

## Interview mit Jenison Thomkins

### von Tanja Carsten zum Thema: Emotionale Intelligenz und ihre Bedeutung für erwachsenenpädagogische Professionalität

*(Auszug)*

*Sind das auch Ziele, die man sich da steckt, dass man für sich selber etwas vermitteln möchte, auch ausdrücken möchte in einem Kurs?*

Ja, natürlich. Ich habe Vorbilder, ich habe damals bei Art Reade „Selbsterfahrungs-Seminare“ gemacht und der ist für mich nach wie vor ein Vorbild, ein Unikum. Also wie man innerhalb von einem Wochenende hundert Leute dazu bringt, wirklich bei sich selbst zu schauen: wer bin ich, was will ich? Zu verzeihen, und sich schlussendlich in den Armen zu liegen, sogar fast religiös zu werden! Also, Wahnsinn. Und dieses Programm, was der da aufgebaut hat, so eine Mischung aus allen möglichen Methoden, mit seinem persönlichen Standing und seinem Charisma natürlich, das ist nicht nur die Methode, sondern ist auch ganz wesentlich der Mensch, der dahinter steht. Das finde ich sehr bewundernswert und in meinen Seminaren will ich in jedem Falle auch dazu beitragen - meine Mission hier - dass die Gruppe, die Menschen, die da sind, sich vernetzen und dass sie eine schöne Atmosphäre haben miteinander, weil ich auch meine, dass sie auf diese Weise lernen und auch, dass ich mich wohlfühle in so einer Atmosphäre, ist auch sehr wichtig. Ja, und dann im Zuge der Zeit, dass das immer weitere Wellen schlägt.

*Du hast gerade erklärt, wie du das ausbreitest - dass du erst einmal eine Lernsituation schaffst. Ein gutes Klima schaffst, wo die Leute dann auch durch lernen. Ich glaube, dass du das dann auch praktisch als Voraussetzung zum Lernen siehst, dass das Klima gut ist?*

Ja, ich bin ein Verfechter von niedrigschwelligen Angeboten. D.h. ich sehe, es gibt auch andere Methoden, aber ich habe da meine Zweifel. Es gibt die Methode: „Hier oben ist die Latte, ich weiß, dass du das kannst - spring“. Leute, die

sehr anspruchsvoll sind und so ein Trainertyp wie (näselnd): „Nun, das wollte ich jetzt nicht hören, nein, diese Antwort war es nicht.“ Kann auch - je nach Persönlichkeit - wunderbar kommen und die Leute motivieren, wenn es herzlich ist, also es muss schon ein bisschen was dahinter stehen, sonst „nimmt“ man es nicht. Ich bin aber eher jemand - niedrigschwellig - ich sage mir: „Ich möchte es den Menschen leicht machen.“

Mein NLP - Vorwissen und viele weitere Fortbildungen, die dienen ja dem Zweck herauszufinden, wie denken die Menschen eigentlich? Ich unterstelle Teilnehmern nicht was Schlechtes, sondern ich denke einfach, wenn sie mir noch nicht folgen können, dann hat es halt irgendwo gehakt. Vielleicht sind sie visuell stärker veranlagt und ich benutze nicht die richtigen Worte, oder es fehlt ein Flip-Chart... oder sie möchten als Kinästheten etwas in der Hand haben, oder es ging ihnen einfach zu schnell. Die Kinästheten, die brauchen ja sehr lange, also wenn ich da am Anfang schon zu schnell rede, dann steigen die gleich aus. Oder die Auditiven, für die ist die Stimmung wichtig und die Harmonie und das finde ich wieder eine Herausforderung für mich, um noch mehr auch mich selbst zu beobachten und einfach exzellenter zu werden im Lehren.

*Auf der anderen Seite heißt das, daran selber zu wachsen, an den Erfahrungen? Wie macht man das? Beobachtet man einfach, oder... ?*

John Grinder, der Mitbegründer vom NLP, hat mal gesagt, ein guter Trainer sollte erstens auf seinen eigenen inneren Zustand achten. Und zweitens sollte er auf seinen eigenen inneren Zustand achten! Und erst drittens auf den Zustand der Gruppe.

Ich selber bin ja auch eine Art von Barometer oder ein Seismograph für eine Gruppe, und das ist wichtig wahrzunehmen. Wenn ich müde werde, kann ich davon ausgehen, dass die Gruppe eigentlich auch müde ist. Es hat keinen Sinn, wenn ich mich auspowere, sondern dann muss ich das einfach mitkriegen, merken und dann z.B. eine ruhigere Übung einbauen.

Oder wenn die Gruppe sehr kritisch wird, dann steuere ich gegen, indem ich z.B. eine „nährende“ Übung anleite. Z.B. eine, wo sie sich gegenseitig Komplimente machen. Wenn die Gruppe sehr abgeschlafft ist, mache ich entweder eine Pause - oder ich frage auch mal nach: „Ist was los oder so?“ Und einmal, das war sehr lustig, da hatten wir irgendwie so eine Gruppe von Frauen, die waren so unheimlich „betroffen“ - alle waren sie ganz schwer in ihrem Problem drin. Da habe ich gedacht: „Hier brauchen wir jetzt die aller albernste Übung, die man überhaupt sich vorstellen kann.“ Und dann haben wir „We will, we will rock you“ (Hände klatschen) auf den Knien gemacht und haben dazu „Alle meine Entchen“ gesungen. Das war der Renner, das war so klasse, das wollten sie dann am Liebsten dreimal am Tag.

*Sind wohl abhängig davon geworden?*

Ja, einfach einmal endlich aus sich selber herausgehen und dann „Ah!“, locker lassen und nicht immer alles so schwer und betroffen sehen. Also es geht als Seminarleiter darum, erstens aus dem Prozess der Gruppe draußen zu bleiben. Ich bin Teil davon, es fließt durch mich durch und ich bin aber gleichzeitig der Beobachter. Meine eigene Stimmung nutze ich auch um Rückschlüsse auf den Zustand der Gruppe zu ziehen.

*Es ist praktisch die Selbstwahrnehmung als Spiegel für die Gruppe?*

Ja.

*Und was glaubst du, du hast schon angesprochen, was du an Bedingungen stellen möchtest. Ich wollte da noch mal speziell nachfragen: Was fördert denn das Lernen deiner Teilnehmer? Welche speziellen emotionalen Bedingungen, die du beeinflussen kannst?*

Mir geht es darum, dass wir möglichst zu den inneren Persönlichkeitsanteilen kommen, wo die eigentlichen Veränderungen stattfinden. Und dazu muss ich ein Klima schaffen, wo sich jeder öffnen kann. Ein Klima ohne Konkurrenz und ohne Druck und absolut annehmend, wo nicht beurteilt, nicht bewertet wird. Dazu mache ich z.B. Zweier-Übungen, wo sie ein bisschen relaxen können. Und ich bin einfach sehr freundlich, ich lächle viel, ich unterstütze, ich liebe sie ja auch alle, also es dauert gar nicht lange, dass ich - ich bin in der Lage, sehr viel Positives an Menschen zu sehen und das Bewerten zurückzustellen.

*Also du bist sehr oft, ich behaupte das jetzt mal so, der Konstrukte, die du dir selber machst sehr bewusst, über deine Teilnehmer, also dass du da Einfluss darauf hast, in der Sichtweise?*

Ja, ja total. Manchmal mache ich meinen Unterrichtsstil ja auch explizit, dass ich ihnen dann vorspiele „Wie wäre es, wenn ich ganz schüchtern wäre und so sprechen würde“ und dann lachen sich alle kaputt. Oder wenn ich so dominant stolzierend daher komme „Ihr müsst jetzt alle noch viel härter lernen, sonst geht hier gar nichts“. Also das sind dann so Modelle, wo man merkt, ich gehe - im NLP würde man sagen: in maximalen Rapport - und bleibe trotzdem aus ihren Problemen draußen. Und bleibe auch aus der Person draußen.

Also ich bleibe bei mir, auch bei meinem Unterrichtskonzept, behalte gleichzeitig den roten Faden: wo sind wir jetzt, wo will ich noch hin, wie spät ist es jetzt? Wann ist die Mittagspause? Und dann bin ich mir gleichzeitig des Zustands der Gruppe bewusst, wer scharrt jetzt gerade mit den Füßen, wer muss vielleicht auf die Toilette, wen interessiert das hier grad nicht?

*Sie sagen sie in der Literatur, die „psychische Energiebindung“ von TN gerade am Anfang wäre wichtig, im Sinne von, wenn man die Leute praktisch am Anfang nicht ausreichend informiert, oder wenn man ihnen nicht direkt mal was gibt, wo sie sich dran orientieren können - dass man den Einstieg kriegt - da kommt dieses Wort vor. Ich denke, das machst du dann die ganze Zeit, weil das hast du auch vorhin schon gesagt, dass du guckst, du „liest“ ja die Gruppe und dann reagierst du immer?*

Ich arbeite absolut prozessorientiert und teilnehmerorientiert. Ich habe mein Programm und kann da aber auch jederzeit wieder von abweichen. Es gibt bestimmte „Muss-Sachen“, je nach Thema. Bei „Ziele entwickeln“ z.B. geht es darum, dass jeder seine Ziele definiert und auch mal ein bisschen erreicht. Ich weiß, dass es für jeden anders ist und es gibt kein festgelegtes Programm. Ich habe unendlich viel Handwerkszeug, ich kann für jedes Problem das passende Format oder eine Methode aus der Tasche ziehen, aber es nutzt nichts, irgendwelche Methoden denen beizubringen, wenn nicht klar ist, wo der Bezug ist oder für wen das jetzt nötig ist. Es gibt aber auch über dieses Verfahren, über dieses prozessorientierte, gibt es auch ein Problem, weil wenn du da so „Linkshirnige“ sitzen hast und dann möchten die gerne eine klare Struktur haben, die möchten wissen, wo sind wir jetzt, was machen wir nächste Stunde. Dann gerate ich in so einen Konflikt, dass ich Ihnen einerseits eine Gewissheit geben möchte, also eigentlich möchte ich, dass die aufhören damit, eigentlich möchte ich, dass sie sich darauf einlassen, das kann ich aber nicht voraussetzen. Und ich muss auch ihren Verstand füttern. So bin ich inzwischen immer mehr dazu übergegangen, dass ich dann schriftliche Sachen verteile, dz.B. ein Mind-Map. Wo sie dann eine gewisse Sicherheit haben, dass dieser Stoff drankommt, ich kann dann aber immer noch entscheiden: „Wir springen jetzt und wir sind prozessorientiert“. Spannend ist, eine Einzel-Coaching-Situation herzustellen, weil das liebe ich sehr. Trotzdem es aber als Gruppenprozess laufen zu lassen. Und das geht eben, indem man immer wieder die Querbezüge herstellt, in denen man den Teilnehmern das Gefühl gibt, sie lernen am Beispiel des Einen, ganz konkret. Dann muss ich ganz viel im Kopf behalten, was haben die Einzelnen mir jetzt alles erzählt, wo sind sie. Wenn dann später ein Schlagwort fällt, jemand, was weiß ich, kann sich besonders gut konzentrieren und jemand anderes hat gerade gesagt, er kann sich gar nicht konzentrieren, dann sage ich nicht: „Guck mal, der kann das besser als du“, sondern dann sage ich: „Guck mal, ihr könntet euch zusammen tun. Du kannst dich gut ablenken, und das kann er nicht, weil er muss sich immer konzentrieren, aber du kannst dich gut konzentrieren.“ Dann lachen sie und denken: „Aha, stimmt“. Und dann spreche ich immerzu von Ressourcen, sage dann: „Du hast da eine große Ressource“, wenn jemand z.B. immer nur die rechte Seite betont, in der die Energie steckt. Dann sage ich: „Du hast mit links gar nichts gemacht.“ - „Oh.“ - Dann finden sie das erst einmal schwierig: „Ist das jetzt verkehrt? Bin ich deswegen meschugge oder so?“ Das federe ich dann sofort ab, indem ich sage: „Links hast du eine riesige Ressource. Sag mal denselben Satz: „Ich bin immer so unordentlich“ mit der linken Hand.“ - „Oh, ja kann ich gar nicht“ und dann sind alle anderen wieder ganz aufmerksam, das erwartet man nicht. Eine völlig andere Ebene, diese Sache. Und dann merke ich das erstaunte „Oh!“.

*Es hört sich für mich so an, dass du sehr stark mit der Sichtweise auch spielst, dass du praktisch von dem - Mangel, du hast etwas nicht getan, da fehlt was - statt dessen drehst du das um und sagst: „Du hast nur eine bestimmte Handlung nicht ausgeschöpft, die du machen könntest.“ Das hört sich für mich fast so an - wie so ein optimistisches Prinzip, das man einbringt, vielleicht auch flexibel anwendet?*

Genauso verstehe ich NLP. Es immerzu darum, dass du schaust, wo habe ich noch Ressourcen, die ich nur nicht nutze. Wo habe ich eine Fähigkeit, und wo hätte ich die gerne? Und das muss ich ja bewusst machen. Wenn jemand vor mir sitzt und sagt: „Ich kann nicht Auto fahren“, dann muss ich das ja erst einmal konkretisieren: „Was genau kannst du denn nicht dabei?“ Dann stellt sich heraus, er kann nur nicht

einparken oder so. Alles andere geht wunderbar. Da muss ich also erst gucken, was ist an dem Einparken anders, als bei dem anderen Autofahren. Und dann komme ich auf ganz spezifische Merkmale, wo die Person, was weiß ich, vielleicht ein Problem mit Enge hat und dann gucke ich, wo kann sie mit Enge umgehen. Z.B. hat sie eine kleine Wohnung oder so und da findet sie sich prima zurecht. Dann gucke ich, welche Fähigkeiten hat sie, sich in der kleinen Wohnung zurechtzufinden, die ihr beim Einparken fehlen. Dann lernt sie erstaunt: „Ja, stimmt. Da kann ich es!“ Und diese Fähigkeiten übertragen wir dann ins Einparken. Und die ganze Gruppe lernt es mit. Im Kopf machen die das auch alle mit und dann haben sie alle mitgelernt. Man muss dann nur darauf hinweisen: „Das könnt ihr jetzt übertragen auf andere Situationen.“

*Wie geht man mit den Gefühlen der Teilnehmer um?*

Respektvoll.

*Also ist es professionell, wenn man respektvoll mit den Gefühlen der Teilnehmer umgeht?*

Ja, du musst es. Weil, wenn du jemanden nicht respektvoll behandelst, dann sind alle anderen mit betroffen. Du hast dann unterschwellig die ganze Gruppe gegen dich. Es gibt „die Gruppe und der Dozent“. Und als Dozent musst du zum Teil in der Gruppe sein, damit diese schöne Atmosphäre, diese Offenheit entsteht. Wir sind alle Menschen; jeder hat sein Päckchen zu tragen; solche Formulierungen. Ich stelle mich grundsätzlich nicht außerhalb der Gruppe. Ich mache klar, ich habe auch Probleme und bin auch nur Mensch. Aber es ist eben mein Job, sie zu lösen. Ich habe ganz viel gelernt, wie man Probleme anders betrachtet und wie man damit so umgeht, dass sie mich nicht so schwer bedrücken.

*Wissensvorsprung?*

Wissensvorsprung, Erfahrungsvorsprung und eine Spezialisierung. Sie sind aber auch Spezialisten, für andere Sachen eben und das brauche ich auch für den Prozess. Alles fließt mit ein. Wenn ich davon ausgehen würde, dass alle nichts können, dann könnte ich einpacken. Das könnte ich nicht allein leisten. Das ist auch gleichzeitig etwas, wo ich meine Grenze sehe. Ich bin keine Therapeutin. Also wenn jemand mit ganz ernstesten Problemen kommt, da sehe ich kein Land. Ich vermittele dann weiter zu Therapeuten, die das können. Das ist auch Professionalität, seine Grenzen zu kennen.

*Das ist ja gerade bei den Themen wahrscheinlich auch eine schwierige Grenze mit der Therapie und dem eigentlichen – ja, noch Didakt sein – oder vielleicht auch Verantwortung einfach zu vermitteln. Es selber zu können. Oder..?*

Die Grenze ist genau da, die Teilnehmer müssen selbstverantwortlich denken. Denjenigen, die das nicht können, die immer wieder ins Problem zurückgehen und „Ja – abern“, sage ich spätestens beim dritten „Ja – aber“: „Du willst festhalten, du willst lieber das Problem haben, als es lösen.“

*Und da klinkst du dich aus?*

Ja, da klinge ich mich aus und mache auch klar, dass uns das hier nicht weiterführt. Weil ich merke dann auch schnell an den Reaktionen der Gruppe, dass denen die Puste ausgeht und die dann anfangen ungeduldig zu werden.

*Ist das vielleicht auch etwas sehr Spezielles in der Erwachsenenbildungssituation? Dass es eben keine therapeutische Sitzung ist.*

Jeder hat das Recht in einem gewissen Umfang problematisch zu sein und da nutze ich auch die Gruppe immer als Spiegel. Ich habe jetzt gerade in einem Seminar eine Teilnehmerin, die ist ein Fan von mir, die kommt schon zum dritten, vierten Male und die ist unglaublich mit ihren Problemen. Du kannst sie so und so oft herausholen, sie ist „zack“ wieder drin: „Ja, aber meine Schwiegermutter, und das geht doch gar nicht...“ und da werde ich schon ein bisschen kiebzig und sage dann: „Das ist eine Strategie, wie du verhinderst, dass du an die Lösung kommst.“ und dann bin ich schon ziemlich direkt. Gucke natürlich schon, dass sie das „nehmen“ kann, aber das kann sie nehmen und ich muss gleichzeitig der Gruppe verständlich machen, dass es OK ist, mit ihr so zu reden.

*Dass es etwas Individuelles ist?*

Ja. Ich darf auch nicht direkt sagen: „Jetzt ist es mal gut“, weil sie hat auch bezahlt und es ist ihr Recht, schwierig zu sein. Auch jeder andere Gruppenteilnehmer muss das Gefühl haben, wenn er mal hier z.B. in Tränen ausbrechen würde, oder so – was ich dann ja auch gut finde – das dies grundsätzlich OK ist. Es muss trotzdem noch angenommen sein, aber ich sollte mich auch nicht vorführen lassen. Weil das ist auch eine Art von Therapeuten-Killertum. Es gibt so Leute – du redest dir den Mund füsselig, du merkst, das war der Punkt, aber statt den zu nehmen, fangen sie wieder von vorne an und gehen in ein ganz anderes Thema rein. Und da muss man aufpassen, denn dann fängt man an, die anderen zu langweilen.

*Es ging gerade um „Gefühle zulassen“. Ich wollte da direkt nachfragen: Es ist OK, wenn die Leute, weil es ja um die eigene Persönlichkeit geht, bei dir in diesen Seminaren, dass sie z.B. auch mal weinen. D.h. sie dürfen ihre Gefühle zeigen. Jetzt geht es ja auch um deine Professionalität, es würde mich interessieren,*

*ich meine, ich könnte mir vorstellen, dass das für dich nicht dazu gehört, dass du so einen Ausbruch hättest, zum Beispiel?*

Ich selbst?

*Ja, du bist ja auf einer anderen Ebene, oder wie siehst du das? Als Lehrende?*

Also, einen richtigen Ausbruch, oder Zusammenbruch sowieso nicht. Aber Rührung z.B. gehört durchaus mit dazu. Je nachdem, welche Ebenen betroffen sind. Ich werde dann manchmal auch ganz persönlich, dass ich sage: "An dem Punkt bin ich gerade auch." Oder wenn es um Trauer geht oder so, das sind meine eigene Themen, also ich schließe mich da nicht aus.

*Was mich daran interessiert, ist, dass man als Lehrende ja ganz stark auch die Kontrolle behalten muss über alles?*

Ja, aber du kannst nicht immer die Kontrolle behalten, du musst auch der Gruppe etwas abgeben. Zum Beispiel in diesem Seminar mit Teilnehmern aus Entwicklungsländern; das war eine ganz witzige Situation, völlig anders als die Deutschen. Die waren total aufgeweckt und lustig und mit denen wollte ich das Walt Disney-Modell erarbeiten. Das ist eine NLP-Methode. Es ging darum: „Welches Beispiel nehmen wir?“ und da sage ich: „OK. Welches Beispiel habt ihr denn?“ und dann waren verschiedene Entwicklungsprojekte und Umweltprojekte aus verschiedenen Ländern. Und jetzt fingen die also an hitzig untereinander zu diskutieren. Da habe ich mich so umgeguckt und gedacht: „Das ist jetzt nicht mein Business.“ Und habe mich einfach ruhig hingesetzt in die Gruppe. Mich wohlgefühlt, in der ganzen Gruppe. Ja, nach einer Weile hatte sich das dann gelegt und dann haben wir eben weitergemacht. Und dann sind die nachher ganz süß in der Pause gekommen und haben sich bei mir entschuldigt. Sie hätten eben dieses Problem schon länger und das wäre immer so. Ich sagte ihnen, das wäre völlig in Ordnung. Man muss eben auch mal überlegen, ist es mein Problem? Ich muss nicht alles da machen. Ich bin auch nicht der liebe Gott. Letztlich ist auch ein Grundsatz des NLP: „Jeder Mensch hat sämtliche Ressourcen in sich selbst, um seine Situation zu managen.“ Ich bin weder Therapeut noch der liebe Gott, noch diejenige, die alles weiß, noch die, die alles kann oder endlos lange durchhält, auch wenn alle anderen schon völlig abgeschlafte sind. Also ich bin auch nur ein Mensch.

*Du darfst auch Fehler machen?*

Ich darf auch Fehler machen. Ich darf auch mal was nicht wissen. Ich darf mich auch mal verhaspeln, oder müde werden, das gehört alles mit dazu. Solange ich es erkenne und kommuniziere und es transparent mache. Ich sage dann z.B.: „Ah, jetzt könnten wir alle mal eine Pause gebrauchen.“ Und schlage eine Trance vor.

*Da ist noch ein anderer Stichpunkt mit drin, da ist auch immer direkt dieses Reflexive. Man reflektiert die ganze Zeit und kommuniziert das dann auch ganz offen?*

Ja, ja, transparent sein.

*Und das ist wahrscheinlich auch das ganz Besondere in so einer Situation als Erwachsenenbildner?*

Für mich persönlich ist es so, ich komme ja wie du weißt aus einer Künstlerfamilie, und das ist für mich der künstlerische Prozess. Ich habe früher gestrickt und genäht und gemalt und musiziert. Jetzt mache ich Seminare. Das ist genau dieses, was mich da anturnt. Diese maximale Präsenz.

*Diese Kunst umfasst dann sehr viele Fähigkeiten?*

Sehr viele Fähigkeiten und dieses Gestalten. Du kannst einen Gruppenprozess gestalten. In der Uni z.B.: da ist jetzt die vierte oder fünfte Stunde, das ist ja eigentlich so ein anonymer Rahmen. Wie die da alle erst reingeschlufft kommen. Jetzt sitzen sie da und es ist wie in der Messe. Sie sitzen da und strahlen mich an und wir haben so viele innige, schöne Übungen gemacht, da ist so eine Wärme, so eine Aufgeschlossenheit und ab und zu mache ich dann mal eine Runde, dann sollen sie mal sagen, wie es ihnen geht. Da sollten sie eigentlich sagen, welche Erwartung sie in Bezug auf das Seminar haben, aber statt dessen ist es wie eine einzige Liebesbezeugung: Sie sagen mir dann das Seminar wäre so schön und sie würden sich immer darauf freuen- Das wäre endlich mal eins, wo man offen reden könnte und wo sie mal jemand anlächeln würde. Das ist mir dann schon beinahe zu viel des Guten. Aber da siehst du dann wie wenig das an der Uni praktiziert wird und wie sehr die Menschen das möchten.

*Ja. Wahrscheinlich gibt es auch Menschen die damit nicht klar kommen?*

Ja, gibt es auch, aber die bleiben dann irgendwann weg.

*Die kommen dann einfach nicht mehr?*

Genau. Das ist dann wie im Frauen-Netzwerk, da merkt man, hier geht es darum, sich zu öffnen und die, die das nicht möchten, bleiben weg.

*Apropos „Öffnen“: Wie ist das denn für dich mit der emotionalen Anteilnahme, Nähe, Distanz? Das ist ja ein Thema dann?*

Ich bleibe „draußen“. Ich mache „Problem-Squash“. Meine Aufgabe ist, es ihnen nicht zu glauben, das Problem. Aus meiner Position gibt es kein Problem. Ein Problem muss man künstlich erzeugen, indem man die tatsächlich vorhandenen Möglichkeiten, die man ständig hat, ausblendet. Fokussiert auf einen Mangel, in einem bestimmten Bereich und den zu einem Elefanten ausdehnt. Das ist der Prozess, was ich bewusst machen muss. Jeder hat ja ein anderes Problem und allein diese Tatsache zeigt ja schon, dass jedes Problem relativ ist. Dann sage ich: „Es gibt Hoffnung“, dann strahlen sie schon wieder. Stell dir mal vor, in zehn Jahren, wirst du das immer noch haben, oder hattest du es schon vor fünf Jahren? Oder, wie würde eine Ameise das betrachten, oder jemand in einem anderen Land, oder, oder. Also, ein Problem zu haben bedeutet, ganz viel auszublenden. Meine Aufgabe ist dann aufzublenden und wahrzunehmen, was gibt es alles noch. Oder jemanden vor allem erst einmal in einen anderen Zustand zu setzen und das geht am einfachsten, indem man die Körperhaltung verändert. Ein Problem kannst du auch nur haben, wenn du ein bisschen nach unten guckst und zusammengekrümmt bist. Wenn du so machst (reckt sich), die Arme nach oben schmeißt und lachst und nach oben guckst, kannst du kein Problem mehr haben.

*Du gibst keine Energie in das Problem oder in die Dinge?*

Nein, ich habe es nicht selbst. Ich lasse es bei ihnen. Es ist dein Problem. Ich sehe es, du hast dieses Problem, ich kann es empfinden, ich kann es fühlen, aber ich gebe den Problemen nicht Recht.

*Also auf der einen Seite sagst du, du hältst dich raus, auf der anderen Seite bist du mit drin.*

Ja.

*Ist auch eine Kunst, wahrscheinlich?*

Ich sehe den Menschen, ich spüre das Gefühl, weil wir haben ja alle diese Gefühle in uns. Ich sehe vielleicht eine kurze Sequenz von mir, wo ich auch mal so ein Problem hatte, und dann denke ich sofort: Es nutzt ja niemandem, wenn ich sage: „Ja, stimmt.“ Dann bin ich wieder klar. Es müsste mich jemand arg erwischen, auf einem Punkt wo ich gerade selber stehe und nicht weiter weiß, dann hätte ich ein Problem. Aber das passiert so gut wie nie. Weil ich ja auch mit mir selber genau immer so umgehe, und weiß, ich kann mich aus jedem Problem herausholen. Im schlimmsten Fall sage ich dann: „OK, es gibt einfach Dinge, die sind so und dann muss man es aushalten.“