

Interview mit Michael Grinder „Power of Influence“ - NLP und die Kunst der nonverbalen Kommunikation

Michael, Sie sind der Bruder von Dr. John Grinder, dem Mitbegründer des NLP. Vom 07. bis zum 09. November erleben wir Sie live in Bad Abiling in dem Spezialseminar „Power Of Influence – NLP und die Kunst der nonverbalen Kommunikation“. Erzählen Sie uns mehr über sich, so dass der Wert, den Sie in dieses Training bringen noch deutlicher wird. Wann wurden Sie in NLP ausgebildet?

Ich machte Bekanntschaft mit der Erfindung meines Bruders John ganz zu Beginn, als es „Meta-Magic“ genannt wurde – später nannte man es dann Neurolinguistisches Programmieren. Als John seine eigene Firma GDA (Grinder – De Lozier and Associates) gründete, war ich einer von seinen und Judiths ersten internationalen Trainern.

Was haben Sie beruflich gemacht, als Sie mit NLP Seminaren begonnen haben?

Als ich begann für John zu präsentieren, Seminare zu halten, war ich noch Gymnasiallehrer an der High School. Eine meiner Ausbildungen machte ich bei dem berühmten Psychologen Carl Rogers – er lehrte mich, eine Atmosphäre von wirklich uneingeschränkter Akzeptanz für meine Mitmenschen zu schaffen.

Was waren Ihre ersten Eindrücke von NLP?

Also, ich war tatsächlich unheimlich beeindruckt! Ich konnte nicht fassen, dass sie berühmte Persönlichkeiten studiert und herausgefiltert hatten, warum diese so erfolgreich und wirkungsvoll arbeiteten. Am Anfang war das NLP ein psychologisches Modell, und es war nur für die 1:1 Kommunikation von einer Person mit einer anderen ausgelegt.

Wie nutzten Sie das NLP Modell?

Als Lehrer hatte ich keine große Gelegenheit in einer Eins-zu-Eins-Beziehung mit den Schülern zu arbeiten und die meisten Lehrer scheuen sich auch vor psychologischen Modellen.

Was haben Sie getan, um NLP für sich beruflich anzupassen?

Von NLP habe ich gelernt, Muster, Kommunikationsmuster, zu sehen und zu hören – dafür werde ich mein Leben lang dankbar sein. Ich benutzte die sinnesspezifischen Fertigkeiten, um genau herauszufinden, was in einer Gruppe funktioniert.

Ich bin sicher, dass die Leute, die einen NLP Hintergrund haben, Ihrem November Seminar bereits gespannt entgegensehen, um die Unterschiede zwischen der Eins-zu-Eins Kommunikation und der Gruppendynamik kennenzulernen. Können Sie uns schon mal einen „kleinen“ Vorgeschmack geben?

Es gibt 8 Hauptunterschiede zwischen der 1:1-Kommunikation und der Dynamik in einer Gruppe. In einer 1:1 Situation nutzt man die sogenannte intra-persönliche Intelligenz, die eigene Intuition, im Kontakt sein mit sich selbst, was sagt einem das Bauchgefühl. In einer Gruppensituation müssen Sie eher außerhalb von sich selbst wahrnehmen, sie brauchen dazu andere Fertigkeiten, die sog. Inter-persönlichen Fertigkeiten. Dazu gehört, die Gruppendynamik zu beobachten.

Der zweite wichtige Bereich, den wir im Training behandeln, ist die Frage, „Worauf liegt der Fokus?“ Wenn Sie eine 1:1 Situation beobachten, ist ihr Fokus intern, also im Kontakt sein mit sich selbst. Man sollte dem Gegenüber helfen, mit seinen Gefühlen in Kontakt zu kommen, man möchte die Menschen von innen nach außen verändern. Indem sie ihre Einstellungen und Werte und die Wahrnehmung verändern, verändern sie tatsächlich auch ihre externen Verhaltensweisen.

Wenn Sie mit einer Gruppe arbeiten, tun sie eher das Gegenteil – Sie sind nach außen konzentriert, extern fokussiert, Sie versuchen die Leuten von außen nach innen zu verändern, indem Sie ihre Kompetenzen, ihr Verhalten und Fertigkeiten verändern.

Der dritte hilfreiche Bereich, bei dem man auf die Unterschiede achten sollte, beim Vergleich zwischen der 1:1 - Kommunikation und der Kommunikation in einer Gruppe ist die Frage: „Wohin schauen Sie?“

Wenn Sie mit nur einer anderen Person sprechen, schauen Sie dorthin, wo Sie etwas sehen wollen, sie sehen die Person direkt an. Wenn Sie mit einer Gruppe arbeiten, können Sie nicht alle gleichzeitig anschauen, daher müssen Sie in der Lage sein, dort zu sehen, wohin Sie schauen und gleichzeitig dort wohin Sie nicht schauen.

Und der letzte Unterschied, den wir behandeln ist Ihre Priorität.

Wenn Sie mit einer Person in einer 1:1 - Kommunikation arbeiten, geht es um die jeweilige Person, mit der Sie zusammen sind, aber wenn Sie in einer Gruppe sind, kommt die Gruppe zuerst und die Einzelpersonen danach.

Welches Modell ist besser, das traditionelle NLP Modell, das Leute von „Inside-Out“ verändert oder Ihr Verhaltensmodell, das Leute von „Outside-in“ ändert?

Nun, wir wissen ja, dass Modelle vielfältige Beschreibungen derselben Realität sind. Robert Dilts hat sicherlich klar gemacht, dass das „Inside-Out“ Modell der Veränderung von innen nach außen viel machtvoller ist, als die Veränderung von Außen nach innen – und obwohl sich Modelle nicht gegenseitig ausschließen, ist doch die wirklich entscheidende Frage: „Wann welches Modell anzuwenden ist!“

Ich bin sicher, dass Sie im Seminar auf die Anwendung der jeweiligen Modelle eingehen – Können Sie uns einen Grundsatz nennen, wann welches Modell anzuwenden ist?

Während das psychologische Modell, Veränderung von innen nach außen zu bewirken, wirkungsvoller ist, ist das Verhaltensmodell, in dem man den Menschen hilft, sich von außen nach innen zu verändern, akzeptabler.

Wenn also jemand aus freien Stücken zu Ihnen kommt – setzen Sie das psychologische Modell ein, denn Ihre Beziehung beruht auf Freiwilligkeit. Berater und Psychologen fallen in diese Kategorie. Aber viele von uns arbeiten mit anderen Menschen zusammen und diese Beziehungen sind nicht selbst gewählt. Nutzen Sie in solchen Situationen das akzeptable Verhaltensmodell ein.

Neben dem Differenzieren der Unterschiede zwischen der Eins-zu-Eins Kommunikation und Gruppendynamik, sind Sie ebenfalls für Ihre Stärken in nonverbalen Aspekten der Kommunikation bekannt. Wie werden die Teilnehmer von Ihren Entdeckungen in nonverbaler Kommunikation profitieren?

Also, ich glaube schon, der Titel unseres Seminarprogramms im November sagt viel aus. Wir sprechen von der „Power of Influence“, von der „Macht des Einflusses“, und wenn Sie Einfluß nehmen wollen, werden Sie feststellen, daß es darauf ankommt, was sie nonverbal tun. Über 80% unserer Kommunikation ist nonverbal. Wir erörtern die Frage, wann man Blickkontakt aufnehmen sollte und wann nicht und welche Wirkung es auf andere hat, ob man Blickkontakt hält oder nicht.

Und weiterhin, wann man eine flache, glaubwürdige Stimme einsetzen sollte, die am Ende nach unten geht – und wann man eine zugänglichere, rhythmische Stimme haben sollte, die am Ende nach oben geht – und wann und wie man Gestik einsetzt und welche Wirkung sie hat. Wir befassen uns damit, wie man unterschiedliche Plätze im Raum einsetzen kann, um bestimmte Inhalte zu vermitteln. Und natürlich am allerwichtigsten – wie man tief und ruhig atmet, um Kompetenz und Zuversicht in all ihren Kommunikationssituationen zu vermitteln.

Haben Sie einen abschließenden Kommentar?

Ja, gerne. Die deutsche NLP-Community hat es sich zur Aufgabe gemacht, immerwährende Lernende zu sein, und was wir in unserem Training behandeln wird das ergänzen, was sie bereits tun. Wir werden uns in der Tat mit dem „WIE“ befassen, dem Nonverbalen des „WAS“ – der verbalen Ebene dessen, was wir tun. Wenn ich es so ausdrücken darf: die Gemeinschaft der deutschsprachigen NLPler haben das NLP in einer Weise aufgenommen, die sich von allen anderen Ländern unterscheidet. Sie haben das Herzstück aufgenommen und sich wirklich angeschaut, wie die Struktur beschaffen ist, die hinter jeglicher Kommunikation liegt. Ich freue mich, meine NLP Kollegen in Deutschland zu besuchen.