

Die Reihe PRAXIS + ERFOLG wird herausgegeben von Dr. Nils Borstnar.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig.
Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen
und die Einspeicherung und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

© 2014 by Verlag Ludwig
Holtenauer Straße 141
24118 Kiel
Tel.: 0431-85464
Fax: 0431-8058305
www.verlag-ludwig.de
info@verlag-ludwig.de

Lektorat: Dr. Jennifer Lorenzen-Peth

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier
Printed in Germany

ISBN 978-3-86935-009-7

VORWORT

In der Kraft liegt die Ruhe.

Dieter Bischof

Diese Aussage wurde mir deutlich, nachdem ich mich auf meinen Weg der Persönlichkeitsentwicklung begeben habe und dadurch immer kraftvoller wurde und mehr Urvertrauen und innere Ruhe bekam. Die in diesem Buch vorgestellten Methoden sind die Essenz meiner eigenen Reise.

Bei Thies Stahl habe ich von 1995 bis 1998 seine NLP-Ausbildung (Neurolinguistisches Programmieren) besucht. Vielen Dank für die Unterstützung und vielen Anregungen.

Am Milton Erickson Institut Berlin habe ich mich von 2002-2003 in Familien- und Organisationsstellen mit acht verschiedenen Ausbildern fortgebildet. Besonders danke ich den Ausbilder Albrecht Mahr für seinen Impuls an mich, ein mir wichtiges Thema innerlich aufzulösen. Dieses war der Startschuss für mich, die innere Aufstellungsarbeit weiterzuentwickeln bis hin zur Genea-Methode. Es sind also über 12 Jahre Entwicklungsarbeit in dieses Buch geflossen.

Karen Bestmann danke ich für ihre Inspiration und Unterstützung. Gemeinsam haben wir über den Titel und die Methodenbeschreibung nachgedacht.

Marina Müller gilt mein Dank für ihre Coachingunterstützung. Einerseits konnte ich als Coach mit ihr als Klient neue Methoden ausprobieren. Andererseits habe ich als Klient die »andere Seite« erleben und mich persönlich weiterentwickeln dürfen.

Allen Klienten aus dem privaten und unternehmerischen Kontext in Coachings, Mediationen und Teamentwicklungen sowie allen Teilnehmern meiner Coaching- & Mediationsausbildungen danke ich für ihr Vertrauen. Aus der Arbeit mit ihnen habe ich viel gelernt und die Methoden verfeinert.

Ruth Kafitz, Friederike Sundhoff und Lea Bischof gilt mein Dank für das Lesen des Manuskripts und die wertvollen Hinweise.

Mit Annika Dulige und Ellen Johannsen habe ich hilfreiche Diskussionen zu den Methoden und den Namen der Methoden geführt. Vielen Dank dafür.

Dem Verleger Steve Ludwig und dem Herausgeber Nils Borstnar gilt mein Dank für die Möglichkeit, dieses mir sehr wichtige Buch in dieser passenden Form zu veröffentlichen.

Besonders danke ich meiner Lektorin Dr. Jennifer Lorenzen-Peth vom Verlag Ludwig für ihr Verständnis und Einfühlungsvermögen sowie den Verbesserungen. Ihre Fragen (und meine Antworten) haben dem Buch zu mehr Klarheit verholfen.

Ein ganz besonders lieber Dank gilt meiner Frau Friederike Sundhoff aus dreifacher Hinsicht: Erstens für ihr Korrekturlesen des Manuskripts und ihren hilfreichen Hinweisen. Zweitens für ihre Unterstützung für meine Arbeit, in dem sie mir genügend Zeit dafür schenkte und drittens, dass sie als »Klient« zur Verfügung stand. Dadurch konnten wir gemeinsam wachsen.

Dr. Dieter Bischof, September 2014

INHALT

EINLEITUNG 13

KAPITEL 1: ÜBERBLICK ÜBER DIE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG 15

Ebenen der Persönlichkeitsentwicklung **15**

Die 10 Systemgesetze **17**

Hierarchie in den Veränderungsebenen **19**

Überblick über die beiden Hauptmethoden –
Genea- und Empowering-Methode **21**

Ökologiecheck für die Persönlichkeitsentwicklung **25**

Innere Erlaubnis als weitere wichtige Voraussetzung **28**

Stimmiges oder unstimmiges Gefühl
zwischen dem Basisgefühl und dem Denkgefühl **30**

Das Basisgefühl ist verstimmt **32**

Imagination und innere Visualisierung bzw. Hören **33**

KAPITEL 2: EMPOWERING-METHODE 34

Empowering – Signale, Glaubenssätze/Überzeugungen
und Gefühle verändern **36**

KAPITEL 3: SYSTEMGESETZE UND KRÄFTE DER AHNEN 46

Kräfte und Energien – Die Herz- und Schwertseite **48**

Auswirkungen auf eine Führungskraft **48**

Verhalten im Konflikt **49**

Ausgeglichen kraftvoll/stark genug **51**

Ursachen für nicht ausgeglichen kraftvolle Menschen **52**

Die vier Voraussetzungen zum Auflösen von Systemgesetzverletzungen **53**

Sprachlich richtiges Vorgehen (3 W's und 2 A's) **55**

Kräfte der Vorfahren/Ahnen **59**

Paardynamiken **62**

Kein Paar – Kinder übernehmen Paarrolle **62**

Elternpaar versus Liebespaar **64**

KAPITEL 4: GENEALOGIE – KRÄFTE DER AHNEN **66**

Vorgehen Genea-Methode **68**

Kräfteverschiebung ausgleichen **75**

Wut, Last, Verantwortung zurückgeben bzw. zurücknehmen lassen **76**

Wir sind ein Paar – das Alte tut uns leid **77**

Verletzungen zurückgeben **77**

Der Klient macht eine Reise in die Zukunft und erlebt eine vorher schwierige Situation mit den neuen Kräften **78**

Tägliche Aufgaben zum Stabilisieren **79**

Beispiele für Fragen und Vorgehen – Kräfte der Ahnen **80**

Zusatz Punkt A – Punkt Q – Kräfte der Ahnen bekommen **84**

A. Eingefrorene Energie oder Kräfte – Wut als Hinweisgeber **84**

Gedeckelte Wut wie Trauer, Angst, Ohnmacht umwandeln in Wut **85**

Trauer versus Traurig-Sein **86**

Angst versus Ängstlich-Sein **86**

Beispiele für Verursacher **87**

Unfallverursacher **87**

Arzt/Hebamme **87**

Äußere Umstände **88**

Wut zwischen Eltern **88**

Kriegsverursacher wie Hitler **88**

Kriegsgegner **90**

Mehrere Verursacher – gestapelte Wut **91**

Zeitgeschichtliche Verursacher **91**

Zu viel Wut macht »blind« – zuerst diese Wut abbauen **93**

»Schleifen drehen« – ein Teil der Wut wird genommen, ein Teil der Kräfte fließt usw. **95**

Nur den Teil der Wut nehmen, für den der Verursacher verantwortlich ist **95**

B. Nicht wütend werden dürfen **96**

C. Elternteil gestorben, trotzdem steht er kraftvoll da! –
Ausschluss aufgehoben **97**

- D. Durch den Mann sind Menschen im Krieg zu Schaden gekommen **98**
- E. Wut auf den Sohn verhindert Kraftfluss **99**
- F. Kräfteverschiebung ausgleichen **100**
- G. Erlaubnis erhalten bzw. annehmen (Du darfst ... Danke, ich darf ...) **100**
Vorfahre gibt nicht die Erlaubnis dem Nachfahren **101**
- H. Nachfolgedynamik in den Tod bzw. »Hänsel & Gretel«-Effekt auflösen **103**
Früher vor später: 1. Nachfolgedynamik auf Geschwisterebene: **104**
Früher vor später: 2. Nachfolgedynamik zur Eltern- oder Großelternebene: **104**
Nachfolgedynamik auflösen **106**
Zugehörigkeit: Nachfolgedynamik und »Schuldgefühle« auflösen **107**
- I. Ängste (einschränkende Gefühle) zurückgeben **108**
- J. Die erste Bindung bleibt die stärkste **109**
- K. Ausgeschlossener früherer Verlobter **110**
- L. Überzeugungen bei den Vorfahren neu prägen – Empowering-Methode **111**
- M. Flüche und Verwünschungen **112**
- N. Versprechen und Gelöbnis **113**
- O. Nicht Dürfen **114**
- P. Lasten **115**
- Q. Überlebensinstinkt **117**
- Sigmund Freud und Missbrauch **118**
- Missbrauch – Erklärungsmodell Systemgesetze **121**
Lösungsweg **121**
- Der Schatz in der Ahnenarbeit **122**
- Ethische Grenzen und Schwarze Magie **124**
- Achtsam für Flüche sein **125**
- Achtsam für übernommene Lasten sein **125**
- KAPITEL 5: DYNAMIKEN ALS SIGNAL FÜR DIE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG 128**
- Ausgeschlossene – Recht auf Zugehörigkeit **128**
- Nachfolgedynamik: »Hänsel & Gretel«-Effekt – Früher hat Vorrang vor später **129**

Beispiele von Dynamiken **129**

Handlungsanleitung: Dynamiken als Signal – Signalarbeit **141**

Beispiele von Krankheiten/Symptomen als Hinweis auf Dynamiken **143**

KAPITEL 6: EMPOWERING-METHODE, ZEITLICH NACH DER GENE-METHODE 148

Empowering-Methode: Potenzialarbeit –
den eigenen Schatten aufhellen **148**

Schritt 1: Das Thema finden **148**

Schritt 2: Den Schatten benennen **149**

Schritt 3: Potenzialarbeit **149**

Schritt 4: Weitere Integrationsansätze **150**

Empowering und Ahnenarbeit **150**

Empowering und Systemgesetzverletzungen gemeinsam mit dem
Konfliktpartner auflösen **151**

Empowering der Ebenen der Veränderung **156**

Empowering: Aktualisieren der Interpretationsleiter **161**

Empowering: Erfolgreiches Wünschen und Denken **164**

Nachhaltigkeit – Gefühlsarbeit mit dem Basisgefühl und dem Denkgefühl **167**

Genea- und Empowering-Methode im Vergleich zur
Transformationstherapie TT von Robert Betz **168**

Das Bewusste als Ego und die Schwert- und Herzseite als Yang und Yin **171**

Ausblick **173**

LITERATURVERZEICHNIS 175

REGISTER 177

ÜBER DEN AUTOR 181

Für meine Frau

EINLEITUNG

»Persönlichkeitsentwicklung mit System« ist eine Zusammenfassung meiner weiter- oder selbstentwickelten Methoden, die dabei helfen können, dass jeder sich in seinem beruflichen und privaten System systemisch und systematisch entfalten und seine Ziele erreichen kann. Die hier vorgestellten Methoden richten sich an alle Interessierten, aber auch und insbesondere an Coaches, Mediatoren und Führungskräfte.

Denn es ist hilfreich, nicht nur die vorgestellten Methoden im jeweiligen Kontext mit Klienten anwenden zu können, sondern sich selbst auch weiterzuentwickeln. Dies ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit und drückt zudem meine eigene Lebensgeschichte aus.

Im ersten Kapitel wird ein Überblick über die **Persönlichkeitsentwicklung** gegeben. Die Gründe für eine Persönlichkeitsentwicklung und welche Ebenen der Entwicklung es gibt, werden vorgestellt. An diesen Ebenen, die eine Hierarchie widerspiegeln, lässt sich erkennen, welche Methode zur Zielerreichung eingesetzt werden kann. Danach werden die beiden Hauptmethoden – **die Genea- und Empowering-Methode** – anhand von Beispielen im Überblick dargestellt. Ausführlich werden diese dann im jeweiligen Kapitel beschrieben. Ganz wichtig ist für mich der **Ökologiecheck**, denn ich gehe davon aus, dass jede Zielerreichung und jede Veränderung auch negative Auswirkungen hat. Damit dieser Preis nicht bezahlt werden muss, lernen Sie Fragen dazu kennen. Werden diese in der Persönlichkeitsentwicklung stimmig beantwortet, so kann eine Veränderung ohne negative Auswirkungen gelingen. Die Stimmigkeit oder auch Unstimmigkeit lässt sich durch den Abgleich zweier Gefühle erkennen.

Thema des zweiten Kapitels ist die **Empowering-Methode**, die angewendet wird, um die in der Lebensgeschichte geprägten Über-

zeugungen oder Erlebnisse neu zu prägen. Einschränkende Überzeugungen zeigen sich oft durch Signale, wie beispielsweise ein körperliches Symptom oder eine Serie von Ereignissen. Diese Signale werden mit der Empowering-Methode genutzt, so dass sich einschränkende in förderliche Überzeugungen verwandeln und die Signale nicht mehr notwendig sind.

Das dritte Kapitel befasst sich mit den **Systemgesetzen und den Kräften der Ahnen**. Viele Themen in der Persönlichkeitsentwicklung haben ihre Ursache in prägenden Erlebnissen, in denen Systemgesetzverletzungen entstanden sind. Diese gilt es aufzulösen. In den meisten Fällen erfolgt diese Auflösung durch eine innere Arbeit des Klienten, die in diesem Kapitel ausführlich beschrieben wird.

Im vierten Kapitel wird die **Genea-Methode** erläutert, welche eine Erweiterung der Empowering-Methode darstellt. Sind Systemgesetzverletzungen bei den Vorfahren, beispielsweise durch Kriegserlebnisse oder durch den frühen Tod eines Elternteils, entstanden, so können sich diese Verletzungen im veränderten Verhalten und der Persönlichkeit der Vorfahren zeigen, die wiederum die Nachfahren dadurch geprägt haben oder prägen. Mit der Genea-Methode können diese Verletzungen der Vorfahren innerlich vom Klienten aufgelöst werden, so dass sich die Persönlichkeit wieder frei weiterentwickeln kann.

Im Anschluss wird im fünften Kapitel eine Liste von **Dynamiken als Signal für die Persönlichkeitsentwicklung** aufgeführt. Es gibt eine Handlungsanleitung, wie diese Dynamiken genutzt werden können.

Im letzten Kapitel wird das Vorgehen der **Empowering-Methode zeitlich nach der Genea-Methode** erläutert. Sind durch die Genea-Methode die Grundlagen für eine nachhaltige Persönlichkeitsentwicklung gelegt worden, so gilt es, diese neuen Ressourcen und diese neue Lebenskraft/Power in das eigene Leben zu verankern. Dazu werden verschiedene Hilfsmittel vorgestellt, um dieses sicherzustellen.

Ich wünsche Ihnen nun eine entwicklungsreiche Reise!

KAPITEL 1: ÜBERBLICK ÜBER DIE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

Der Wunsch einer Person, seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln, hat verschiedene Gründe, die in drei Gruppen eingeteilt werden können. Zum einen tauchen in der Persönlichkeitsentwicklung Ziele auf wie glücklich oder erfolgreich sein, gesund sein oder werden, Partnerschaft leben, Life-Work-Balance, Eltern und Führungskraft sein können, Urvertrauen haben und loslassen können, seine Berufung finden oder unterstützende Überzeugungen generieren.

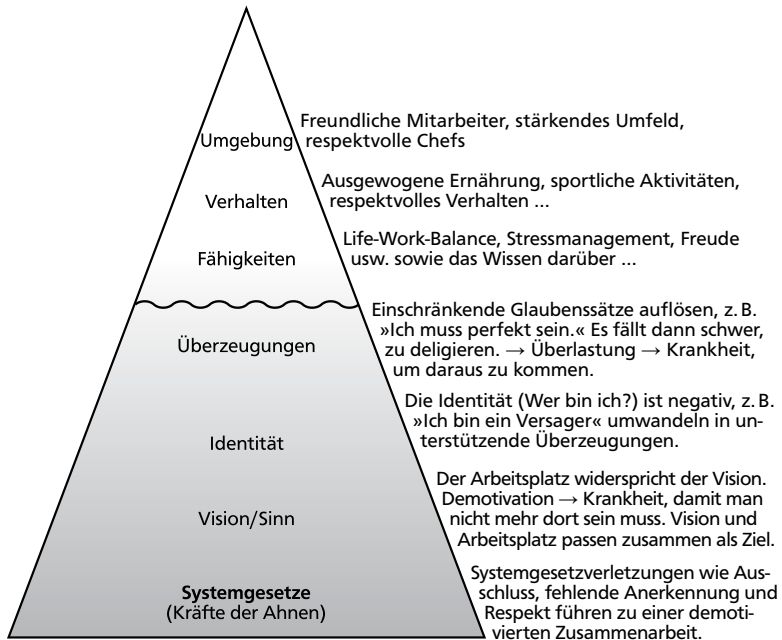
Zum anderen gibt es die Weg-von-Motivation als Anlass wie Misserfolg, wenig Selbstvertrauen, zu hoher Erfolgsdruck, Mobbing oder Burnout.

Zur dritten Gruppe gehören psychosomatische Erkrankungen und psychische Beeinträchtigungen wie Depressionen, Psychosen und Neurosen, Ängste, Zwänge, Süchte, Aggressionen, Krankheiten oder ADS/ADHS.

Im Laufe des Buches werden die Auswirkungen der beiden Weltkriege auf die Psyche und Gesundheit der heutigen Generation und deren Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Ebenen der Persönlichkeitsentwicklung

Erfolgreiche Persönlichkeitsentwicklung setzt an unterschiedlichen Stellen im »Modell der Ebenen der Veränderung« an. Als Beschreibungsmodell werden die Ebenen der Veränderung verwendet, welches eine Weiterentwicklung des Modells der »neurologischen Ebenen« von Bateson und Dilts (Dilts, Die Veränderung von Glaubenssystemen – NLP Glaubensarbeit) ist. Denn es gibt viele verschiedene Ursachen von Mängeln oder Ängsten. An welchen Ebenen angesetzt werden kann, damit ein Mensch oder auch eine Organisation sich entwickeln kann, wird nun beschrieben.



Umgebungs-, Verhalten- und Fähigkeitenebene: Gesunder Arbeitsplatz wie passender Schreibtisch und Stuhl, ausgewogene Ernährung, sportliche Aktivitäten, Life-Work-Balance, Stressmanagement, Freude usw. sowie das Wissen darüber, sind notwendig.

Überzeugungs- und Identitätsebene: Unterstützende Einstellungen sind die Voraussetzung dafür, gesund und erfolgreich sein zu können.

Liegt beispielsweise die Einstellung vor, perfekt sein zu müssen, so hat sich in meiner Coachingpraxis in mehreren Fällen gezeigt, dass diese Prägung dazu führt, dass die Führungskraft nicht optimal delegieren kann, lieber alles selber macht, sie unter Stress und ihre Life-Work-Balance aus dem Gleichgewicht gerät. Zuviel Stress schwächt aber das Immunsystem, was auf Dauer zu Krankheiten führen kann. Hier gilt es, diese Einstellung im Coaching zu verändern, so dass die Vorteile beibehalten und die Nachteile aufgelöst werden.

Visions- und Sinnebene: Meine Überzeugung ist es, dass jeder Mensch seine Vision oder wofür er neben der Fortpflanzung noch auf der Welt ist, in sich trägt. Nicht jedem ist seine Vision jedoch bewusst bzw. nicht jeder lässt sie an die Oberfläche kommen. Arbeitet eine Person in einem Beruf, welcher ihrer Vision widerspricht, so kann dieses krank machen oder die Person bringt nicht ihr volles Potenzial in sich zur Geltung. (Seine Vision kennen, sie aber nicht umzusetzen, schafft Leiden = Leidenschaft.)

Wie jemand seine Vision und Berufung finden kann, wird in meinem Buch »Coachen und Führen mit System« ausführlich beschrieben (S. 234–247).

Zugehörigkeits- und Systemgesetzebene: Treten Systemgesetzverletzungen wie Ausschluss, fehlender Respekt und Ungleichgewicht auf und werden diese Verletzungen nicht angesprochen, so wird die Lebensenergie Schritt für Schritt eingefroren. Sie wandelt sich um in Wut und Trauer (vgl. Bishop, D., 2010: »Coachen und Führen mit System«, S. 23 ff).

Die 10 Systemgesetze

Die 10 Systemgesetze werden nun in der Übersicht vorgestellt. In Kapitel 3 werden sie weiter ausgeführt. Sie sind nach der Stärke ihrer Wirkung, also nach Heftigkeit des verletzten Gefühls, angeordnet:

Systemgesetz	Bemerkungen
1. Recht auf Zugehörigkeit (kein Ausschluss) (Person, Kultur, Idee ...)	Das Allerwichtigste, denn es sorgt für das Überleben
2. Recht auf Anerkennung, Wertschätzung, Respekt (Person, Kultur, Ordnung ...)	Ohne Anerkennung kann kein System funktionieren
3. Recht auf Gleichgewicht von Geben und Nehmen	Jeder hat ein Gefühl dafür, ob es ausgeglichen ist. Die Frage lautet: Wer oder was ist wichtiger?

<p>4. Früher hat Vorrang vor später ←</p>	<p>Gesetze 4–6 ergeben eine Ordnung oder Reihenfolge in sich. Danach hat Gesetz 4 Vorrang vor Gesetz 5 und Gesetz 5 hat Vorrang vor Gesetz 6.</p>
<p>5. Höhere Verantwortung/höherer Einsatz hat Vorrang ←</p>	<p>Vorrang wird durch Anerkennung gezeigt, hier dargestellt durch Pfeile</p>
<p>6. Mehr Kompetenz/mehr Wissen hat Vorrang ←</p>	<p>Anerkennung zeigen heißt, anerkennend handeln</p>
<p>7. Neues System hat Vorrang vor altem System</p>	<p>Gilt nur, wenn alle sechs vorherigen Systemgesetze eingehalten werden</p>
<p>8. Gesamtsystem hat Vorrang vor Einzelperson oder Untersystem</p>	<p>Führt oft zu Systemgesetzverletzungen, wenn nicht Gesetz 9 angewendet wird</p>
<p>9. Aussprechen/anerkennen, was ist</p>	<p>Gesetze 9 und 10 sind die beiden Schlüssel, entweder zum Lösen von Systemgesetzverletzungen oder bei beabsichtigter Umkehrung der Ordnung der Gesetze 4–6</p>
<p>10. Ausgleich schaffen</p>	<p>Ausgleich schaffen ist erst dann möglich, wenn Systemgesetz 9 durchgeführt wurde</p>

Im Tierreich wird eine Systemgesetzverletzung sofort ausagiert, indem gekämpft wird – dort entsteht keine eingefrorene Energie wie Wut. Wir Menschen handeln oft nicht sofort, sondern schlucken die Verletzung herunter.

Diese eingefrorene Energie, die Wut, staut sich immer mehr auf oder andere Personen als der Verursacher bekommen sie ab.

Bei einigen Menschen kommt es dann irgendwann zu einem unkontrollierten Wutausbruch mit entsprechenden negativen Folgen. Sie schießen über das Ziel hinaus und erreichen nicht, was sie ur-

sprünglich wollten, oder sie bekommen Angst vor sich selbst und dem eigenen unkontrollierten Verhalten.

Bei anderen Menschen richtet sich diese Wut – dieser Stress – gegen sich selbst (vgl. Hüther, G., 2002: »Biologie der Angst«, S. 30 ff. und Rossi, E.L., 1991: »Die Psychobiologie der Seele-Körper-Heilung«). Sie werden krank, von Wut zerfressen, bekommen Bluthochdruck, Depressionen (de press – Druck unterdrücken) oder einen Herzinfarkt (vgl. Rüegg, J. C., 2012: »Die Herz-Hirn-Connection: Wie Emotionen, Denken und Stress unser Herz beeinflussen«, S. 94 ff).

Hierarchie in den Veränderungsebenen

Auf allen Ebenen der Persönlichkeit kann eine Veränderung oder Entwicklung ansetzen. Doch je tiefer die Ebene liegt, auf der die Entwicklung stattfindet, umso grundlegender ist die Veränderung. Dadurch ergibt sich eine Hierarchie der Entwicklungsschritte. Wird auf der Verhaltensebene eine Veränderung gelernt, heißt das nicht, dass sich dadurch die tieferliegenden Ebenen mit verändern. Dazu ein Beispiel:

Beispiel: Ein Klient beschreibt sein Thema so: »Ich kann nicht singen und ich bin unmusikalisch. Das will ich ändern.«

Die Aussage »Ich kann nicht singen« liegt auf der Überzeugungsebene, und »Ich bin unmusikalisch« ist eine Identitätsaussage.

Jede Aussage, die »kann, darf, muss, soll« oder »kann nicht, darf nicht, muss nicht, soll nicht« und Wörter wie »immer, nie, alle, notwendig...« beinhaltet, drückt eine Überzeugung aus. Diese Aussagen lassen sich mit Fragen des Meta-Modells hinterfragen, so dass erstens diese Überzeugungen bewusst werden und zweitens Wahlmöglichkeiten entstehen können (vgl. Bishop, D., 2010: »Coachen und Führen mit System«, 162 ff.) Im Beispiel »Ich kann nicht singen« lauten die beiden Fragen: Was bräuchten Sie, damit Sie es können? Und was würde geschehen, wenn Sie es täten?

Da hier jedoch noch eine Identitätsüberzeugung vorliegt, werden die beiden Fragen aus dem Meta-Modell nicht ausreichen, dieses Thema zu ändern.

Genauso hat die selbstdurchgeführte »Verhaltenstherapie« des Klienten, nämlich sich seiner Angst zu stellen und das Tanzen zu lernen (Goldstatus), nicht dazu geführt, dass sich seine Identitätsüberzeugung geändert hat. Die Aussage blieb: »Tanzen kann ich, aber ich bin trotzdem unmusikalisch.«

Er hat zwar seine Überzeugung »Ich kann nicht tanzen« in »Ich kann tanzen« verändert und ein neues Verhalten und Fähigkeiten erlernt. Diese beziehen sich jedoch auf einen bestimmten Kontext oder eine bestimmte Situation. Veränderungen auf der Verhaltensebene führen normalerweise nicht dazu, dass sich dadurch Überzeugungen auf der Identitätsebene mit auflösen.

Bei der zweiten »Verhaltenstherapie« des Klienten hat es selbst auf der Verhaltens-, und Fähigkeitenebene nicht ausgereicht, eine wirkliche Veränderung herbeizuführen. Der Klient nahm Gitarrenunterricht. Doch fragte ihn ein Freund, ob sie etwas zusammen spielen wollten, so kam die Angst in ihm hoch und er konnte nicht mehr musizieren bzw. entzog sich dieser Situation. Hier wirkte die Identitätsüberzeugung: »Ich bin unmusikalisch.«

Mit Hilfe der **Empowering-Methode**, die weiter unten ausführlich erklärt wird, wurde dann herausgefunden, wann dieses Gefühl und die Identitätsüberzeugung entstanden waren. Dazu ging er in Gedanken und mit seinem Gefühl soweit zeitlich in seinem Leben zurück, bis sich ein entspanntes Gefühl einstellte und er sagen konnte: »In dem Alter von fünf Jahren hatte ich dieses Gefühl, dass ich unmusikalisch bin, noch nicht.« Von dort näherte er sich dem Prägungserlebnis. Es war in der ersten Klasse, dort durfte er beim Üben und bei einer Aufführung nicht mitsingen. Dieses war für ihn eine Systemgesetzverletzung mit Ausschluss, Trauer und Wut. Die-