5. Autonomie: Chef-Anteil bestimmt autonom, wie er es braucht / andere Anteile
entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen
6. Gemeinsame Suche der aktiven Anteile nach Happy End für Chef-Anteil
- (UG-)Gefühle und Ziele sind a) Eigenes, b) Resonanz, c) beides
7. Bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen

Diese Folie möchte ich ausführlicher erläutern:

1. Jeder Anteil in mir ist eigenverantwortlich und kümmert sich um sich selbst.

Wir kennen es, dass wir uns selbst in unterschiedlichen Situationen auch unterschiedlich fühlen oder sogar verhalten. Wir kennen es, dass wir uns manchmal selbst kritisieren oder loben. Wir kommunizieren mit uns selbst. Und so könnte man es so sehen, dass wir in uns verschiedene "Seiten" haben, dass wir aus unterschiedlichen Anteilen bestehen. Der Buchtitel "Wer bin ich? Und wenn ja, wieviele?" von R.D.Precht beschreibt diese Sichtweise treffend.

Die innere Haltung, dass jeder Anteil eigenverantwortlich ist und sich um sich selbst kümmern kann, ist ein Vertrauen in die eigenen Selbstheilungskräfte des Körpers und der Seele. Gleichzeitig ist das ein Zutrauen in sich selbst: "Wir (= alle Anteile) schaffen das schon!"

2. Ernst nehmen aller (Ungleichgewichts-)Gefühle, Ziele, Wünsche.

Diese Haltung löst Selbstkritik auf. Man kritisiert sich nicht mehr selbst, sondern nimmt allen Anteilen gegenüber eine offene Haltung ein: "Auch das gehört dazu, dass ich mich so fühle / mich so verhalte / so denke."
Und wenn man sich selbst doch kritisiert, dann hilft diese Haltung, die Ebene wechseln zu können. Denn man kann über diesen inneren Kritiker, der die anderen Anteile kritisiert, denken: "Deine Kritik gehört auch dazu - die nehme ich auch ernst." Das hilft, den Kritiker von "außen" zu betrachten und sich nicht mehr so stark mit ihm zu identifizieren. Selbst wenn man ihn nicht von "außen" betrachten kann, sondern tief in der Selbstkritik stecken

bleibt, könnte trotzdem ein Anteil in uns denken: "Ja, das nehme ich jetzt auch ernst, dass du da gerade nicht rauskommst. Das hat irgendeinen Sinn."

Egal, was passiert - wir können auf alles reagieren und alles, was in uns passiert, ernst nehmen und es zunächst einmal als dazugehörig integrieren. Selbst, wenn es einen Anteil in uns gibt, der dies absolut nicht möchte, der also unbedingt etwas ausschließen möchte und als nicht-dazugehörig einstufen will und etwas nicht ernst nehmen will, kann ein neuer Anteil in jeder neuen Sekunde darauf wieder reagieren mit: "Ja, das nehme ich auch ernst, dass du etwas ausschließen und nicht ernst nehmen willst. Das gehört auch dazu."

3. Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (evtl. auch Rollenverteilung)

Hierzu fallen mir gerade nur zwei Möglichkeiten ein. Es gibt ja unser bewusstes Ich. Und es gibt alle anderen teilweise unbewussten Anteile in uns.

a) Das bewusste Ich übernimmt die Chefrolle und stellt sich daher im Vorrang ganz nach oben.

b) Das bewusste Ich ordnet sich einem anderen unbewussten Anteil unter und macht einen anderen Anteil zum Chef.

Bei a) beginnen wir bewusst, einem Ziel zu folgen.

Bei b) geben wir unsere bewusste Steuerung an unser "weises Unbewusstes" oder auch an unser Bauchgefühl ab und sagen zu uns selbst:

"Ich vertraue meinen mir unbewussten Anteilen, dass sie sich auf einen Chef einigen. Dabei muss ich auch nicht wissen, wie sich die Anteile einigen. Ich nehme auf jeden Fall eine untergeordnete Position gegenüber meinen mir unbewussten Anteilen ein und lasse mich nur von meinen Gefühlen steuern."

4. Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung

Auf der körperlichen Ebene passiert die Unterscheidung und Trennung permanent - auf einer uns unbewussten Ebene: Unser Körper entscheidet im Magen-Darm-Trakt, welche Teile der Nahrung er verwerten will und was er nicht braucht. Was er nicht braucht, scheiden wir auf dem WC wieder aus. Wir trennen uns davon.

Selbst bei unserer Atmung passiert dies permanent. Wir atmen alles das wieder aus, was wir nicht mehr brauchen.

Ist unser Körper an bestimmten Stellen erkrankt oder verwundet, dann kann es sein, dass letztendlich nur noch eine Operation hilft, bei der etwas ausgeschnitten wird. Auch hier geschieht eine Trennung.

Wir können also unserem Körper vertrauen: Wenn sich die Anteile nicht einigen können, dann entsteht möglicherweise eine Trennung.

Auch in der Psychologie kennen wir es: Erlebt ein Mensch eine besonders schlimme Situation, die er nicht verarbeiten und integrieren kann, dann wird dieses Erlebnis in gewisser Weise "abgespalten".

Nach diesem Abspaltungs-/Trennungsprozess beginnt dann alles wieder von vorne:

Selbstfürsorge aller Teile. Ernst nehmen aller Ziele aller Teile. Versuch, sich auf eine neue Rangfolge zu einigen...

5. Bei Einigung: Chef-Anteil bestimmt autonom, wie er es braucht / andere Anteile entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen

Diese Sichtweise, dass alle inneren Anteile autonom entscheiden, ist für viele Menschen noch ungewohnt. Es kann aber darin unterstützen, seinem Körper und seiner Seele mehr zu vertrauen und auch mehr Vertrauen in die Selbstheilungskräfte zu haben. Durch dieses Vertrauen herrscht weniger krankmachender Stress (man gibt den stressmachenden Anteilen eine untergeordnete Rolle). Außerdem gibt es auch mehr Vertrauen in sich selbst. Man kann sich selbst sagen: "Wenn ich mich jetzt als bewusster Chef für eine Sache entscheide, dann werden mir meine inneren Anteile schon rechtzeitig rückmelden, ob sie dabei mitmachen wollen und mich unterstützen (= Freudegefühle, Kraft, Energie), oder ob sie sich dann lieber distanzieren und von mir trennen wollen (= Schmerzgefühle, Unwohlgefühle)."

6. Gemeinsame Suche der aktiven Anteile nach Happy End für Chef-Anteil

Unser bewusstes Ich kann hier bewusst nach einem Happy End suchen und gleichzeitig auch allen anderen momentan unbewussten Anteilen vertrauen, dass sie mitsuchen (oder sich raushalten und passiv bleiben). Und vielleicht kommt dann irgendwann die lösende Erkenntnis oder ein Traum bringt etwas an die Oberfläche oder im Umfeld passiert etwas, was wir dann für ein Happy End verwerten können.

Dabei kann es wichtig sein, sich bewusst zu sein, dass man wirklich nach einem eigenen Happy End sucht oder dass man unabsichtlich vielleicht nach dem Happy End für einen anderen Menschen sucht (in Resonanz zum Umfeld) oder beides.

Stellt es sich heraus, dass man unabsichtlich für einen anderen Menschen nach seinem Happy End gesucht hat (z. B. indem man die veralteten Wünsche der Eltern immer noch zu erfüllen versucht) und möchte das nicht mehr, dann kann man sich auch dafür entscheiden, sich dieser Suche nicht weiter zur Verfügung zu stellen und dieses Ziel aufzugeben. ... und dann geht es wieder bei Punkt 1 los.

Soweit diese Regelung für ein empathisches Ich-System.

Ich kann zumindest von mir selbst berichten, dass diese Regelung auf mich eine sehr befreiende und entspannende Wirkung hat. Ob es auch auf euch so wirkt, werdet ihr selbst erforschen und erleben können.

Und nun möchte ich in diese Regeln noch etwas "einarbeiten", was ein Bestandteil des früheren Konzeptes war. Früher hatte ich die folgende Folie im Einführungsvortrag:

Hinweis!

Es gibt mindestens drei Wege zu immer mehr Empathie:

1. Weg führt über Öffnung und Ehrlichkeit.
2. Weg führt über Schutz und Zurückhaltung.
3. Weg führt über eine Mischung aus allem (Achtsamkeit).

Der eine Mensch braucht es, sich mehr zu öffnen, während der andere es braucht, sich besser zu schützen. Beides gehört dazu! Jeder entscheidet eigenverantwortlich und achtsam, **wann** ihm **was** gut tut, um sich seinem Ziel „Empathie“ optimal nähern zu können.

Die Sichtweise, dass Empathie immer nur mit "Öffnung" und "Ehrlichkeit" zu tun hat, veranlasste mich zu einer erweiterten Sichtweise: Es ist für manche Menschen genauso wichtig, sich immer besser schützen oder zurückhalten zu können, um letztendlich empathisches Verhalten zu entwickeln. Denn je "sicherer" sich jemand fühlt und je besser er sich abgrenzen kann, umso klarer kann er sich in andere einfühlen, ohne sich dabei selbst zu verlieren.

Ich lade dazu ein, beide Extreme mit zu berücksichtigen. Deswegen habe ich diesen Hinweis gegeben (Folie s.o.). Zusammenfassend könnte man sagen, dass der Weg immer ein "achtsamer" Weg ist. Entweder achtet man auf den anderen oder auf sich selbst oder auf beide. Man ist insgesamt achtsam - ob offen oder sich schützend.

Schauen wir uns jetzt die Regeln an und fragen uns, wo hier Offenheit oder Verschlussenheit vorkommen, dann kann man zu folgender Einordnung kommen:

Offenheit und/oder Schutz

- Selbstfürsorge + Eigenverantwortung
= Selbstschutz
- Ernst nehmen der (Ungleichgewichts-)Gefühle und Ziele von allen
= Offenheit
- Einigung auf Rangfolge / Reihenfolge (evtl. auch Rollenverteilung)
(kann durch Schicksal / starker Schmerz fast von selbst entstehen)
= Offenheit + Schutz
- Ist eine Einigung nicht möglich: Gleichzeitigkeit / Unterscheidung / Trennung
... dann von vorne beginnen.
= Schutz
- Autonomie: Chef bestimmt autonom, wie er es braucht / andere entscheiden autonom, ob und wie sie mitmachen, helfen, unterstützen (= Geschenk)
= Offenheit + Schutz
- Gemeinsame Suche nach Happy End für Chef (erfreut auch die Mitmacher)
- (UG-)Gefühle und Ziele sind a) Eigenes, b) Resonanz, c) beides
= Offenheit + Schutz
- bei Happy End oder Konflikten: von vorne beginnen

Diese Regeln kann man auch noch mit der Balance "Lernen (= Spielen)" - "Regulieren" - "Lösen" verknüpfen:

Das Lernen/Spielen geschieht nach der Einigung auf eine Rangfolge und damit auf bestimmte Spielregeln. Konnte die Einigung tatsächlich stattfinden, beginnt anschließend das freie Lernen/Spielen. Im Grunde kann man aber auch schon die Selbstwirksamkeit, Selbstfürsorge, Selbstverantwortung als auch das Ernst-Nehmen als einen Lernprozess/Spiel sehen.

Das Regulieren geschieht sowohl in der Einigung auf eine Rangfolge, als auch in der Autonomie aller Teile, die für sich selbst jederzeit immer wieder neu bestimmen (regulieren), ob sie noch mitmachen oder nicht mehr. Und es geschieht während der Suche nach dem Happy End, wo der Chef allen beteiligten Mitspielern das Feedback (Regulierung) gibt, ob das Happy End schon erreicht ist oder noch nicht.

Das Lösen ist dort enthalten, wo eine Einigung nicht möglich ist und man sich voneinander trennt. Hier wäre das Loslassen voneinander angebracht. Das Lösen ist auch dort enthalten, wo klar wird, dass ein Happy End nicht erreicht werden kann und das Ziel losgelassen werden muss.

Was ist an diesen Regeln befreiend?

Da kann ich natürlich wieder nur von mir persönlich reden. Was mich daran befreit, ist das Gefühl, in diesen Regeln alle Eventualitäten versammelt zu haben. Ich kann diese Regelung als Maßstab für alle Lebenssituationen einsetzen und habe dadurch eine sehr gute Orientierung als auch eine Art Diagnosemittel. Ich kann wesentlich schneller erkennen, wo es gerade hakt und wie man hier wieder in Fluss kommen kann. Und dieser Fluss in mir selbst als auch die klare Orientierung fühlen sich wie eine große Freiheit an.

Ich lade euch zu einem weiteren Spiel ein:

Nehmt euch diese "Regeln eines empathischen Systems", lernt sie auswendig (vielleicht mit Hilfe des [Quiz](#)) und übertrag sie auf eure eigene Situation oder auf euren Alltag oder auf einen bestimmten Konflikt, in dem ihr mit euch selbst oder mit anderen Menschen steckt - oder übertrag die Regeln nur für den heutigen Tag auf alles, was euch heute begegnet.

Wie könnt ihr das, was passiert, in diese Regeln einsortieren?

Macht es so ähnlich, wie ich es hier im Vortrag gemacht habe. Ich habe die Regeln auf mehrere Themen übertragen.

Was wird euch dabei klar? Wie hilft es euch weiter?

Während ihr diese Übertragung "spielt", "lernt" ihr auch gleichzeitig diese Regelung immer mehr auswendig und könnt es immer öfter auf den Alltag übertragen und dort anwenden - auch und besonders auf diese Empathie-Schule.

Wer das nicht selbstständig "spielen" möchte, kann dies auch innerhalb einer Gruppe in [der ersten Trainingseinheit](#) ausprobieren.

Gedanken-Netz:

Ich möchte an dieser Stelle jetzt noch ein kleines Gedanken-Netz spinnen und diese Regeln mit den Inhalten aus Vortrag 1 und Vortrag 2 verknüpfen.

In Vortrag 1 ging es darum, dass wir heute oft noch veraltete Verhaltensmuster ausüben oder innere Überzeugungen leben, die wir uns angewöhnt haben, die aber vielleicht gar nicht mehr gültig sind. Wir müssten sie neu an die Gegenwart anpassen und regulieren. Dazu müssten sie uns aber erst wieder bewusst werden.

Hier haben wir möglicherweise im Laufe unseres Lebens den Punkt verpasst, an dem uns hätte klar werden können (= Regulierung), dass der Chef, dem wir uns damals untergeordnet haben (z. B. Eltern oder bestimmte Lehrer), gar nicht mehr anwesend ist.

Oder dass wir ein Ziel verfolgen, das gar nicht wirklich unser eigenes Ziel ist und das wir daher auch loslassen können (Punkt 4 oder Punkt 7: Trennung oder Ende und dann neu von vorne beginnen).

In Vortrag 2 ging es darum, dass wir uns in unseren Gehirnen alle voneinander unterscheiden und die Welt und alle Regelungen unterschiedlich sehen - oder auch nur "ähnlich". Niemals wirklich 100%ig gleich.

Das bedeutet, dass wir uns im Grunde immer wieder neu auf einen "Einigungsprozess" (Punkt 3) konzentrieren können.

Viele Menschen gehen aber bereits davon aus, dass sich alle einig sind, und reden und handeln, als ob sie der Chef wären. Bereits in der Sprache kommt dies zum Vorschein, wenn Menschen bestimmte Zusammenhänge formulieren, als wenn es objektiv so sei und als wenn es eine "Wahrheit" wäre, was sie hier mitzuteilen haben.

Spricht ein Mensch Behauptungen aus oder wirkt in seinem Tonfall beherrschend oder dogmatisch oder bewertend, dann werden dabei alle ersten drei Punkte dieser Regelung vergessen oder übersprungen:

1. Selbstfürsorge und Eigenverantwortung von allen Beteiligten
2. Ernst nehmen aller vorhandenen Ziele, Sichtweisen, Wünsche etc.
3. Einigung auf eine Rangfolge / Reihenfolge / Rollengebung.

Oft müssen wir im Alltag erleben, dass von bestimmten Menschen automatisch schon eine Rollenverteilung an die anderen Menschen stattfindet. Wir fühlen uns als Beteiligter in bestimmte Rollen "gedrängt" und müssen uns daraus erst einmal befreien, indem wir mitteilen, dass wir es anders sehen oder dass wir leider nicht zur Verfügung stehen oder dass wir (noch) kein "Mitspieler" sind, sondern im Moment noch unsere eigenen Wünsche/Bedürfnisse vor Augen haben.

Mit Hilfe dieser "Regeln eines empathischen Systems" könnte es uns im Alltag leichter fallen, solche Situationen zu entlarven. Wir können uns selbst besser und schneller "regulieren (!)". Denn solche Situationen kommen so häufig vor, dass wir sie fast schon als "normal" empfinden und schnell dort "hineinrutschen" und dabei unsere Orientierung für uns selbst verlieren und keine Selbstfürsorge oder Eigenverantwortung mehr frei ausüben können (Punkt 1).

Punkt 2 hilft uns intensiv, diese anderen Menschen in ihren Behauptungen nicht zusätzlich abzuwerten und zu bekämpfen und uns dadurch selbst zum Chef zu machen, sondern wir können unser Gegenüber ernst nehmen und gleichzeitig wissen: Wir haben noch nicht den Punkt 3 vollzogen - die Einigung auf eine Rangfolge. Also ist im Moment noch alles "gleich gültig". Seine Impulse, seine Dogmatik und seine Behauptungen als auch meine Wünsche und Gefühle - alles steht ebenbürtig nebeneinander und gehört dazu.

Mit den Inhalten von Vortrag 2 können wir es wie folgt in einem kurzen Satz verbinden:

Unsere Unterschiedlichkeit macht immer einen Einigungsprozess notwendig.

(Wobei dieser Satz auch eine "Behauptung" ist, auf die man sich einigen oder nicht einigen kann. Vielleicht findet ihr auch einen für euch stimmigeren Satz ...)

Nachdenkliches:

Zum Schluss des Vortrags möchte ich euch wieder einmal einen Gedanken vorstellen, der euch zum Nachdenken bringen könnte. Er klingt logisch, löst aber möglicherweise eine Menge anderer Gefühle in euch aus - möglicherweise sogar Abwehr und Widerspruch.

Wenn ihr wollt, könnt ihr diese auftauchenden Gefühle etwas genauer untersuchen. Im Grunde könnte man diesen Gedanken als "Werkzeug" verwenden, ungelöste Gefühle in euch an die Oberfläche zu holen und dann eure inneren Anteile dazu einzuladen, gemeinsam nach einem Happy End zu suchen ... aber das ist nur mein persönlicher Vorschlag.

Als Orientierung: Im "gelösten" Zustand würdet ihr entweder sagen: "Ja - klar, logisch." oder "Hmm, passt für mich nicht, spielt aber auch keine Rolle. Kann ich im Ideen-Supermarkt-Regal stehen lassen. Muss ich nicht nehmen." Im ungelösten Zustand - wie gesagt - könnten Widerstandsgefühle oder Trauer oder andere Emotionen auftauchen.

Wie geht es euch damit und wie denkt ihr über folgenden Schlussgedanken?:

Schlussgedanke für diesen Vortrag:

Wir erleben Geschenke und Verluste.

Können wir jeden Verlust / jeden Schmerz
in unserem Herzen als „Geschenk“ umdeuten,
dann erleben wir nur noch Geschenke.

Die Folge: Dankbarkeit für das gesamte Leben.

Ich kann diesen Schlussgedanken auch noch ein bisschen anders übersetzen:

Wenn ich jede "Störung" als "sinnvoll" integriere, dann verwandle ich damit jede Störung in eine sinnvolle Ergänzung zu meinen aktuellen Zielen - es ist nur noch die Frage, auf welche Weise eine Störung ein Ziel ergänzt. Ich selbst habe bei dieser Integration von Störungen das Gefühl, endlich "zu Hause" angekommen zu sein. Mein Gefühl von Zeitdruck und mein Bedürfnis, eventuelle zukünftige Störungen zu verhindern, haben sich aufgelöst. Ich darf diese Integration nur nicht wieder vergessen ...

Wie geht es euch damit?

Wenn du die ausführlichen Inhalte aller Veranstaltungen wie ein Buch nacheinander in der von uns vorgeschlagenen Reihenfolge lesen möchtest, folge dem Link hier unten:

[zum vorigen Inhalt \(Vortrag 2\)](#)

[zum nächsten Inhalt \(Training 18\)](#)

[Empathie testen](#)

[Empathie erlernen](#)

[Termine](#)

[Inhalte](#)

[Empathie online](#)

[Videos](#)

[Literatur](#)

© Copyright 2014-2015 Olaf Jacobsen

[Impressum](#) | [Sitemap](#)