

Swami Sivananda  
„Work is worship, Work is  
meditation“

Sivananda-Karma-Yoga-Format  
-  
Ein NLP-Ansatz zur Selbstmotivation  
für Dienstleister

Erstellt im Mai 2006 von:  
Hartmut Büttner  
Heinrich-Hertz-Str. 18  
65462 Ginsheim-Gustavsburg  
[info@hbime.com](mailto:info@hbime.com)

## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit ist meine NLP-Masterarbeit. Sie umfangreicher ausgefallen ist als ich ursprünglich geplant hatte. Da ich aber der Vollständigkeit halber keine Kapitel herausnehmen möchte und aus Zeitgründen den Text nicht völlig überarbeiten kann, sollte der eilige Leser direkt zu Kapitel 1.5 gehen. Dort ist der Aufbau der Arbeit beschrieben. Dieser Überblick kann dem Leser helfen, die für ihn interessanten und wichtigen Kapitel auszuwählen.

Um Verwirrungen und Missverständnisse zu vermeiden, habe ich die Arbeit in der männlichen Form geschrieben, möchte sie aber als weibliche und männliche Form verstanden wissen.

An dieser Stelle bedanke ich mich bei dem Trainerteam der NLP-TrainerAkademie und den anderen Kursteilnehmern, ohne deren wertvolle Anregungen ich sicherlich nie diese Arbeit geschrieben hätte.

Meine ganz besonderer Danke jedoch gilt Isabel, meiner Frau und besten Freundin, dafür, dass sie mir den Freiraum für das Schreiben der Arbeit geschaffen hat, indem Sie viele meiner sonstigen Aufgaben für mich erledigt hat.

Hartmut Büttner

Ginsheim, im Mai 2006

Der Anhang ist in dieser Download-Version nicht enthalten.
--

# Inhalt

<b>VORWORT .....</b>	<b>I</b>
<b>INHALT .....</b>	<b>II</b>
<b>1 EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 Warum Swami Sivananda .....	1
1.2 Ziel der Arbeit.....	1
1.3 Kontext und Relevanz der Arbeit .....	2
1.4 Grenzen der Arbeit.....	2
1.5 Aufbau der Arbeit .....	3
<b>2 BEGRIFFE UND DEFINITIONEN .....</b>	<b>6</b>
2.1 Einleitung .....	6
2.2 Strategie.....	6
2.3 Mission, Vision und Ziel.....	8
2.4 Metaprogramm Karma Yoga.....	9
2.5 Ergebnis.....	10
<b>3 METHODIK.....</b>	<b>11</b>
3.1 Einleitung .....	11
3.2 Modellieren .....	11
3.3 Ergebnis.....	19

---

<b>4</b>	<b>MODELLE .....</b>	<b>20</b>
4.1	Einleitung .....	20
4.2	Logische Ebenen .....	20
4.3	Training-Strategie .....	22
4.4	Ergebnis.....	29
<b>5</b>	<b>FORMAT.....</b>	<b>30</b>
5.1	Einleitung .....	30
5.2	Sivananda-Karma-Yoga-Format .....	30
5.3	Ergebnis.....	36
<b>6</b>	<b>ERKENNTNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN .....</b>	<b>37</b>
6.1	Einleitung .....	37
6.2	Zielerreichung.....	37
6.3	Einschränkungen.....	37
6.4	Ideen für weitere Arbeiten.....	38
6.5	Schlussgedanken.....	38
<b>7</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>42</b>
8.1	Einleitung .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
8.2	Frühe Kindheit.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
8.3	Schul- und Studentenzit .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
8.4	Malaysia .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
8.5	Rishikesh .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

# 1 Einleitung

## 1.1 Warum Swami Sivananda

Swami Sivananda<sup>1</sup> ist einer der bedeutendsten Yoga-Meister des zwanzigsten Jahrhunderts, der nicht nur als Yoga-Meister sehr aktiv war, sondern zuvor auch ein bewegtes und erfolgreiches Berufsleben hatte, unter anderen als Arzt in Malaysia. Da ich im Jahre 2000 selbst eine Yogalehrer-Ausbildung im Sivananda Yoga Vedanta Dhanwantari Ashram in Südindien absolviert habe und seitdem auch regelmäßig in meiner Freizeit Yoga unterrichte, lag es für mich nahe Swami Sivananda zu modellieren.

## 1.2 Ziel der Arbeit

Ursprüngliches Ziel war es Bausteine zu suchen für ein zweitägiges Seminar zum Strategischen Selbstmanagement, aufgebaut aus Elementen aus dem NLP, Yoga und Managementtechniken. Dabei dachte ich z.B. an die Entscheidungs-, Motivations-, Realitäts- und Lernstrategien von Swami Sivananda.

Bald schon nachdem ich mit dem Lesen begonnen hatte merkte ich, dass die *Autobiography of Swami Sivananda* (Sivananda, 1995)<sup>2</sup> es mir auch erlaubte

1. die *Training-Strategie*<sup>3</sup> von Swami Sivananda zu modellieren und dadurch wertvolle für die Gestaltung meiner Seminare und Workshops gewinnen und auch meine Kundenorientierung verbessern und
2. mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* ein NLP-Format zu entwickeln, mit dem sich insbesondere Trainer und Dozenten, aber auch andere Dienstleister, auch bei nicht optimalen Rahmenbedingungen langfristig motivieren und gute Beziehungen zu ihren Teilnehmern oder Klienten und Kunden aufbauen können.

---

<sup>1</sup> 1887 bis 1963

<sup>2</sup> Eine etwas kürzere Online-Version der *Autobiography of Swami Sivananda* befindet sich auf der Homepage der von ihm 1936 gegründeten Divine Life Society unter <<http://www.dlshq.org/download/autobio.pdf>>

<sup>3</sup> Die Strategie, die Swami Sivananda einsetzte, um seinen Schülern bei ihrer spirituellen Entwicklung zu helfen.

Diese beiden Zielsetzungen waren für mich reizvoller, da ich zurzeit mehrere Seminare und Workshops ausarbeite und beabsichtige mich künftig beruflich stärker in diese Richtung zu entwickeln.

### 1.3 Kontext und Relevanz der Arbeit

Wahrscheinlich werden Menschen, die heute noch keine 30 Jahre alt sind, bis zu ihrer Rente vier bis sechsmal ihren Beruf<sup>4</sup> wechseln müssen (Knoblauch, Hüger, Mockler, 2005, S. 24). Dadurch wird einerseits permanente Weiterbildung immer wichtiger. Andererseits werden die potentiellen Seminarteilnehmer und Workshop-Besucher aber auch immer kompetenter und anspruchsvoller hinsichtlich der Weiterbildungsangebote. Dies gepaart mit der zunehmenden Transparenz auf dem Seminarmarkt, verlangt von den Anbietern trotz steigenden Bedarfs, sich mit ihren Angeboten stärker auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Teilnehmern auszurichten. Dieses wird wahrscheinlich mittel- bis langfristig nur kompetenten und motivierten Anbietern gelingen.

Mit dem Modellieren von Swami Sivananda möchte ich dazu beitragen, dass Seminarteilnehmer und Workshop-Besucher künftig motivierter, schneller und zielgerichteter lernen und Erfahrungen sammeln können und dabei auch noch glücklich sind. Den Seminar- oder Workshop-Leitern wünsche ich, dass sie vor „Freude tanzen können“ wenn, sie „Glück und Frieden auf den Gesichtern“ ihrer Teilnehmer sehen (Sivananda, 1995, S 40) und dadurch bedingt ihre Veranstaltungen besser besucht werden.

### 1.4 Grenzen der Arbeit

Da Sivananda 1963 gestorben ist, reduziert sich das Modellieren im Wesentlichen auf die Auswertung der *Autobiography of Swami Sivananda* (Sivananda, 1995), mit den dadurch bedingten Nachteilen, so konnten z. B. keine non-verbale Hinweise auf die Repräsentationssysteme<sup>5</sup> beobachtet werden. Ferner konnte der Autor Sivananda nicht bitten das erarbeitete Modell und Format zu verifizieren.

Auch die nur eingeschränkte NLP Erfahrung des Autors und seine persönliche Landkarte hat sicherlich einen Einfluss auf die Qualität der Ausarbeitung. Ferner erhebe ich

---

<sup>4</sup> nicht nur die Arbeitsstelle

<sup>5</sup> Augenbewegungen, Stellung des Kopfes, Atmung, Sprechtempo, Stimmlage, Muskeltonus und Bewegung (NLP Trainerakademie, 2005a, S. 26)

nicht den Anspruch die logischen Ebenen<sup>6</sup> von Swami Sivananda vollständig herausgearbeitet zu haben. Aus zeitlichen Gründen habe ich mich vielmehr auf die für Zielsetzung der Arbeit relevanten Aspekte beschränkt.

## 1.5 Aufbau der Arbeit

Anstelle eines Lebenslaufes enthält diese Arbeit im Anhang eine Sammlung von Textstellen aus der *Autobiography of Swami Sivananda* (Sivananda, 1995) zu seinen logischen Ebenen, aufgeteilt in die vier Abschnitte: 1. Frühe Kindheit, 2. Schul- und Studienzeit, 3. als Arzt in Malaysia und 4. sein Wirken als Mönch in Rishikesh. Jedem dieser Abschnitte sind die relevanten Daten in chronologische Reihenfolge vorangestellt, dadurch ist es möglich Veränderungen der logischen Ebenen von Swami Sivananda im Zeitverlauf zu betrachten.

Die Arbeit muss nicht vollständig von der ersten bis zur letzten Seite gelesen werden, sondern der Leser kann, je nach Interesse und Vorkenntnissen, einzelne Kapitel und Abschnitte auslassen bzw. auf sie zu einem späteren Zeitpunkt zurückgreifen. Der folgende Überblick soll dem Leser helfen, die für ihn interessantesten und wichtigsten Kapitel auszuwählen.

**Erstes Kapitel:** Im ersten Kapitel wurde beschrieben warum der Autor Swami Sivananda als Modell gewählt hatte und welche Ziele mit der Ausarbeitung verfolgt wurden. Ferner wurden der Kontext und die Relevanz der Arbeit dargelegt sowie die Grenzen dieser Masterarbeit aufgezeigt.

**Zweites Kapitel:** In diesem Kapitel werden die Begriffe Strategie, Mission und Vision definiert, da sie im allgemeinen Sprachgebrauch recht ‚schwammig‘, teilweise auch missverständlich und je nach Kontext auch unterschiedlich definiert und benutzt werden. Ferner wird das Metaprogramm Karma Yoga beschrieben.

Der Autor empfiehlt von diesem Kapitel mindestens den Abschnitt 2.4 über Karma Yoga als Metaprogramm zu lesen, da das in Kapitel 5 präsentierte *Sivananda-Karma-Yoga-Format* darauf beruht. Auf die anderen Abschnitte kann der Leser, wenn gewünscht später zurückkommen.

---

<sup>6</sup> In der NLP-Literatur ist auch der Begriff neuro-logische Ebenen üblich.

**Drittes Kapitel:** Um meine ‚handwerklichen‘ Modellier-Kenntnisse auszubauen habe ich mehrere Veröffentlichungen zu diesen Thema studiert. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse enthält das dritte Kapitel. Dieses Kapitel kann unter Umständen anderen NLP-‚Neulingen‘ Anregungen und Hilfestellungen zur Ausarbeitung eigener Modelle und Formate geben.

NLP-erfahrene Leser können dieses Kapitel auslassen, es sei denn, dass sie an dem methodischen Vorgehen des Autors interessiert sind. NLP-unerfahrene Leser können dieses Kapitel auch überspringen, werden aber beim Lesen der Kapitel 4 und 5 wahrscheinlich zumindest selektiv auf Kapitel 3 zurückgreifen müssen.

**Viertes Kapitel:** Das vierte Kapitel besteht aus zwei Hauptteilen und ist das erste der beiden Hauptkapitel. Im Kapitel 4.2 werden die für die Zielsetzung dieser Arbeit relevanten Inhalte der logischen Ebenen<sup>7</sup> beschrieben (vertikales Modellieren). Im Kapitel 4.3 wird die *Training-Strategie* von Swami Sivananda herausgearbeitet und vorgestellt (horizontales Modellieren). Wegen ihrer Komplexität wird die Strategie in vier Elemente aufgeteilt: 1. die *Rahmen-Strategie*, 2. die *Theorie-Training-Strategie*, 3. *Praxis-Training-Strategie* und 4. die *Erholungs-Strategie*.

Diese Kapitel sollten nur diejenigen überspringen, die nicht an den logischen Ebenen von Swami Sivananda und seiner *Training-Strategie* interessiert sind. Für diesen Personenkreis genügt evtl. die Zusammenfassung in Kapitel 6.

**Fünftes Kapitel:** In diesem Kapitel wird das *Sivananda-Karma-Yoga-Format* entwickelt und vorgestellt mit dem sich insbesondere Trainer und Dozenten aber auch andere Dienstleister auch bei nicht optimalen Rahmenbedingungen langfristig motivieren und guten Rapport zu den Teilnehmern aufbauen können.

Dieses Kapitel kann nur derjenige auslassen, der kein Interesse an dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* hat. Für diesen Personenkreis genügt evtl. die Zusammenfassung in Kapitel 6.

**Sechstes Kapitel:** Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst und Anregungen zur weiteren Beschäftigung mit Swami Sivananda unter NLP-Gesichtspunkten gegeben.

---

<sup>7</sup> In der NLP-Literatur ist auch der Begriff neuro-logische Ebenen üblich.

**Anhang:** Anstelle eines Lebenslaufes<sup>8</sup> enthält diese Arbeit im Anhang eine Sammlung von Textstellen aus der *Autobiography of Swami Sivananda* (Sivananda, 1995) zu seinen logischen Ebenen, aufgeteilt in die vier Abschnitte: 1. Frühe Kindheit, 2. Schul- und Studienzeit, 3. als Arzt in Malaysia und 4. sein Wirken als Mönch in Rishikesh. Jedem dieser Abschnitte sind ausgewählte Daten in chronologischer Reihenfolge vorangestellt, dadurch ist es möglich Veränderungen der logischen Ebenen im Zeitverlauf zu betrachten.

Der Anhang ist für Leser geschrieben, die die Aussagen von Swami Sivananda nachlesen möchten, ohne sie selbst in der Autobiographie nachzuschlagen.

**Der Anhang ist in dieser Download-Version nicht enthalten!**

---

<sup>8</sup> Ein kurzer Lebenslauf in englischer Sprache befindet sich auf der Homepage der Divine Life Society unter <<http://www.dlshq.org/saints/siva.htm>>

## 2 Begriffe und Definitionen

### 2.1 Einleitung

Als erstes wird der Begriff *Strategie*, so wie er im NLP benutzt wird, definiert und von den in der Management-Literatur und im allgemeinen Sprachgebrauch üblichen Definitionen abgegrenzt (Kapitel 2.2). Danach werden die häufig synonym verwendeten Ausdrücke *Mission*, *Vision* und *Ziel* geklärt, um sie eindeutig unterscheiden zu können (Kapitel 2.3). Abschließend wird das Metaprogramm Karma Yoga erläutert, da es nicht zu den geläufigen gehört (Kapitel 2.4).

Der Autor empfiehlt von diesem Kapitel zumindest den Abschnitt 2.4 über das Metaprogramm Karma Yoga zu lesen, da das in Kapitel 5 dargestellte *Sivananda-Karma-Yoga-Format* darauf beruht. Auf die anderen Abschnitte kann der Leser, wenn nötig später zurückkommen.

### 2.2 Strategie

#### 2.2.1 Strategie im NLP-Kontext

Gemäß O'Connor (2005, S.140 ff.) versteht man im NLP unter Strategie:

- Eine Reihenfolge von Repräsentationen, die zu einem Ergebnis führen. Dabei ist jeder Strategieschritt gekennzeichnet durch den Gebrauch eines der fünf Sinne, bzw. der "Repräsentationssysteme".
- Jede Strategie besteht aus einer inneren Repräsentation, einen inneren Zustand und einem äußeren Verhalten.
- Eine Strategie beinhaltet ein Ziel mit wohl definierter Repräsentation (VAK(OG)<sup>9</sup>)
- Strategien lassen sich mithilfe des T.O.T.E.<sup>10</sup>-Modells beschreiben (Kapitel 3.2.2.2)
- Häufig bestimmt das Niveau einer entscheidenden Submodalität, ob aus der Strategie ausgestiegen wird oder nicht.

---

<sup>9</sup> V = visuell, A = auditiv, K = kinästhetisch, O = olfaktorisch, G = gustatorisch

<sup>10</sup> T = test, O = operate, T = test, E = exit

Besonders effektive Strategien besitzen außerdem noch folgende zusätzliche Merkmale (O'Connor, 2005, S.150):

- Zumindest die drei wichtigsten Repräsentationssysteme (VAK) sind beteiligt.
- Alle Schleifen haben einen Ausstiegspunkt, sonst besteht die Gefahr in der Strategie stecken zu bleiben, willkürlich auszusteigen oder das Ziel aus den Augen zu verlieren.
- Sie lassen sich äußerlich überprüfen.
- Sie führen mit möglichst wenigen Schritten zum Ziel (Effizienz).
- Sie bestehen aus einer logischen Abfolge.

Nach O'Connor (2005, S.141) lassen sich Strategien in fünf Hauptkategorien gliedern:

- Entscheidungsstrategien: wie wir aus den gegebenen Alternativen eine auswählen
- Motivationsstrategien: wie wir uns motivieren
- Realitätsstrategien: wie wir bestimmen, was wir glauben und für wahr erachten
- Lernstrategien: wie wir uns neues Wissen aneignen
- Erinnerungsstrategien: wie wir uns erinnern

### 2.2.2 Strategie in der Management-Literatur und im allgemeinen Sprachgebrauch

Je nach Autor wird der Begriff Strategie unterschiedlich definiert. Allein Mintzberg bietet mit seinen 5P's of Strategie fünf unterschiedliche Beschreibungen (Mintzberg, 1989, zitiert aus Müller-Stewens und Lechner, 2001, S.17):

1. Plan: als langfristige und durchdachte Weg-Zielbeschreibung
2. Ploy: Strategie als Spiel- bzw. Winkelzug
3. Pattern: Entscheidung- bzw. Handlungsmuster
4. Position: Verortung und der Umwelt, z. B. Markt- oder Wettbewerbsposition
5. Perspective: Wahrnehmung und Rekonstruktion der Welt bzw. die Weltanschauung

Rall, W. und König, B. (2003, S.17) beschreiben die Herausforderungen für die Strategieentwicklung:

1. Setzung und Überprüfung der strategischen Bestrebungen und Ziele
2. Analyse der Situation / Trends, Verstehen der Unsicherheit
3. Entscheidung über die strategische Ausrichtung
4. Entwicklung der Strategie
5. Umsetzungsplanung und -monitoring

Dabei ist die Strategieentwicklung nicht als eine einmalige lineare Maßnahme zu verstehen, sondern als ein kontinuierlicher Prozess in einer sich ändernden Umwelt.

### 2.3 Mission, Vision und Ziel

Ähnlich wie im geschäftlichen Kontext (Rall und König, 2003, S.13 f.) geht es bei der Planung und Gestaltung von Seminaren und Workshops durch die einzelnen Trainer oder ihre Organisationen um die Integration von Ziel-, Aktions- und Ressourcen-Entscheidungen.

Die Zielentscheidungen lassen sich dabei hierarchisch darstellen. Ganz oben steht dabei die *Mission*, als der Zweck bzw. Sinn unseres Lebens<sup>11</sup>. Die Mission ist im Laufe des Lebens sehr stabil und verschiebt sich nur selten.

Die *Vision* beschreibt als langfristig wirksame Zielvorgabe die generelle Stossrichtung einer Entwicklung. Sie muss an sich ändernde Wirklichkeiten angepasst werden damit sie auch weiterhin als Orientierungshilfe dienen kann (Müller-Stewens und Lechner, 2001, S. 175). Als Zielvorgabe ist die Vision noch nicht präzise genug für konkrete Aktionen (Rall und König, 2003, S.14). In der NLP-Literatur werden Mission und Vision je nach Definition und Autor den logischen Ebenen der Zugehörigkeit bzw. Identität zugeordnet. *Ziele* konkretisieren die Vision (auch quantitativ) in einer Sequenz zunehmend operationalisierbarer lang-, mittel- und kurzfristiger Zielebenen.

Aus den Zielen werden schließlich *Aktionsentscheidungen* abgeleitet. Je nach Zielvorgabe reichen die einzelnen Handlungsalternativen von der vorbereitenden Strukturierung von „Möglichkeitsräumen“ bis hin zu exakt definierten Maßnahmen (Rall und König, 2003, S.14).

Zur Umsetzung der Strategie und zur Zielerreichung werden *Ressourcen* benötigt. Die persönlichen Ressourcen befinden sich auf den logischen Ebenen der Glaubenssätze, Fähigkeiten und des Verhaltens. Unter Umständen können auch Ressourcen aus der Umgebungsebene genutzt werden.

---

<sup>11</sup> Im allgemeinen Sprachgebrauch werden die Begriffe ‚Mission‘ und ‚Vision‘ häufig als Synonyme verwendet (Müller-Stewens und Lechner, 2001, S. 175). Dadurch wird jedoch die Unterscheidungsfähigkeit reduziert.

## 2.4 Metaprogramm Karma Yoga

Bei dem Metaprogramm Karma Yoga werden ethische Entscheidungen in der vierten Wahrnehmungsposition ("wir")<sup>12</sup> gefällt. Eine Person, die dieses Metaprogramm verwendet, identifiziert ihre Ziele und ergreift Maßnahmen um sie zu erreichen, dabei geht es ihr jedoch nicht darum die erzielten Ergebnisse persönlich "zu besitzen". Personen mit dem Metaprogramm Karma Yoga handeln vielmehr aus der Freude am Handeln, nachdem sie entdeckt haben, dass Glück ein Nebenprodukt von Liebe ist. Ihre Taten ("Karma" auf Hindi) sind eine Möglichkeit ihr Bewusstsein als Teil eines größeren Ganzen zu feiern. Dieses Metaprogramm wurde von Mahatma Gandhi verwendet. Er betrachtete es als die Quelle seines Erfolgs bei der Kampagne für ein freies Indien. Persönliche Erfahrungen von kooperativem Erfolg sind in diesem Metaprogramm mächtige Motivatoren, die Menschen ermutigen, diese Einstellung einzunehmen (Bolstad, 2002, S. 14).

Während Gandhi und Swami Sivananda<sup>13</sup>, ihren Karma Yoga auf Gott ausrichten, kann man diesen auch als eine Metapher für den Prozess des Handelns betrachten. Selbst als Atheist kann man an die Kraft der menschlichen Gemeinschaft glauben, so wie z. B. George Bernard Shaw. In einer eindeutigen Karma Yoga Feststellung schrieb er:

*“This is the true joy in life, the being used for a purpose recognised by yourself as a mighty one; the being a force of nature instead of a feverish, selfish little clod of ailments and grievances complaining that the world will not devote itself to making you happy... I am of the opinion that my life belongs to the whole community, and as long as I live it is my privilege to do for it whatever I can... I want to be thoroughly used up when I die, for the harder I work the more I live. I rejoice in life for its own sake. Life is no “brief candle” for me. It is a sort of splendid torch which I have got hold of for the moment, and I want to make it burn as brightly as possible before handing it on to future generations.”*  
(Shaw, 1980, Dedicatory letter, zitiert in Bolstad, 2001, S. 12).

Ein weiteres Beispiel über die Kraft von Visionen und Zielen findet sich in Knoblauch, Hüger, Möckler (2005, S. 137): Auf einer Baustelle werden drei Steinmetze nach ihrer momentanen Tätigkeit gefragt: Der Erste antwortete gelangweilt: „Du siehst doch, ich arbeite hier mit meinem Hammer“. Der Zweite sagte mürrisch: „Ich arbeite an einem Spitzbogenfenster!“. Der dritte Arbeiter erklärte mit einem strahlenden Gesicht: „Wir bauen eine Kathedrale!“. Das Leuchten seiner Augen, zeigte die Macht seiner großen Vision.

---

<sup>12</sup> Die anderen drei Wahrnehmungspositionen sind: Erste Position = „ich“, Zweite Position = „du“ und Dritte Position = „unbeteiligter Beobachter“ (Bolstad, 2001, S. 9)

<sup>13</sup> wie in Kapitel 4.2 gezeigt wird

## 2.5 Ergebnis

Durch die Betrachtung des Begriffs *Strategie* im NLP-Kontext wurden Qualitätskriterien für effektive NLP-Strategien und mögliche Strategie-Themen gefunden. Um Missverständnisse bei dem Gebrauch des Ausdrucks *Strategie* zu vermeiden, ist es außerdem nötig seine kontextabhängige Mehrdeutigkeit zu kennen. Durch die in Kapitel 2.3 gegebenen Definitionen für *Mission*, *Vision* und *Ziel* können beim herausarbeiten der logischen Ebenen die Inhalte eindeutig zugeordnet werden. Danach (Kapitel 2.4) wurde mit dem Metaprogramm Karma Yoga eine Möglichkeit gezeigt, wie sich nicht nur spirituelle Menschen sondern auch Atheisten mithilfe ihrer Vision und Zielen motivieren und ihre Leistungsfähigkeit steigern können.

Im nächsten Kapitel wird das Vorgehen des Autors bei dem Modellieren von Swami Sivananda beschrieben.

## **3 Methodik**

### **3.1 Einleitung**

Um meine ‚handwerklichen‘ Modellier-Kenntnisse auszubauen habe ich mehrere Arbeiten zu dem Thema *Modellieren* studiert. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse enthält dieses Kapitel. Außerdem wird hier erläutert, wie und mit Hilfe welcher NLP-Modelle Swami Sivananda im Rahmen dieser Masterarbeit modelliert wurde. Dieses Kapitel kann unter Umständen auch anderen NLP-‚Neulingen‘ Anregungen und Hilfestellungen zum Herausarbeiten eigener Modelle und Formate geben.

Der NLP-erfahrene Leser kann diese Kapitel auslassen, es sei denn, dass er an dem methodischen Vorgehen des Autors interessiert ist. Der NLP-unerfahrene Leser kann dieses Kapitel auch überspringen, wird aber beim Lesen der Kapitel 4 und 5 wahrscheinlich zumindest selektiv auf Kapitel 3 zurückgreifen müssen.

### **3.2 Modellieren**

#### **3.2.1 Grundlagen**

Unter einem Modell versteht man im NLP eine durch Tilgung, Verzerrung und Verallgemeinerung gewonnene Kopie eines Originals. Das Hauptziel des Modellierens ist es die Denkstrategie des Vorbilds zusammen mit seinen Überzeugungen, Werten und seiner Physiologie herauszufinden (O’Connor, 2005, S.142). Dazu empfehlen Ulsamer und Blickhan (1996, S.13) die folgenden Fragen:

- Was machen diese Spitzenköpfer intuitiv richtig?
- Was machen die anderen, die erfolglos sind, falsch?
- Welche Gesetzmäßigkeiten und Regeln gibt es in dem intuitiven Vorgehen der Spitzenköpfer?
- Wie lassen sich diese Regeln anderen vermitteln?

Das Modellieren geht zurück auf Richard Bandler und John Grinder, die (ca. 1975) herausragende Therapeuten wie Virginia Satir, Fritz Perls und Milton Erickson modellierten. Die ersten Modelle waren das Meta-Modell der Sprache, die Repräsentationssysteme und das Milton-Modell (O’Connor, 2005, S.155).

### 3.2.2 Arten

Im NLP unterscheidet man zwischen zwei grundsätzlichen Modellen:

1. Vertikale Modelle auf Grundlage der logischen Ebenen und
2. Horizontale Modelle als Handlungsstrategien

In den beiden folgenden Abschnitten werden diese Modelle erläutert und beschrieben wie man sie herausarbeiten kann.

#### 3.2.2.1 Vertikales Modellieren

In diesem Abschnitt wird das Modell der logischen Ebenen erläutert, beschrieben auf welche Fragen die unterschiedlichen Ebenen Antworten geben und auf die Probleme bei der Identifizierung der Inhalte und Ausprägungen hingewiesen. Mit Hilfe dieser Ausführungen möchte der Autor vermeidbare Fehlinterpretationen bei dem Herausarbeiten der logischen Ebenen von Swami Svananda minimieren.

Das Modell der logischen Ebenen wurde von Robert Dilts geschaffen. Es basiert auf dem Modell der Gestaltungsebenen von Gregory Bateson.

Das Modell besteht aus sieben Ebenen (NLP-TrainerAkademie, 2005a, S. 50), diese sind:

- Zugehörigkeit
- Identität
- Werte und Kriterien
- Glaubenssätze
- Fähigkeiten
- Verhalten
- Umgebung

Andere Autoren, wie z. B. O'Connor (2005, S.40), fassen Glaubenssätze (Überzeugungen) und Werte zu einer Ebene zusammen und kommen damit nur auf sechs Ebenen. In der Literatur werden die logischen Ebenen häufig als Pyramide dargestellt, mit der Umgebung als unterster Ebenen („Fundament“) und der Identität als der obersten Ebene („Spitze“) und der Zugehörigkeit über der Pyramide.

Die **Umgebung**, als unterste Ebene, beschreibt das Umfeld in dem die Handlung stattfindet (NLP-TrainerAkademie, 2005b, S. 84), z. B. den Ort, Zeit und die beteiligten Personen. Die Umgebung beantwortet die Fragen nach dem ‚Wo‘ und dem ‚Warum‘. Sie kann mit allen Sinnen wahrgenommen werden. Sie kann auch Hinweise darauf liefern, ob eine bestimmte Strategie nur unter bestimmten Rahmenbedingungen erfolgreich ist („zur richtigen Zeit am richtigen Ort“) (O’Connor, 2005, S. 39).

Die Ebene über der Umgebung ist das **Verhalten**. Das Verhalten beschreibt so detailliert wie möglich, was ein Außenstehender beobachten während der Handlung kann und die Gedanken des Akteurs. Bei der Beschreibung gilt es möglichst alle Ausprägungen festzuhalten (NLP-TrainerAkademie, 2005a, S. 68), z. B.:

- verbal
- nonverbal
- Automatismen
- Reaktionen
- Qualitäten
  - schnell vs. langsam
  - aktiv vs. passiv
  - laut vs. leise
  - ...

Das Verhalten beantwortet die Frage nach dem ‚Was‘.

Mögliche Verhaltensmuster können sein, z. B.:

- Humor zeigen und lachen
- Von anderen Menschen lernen
- Beziehungen pflegen

(NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 71)

**Fähigkeiten** bilden die nächst höhere Ebene. Zu den auf dieser Ebene angesiedelten Fähigkeiten gehören Tauglichkeit, Befähigung, Begabung, Fertigkeit und Geschicklichkeit aber auch Denkstrategien. Manche Fähigkeiten besitzen wir von Geburt an, andere hingegen haben wir uns im Laufe unseres Lebens erworben. Fähigkeiten beantworten die Frage nach dem „wie wir etwas tun“ und kommen durch unser Verhalten zum Ausdruck (NLP-TrainerAkademie, 2005a, S. 68, O’Connor, 2005, S. 40).

Nachfolgend sind beispielhaft einige Fähigkeiten aufgeführt:

- Negatives zu reframe/umzudeuten
- Klar "ja" und "nein" sagen können
- Was hilfreich ist, verwenden
- Von vielfältigen Rollenvorbildern lernen

(NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 71)

Über den Fähigkeiten liegt die Ebene der **Glaubenssätze und Überzeugungen**. Für Dilts definieren Glaubenssätze eine Beziehung zwischen Ursache („wen ich das tue“) und Wirkung („dann wird X so reagieren“) die einem Wert oder Kriterium<sup>14</sup> (z. B. Erfolg) (NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 25). Sie beschreiben was wir von uns, den anderen und dem Leben glauben. Dadurch bilden sie unsere Leitideen, die wir für wahr halten und nach denen wir handeln, damit beantworten sie die Frage nach dem ‚warum‘.

Glaubenssätze können uns stärken, z. B. wenn wir glauben „Jeder hat die Ressourcen, die er braucht, oder er kann sie sich verschaffen“ oder sie können uns einschränken, wenn wir glauben „Menschen sind faul und unzuverlässig und müssen immer beaufsichtigt werden“ (O’Connor und Prior, 1996, S. 279).

Die Identifikation von Glaubenssätzen ist nicht immer einfach<sup>15</sup>. Gerade die Glaubenssätze, die uns am meisten beeinflussen, sind häufig diejenigen, die wir nicht bewusst wahrnehmen. Bei der Identifikation von unbewussten Glaubenssätzen können die folgenden Probleme auftreten (NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 31):

- ‚The Smoke Screen‘ oder ‚Nebelwand‘: Der Klient ist sehr vage oder innerlich leer (to blank out), um sich vor negativen Gefühlen zu schützen.
- ‚A Red Herring‘: Man wird durch einen irreführenden oder irrelevanten Hinweis oder Ahnung in die Irre geführt.
- ‚Fish in the Dreams‘: Eigene Glaubenssätze werden in das Klienten-Verhalten hinein interpretiert.
- ‚Critical Mass‘: Ein Glaubenssatz kann mit vielen weiteren Überzeugungen verknüpft sein, auf die von einer Änderung des Glaubenssatzes mitbetroffen werden.

---

<sup>14</sup> die Ebene über den Glaubenssätzen

<sup>15</sup> Werte, Glaubenssätze und Kriterienhierarchie erscheinen oft als innerer Dialog (NLP-TrainerAkademie, 2005b, S. 84)

Die nächst höhere Ebene bilden **Werte und Kriterien** (Hierarchie). Dilts definiert Werte und Kriterien als eine spezielle Kategorie von Glaubenssätzen, die beschreiben warum etwas wichtig und lohnenswert ist (NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 25), z. B. Gesundheit, Gerechtigkeit, Reichtum, Glück und Liebe. Damit beantworten sie die Frage nach dem ‚Warum‘ und dem ‚Wozu‘:

- Wozu/warum möchte ich das?
- Was ist mir wichtig?
- Was motiviert mich?
- Was ist erstrebenswert?

Werte motivieren uns zum Handeln und bilden gleichzeitig Kriterien zur Beurteilung von Handlungen. Werte sind mittels Submodalitäten repräsentiert und können auch durch diese verändert werden. Sie sind im Gehirn hierarchisch angeordnet (Werte-hierarchie). In aller Regel versuchen wir zuerst nach unseren höchsten Werten zu leben und erst danach nach niederen. Werte können sich gegenseitig unterstützen oder behindern, z. B. menschliche Nähe versus Autonomie oder Stabilität versus Anpassungsfähigkeit (NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 23).

Die **Identität** ist die oberste Ebene innerhalb der Pyramide (‚Spitze‘); über ihr befindet sich nur noch außerhalb der Pyramide die Zugehörigkeit. Sie ist das Gefühl für uns selbst, die Kernüberzeugungen und Grundwerte, die uns und unsere ‚Mission‘ im Leben definieren. Die Identität ist sehr widerstandsfähig. Sie bildet und formt sich das ganze Leben lang (O’Connor, 2005, S.40). Die Identität beantwortet die Frage nach dem ‚Wer‘, z. B. „Wer bin ich?“ und „Welche Rolle spiele ich?“ oder „Welche Facette meiner Identität ist aktiv, wenn ich das tue was ich tue?“. Die Identität bzw. die momentan aktive Facette lässt sich aufdecken durch das folgende Satzmuster „Wenn ich ‚X‘ tue und mir ‚Y‘ wichtig ist, dann bin ich ‚♥♥♥‘“ (NLP-TrainerAkademie, 2005b, S. 84).

Die Ebene der **Zugehörigkeit** befindet sich außerhalb der Pyramide. Sie umfasst die Ethik, Religion und Spiritualität. Sie gibt Antwort auf die Fragen nach dem ‚Wofür‘ und ‚Wozu‘. Sie klärt auch worin wir eingebettet sind und wer noch dazu gehört (NLP-TrainerAkademie, 2005a, S. 68).

Die einzelnen Ebenen sind nicht unabhängig voneinander sondern beeinflussen sich gegenseitig. Die jeweils höhere Ebene organisiert Informationen der darunter liegenden Ebene. Eine Veränderung auf der höheren Ebene verursacht auch eine Änderung auf der tieferen Ebene, z. B. um Veränderung auf der höheren zu unterstützen. Verände-

rungen auf einer tiefer liegenden Ebene kann sich auf die darüber liegende Ebene auswirken, muss dies aber nicht zwangsläufig tun. Im Allgemeinen gilt die Regel, dass sich Probleme nicht auf der gleichen Ebene lösen lassen, sondern auf der darüber liegenden Ebene (NLP-TrainerAkademie, 2006, S. 73).

### 3.2.2.2 Horizontales Modellieren

In diesem Abschnitt wird beschrieben wie der Autor die horizontale Strategie von Swami Sivananda mit dem T.O.T.E.<sup>16</sup>- und dem R.O.L.E.<sup>17</sup>-Modell herausgearbeitet hat. Zu Beginn wird der Prozess der Informationssammlung beschrieben und danach Ausarbeitung und Darstellung der Strategie.

Um herauszufinden welche Handlungen eine Person einsetzt, eignen sich die folgenden T.O.T.E.-Fragen (O'Connor, 2005, S.144 ff.):

- „Was wollen Sie durch Ihr Tun erreichen?“
- „Was ist der erste Schritt in diesem Prozess?“
- „Und was tun Sie als Nächstes?“
- „Worauf achten Sie, während Sie diesen Schritt durchlaufen?“
- „Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?“
- „Welche anderen Wahlmöglichkeiten haben Sie, falls Sie anfangs keinen Erfolg haben?“
- „Was tun Sie, wenn unerwartete Probleme oder Schwierigkeiten auftreten?“

Handlungsstrategien werden meistens auf den Ebenen der Fähigkeiten und des Verhaltens herausgearbeitet. Dabei müssen die einzelnen Sequenzen innerhalb eines Prozesses achtsam analysiert werden. Der Autor hat dazu das R.O.L.E.-Modell von Dilts gewählt (Trageser und von Münchhausen, 2000, Karte XIII.4).

Das R.O.L.E.-Modell ist besonders geeignet zum Sammeln von Informationen über Mikro-Strategien. In dem Modell bedeutet:

- **R** – Repräsentationssystem: beschreibt welcher der 5 Sinne im jeweiligen Strategie-Schritt vorherrscht
- **O** – Orientierung: gibt an, ob das sensorische System nach außen oder nach innen (Erinnerung oder konstruierte Phantasie) gerichtet ist

---

<sup>16</sup> Test – Operate – Test – Exit

<sup>17</sup> Repräsentationssystem – Orientierung – Link (Verbindung) – Effekt

- **L** – Link (Verbindung): zeigt wie die einzelnen Schritte miteinander verbunden sind, z. B. als Auslöser, die gleichzeitig aktivierten Repräsentationssysteme (V/K, V/A, A/K), als polare oder als Meta-Reaktion auf den vorherigen Schritt
- **E** – Effekt: beschreibt die Ergebnisse der einzelnen Schritte z. B. Sammlung, Organisation oder Bewertung von Information

Zur Herausarbeitung und Darstellung der Strategie wurde das T.O.T.E.-Modell gewählt. Das Modell stammt von G. Miller, E. Galanter und K.H. Pribram. Mit dem Modell lassen sich die Grundstrukturen aller Strategien zur Erreichung festgelegter Ziele darstellen und auf ihre Effizienz sowie Eleganz<sup>18</sup> überprüfen (Trageser und von Münchhausen, 2000, Karte XIII.3). In diesem Modell bedeutet:

- **T** – Test: Vergleich von Ist- und Zielzustand (Auslöser falls der Istzustand nicht dem Zielzustand entspricht)
- **O** – Operate: Handlungen zur Zielerreichung (möglichst wenige und möglichst flexibel)
- **T** – Test: überprüfen auf Zielerfüllung: wenn ‚ja‘ weiter zu ‚Exit‘, wenn ‚nein‘ Schleife zu ‚Operate‘
- **E** – Exit: Ende des Prozesses, wenn Ziel erreicht oder Zielerreichung unmöglich

### 3.2.3 Masterarbeit

Im ersten Schritt wurde die englische Originalausgabe<sup>19</sup> der *Autobiography of Swami Sivananda* (Sivananda, 1995) auf Aussagen zu den logischen Ebenen gesichtet, aufgeteilt in die vier Lebensabschnitte: 1. Frühe Kindheit, 2. Schul- und Studienzeit, 3. als Arzt in Malaysia und 4. sein Wirken als Mönch in Rishikesh. Dadurch ist es möglich Veränderungen der logischen Ebenen im Zeitverlauf zu betrachten.

Im nächsten Schritt wurden die ausgewählten Aussagen übersetzt. Dabei habe ich mich möglichst eng an den englischen Originaltext gehalten, um nicht durch meine ‚Landkarte‘ oder mein persönliches Wahrnehmungsmuster die Aussagen zu verfälschen.

Anschließend wurden die Übersetzungen mit einer deutschsprachigen Online-Version der *Autobiographie von Swami Sivananda* auf der Homepage des Yoga Vidya e. V.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> wenn Testverfahren, Input- und Feedbackverarbeitung leicht und schnell ablaufen können

<sup>19</sup> Swami Sivanada schrieb seine Bücher in Englisch.

<sup>20</sup> <[http://www.yoga-vidya.de/Yoga--Buch/Autobiographie-Swami-Shivananda/Autobio\\_SwamiSiva.htm#inhalt](http://www.yoga-vidya.de/Yoga--Buch/Autobiographie-Swami-Shivananda/Autobio_SwamiSiva.htm#inhalt)>

verglichen. Die Übersetzungen des Autors können im Anhang nachgelesen werden. Diese Arbeit war einfach, da Swami Sivananda sehr offen auch über seine Glaubenssätze, Werte/Kriterien, Identität und Zugehörigkeit geschrieben hatte.

Danach galt es die für die spezifische Zielsetzung dieser Arbeit relevanten Aussagen zu den logischen Ebenen herauszufiltern (vertikales Modellieren). Die Ergebnisse werden in Kapitel 4.2 präsentiert.

Schwieriger war es die im Kapitel 4.3 beschriebene *Training-Strategie* von Swami Sivananda herausgearbeitet und beschrieben (horizontales Modellieren), da das Buch nur in sehr beschränktem Umfang Hinweise zu den ersten vier Kategorien der B.A.G.E.L.-Merkmale<sup>21</sup> lieferte. Wegen der Komplexität wurde die Strategie in vier Elemente aufgeteilt: 1. Die *Rahmen-Strategie*, 2. die *Theorie-Training-Strategie*, 3. *Praxis-Training-Strategie* und 4. die *Erholungs-Strategie*.

Die Strategien wurden zuerst in Form von Struktogrammen (Nassi-Shneiderman-Diagramme<sup>22</sup>) herausgearbeitet und danach in die übliche NLP-Schreibweise umgewandelt. Die Struktogramme wurden mit dem kostenlos im Internet herunterladbaren *Struktogrammer*<sup>23</sup> von H.-U. Steck erstellt.

Anschließend wurde, unter Berücksichtigung der vier Wahrnehmungspositionen des Metaprogramm Karma Yoga (Kapitel 2.4), mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* ein NLP-Format ausgearbeitet, mit dem man sich mental auf die Durchführung von Seminaren, Workshops und andere Dienstleistungen durch die Entwicklung einer attraktiven und motivierenden Vision vorbereiten kann. Besonders hilfreich waren bei der Ausarbeitung des Formats die Bücher von W. Lübeck (2003, S. 202 ff.) und A. Mohl (2003, S. 384 f.). Das Format wird in Kapitel 5 vorgestellt.

---

<sup>21</sup> (Dilts, 1999, S. 262 ff.; Trageser und von Münchhausen, 2000, Karte II.6.): Body posture (Körperhaltung), Accessing cues (Zugangshinweise), Gestures (Gesten), Eye movements (Augenbewegungen) und Language patterns (Sprachmuster)

<sup>22</sup> Ausführliche Informationen zu den Nassi-Shneiderman-Diagrammen und ihren Einsatz findet man im Internet auf der Homepage von Wikipedia unter <<http://de.wikipedia.org/wiki/Nassi-Shneiderman-Diagramm>>

<sup>23</sup> <<http://home.zhwin.ch/~fih/Technische%20Informatik/structogrammer/>>

### **3.3 Ergebnis**

Mithilfe des Literaturstudiums und den in seiner bisherigen NLP-Ausbildung gewonnenen Erfahrungen konnte der Autor, unter Verwendung erprobter NLP-Modelle, eine Vorgehensweise entwickeln, die ihm half seine gesetzten Ziele ohne größere Rückschläge oder Umwege zu erreichen.

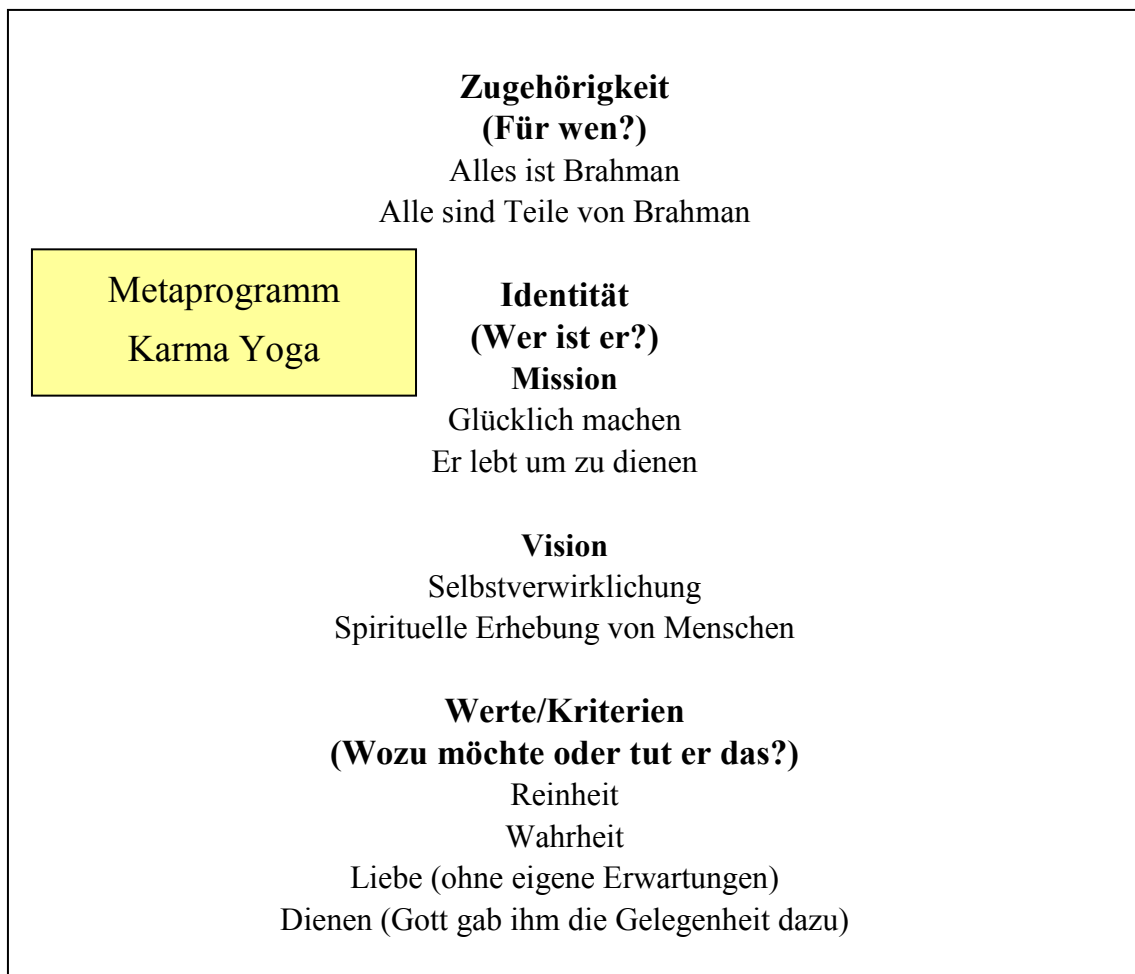
# 4 Modelle

## 4.1 Einleitung

Dieses Kapitel besteht aus zwei Hauptteilen. Im Ersten (Kapitel 4.2) werden die für die Zielsetzung dieser Arbeit relevanten Inhalte der logischen Ebenen beschrieben (vertikales Modellieren). Im zweiten Abschnitt (Kapitel 4.3) wird die *Training-Strategie* von Swami Sivananda herausgearbeitet und vorgestellt (horizontales Modellieren).

## 4.2 Logische Ebenen

### 4.2.1 Darstellung der logischen Ebenen



**Glaubenssätze**  
**(Warum möchte oder tut er das?)**

Alle Menschen sind gleich

**Fähigkeiten**  
**(Wie tut er etwas?)**

Er ist wunschlos

Er liebte seine Schüler

Er sieht Gutes in allem

Er achtet auf die Gesundheit der Schüler

Er erblickt Gott in jedem Wesen und jeder Form

**Verhalten**  
**(Was tut er?)**

Er ermutigt seine Schüler

Er lässt keine externen Störungen zu

Er schafft möglichst gute Rahmenbedingungen

Er erfüllt die Wünsche der Schüler unaufgefordert und ohne Hintergedanken

Er tanzte vor Freude, wenn er Glück und Frieden auf den Gesichtern seiner Schüler sah

**Sein Unterricht besteht aus:**

Viel Praxis (Schüler erfüllen Aufgaben im Ashram)

Wenig Theorie (nur die Essentials und klare Kommentare)

**Umgebung**  
**(Wann und wo tut er es?)**

Im Ashram

Die Schüler bleiben Tage, Wochen, Monate oder gar Jahre

#### 4.2.2 Interpretation der logischen Ebenen

Die Aussagen zu den logischen Ebenen Zugehörigkeit, Identität, Werte/Kriterien und Glaubenssätze zeigen klar, dass Swami Sivananda nach dem Metaprogramm Karma Yoga handelt (Kapitel 2.4). Indem er sagt, dass alles Brahman ist bzw. alle Teile von Brahman sind (*Zugehörigkeit*) trifft er ethische Entscheidungen in der vierten Wahrnehmungsposition ("wir"). Als eine Person, die dieses Metaprogramm verwendet, identifiziert er seine Ziele (*Identität* mit *Mission* und *Vision*) und ergreift Maßnahmen (*Verhalten*) um sie zu erreichen. Als Ressourcen nutzt er dazu seine Fähigkeiten und Umgebung (*Umgebung* und *Fähigkeiten*). Seine Maßnahmen bewertet er mithilfe seiner Werte und Kriterien (*Werte/Kriterien*). Dabei geht es ihm jedoch nicht darum die erzielten Ergebnisse persönlich "zu besitzen". Er erfüllt z. B. die Wünsche seiner Schüler unaufgefordert und ohne eigen Erwartungen und Hintergedanken. Er handelt aus der

Freude am Handeln, nachdem entdeckt hatte, dass Glück ein Nebenprodukt von Liebe ist, so tanzte er z. B. vor Freude, wenn er Glück und Frieden auf den Gesichtern seiner Schüler sah.

Durch sein Verhalten schafft Swami Sivananda ein gutes Lernumfeld, in dem die Schüler motiviert, schnell und zielgerichtet lernen und Erfahrungen sammeln können und dabei auch noch glücklich sind.

Notwendige Voraussetzungen für den Erfolg von Swami Sivananda sind sein fundiertes Wissen und seine eigenen Erfahrungen gepaart mit seinem hervorragenden Einfühlungsvermögen.

Während Swami Sivananda, wie auch z. B. Mahatma Gandhi, sein Karma Yoga auf Gott (Brahman) ausrichtete, kann ein Atheist Karma Yoga als eine Metapher für den Prozess betrachten und z. B. an die Kraft der menschlichen Gemeinschaft glauben und sich mithilfe seiner Vision und Ziele motivieren und seine Leistungsfähigkeit steigern. Im beruflichen Kontext, kann z. B. „ich“ in einem Unternehmen für „du“ eine Dienstleistung erbringen (unbeteiligte Beobachter) können dabei andere Mitarbeiter sein, die von der Maßnahme wissen, aber nicht von ihr betroffen sind. „Wir“ wäre in diesen Fall das Gesamtunternehmen. Viele weitere Kombinationen sind vorstellbar.

## 4.3 Training-Strategie

### 4.3.1 Einleitung

In diesem Abschnitt wird die *Training-Strategie* von Swami Sivananda herausgearbeitet und vorgestellt (horizontales Modellieren). Wegen der Komplexität wird die Strategie in vier Elemente aufgeteilt: 1. die *Rahmen-Strategie*, 2. die *Theorie-Training-Strategie*, 3. *Praxis-Training-Strategie* und 4. die *Erholungs-Strategie*.

Zum Aufschreiben der Strategien werden folgende Abkürzungen verwendet:

A <sub>ex</sub>	auditiv external (was man von außen hört)
A <sub>id</sub>	auditiver innerer Dialog (Selbstgespräch)
K <sub>i</sub>	kinästhetisch internal (was man innerlich fühlt)
K <sub>i</sub> <sup>+</sup>	kinästhetisch positiv (behagliches, angenehmes Gefühl)

$K_i^{++}$	kinästhetisch sehr positiv (große Freude)
$K_i^-$	kinästhetisch negativ (unbehagliches, unangenehmes Gefühl)
$V_{ex}$	visuell external (was man im Außen sieht)

SR	Schüler
SS	Swami Sivananda

↓	führt zum nächsten Schritt
/	vergleicht
—	gleichzeitig
⊛→	Rücksprungpunkt (Eintritt in die Rahmenstrategie)
↓	Rücksprungpunkt (Austritt aus der Unterstrategie)
⊛	

$\begin{pmatrix} V_{ex} \\ \downarrow \\ K_i^- / K_i^+ \end{pmatrix}$	eine Mikrostrategie die gleichzeitig zu anderen Handlungen abläuft
---	--

**[U-Strategie]** Platzhalter für die *Theorie-Training-Strategie*, *Praxis-Training-Strategie* und die *Erholungs-Strategie*

### 4.3.2 Darstellung der *Training-Strategie*

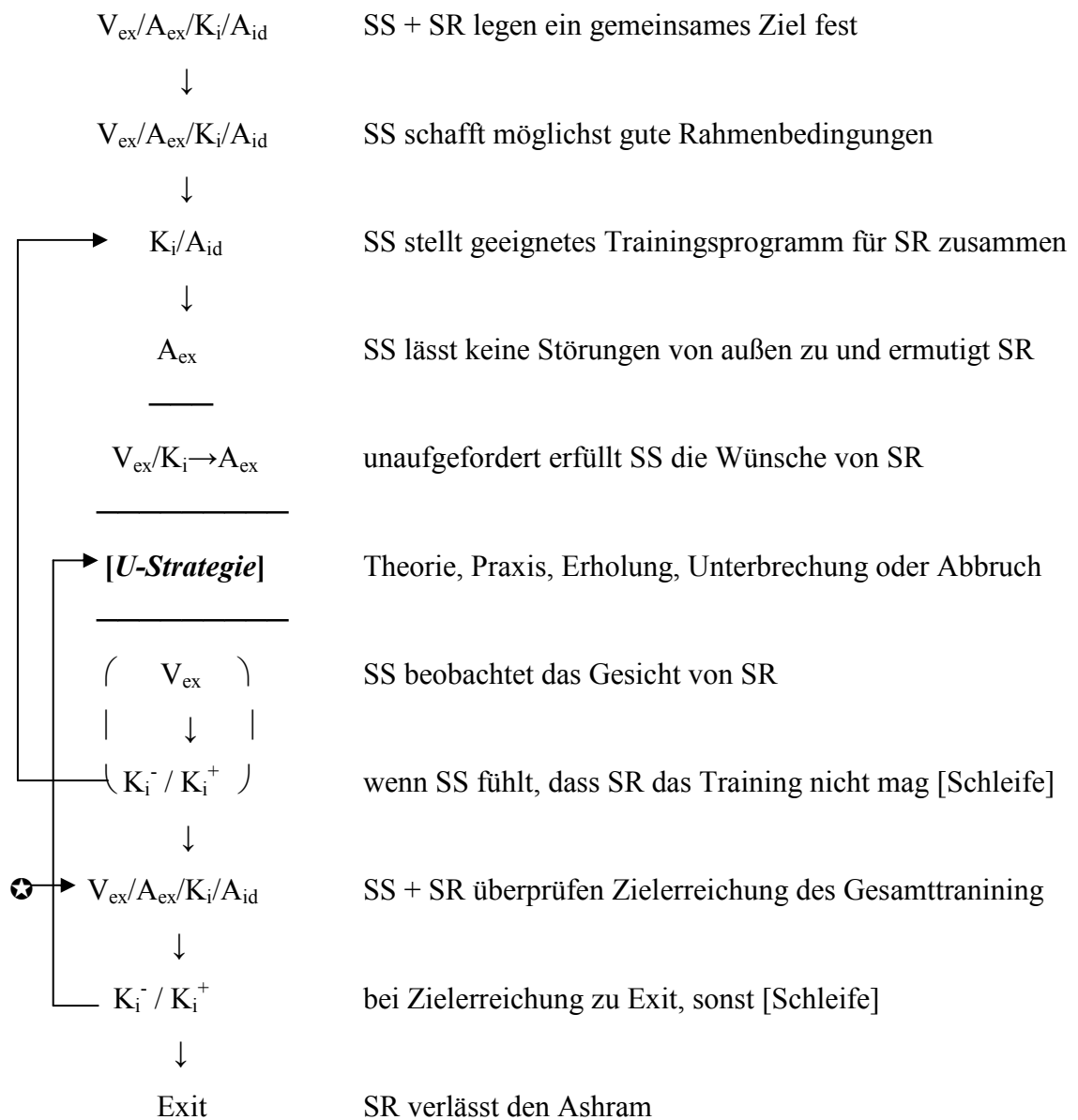
Obwohl es sich bei dem ‚Training‘<sup>24</sup> um teilweise sehr komplexe und langfristige Maßnahmen handelt, zeigt schon der erste Blick auf das Struktogramm in Abbildung 1, dass Swami Sivananda eine klar strukturierte und elegante *Training-Strategie* einsetzt.

Swami Sivananda Training - Rahmen-Strategie				
1. SR trifft im Ashram ein				
2. SS und SR legen gemeinsam ein Ziel fest (Vex/Aex/Ki/Aid)				
3. SS schafft möglichst gute Rahmenbedingungen (Vex/Aex/Ki/Aid)				
4. Solange Ziel nicht erreicht ist (Vex/Aex/Ki/Aid)				
4.1 SS stellt geeignetes Trainingsprogramm für SR zusammen (Ki/Aid)				
4.2 Solange Trainingsprogramm nicht beendet, abgebrochen oder unterbrochen, lässt SS keine Störungen von außen zu (Aex), ermutigt SR (Aex) und erfüllt unaufgefordert (Vex/Ki) SRs Wünsche (Aex)				
Theorie		Praxis		4.2.1.1 SS führt das Training durch
Swami Sivananda Theorie-Training-Strategie	Swami Sivananda Praxis-Training-Strategie	Erholung	Unterbrechung	Abbruch
		Swami Sivananda Training - Erholungs-Strategie	Nach Unterbrechung (Vex/Aex/Ki/Aid) zu 4.2 (evtl. 4.1)	Gehe zu 5. (Vex/Aex/Ki/Aid)
4.2.1 Solange SS an SRs Gesicht sieht (Vex), dass SR das Training mag, sonst 4.1				
5. SR verlässt den Ashram				

Abbildung 1: Struktogramm der Swami Sivananda Training – Rahmen-Strategie

<sup>24</sup> spirituelle Entwicklung der Schüler

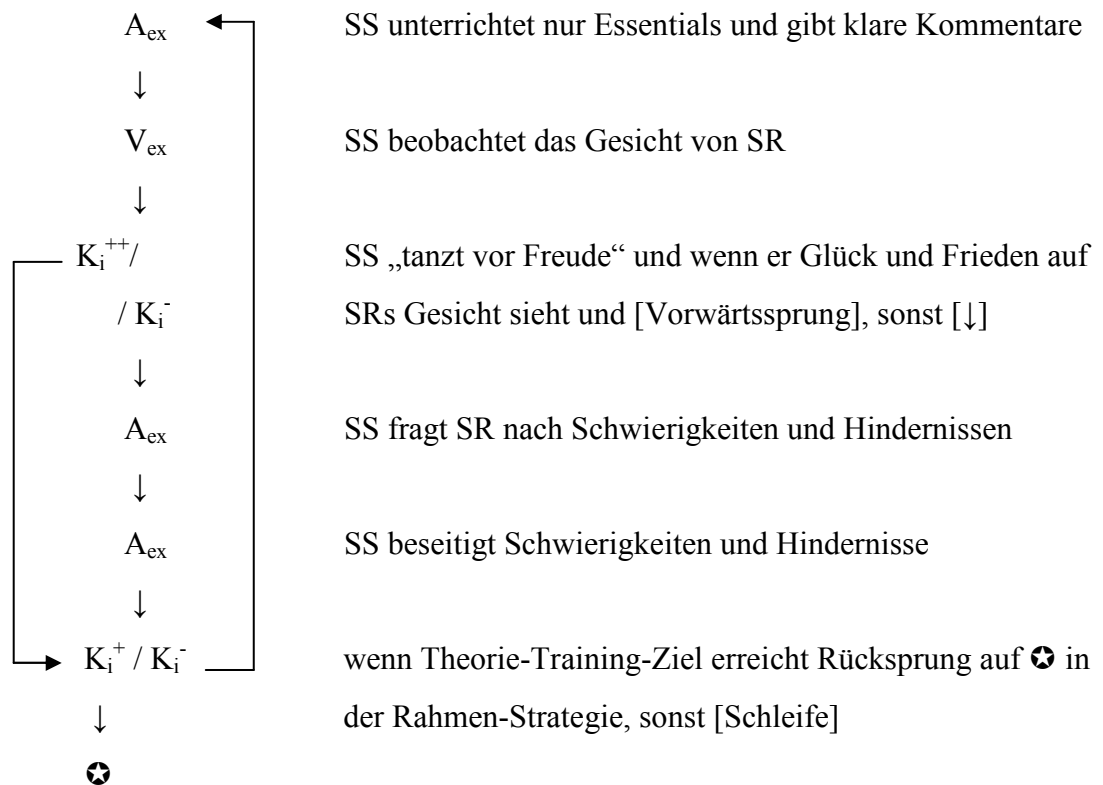
In die NLP-Notation transformiert lässt sich, zumindest nach Meinung des Autors, die *Rahmen-Strategie* von Swami Sivananda nicht so elegant darstellen. Deshalb wurde sie vereinfacht, indem die Unterbrechung<sup>25</sup> und den Abbruch<sup>26</sup> in der Darstellung weglassen wurden. Unter dieser Maßgabe lässt sich Rahmen-Strategie wie folgt beschreiben:



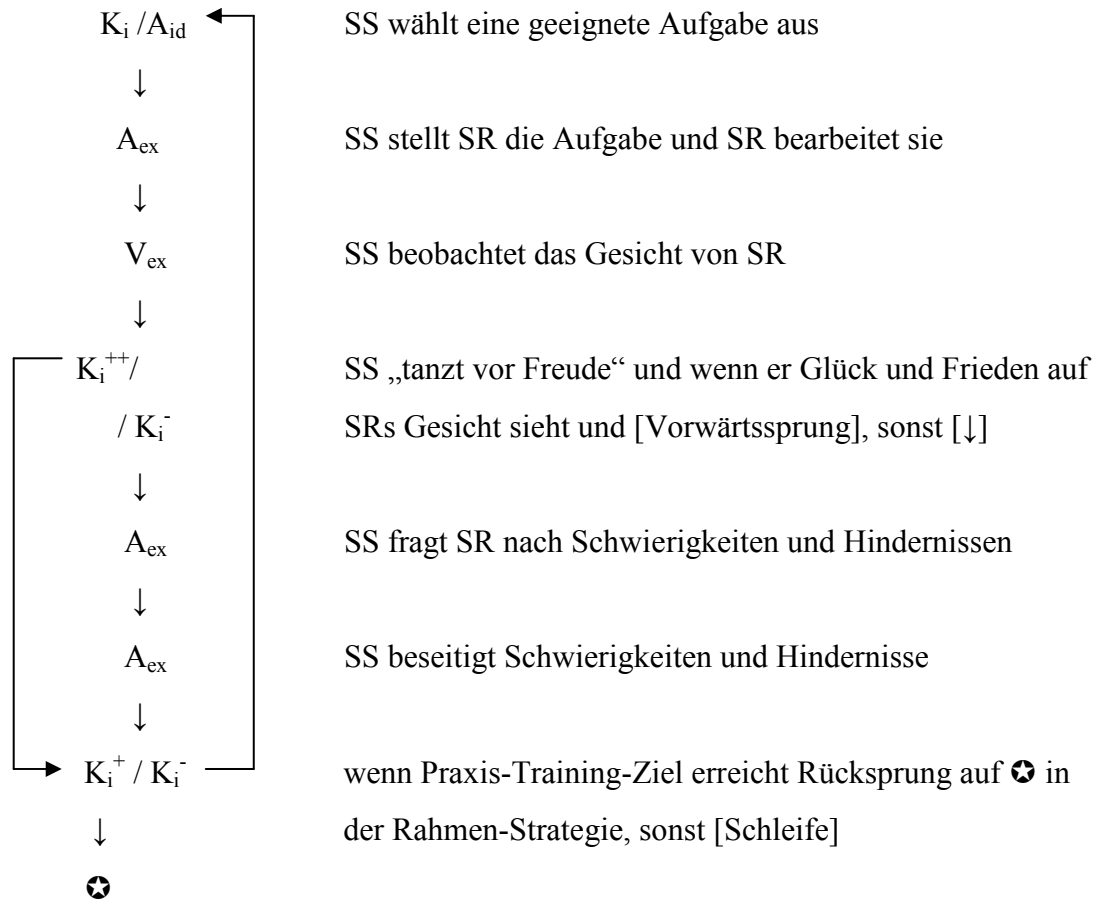
<sup>25</sup> Unterbrechung → Rücksprung, abhängig von Art und Dauer der Unterbrechung

<sup>26</sup> Abbruch → Exit

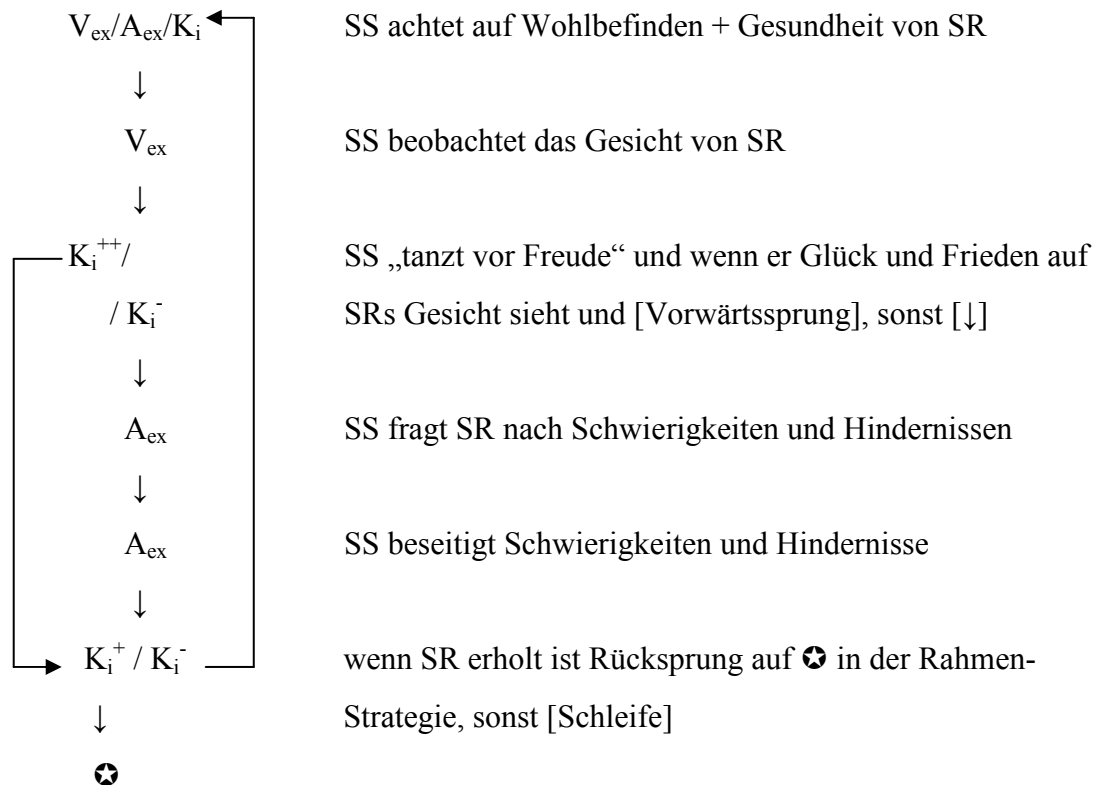
Nach der Betrachtung der Swami Sivananda Training – *Rahmen-Strategie* werden nun die seine drei Unterstrategien analysiert. Da sie sich auch mit der NLP-Schreibweise übersichtlich beschreiben lassen, wird auf die Abbildung der entsprechenden Struktogramme verzichtet. Als erstes wird seine *Theorie-Training-Strategie* präsentiert:



Als zweite der Unterstrategien folgt seine *Praxis-Training-Strategie*:



Als letzte der drei Unterstrategien wird nun noch seine *Erholungs-Strategie* beschrieben:



### 4.3.3 Interpretation der *Training-Strategie*

Bei der von Swami Sivananda angewandten *Training-Strategie* handelt es sich um eine elegante, einfache und durch den modularen Aufbau sehr flexible Vorgehensweise. Die einzelnen Module können auch unabhängig voneinander eingesetzt werden. Außerdem lässt sich das Modell auch in anderen Situationen<sup>27</sup> ohne große Modifikationen einsetzen.

Beim Einsatz der oben entwickelten Strategie sind fundiertes, themenbezogenes Fachwissen und eigene praktische Erfahrungen des Anwenders selbstverständlich wichtige Erfolgskriterien.

Eine in NLP geübte Person kann neben den Gesichtsausdruck auch noch die anderen B.A.G.E.L.-Merkmale (Dilts, 1999, S. 262 ff.; Trageser und von Münchhausen, 2000,

<sup>27</sup> z. B. Feiern und Besprechungen

Karte II.6.), wie z. B. Körperhaltung, Atmung, Augenbewegungen und VAK Sprachmuster bei den Teilnehmern beobachten und bei ihren Entscheidungen berücksichtigen.

#### **4.4 Ergebnis**

Anhand der logischen Ebenen von Swami Sivananda wurde gezeigt, wie man sich mithilfe des Metaprogramm Karma Yoga selbst motivieren, seine Leistungsfähigkeit verbessern und die Beziehungen zu den Mitmenschen verbessern kann.

Durch die Analyse der *Training-Strategie* von Swami Sivananda, konnte ein Modell herausgearbeitet werden, mit dessen Hilfe sich insbesondere Seminare und Trainings, aber auch viele andere Situationen professionell und erfolgreich gestalten und durchführen lassen.

Im nächsten Kapitel wird mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* ein NLP-Format präsentiert, mit dem man sich mental auf die Durchführung von Seminaren, Workshops und andere Dienstleistung (im weiten Sinn) einstimmen und motivieren kann.

# 5 Format

## 5.1 Einleitung

In diesem Kapitel wird mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* ein NLP-Format präsentiert mit dem man sich mental auf die Durchführung von Seminaren, Workshops und andere Dienstleistung durch die Entwicklung einer attraktiven und motivierenden Vision vorbereiten kann. Besonders hilfreich waren bei der Ausarbeitung des Formats die Bücher von W. Lübeck (2003, S. 202 ff.) und A. Mohl (2003, S. 384 f.).

## 5.2 Sivananda-Karma-Yoga-Format

### 5.2.1 S.C.O.R.E.

**Symptome:** Ziellosigkeit, Unklarheit, Unentschlossenheit, Entscheidungsprobleme, negative Gefühle, Kommunikationsprobleme, Angst, fehlendes Selbstvertrauen, stuckstate, mangelnde Kreativität im Zusammenhang mit eigenen Seminaren, Workshops und vielen anderen zu erbringenden Dienstleistungen

**Ursachen:** Mangelnde Motivation bzw. Kraft, vergangene negative Erfahrungen bzw. Versagen, fehlende Ressourcen, Unsicherheit, einseitige Wahrnehmung, z. B. nur „ich“-Position

**Ziele/Resultate:** Besseres Verhalten gegenüber einer Person oder Gruppe, lohnendes Ziel, Zukunftsorientierung, Lebenswille, Verständnis, Berücksichtigung aller Wahrnehmungspositionen, Selbsterkenntnis, stressfreie Erfahrung, stärkeres Selbstbewusstsein, Aufgabe gut erledigen, neue Wahlmöglichkeiten, Verwirklichung guter Absichten

**Ressourcen:** Mission, Vision, Ziele, Freude an der Umsetzung, Imagination, Verständnis, Gesamtschau

**Effekte:** Zielmagnetismus, Lebensfreude, neue Ziele, freigesetzte Energie, Harmonie, Gemeinsamkeit, Synergie, Gelassenheit, Ruhe, Selbstvertrauen, sinnvolles Verhalten

### 5.2.2 Format-Beschreibung

0.	Rapport aufbauen und Klärung
	<p>DR.KASSIS<sup>28</sup></p> <p>Eindeutige Auftragsklärung</p> <p>Geschichte von den drei Steinmetzen (vgl. Kapitel 2.4)</p> <p>Evtl. die Begriffe Karma Yoga, Mission, Vision und Ziele klären</p> <p>„Wähle nun noch einen geeigneten kinästhetischen Anker für Deine neue, noch zu findende Vision und teste ihn auf Neutralität.“</p>
1.	<p>„Meta“-Position finden und darauf stellen bzw. setzen</p> <p>„Du hast also ein Dienstleistungsprojekt, vielleicht ein Seminar oder Workshop und möchtest Dich dafür motivieren.“ ...</p> <p>„Du weißt auch, wie hilfreich es ist sich Selbst als Teil eines größeren Ganzen zu sehen und daraus eine attraktive Mission, Vision und lohnenswerte Ziele abzuleiten.“</p> <p>„Vielleicht möchtest Du Dein Vorhaben und die Herausforderung jetzt kurz beschreiben damit wir uns ganz darauf einstimmen können.“</p> <p>...</p> <p>„Eventuell weißt Du auch, was Dich bis jetzt daran gehindert hat dieses Projekt motiviert anzugehen?“</p> <p>„Welche Ressourcen besitzt Du schon und welche hättest Du gerne noch zusätzlich, um das Projekt motiviert durchzuführen?“</p> <p>...</p> <p>„Schön, nun lass uns überlegen woran Du nachher merken wirst, dass Du motiviert warst?“</p> <p>„Was wirst Du dann sehen, hören, fühlen und vielleicht auch riechen?“</p>
2.	Bodenanker für „ich“, „du“, „neutraler Beobachter“ und „wir“ auslegen
	<p>„Wähle jetzt bitte nacheinander vier Positionen hier im Raum aus und markiere sie mit Bodenankern:</p> <p>Als erstes die für Dein „ich“ ...</p> <p>Als zweites die der Teilnehmer (Kunden, etc.) „du“,</p>

<sup>28</sup> Denkstrukturen (Metaprogramme), Repräsentationssysteme (VAKOG), Körperhaltung, Atmung, Stimmung, Stimme; Inhalte, Sprache (NLP-TrainerAkademie, 2005a, S. 17)

	<p>drittens die des „unbeteiligten Beobachter“ ... Wer könnte das sein? Und wo würdest Du sie platzieren? ...</p> <p>und als vierte noch die „wir“-Position ... Wen müsste diese Position neben dem „ich“, „du“ und den „neutralen Beobachter“ noch alles mit einschließen (z.B. gesamte Menschheit, gesamtes Unternehmen, Verein, Nation, eigene Familie)? ... Wo wäre der geeignete Ort für diese Position?“</p>
	SEPARATOR
3.	Meta-Position
	<p>„Schau Dir nun noch einmal die vier Positionen hier im Raum an. Wenn Du möchtest, dann kannst Du sie jetzt gerne noch umpositionieren.“</p> <p>...</p> <p>„Wenn die Anordnung so gut für Dich ist, kannst Du nun nacheinander auf die einzelnen Positionen gehen und sehen welche Tipps und Informationen sie Dir geben werden“</p>
4.	„ich“-Position
	<p>„Gehe dazu als erstes auf die „ich“-Position und versetze Dich mental in eine Situation, die Deinem bevorstehenden Projekt entspricht. Aufgrund Deiner vielen schon gemachten Erfahrungen wird Dir dies sicherlich leicht fallen.“</p> <p>„Spüre Dich ganz assoziiert mit allen Sinnen in die Situation hinein. Was siehst Du? Wie verhalten sich die Anderen?“</p> <p>...</p> <p>„Was könntest Du gebrauchen, um Dich noch besser und motivierter zu fühlen?“</p> <p>„Vielleicht siehst Du in dieser Position auch eine attraktive Mission, also Sinn und Zweck Deines Lebens, ... eine attraktive Vision, also ein langfristiges Ziel, das Dir als eine Art „Polarstern“ dienen kann, ... und vielleicht erkennst Du auch schon kurzfristige Ziele für Dich?“</p> <p>„Achte bei Deinen Formulierungen darauf, dass sie möglichst sinnenspezifisch wahrgenommen werden können, positiv formuliert sind, eigenständig durch Dich, ohne fremde Hilfe, erreicht werden können, miteinander im Zusammenhang stehen und intentionserhaltend sind, so dass Du nichts aufgeben musst, sondern nur hinzufügst.</p>
	SEPARATOR

5.	„du“-Position
	<p>„Gehe jetzt auf die „du“-Position.“</p> <p>„Wenn Du hier stehst, fühlst Du vielleicht schon wie Du ganz ein Teilnehmer (Kunde, etc.) bist, mit seinen Augen sehen kannst, mit seinen Ohren hörst und auch ganz wie er fühlst.“</p> <p>„Fühle Dich ganz hinein.“ ...</p> <p>„Was fühlst Du?“</p> <p>„Was wünschst Du Dir und was erwartest Du von dem Trainer (Dienstleister, etc.)?“</p> <p>„Was könnte Dir helfen, Dich in dieser Situation noch wohler zu fühlen und mit dem Trainer (Dienstleister, etc.) besser klarzukommen?“</p> <p>„Welche Tipps und Empfehlungen möchtest Du dem Trainer (Dienstleister, etc.) noch geben, bevor Du diese Position verlässt, damit es Dir und ihm künftig in solchen Situationen noch besser geht und ihr stärker motiviert seid? Achte bei Deinen Formulierungen bitte auf deren Wohlgeformtheit.“</p>
	SEPARATOR
6.	„neutraler Beobachter“-Position
	<p>„Gehe jetzt weiter auf die „neutraler Beobachter“-Position.“</p> <p>„Spüre Dich auch in diese Wahrnehmungsposition hinein, ... vielleicht kannst Du sie an einer bestimmten Person festmachen, ... oder wenn es besser für Dich ist, sei einfach ein unbeteiligter Beobachter, der mit dem Seminar (Veranstaltung, etc.) nichts zu tun hat.“ ...</p> <p>„Fühle ganz wie ein neutraler Beobachter, sehe auch mit seinen Augen und höre mit seinen Ohren.“ ...</p> <p>„Fühle Dich ganz hinein.“ ...</p> <p>„Was siehst Du? ... Was hörst Du? ... Was fühlst Du?“ ...</p> <p>„Was meinst Du könnten die Akteure brauchen, um miteinander noch besser zurechtzukommen und sich noch wohler, motivierter und stärker zu fühlen etc.)?“</p> <p>„Welche Tipps und Empfehlungen kannst Du dem Trainer (Dienstleister, etc.) noch geben, bevor Du diese Position verlässt, damit es ihm und den Teilnehmern (Kunden, etc.) künftig in derartigen Situationen noch besser geht und sie noch stärker motiviert sind? Achte bei Deinen Formulierungen bitte auch auf deren Wohlgeformtheit.“</p>
	SEPARATOR

7.	„wir“-Position
	<p>„Gehe jetzt weiter auf die „wir“-Position.“</p> <p>„Spüre Dich auch in diese Wahrnehmungsposition hinein, die die anderen drei beinhaltet und vielleicht noch weitere.“ ...</p> <p>„Fühle Dich ganz als die Gesamtheit (Menschheit, Unternehmen, etc.).“ ...</p> <p>...</p> <p>„Was denkst Du könnten Deine Teile das „ich“, das „du“ und der „neutrale Beobachter“ brauchen, um miteinander noch besser zurechtzukommen und sich noch wohler, motivierter und stärker zu fühlen etc.)?“</p> <p>...</p> <p>„Stelle Dir jetzt vor das Du diese Ressourcen zur Verfügung hast. Wähle intuitiv passende Symbole für die Ressourcen (z.B. Namen dafür auf Karten schreiben).“</p> <p>...</p> <p>„Nun trage die Ressourcen zu den drei Positionen und lege sie dort physisch ab. ... Vollziehe dabei am besten ein förmliches Ritual.“</p> <p>„Immer wenn Du eine Ressource ablegst, beobachte mit der Kraft Deiner Vorstellung den Empfänger.“ ...</p> <p>„Wie verändert sich die Person, wenn Du ihr so hilfst? ... Benötigt sie noch mehr oder etwas anderes?“ ...</p> <p>„Gebe ihnen alles was sie benötigen?“ ....</p> <p>„Deine Möglichkeiten sind unbegrenzt.“ ...</p> <p>„Höre erst auf wenn alle Personen sich total wohl und motiviert fühlen.“</p> <p>...</p> <p>„Welche Tipps und Empfehlungen kannst Du dem Trainer (Dienstleister, etc.) noch geben, damit es ihm und den Teilnehmern (Kunden, etc.) künftig in derartigen Situationen noch besser geht und sie noch stärker motiviert sind? Achte bei Deinen Formulierungen bitte auch auf deren Wohlgeformtheit.“</p>
	SEPARATOR

8.	„Meta“-Position
	<p>Auf der „Meta“-Position die Erkenntnisse zusammenfassen.</p> <p>„Was hast Du neues herausgefunden.“</p> <p>...</p> <p>„Jetzt kannst Du mit den neuen Erkenntnissen und Ressourcen noch einmal auf die „ich“-Position gehen, ... Deine Vision und motivierende, attraktive Ziele entwickeln“</p>
9.	„ich“-Position
9.1	Mission und Vision formulieren
	<p>„Gehe nun wieder auf die „ich“ Position, hebe Deine neuen Ressourcen auf und lasse ihre Kraft und Energie in Dich hineinströmen.“</p> <p>...</p> <p>„Nun, nachdem Du so viele neue Vorschläge, Informationen und wertvolle Ressourcen erhalten hast formuliere bitte Deine Mission, also Sinn und Zweck Deines Lebens. ... Du musst sie mir nicht sagen.“ ...</p> <p>„Nun formuliere ein attraktives, Dich motivierendes Ziel, das Du in fünf Jahren erreicht haben möchtest ... (Deine Vision)</p>
9.2	Vision überprüfen
	<p>„Beantworte Dir nun bitte die folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist Deine Vision (Fünfjahresziel) positiv formuliert, d.h. ohne Negation oder Vergleich?</li> <li>• Kannst Du sie mit eigener Initiative angehen und aus eigener Kraft erreichen?</li> <li>• Wie steht sie mit Deinem bisherigen Leben im Zusammenhang?</li> <li>• Was ist die positive Absicht der momentanen Situation, und wie kann sie erhalten bleiben?“</li> <li>• Woran wirst Du merken, dass Du Dich in Richtung Deiner Vision entwickelst?</li> </ul>
9.3	Ökologie-Check
	<p>„Überlege Dir nun bitte genau,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ob Deine Vision zu Deinem soziales Umfeld und Deiner Lebensweise passt?</li> <li>• Welche Folgen ergeben sich, wenn Du Dein Fünfjahresziel erreichst?</li> <li>• Auf was musst Du dann verzichten?</li> <li>• Ist es Dir das wert?</li> <li>• Was bedeutet es für Deine Familie, Partner und Freunde, etc.?</li> <li>• Ist es die richtige Vision für Dich?</li> </ul>

	<p>...</p> <p>Wenn Du möchtest, hast Du jetzt die Gelegenheit, sie jetzt so abzuwandeln, dass sie zu Deiner Situation passt und Du alle Dir wichtigen positiven Dinge behalten kannst.</p> <p>Gebe Deiner Vision auch einen attraktiven und motivierenden Namen, ... vielleicht fällt Dir sogar ein Logo dafür ein“</p>
9.4	Vision ankern
	<p>Lasse jetzt ein inneres Bild von Deiner Vision in Dir aufsteigen, das alle wichtigen Elemente enthält. Wenn Du möchtest kannst Du auch in die Situation hineingehen, um sie noch intensiver wahrzunehmen, ... sehe, höre, fühle ...</p> <p>Nehme Dir soviel Zeit wie Du möchtest, um sie auszukosten ...</p> <p>Kurz vor dem Höhepunkt setze dann Deinen kinästhetischen Anker</p>
	SEPARATOR
9.5	Anker Test
	<p>Feuere nun den Anker ab und sei gespannt, ob er Dein Visionsbild mit all den Wahrnehmungen in Dir erzeugt.“</p> <p>Evtl. 9.4 wiederholen.</p>
9.6	Future Pace
	<p>„Was genau, willst du von Deiner Vision, schon im nächsten Monat/Woche erreichen? ...</p> <p>Was genau wirst Du wann tun, um dieses kurzfristige Ziel zu erreichen? ...</p> <p>Wie genau stellst Du sicher, dass Du es auch tun wirst/das Du dich daran erinnerst?“</p>

### 5.3 Ergebnis

In diesem Kapitel wurde mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* ein NLP-Format präsentiert, mit dem man sich mental auf die Durchführung von Seminaren, Workshops und andere Dienstleistung durch die Entwicklung einer attraktiven und motivierenden Vision vorbereiten kann.

Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst und beurteilt sowie Anregungen zur weiteren Beschäftigung mit Swami Sivananda unter NLP-Gesichtspunkten gegeben.

## **6 Erkenntnisse und Schlussfolgerungen**

### **6.1 Einleitung**

Im diesem Kapitel werden die Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst (Kapitel 6.2) und beurteilt (Kapitel 6.3) sowie Anregungen zur weiteren Beschäftigung mit Swami Sivananda unter NLP-Gesichtspunkten gegeben (Kapitel 6.4). Abgeschlossen wird die Arbeit durch einige Schlussgedanken des Autors (Kapitel 6.5)

### **6.2 Zielerreichung**

Die Darstellung der logischen Ebenen von Swami Sivananda zeigt, wie man mit dem Metaprogramm Karma Yoga motivieren, seine Leistungsfähigkeit steigern und die Beziehungen zu den Mitmenschen verbessern kann.

Durch die Herausarbeitung der *Training-Strategie* von Swami Sivananda, konnte ich wertvolle Anregungen für die Gestaltung meine Seminare und Workshops gewinnen und auch meine Kundenorientierung verbessern.

Mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* gelang es ein NLP-Format zu entwickeln mit dem sich insbesondere Trainer und Dozenten, aber auch andere Dienstleister, auch bei nicht optimalen Rahmenbedingungen langfristig motivieren und gute Beziehungen zu ihren Teilnehmern, bzw. Klienten und Kunden aufbauen können.

Inwieweit die entwickelten Modelle und das Sivananda-Karma-Yoga-Format auch anderen Personen bei der Bewältigung ihre Herausforderungen helfen kann, muss sich erst noch in der Praxis zeigen.

### **6.3 Einschränkungen**

Da der Autor beim Modellieren von Swami Sivananda sich im Wesentlichen mit den in seiner Autobiographie (Sivananda, 1995) gegebenen Informationen begnügen musste, konnten keine non-verbale Hinweise auf die Repräsentationssysteme beobachtet

werden. Ferner konnte der Autor Swami Sivananda nicht bitten, das erarbeitete Modell und Format zu verifizieren. Aus diesen Gründen mussten einige fehlende Informationen indirekt aus anderen Aussagen abgeleitet werden.

Obwohl der Autor ein sehr gutes Gefühl mit dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* hat, muss es sich erst noch in der Praxis bewähren.

#### 6.4 Ideen für weitere Arbeiten

Da Swami Sivananda in seinen ca. 250 Büchern, auch sehr offen über seine Glaubenssätze, Wert/Kriterien, Identität und Zugehörigkeit geschrieben hat, eignet er sich sehr gut als Modell.

Nachdem in dieser Arbeit unter andern gezeigt wurde wie sich Swami Sivananda mit Hilfe des Metamodell Karma Yoga motiviert, kommen als Themen für weitere Arbeiten z. B. seine folgenden Strategien in Betracht (O'Connor, 2005, S.141):

- Entscheidungsstrategie: wie er aus den gegebenen Alternativen eine auswählt
- Realitätsstrategie: wie er bestimmt, was er glaubt und für wahr erachtet
- Lernstrategien: wie er sich neues Wissen aneignet
- Erinnerungsstrategien: wie er sich erinnert

#### 6.5 Schlussgedanken

Das Modellieren von Swami Sivananda war für mich eine gute Gelegenheit zwei meiner Interessengebiete – Yoga und NLP – miteinander zu verknüpfen und sich gegenseitig befruchten zu lassen. Das Modellieren von Swami Sivananda und das Entwickeln des *Sivananda-Karma-Yoga-Formats* war so spannend, dass ich einpaar Mal fast vergaß ins Bett zu gehen und auch nicht merkte wie der Umfang der Arbeit weit über meinen ursprünglichen Plan hinauswuchs.

Ich habe mich mehrmals gefragt, ob ich die Kapitel 2 und 3 sowie den Anhang herausnehmen soll, um die Arbeit zu kürzen. Am Ende habe ich mich für die lange Fassung entschieden, in der Hoffnung, dass der eine oder andere Leser aus diesen Kapiteln einen Nutzen ziehen kann.

---

Sollte Jemand eine der in Kapitel 6.4 gegebenen Anregungen aufgreifen, dann würde ich mich sehr über eine Kopie der Ausarbeitung freuen. Ebenso sind Verbesserungsvorschläge und Kommentare zu dieser Arbeit jederzeit willkommen. Ganz besonders würde ich mich über Praxis-Erfahrungen mit den herausgearbeiteten *Training-Modellen* und dem *Sivananda-Karma-Yoga-Format* freuen.

## 7 Literaturverzeichnis

Bolstad, R. (2001) 'Karma Yoga: An NLP Approach to Using Your Life's Work as a Spiritual Path' *Ancor Point*, Dezember, 2001 (online) (WWW-Zugriff am 15.05.2006) <<http://www.nlpanchorpoint.com/Bolstad1286.pdf>>

Dilts, R. B. (1999) *Modeling mit NLP: Das Trainingshandbuch zum NLP-Modeling-Prozeß*, Paderborn, Junfermannsche Verlagsbuchhandlung

Knoblauch, J. W., Hüger, J. und Mockler, M. (2005) *Dem Leben Richtung geben: In drei Schritten zu einer selbstbestimmten Zukunft* (3. Aufl.), Frankfurt, Campus Verlag

Lübeck, W. (2003) *Handbuch des Spirituellen NLP: Geistige Brücken zur harmonischen Verbindung von Herz und Verstand: Für eine neue Lebendigkeit des Fühlens*, Aitrang, Windpferd Verlagsgesellschaft mbH

Mohl, A. (2003) *Der Zauberlehrling: das NLP Lern- und Übungsbuch* (8. Aufl.), Paderborn, Junfermannsche Verlagsbuchhandlung

Müller-Stewens, G. und Lechner, Ch. (2001) *Strategisches Management: Wie strategische Initiativen zum Wandel führen*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag

NLP-TrainerAkademie (2005a) *Basis*, (Unterlagen zum NLP-Basiskurs), Fulda-Ebersberg

NLP-TrainerAkademie (2005b) *NLP-Practitionerkurs*, Fulda-Ebersberg

NLP-TrainerAkademie (2006) *NLP-Master*, (Unterlagen zum NLP-Masterkurs), Fulda-Ebersberg

O'Connor, J. und Prior, R. (1996) *Fair verkauft (sich) gut: mit Ethik und Effizienz zu einem neuen Markt*, Freiburg, VAK Verlag für Angewandte Kinesiologie

O'Connor, J. (2005) *NPL – Das Workbook*, Kirchzarten bei Freiburg, VAK Verlags GmbH

Rall, W. und König, B. (2003) ‚Aktuelle Herausforderungen an das strategische Selbstmanagement‘ in Hungenberg, H. und Meffert, J. (Hrsg.) *Handbuch Strategisches Management*, Wiesbaden, Verlag Dr. Th. Gabler, S. 9-33

Shaw, G. B. (1980) *Man And Superman*, Harmondsworth, Penguin zitiert in Bolstad, R. (2001) ‚Karma Yoga: An NLP Approach to Using Your Life’s Work as a Spiritual Path‘ Ancor Point, Dezember, 2001 (online) (WWW-Zugriff am 15.05.2006) <<http://www.nlpanchorpoint.com/Bolstad1286.pdf>>

Sivananda, Swami (1995) *Autobiography of Swami Sivananda* (6. Aufl.), Distt. Tehri-Garhwal, U. P., India, The Divine Life Society

Trageser, W. und von Münchhausen, M. (2000) *Die NLP-Kartei: Practitioner-Set*, Paderborn, Junfermannsche Verlagsbuchhandlung

Ulsamer, B. und Blickhan, C. (1996) *NLP für Einsteiger: neuro-linguistisches Programmieren leicht gemacht* (9., aktualisierte Aufl.), Offenbach, GABAL Verlag

## **8 Anhang**

**Der Anhang ist in dieser Download-Version nicht enthalten!**