

Vortrag Nr. 11 auf dem DVNLP-Kongress Samstag von 12-13 Uhr im Seminarraum 4

Was bringt der Magische Kommunikations-Stil (MagSt) in der Arbeitswelt?

Teil 1: Vortrag von Hans-Ulrich Schachtner, Diplom-Psych.

Grüß Gott!

Ich freue mich, heute hier stehen zu können. Aus mehreren Gründen. Erstens, weil ich hier zu Ihnen sprechen kann und hoffe, Sie für eine Sache begeistern zu können, die für uns alle gut ist, und zweitens, weil ich noch vor einer Woche nicht wusste, ob ich es schaffen würde.

Mitte letzter Woche ging ich ins Krankenhaus mit der Diagnose Nierenkrebs im fortgeschrittenen Stadium. Der Chefarzt dort meinte, dass ich in 10 Tagen nach der Operation schon wieder fit sein könnte. Es gibt ja Leute, die sagen, alle Chirurgen wären Aufschneider, ... aber dieser war keiner, er hat mich laparoskopisch operiert. Er hat mich auf diese schonende Weise von einer großen Sorge und einer kranken Niere befreit. Insgesamt kann ich sagen: Das war wahrlich ein einschneidendes Erlebnis, schmerzhaft und lehrreich zugleich.

Heute, aus dem Abstand, sehe ich das Ganze schon lockerer. Nur eine Niere zu haben ist vielleicht gar nicht so schlecht. Ich hatte mal eine Beziehung mit zwei Frauen gleichzeitig, da gab's ständig Probleme. Und wie die Leber, kann auch die Niere an ihren Aufgaben wachsen - und mehr Platz hat sie ja jetzt.

Ich habe in der Zeit, in der ich von meiner Erkrankung wusste, den **Humor nicht verloren**, und das hat mir vieles erleichtert. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass der Magische Kommunikations-Stil, bei dem der Humor ja eine große Rolle spielt, in allen Lebenslagen große Vorteile bringt. Und **nicht nur für** einen selbst, auch für alle, die mit einem zu tun haben. Wie das kommt, werden Sie in einer Stunde wissen.

Der **Magische Kommunikations-Stil**, abgekürzt **MagSt**, ist ein Sprachmodell, und nach einiger Zeit eine **Angewohnheit**, auf eine Art mit anderen zu reden und umzugehen, dass man ihre **Herzen** gewinnt, sie zur **Kooperation** geneigt macht und ihre **Achtung und Wertschätzung** verdient. Sie basiert auf einer Taoistischen Lebensphilosophie und ihre Methoden sind von dem reifsten und liebevollsten Menschen entlehnt, von dem ich in meinem Leben lernen durfte, von Dr. Milton Erickson.

Sie werden sich vielleicht fragen, warum ich diesen Stil magisch genannt habe. Aus zwei Gründen:

1. Weil sie aus der Lebenshaltung des Magiers entspringt (Anmerkung: In der östliche Weisheitslehre unterscheidet man drei Grundeinstellungen zum Leben: Die Haltung des „Opferlamms“ - das ist ein Mensch, der sich als Spielball des Schicksals empfindet, der selbst keinen Einfluss hat und nur immer erdulden muss, des Kriegers - der sich in einer feindlichen Welt empfindet, ständig auf der Hut ist und jederzeit bereit, sich zu wehren und zu kämpfen, und die Haltung des Magiers - der die wirkenden Kräfte erkennt, sich ihnen aber nicht entgegenstellt, sondern sie nutzt und so lenkt, dass sie zum Besten aller Beteiligten wirken) und

2. weil dem Unkundigen die Wirkungen nahezu magisch anmuten. Sie sind nur dem Eingeweihten erkennbar.

Beispiel von Kristine Erickson, die (als Medizinstudentin) durch einen einzigen Satz die Zustimmung aller untersuchten Patienten bekam, auch die Rektal- und Genitaluntersuchung an ihnen durchführen zu dürfen. Alle anderen Studenten hatten viele Verweigerungen bekommen.

Wer Milton Ericksons Geschichten kennt, dem muten seine Lösungen für die zwischenmenschlichen Probleme seiner Patienten zunächst wie Magie, wie **Geniestreiche** an. Das ging mir genau so. Aber kaum beschäftigt man sich mal 30 Jahre mit einer Sache, schon fallen einem gewisse Gesetzmäßigkeiten auf, die einem helfen, das Ganze zu verstehen, auf andere Gebiete anzuwenden und weiterzugeben.

Ich habe den MagSt aus einer Notwendigkeit heraus entwickelt. In meiner Praxis kamen immer wieder Fragen wie:

- wie gehe ich mit meinem sturen Boss um?
- was soll ich tun, wenn meine Mitarbeiter nicht mitmachen?
- mein Chef wird langsam übergriffig
- ich werde sabotiert und gemobbt usw.

In solchen Situationen helfen keine allgemeinen Ratschläge oder Erklärungen. Diese Personen wollten genaue Anweisungen, wie sie mit diesen Situationen fertig würden. In meinen ersten Jahren war ich da ziemlich hilflos und ich hab mich mit den üblichen Floskeln herausgeredet, wie: „Ah, verstehe, das ist also eine Situation, die Ihnen Schwierigkeiten bereitet. Und wie fühlen Sie sich dabei?“ Das ist ein sehr unangenehmes Gefühl für einen Berater, selbst auch keine Antwort zu wissen (Wer kennt das nicht?) und ich hab mir damals geschworen, die **besten Antworten** zu finden, die all diesen Situationen gerecht werden, so dass die Leute zurück kommen und sagen: „Ich kann's kaum glauben, aber es hat wirklich funktioniert!“

Von da an bin ich 10 Jahre lang immer 4-6 Wochen in die USA geflogen und habe von den Besten gelernt. Allen voran M. Erickson, aber auch von Grinder und Bandler, von Frank Farrelly und etlichen anderen. So, jetzt wissen Sie, wie es zum MagSt kam. Jetzt schauen wir uns an, was er im Bereich des Business vermag.

Wie kann man den MagSt auf das Gebiet des Business anwenden?

Das System des MagSt hat einige Grundthesen, die natürlich auch im zwischenmenschlichen Verkehr des Business gelten. Zum Beispiel:

- a) Jedes kommunikative Geschehen wird von mehr oder weniger subtilen Status-Signalen geregelt, und
- b) Wenn Du jemanden dazu bewegen willst, etwas Bestimmtes zu tun, musst Du ihn dazu bringen, es **selbst zu wollen**. Alles andere ist nur Zwang oder Anpassung und hat nicht lange Bestand.

Wir alle haben eine untrügliche Witterung für Status-Signale. Diese subtilen Signale regeln den gesamten zwischenmenschlichen Verkehr. Ohne sie gäbe es nur Chaos und keine vernünftige Zusammenarbeit. Wir alle haben feine Rezeptoren für Status. Ich kann Ihnen das beweisen: Wenn Ihnen auf einem schmalen Trottoir eine Person entgegen kommt, dann zeigen Ihnen kleine, fast unmerkliche Signale, ob diese Person einen höheren Status hat als Sie oder einen niedrigeren. Wer den niedrigeren Status hat, muss auf die Straße ausweichen.

Die allgemeine Regel lautet: Wer den höheren Status hat, dessen Wille zählt. Stimmt das auch in der Arbeitswelt? Bedingt. Es gibt eben auch passiven Widerstand, wo man sich dem formellen Status beugt, sich innerlich aber verweigert.

Im MagSt lernt man Status-Sensibilität und Flexibilität. Die meisten von uns haben sich nämlich auf **eine** Status-Position spezialisiert und fühlen sich in der anderen irgendwie unwohl. Dabei ist es aber für den geschickten und reibungslosen Verkehr mit anderen wichtig, die Position nach Bedarf wechseln zu können (Beispiel für den effektiven Wechsel von Hoch- zu Tiefstatus, der zu Lachen und Lockerung einer angespannten Situation führte sh. CD, erhältlich von DVNLP).

Damit kommen wir zur **2. These**: Wenn Du jemanden bewegen willst, etwas Bestimmtes zu tun, musst Du ihn dazu bringen, es selbst zu wollen. Wird sie im Geschäftsleben genügend beachtet? Selten, und deshalb geht so vieles schief.

Es gibt Statistiken und sogar aktuelle Bücher darüber, wie katastrophal diesbezüglich die Situation in Deutschland ist. Unsere Führungsriege wird von manchen als „Masters of disasters“ bezeichnet, und von dem, was ich aus diesem Bereich berichtet bekommen habe, ist das nicht übertrieben.

Die Methoden der Einflussnahme stammen meist noch aus dem letzten und dem vorletzten Jahrhundert.

Ich zähle sie mal kurz auf: (Folie sh. CD)

Appellieren

„zeigen Sie doch mal etwas mehr ... Teamgeist, Engagement, usw.“

Belohnung in Aussicht stellen

„Wenn Sie... , dann könnten wir mal über eine Gehaltserhöhung reden.“

Consequenzen androhen

„Wenn Sie noch einmal, dann!“

Diskriminieren

„Was Sie da vorschlagen, geht doch alles gar nicht!“

Egalisieren

„Alle anderen können ..., warum nicht Sie?“

Fremdautoritäten zitieren

„Auch unser Juniorchef ist der Meinung ...!“

Gehorsam einfordern

„Ich kann doch wohl von Ihnen erwarten, dass ...!“

Bei der Einflussnahme gibt es 2 sensible Bereiche:

- Das Befehlen oder Anordnen,
- Das Beurteilen und Korrigieren

Was ist dabei so problematisch?

Wir stellen uns dabei **über** den anderen. Wir oktroyieren ihm unseren Willen auf, und im zweiten Fall spielen wir uns als **Richter** über den anderen auf. Beide Male usurpieren wir den höheren Status.

Wir haben diese Art sich zu verhalten alle so oft vorgemacht bekommen, dass uns in manchen Situationen kaum noch Alternativen dazu einfallen.

Nehmen wir einmal folgende Situation:

(Beispiel einer Situation im Alltag, in welchem fast immer mit einem barschen Befehl reagiert wird, sh. CD)

Wie würden da die meisten Leute reagieren?

Im MagSt vermeiden wir tunlichst Befehle und negative Beurteilungen. Probieren Sie das mal selbst aus wenn Sie Führungsperson sind: Bei Anordnungen stellen Sie das gemeinsame Ziel heraus (z.B. Wollen wir das heute noch zur Post bringen/wollen wir die Hausaufgaben nicht besser gleich machen?) oder, wenn etwas sowieso klar ist, mit einem **Wie wär's** davor z.B. „Wie wär's, wenn Sie die Maschine abschalteten?“, „Wie wär's, wenn Du Dir die Schuhe vorher ausziehst, wenn Du ins Wohnzimmer gehst?“ Sie werden sehen, es gibt dann viel weniger Widerstand. Werden Sie ruhig kreativ, es macht Spaß, sich Alternativen einfallen zu lassen (Beispiel von einer lustigen „Zurechtweisung“ in der U-Bahn, sh. CD).

Haben Sie das Prinzip erkannt? Ganz einfach: Wenn jemand die Freiheit anderer einschränkt, ohne sich dessen bewusst zu sein, brauchen Sie es ihm nur zu Bewusstsein zu bringen, und er wird sich von selbst korrigieren. Je (gespielt) **naiver und kreativer** Sie das tun, umso besser. Wichtig ist dabei: Keine Rüge erteilen und keine Anordnung geben! (Beispiele von Situationen der Teilnehmer mit spaßigen Lösungen, sh. CD).

Im MagSt gibt es eine Reihe von Methoden, wie das Anordnen und Rückmelden subtil bewerkstelligt wird, so dass das Gegenüber sein Verhalten danach richtet, ohne sich dominiert oder kritisiert zu fühlen. Manchmal haben aber Vorgesetzte ein ganz anderes Problem: Sie werden als zu weich und zu **wenig durchsetzungsstark** wahrgenommen. Auf die Leistung der Mitarbeiter kann sich das manchmal noch nachteiliger auswirken als allzu große Härte. Für diesen Fall gibt es im MagSt die Einfluss-Positionen, den Beweger, den Bewerter und den Bewilliger. Diese **drei Rollen** bringen dem Träger Achtung und Einfluss ein.

In der Beweger-Rolle ist jemand **initiativ**, bleibt immer am **Ball**, und lässt sich die Führung **nicht abnehmen**. Das erreicht man dadurch, dass man das **Hebelgesetz** kennt und anwendet, das besagt: **Es ist immer derjenige am längeren Hebel, der weniger vom anderen will, als dieser von ihm.**

Wenn Sie es z.B. im Bewerbungsgespräch fertig bringen, dass der Personalchef Ihnen die Firma oder den Posten **schmackhaft** macht, sind Sie eindeutig in der besseren Einfluss-Position. Und es gibt viele subtile Me-

thoden, den anderen soweit zu bringen, dass er etwas von einem will (die Damen hier drinnen wissen sehr gut, wie so etwas geht).

Wissen Sie, was ein Kryptischer Köder ist? Jede Aussage, die den anderen neugierig macht, ist so ein ein KryKö. Zu einem Mann gesprochen (sh. CD): „Wie reagieren Sie, wenn eine Frau zu Ihnen sagt“: „Sie haben zwei von den drei Eigenschaften, die einen Mann so interessant machen!“

Die zweite Rolle ist die des Bewerter, das heißt nichts anderes, als dass Sie Ihre, hoffentlich **hohen Werte** einbringen und zeigen, dass Sie **gewisse Anforderungen** an die Menschen haben, mit denen Sie sich näher befassen (oder zusammen arbeiten wollen). Eine beliebte Methode des Bewerter ist die Bewährungsprobe. Damit erreichen Sie, dass jemand seine **besten Seiten mobilisiert** um Ihnen zu zeigen, was in ihm steckt. Diese Vorgehensweise wird in meinem Buch sehr genau beschrieben, weil man sich damit viele Enttäuschungen erspart, sowohl privat, als auch im Geschäftsleben!

Die dritte Rolle, die den Vorgesetzten stets **souverän erscheinen** lässt, ist die des **Bewilligers**. Sie ist leicht zu erlernen, weil ihre Grundform nur aus einem einzigen Kniff besteht: Egal was passiert, man hat es entweder vorausgesehen, so gewollt oder kann sich bestens darauf einstellen. Dadurch zeigt man, dass einen nichts frustriert, ärgert, dass man nicht dagegen gehen muss und jede Situation im Griff hat oder wieder in den Griff bekommen kann. Milton Erickson war ein Meister darin und jeder Hypnotiseur muss sie beherrschen, wenn er Erfolg haben will.

Eine Führungsperson, die diese drei Rollen beherrscht, wird immer Achtung und Wertschätzung genießen. Ich hab sie schon oft Männern beibringen müssen, die von Frauen als Softies gesehen wurden und ohne es zu wollen immer in der „Guter Freund“-Schublade landeten.

Zu mir kommen natürlich nicht nur Führungspersonen, sondern oft auch Mitarbeiter, die in der Hierarchie weiter unten stehen und mit ihren Vorgesetzten Probleme haben. Auch hier leistet der MagSt gute Dienste. Er lässt sich hervorragend dazu einsetzen, jemanden behutsam zu erziehen. Sind Sie auch der Meinung, dass es manchem Chef gut täte, wenn er ein bisschen Nacherziehung bekäme?

So hatte z.B. ein Chef die unschöne Angewohnheit sich jovial in Szene zu setzen, wenn sein Mitarbeiter eine attraktive Kundin bediente. Wenn dieser mit seiner Beratung fast fertig war, unterbrach er den Mitarbeiter und wandte sich an die Kundin: „Sie gehören zu den Kunden, denen ich mich grundsätzlich persönlich widme. Wenn Sie mit in mein Büro kommen wollen, dann können wir alles Weitere besprechen“. Der Mitarbeiter hat ihm das relativ schnell abgewöhnt, indem er das nächste Mal zur Kundin sagte: „Gehen Sie ruhig mit, wenn Sie Zeit haben. Alles Wichtige ist ja bereits besprochen, und ich möchte Sie deshalb nicht länger aufhalten!“

Dazu braucht man einigen Mut, aber es ist sehr wirksam. Es geht aber durchaus auch mit weniger Mut. Der MagSt ist nämlich hervorragend geeignet Paradigmenwechsel auszulösen (Beispiel von einer unsicheren Sekretärin, die mit einem entwaffnenden Satz die Beziehung zu ihrem cholerischen Chef entscheidend verbesserte, sh. CD).

Wodurch gibt es diesen Paradigmen-Wechsel? Die Sekretärin hat die Beziehung neu definiert. Sie ist vom dummen Schulmädchel in die Rolle einer Frau geschlüpft, die einem Mann ein subtiles Kompliment macht.

Ich möchte Ihnen noch gerne von einer wichtigen Vorübung erzählen, ohne die der MagSt nicht auskommt. Dazu machen wir vielleicht ein kleines Experiment.

BRAV-Reflexe triggern

Zu einer Dame in der ersten Reihe gesprochen (sh. CD) : „Was glauben Sie? Sitzen die Mutigen vorne oder hinten? ... Dann gehören sie also zu den Mutigen!“. Da möchte ich Sie gleich etwas fragen: Was sind Ihre drei größten Vorzüge? 1., 2., 3.? ... (Antwort, sh. CD). Sie sind ja richtig bescheiden. Mir würden zu Ihnen gleich noch mindestens zwei mehr einfallen.

Zur Sitznachbarin gesprochen (sh. CD): „Sind Sie eine Mutige? Nicht? Warum sitzen Sie dann hier vorne? ... (TN rechtfertigte sich, sh. CD). Zu einem weiter hinten Sitzenden gesprochen: „Sie wären nach dieser Einschätzung ein weniger Mutiger, stimmt's? Aber eine leichte Frage könn-

ten Sie mir bestimmt beantworten? Was für ein **Auto** fahren Sie?" (TN antwortet, sh. CD).

Danke für Ihre Offenheit, dafür haben Sie sich ein **Geschenk** verdient (gebe ihm einen Apfel, sh. CD). Jetzt hab ich noch eine Bitte an Sie: „Erinnern sie sich noch an irgendein **Gedicht** oder ein Lied aus Ihrer Kindheit? Wissen Sie den **Text** noch? Wenigstens zwei Zeilen" (TN antwortet, sh. CD)

„Danke für Ihre **Mitarbeit!**“

Sie haben jetzt die **4 BRAV-Reflexe in Aktion** gesehen, Reflexe, die wir alle in unserer Kindheit adressiert bekommen haben:

B escheiden und bemüht sein - Reflex

R echtfertigungs - Reflex

A ntworten - Reflex

V erpflichtet-fühlen - Reflex

Diese Reflexe beeinträchtigen unsere Wirkung auf andere, sie machen uns voraussagbar und auch ein bisschen langweilig. Wir verlieren damit an Ausstrahlung. Als Kind haben wir dadurch gelernt, wie man sich in eine Gemeinschaft **einfügt**, wir werden ja alle als Egoisten geboren. Ein **Säugling** überlegt nicht, ob er jetzt die Mutter zum dritten Mal in derselben Nacht aufwecken darf, er schreit einfach, wenn er Hunger hat. Damals war es angebracht, zu **lernen zurückzustecken**. Aber niemand hat uns gesagt, wann es genug ist und wir die andere Seite praktizieren dürfen, nämlich wie man **führt**, sich **Achtung und Respekt** verschafft und andere **für sich gewinnt**.

Diese Reflexe abzulegen ist eine wichtige Voraussetzung für den MagSt. Erst dann sind all die anderen Mittel erst so richtig wirksam. Der MagSt gibt Ihnen Mittel und Methoden an die Hand, die Ihnen helfen, sich Ihren gebührenden **Platz in der Hierarchie** zu sichern, die **Sympathie und Kooperation anderer** zu gewinnen und einen wichtigen Beitrag zu leisten zu etwas, was in diesen Zeiten dringend notwendig geworden ist: Einer Verbesserung des wichtigsten Klimas, des **zwischenmenschlichen Klimas**.

Wollen Sie an dieser Verbesserung mitwirken? Wenn ja, dann haben Sie die Möglichkeit am MagSt-Screening-Tag teilzunehmen. Dabei lernen wir uns kennen. An diesem Tag entscheidet sich dann, ob Sie tiefer in die MagSt-Materie einsteigen und diese „Magie“ in Ihr Leben bringen wollen.

Teil 2: Beitrag von Elisabeth Eberhard, Dipl.Hdl.

Grüss Gott!

Wenn wir uns in Stress-Situationen befinden, dann geschieht es leicht, dass wir aus unserer Mitte kommen und auch weniger liebevoll mit anderen kommunizieren und Konflikte dann nicht mehr zum Wohle aller Beteiligten lösen können.

Mein Partner stellte Ihnen den von ihm entwickelten Magischen Kommunikations-Stil - kurz „MagSt“ vor. Der Magische Kommunikations-Stil dient unter anderem dazu, dass Konflikte auf magische Weise gelöst werden. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass man auch in Stress-Situationen in der Mitte bleibt. Sie wissen: „In der Ruhe liegt die Kraft!“. Ich weiß, ich weiß, das ist leichter gesagt als getan.

Ich selbst war über viele Jahre hinweg eine Stress-Geplagte und litt unter diversen psychosomatischen Beschwerden. Zum Beispiel die Wochenend-Migräne oder Nacken-, Schulter- und Rückenschmerzen. Wenn man selbst von Schmerzen gepeinigt ist, dann ist ein „In-der-Mitte-sein“ so gut wie unmöglich.

Ich bin kein Fan von Tabletten, Spritzen etc. und war deshalb jahrzehntelang auf der Suche nach einer alternativen natürlichen Selbstbehandlungsmethode zum Abbau von Stress und Schmerzen, einer Methode, die sowohl leicht erlernbar als auch im Alltag praktikabel und jederzeit durchführbar ist.

Vermutlich kennen Sie selbst bereits verschiedene Entspannungs- und Stressabbau-Methoden wie zum Beispiel Yoga, Chi Gong, Entspannung nach Jacobsen und so weiter. Die meisten sind allerdings zeitaufwändig oder langweilig wie zum Beispiel das „Autogene Training“. Manchmal sind

solche Methoden auch zu kompliziert wie zum Beispiel manche Klopf-Techniken, vor allem die sogenannten Langform-Abläufe.

Mein Bestreben war es, die Essenz dieser Stress- und Schmerzabbau-Verfahren herauszufinden und frei von Dogmen und Vorurteilen heranzugehen. Das Wissen, was ich mir im Bereich „Abbau von Stress und Schmerzen“ aneignen konnte, bildet die Basis für das von mir entwickelte Selbstbehandlungsverfahren ELI.

Mit ELI können Sie sich in ca. 3-5 Minuten auf liebevolle Weise befreien von Ihren alltäglichen emotionalen und körperlichen Beschwerden. Mit emotionalen Beschwerden meine ich z.B. innere Unruhe, Energielosigkeit, Ärger, Frust usw. Zu den körperlichen zähle ich Nacken-, Schulter-, Kopfschmerzen usw.. Mit der Heilweise ELI kann man sich auch von alten seelischen Verletzungen, von sogenannten Traumatisierungen befreien, wie auch von einschränkenden/hinderlichen Glaubenssätzen. Und das sogar auf sanfte Weise!

Was ist das Besondere an ELI:

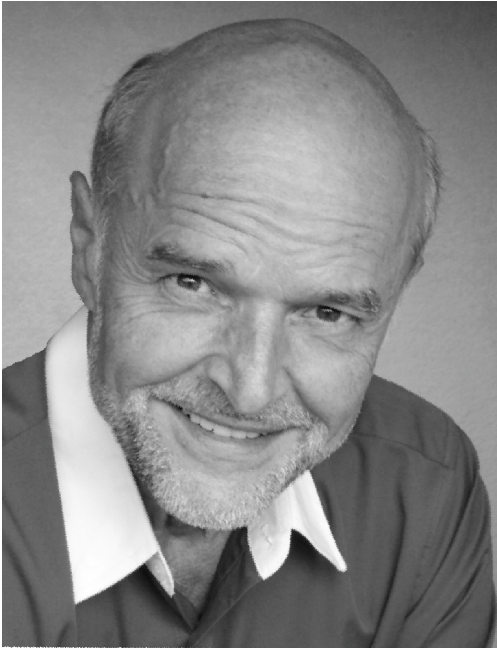
- o ELI ist sehr leicht erlernbar
- o ELI ist sehr leicht durchführbar
- o ELI ist höchst effektiv

Welche Voraussetzungen braucht der ELI-Anwender?

- o Unvoreingenommenheit
- o Aufnahmebereitschaft
- o Dankbarkeit

Wenn Sie sich mit der Heilweise ELI selbst in ca. 3-5 Minuten von Ihren alltäglichen emotionalen und körperlichen Beschwerden befreien möchten, dann reicht ein ELI-Selbsteiler-Tageskurs aus. Wenn Sie sich von alten seelischen Verletzungen wie auch den hinderlichen Glaubenssätzen verabschieden möchten, dann gibt es für Sie eine ELI-Intensiv-Aussöhnungswoche mit meinem Partner und mir.

Der ELI-Selbsteiler-Tag und die Aussöhnungswoche ist sehr wichtig, weil Sie damit die Basis für das richtige Anwenden des MagSt schaffen. Eli bringt Ihnen die innere Klimaverbesserung und der Magische Kommunikations-Stil die äußere.



Hans-Ulrich Schachtner

Diplom-Psychologe, approbierter Psychotherapeut, war persönlicher Schüler von Milton-Erickson, organisierte die ersten Seminare von John Grinder und Frank Farrelly in Deutschland, Mitbegründer der Milton-Erickson-Gesellschaft für Hypnose und des Deutschen Instituts für Provokative Therapie, Leiter des Deutschen Instituts für humorvolles und provokatives Coaching & Therapie, seit über 30 Jahren Privatpraxis in München, von namhaften Institutionen (z.B. Ärzte- und Psychotherapeutenkammern) anerkannter Ausbilder/Trainer/Supervisor/Selbsterfahrungsleiter, Begründer der Kommunikations-Stile „ProSt“ (Provokativer Stil) und „MagSt“ (Magischer Kommunikations-Stil), Senior-Autor des Rowohlt-Longsellers „Das wäre doch gelacht!“ und Autor des Buches zum MagSt „Frech, aber unwiderstehlich! Der Magische Kommunikations-Stil: Mehr Charme, Witz und Weisheit im Alltag, Beruf und in der Liebe“ (ausführliche Leseprobe in www.harmonybalance.de), Partnerschafts-Kabarettist (Infos zum Kabarett in www.partneroptimieren.de) und ausführliche Vita in www.schachtnerseminare.de.



Elisabeth Eberhard

Diplom-Hdl., abgeschlossenes Studium in Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Universität München, Aufbau-Studium in Beratungspsychologie, beschäftigt sich seit 38 Jahren mit alternativen Behandlungsmethoden und energetischen Selbsthilfe-Verfahren, entwickelte die spirituell orientierte Heilweise ELI (tausendfach im internationalen Raum erprobt), NLP-Practitioner, Partnerschafts-Kabarettistin, Autorin mehrerer Selbsthilfe-Bücher, ausführliche Vita in www.Elisabeth-Eberhard.de.