

Richard, der Dämonenfänger

Leseprobe

Wir wissen nicht, wohin wir gehen, weil wir die Orientierung schon damals verloren haben, als unsere Eltern glaubten, uns zu gehorsamen Mitgliedern einer Gesellschaft erziehen zu müssen. Sowohl unsere unterdrückten Triebkräfte als auch die fehlgeleiteten Direktiven unserer Erziehung entwickeln sich zu Dämonen, die unser Verhalten und damit das unserer Mitmenschen in eine Hölle verwandeln. In diesem Buch begleiten wir Richard, einen alten und erfahrenen Coach, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Dämonen einzufangen und zu eliminieren.

Foto ‚Richard mit seinem Dämonenfänger nah der Scheeßeler Mühle‘ und die Cover-Gestaltung: Olaf Dreier, Scheeßel

Richard ist seit seiner Schulzeit ein Coach. Wie er sagt, aus egoistischen Gründen: Er wollte den Freitod seiner Mutter verhindern.

Seine Kindheit war von seiner eigenen Todessehnsucht geprägt. Er ließ sich jahrelang missbrauchen, bis er sich selbst erschuf, als gloriosen Denker und Macher. Seine Karriere schien vorprogrammiert, weil ihm alles gelang. Er spielte die Rolle des smarten, hochintelligenten Managers so überzeugend, dass er selbst daran glaubte, denn sein Denken funktionierte wie ein gut geöltes Rechenwerk. Bis er von seinem endgültigen Scheitern überrascht wurde.

Als junger Patient in der Psychiatrie lernte er eine andere Seite des Lebens kennen. Es sah so aus, als hätten Menschen eine Seele, die qualitativ sicher unterhalb des Bewusstseins einzuordnen sei, gelegentlich aber, bei ihm und seinen Mitpatienten, die Kontrolle über das Denken, Fühlen und Handeln übernahm.

Spannend. Seine Neugierde war größer als jede Vernunft. Typische Forscherpersönlichkeit. Er studierte und probierte aus. Theorie und Praxis. Seine zunächst verwirrenden Erfahrungen mit sich selbst und seinen Klienten führten zu neuen Verständnismodellen, wie das Konstrukt der Tiefenmotivation. Jetzt ist er fünfundsiebzig Jahre alt und ein aktiver Dämonenfänger.

**Christoph Hofmański**

# **Richard, der Dämonenfänger**

<http://texorello.net/W76C0P0>



Leseprobe

texorello  
<http://texorello.org>

Leseprobe

ISBN 9783946373636

Edition 1

© December 1, 2023 by texorello

texorello

15745 Wildau

Germany

<http://texorello.org>



## 1. Die Stärken erkennen

Hubertus hatte mit Alfons, dem Geschäftsführer der Firma **'KI-Lösungen'**, telefoniert.

Hubertus war Gründer der Venture Capital Group. Nach dem Verkauf seiner Anteile an einem von seinen Vorfahren gegründeten Konzern in Bremen nutzte er seit vielen Jahren sein Vermögen, um in interessanten Branchen meist jungen Leuten beim Aufbau eines Unternehmens finanziell und auch mit seinem Expertenteam zu helfen.

Alfons und er kannten sich vom Studium. Betriebswirtschaft. Doch danach hatten sich ihre Wege getrennt.

Hubertus war vor seinem Ausscheiden im Management des Konzerns tätig und Alfons machte eine typische Karriere durch gelegentliche Wechsel in Positionen mit mehr Verantwortung.

Über die sozialen Medien erneuerten sie ihren Kontakt. Und nun brauchte Alfons den Rat und vielleicht noch etwas mehr von Hubertus.

Unternehmen sind Persönlichkeiten mit individuellen Stärken und mit den gleichen Konflikten, die wir von uns selbst kennen.

Ob im privaten Leben oder in größeren Organisationen, wir ‚funktionieren‘ durch gegensätzliche Energien. Die kühle Erkenntnis braucht das warmherzige sich Einfühlen. Und umgekehrt.

Wenn wir Menschen in eine persönliche Krise geraten, dann meist, weil wir in einer bestimmten Lebenssituation unsere Stärken in den natürlichen, unbewussten Konflikten binden, statt sie zu erkennen und zu

lösen.

Sinngemäß gilt das auch für Unternehmen, dachte Hubertus.

Deshalb entschied er, sein bescheidenes psychologische Wissen und das seines Teams zu verbessern.

Svenja, CEO des Platon-Teams, das auch von Hubertus unterstützt wurde, schlug eine gemeinsame Seminarreihe mit Richard vor, der die Tiefenmotivations-Analyse entwickelt hatte. Auch für sie und ihr Team sei es wichtig, sich noch tiefer mit dem zu beschäftigen, was uns im Unbewussten bewegt.

Svenja sagte: „Und danach werden wir besser verstehen, ob und wie wir eine Unternehmenspersönlichkeit so coachen können, dass sie sich positiv weiterentwickelt, weil sie ihre Grundbedürfnisse und Stärken erkennt und diese aus den Konfliktsituationen herauslösen kann.“

Hubertus: „Genau. Ich schicke dir mal ein paar Terminvorschläge. Von uns aus auch gerne samstags. Stimmst du es mit Richard ab?“

Svenja: „Wolfgang hat die besten Beziehungen zu ihm. Er macht das gerne und möchte sich auch mehr in die Richtung Unternehmenscoaching entwickeln.“

Hubertus erzählte ihr kurz von seinem Telefonat mit Alfons und sie entschieden, dass Wolfgang und er dieses Projekt gemeinsam managen würden.

\* \* \*

Sobald wir wissen, dass es in der Tiefe unserer Seele kein Gut oder Schlecht gibt, sondern nur gegensätzliche, aber lebensnotwendige Bedürfnisse, begeben wir uns auf eine Reise.

In der Psychoanalyse wandern wir zurück zu den Irrtümern unserer Kindheit und bleiben eine Zeitlang dort. Noch einmal erleben wir das damals unerträgliche Leid, heulen so lange vor Schmerz und Wut, bis wir erschöpft zusammenbrechen und stundenlang still in unser Kopfkissen heulen, damit uns die Mutter nicht hört, die doch schon vor vielen Jahren von uns gegangen ist.

Uns stockt der Atem und wie eine kühle Brise weht die Einsamkeit in unser Denken hinein. In der Gewissheit, trotz alledem alt geworden zu sein, öffnen wir die Augen, um sie sofort wieder vor der blendenden Sonne zu verschließen.

Eine innere Kraft lässt uns weiteratmen, lässt uns die Glieder strecken und vorsichtig zwischen den Fingern der Hand hindurchschauen. Es dauert Minuten, bis wir uns an das gleißende Licht gewöhnt haben. Eine Wüstenlandschaft. Nur sanfte Dünen. Nichts bewegt sich. Es ist still wie in einem Grab.

Der Sand ist heiß. Liegenbleiben ist keine Option, denn die innere Kraft treibt uns voran. Wir wissen nicht, wohin wir gehen sollen, weil uns niemand mehr eine Richtung befiehlt, und auch nicht, wohin wir gehen wollen, weil wir die Orientierung schon damals verloren haben, als unsere Eltern glaubten, uns zu gehorsamen Mitgliedern einer Gesellschaft erziehen zu müssen.

Richard versuchte, mit diesen wenigen Worten den Ablauf und die Wirkung der ersten Phase einer Psychoanalyse zu beschreiben.

Er schüttelte den Kopf und formulierte in Gedanken eine mögliche Frage von Wolfgang: ‚Ist es die Erziehung, die für unser Unglück schuldig ist?‘

‚Nein‘, antwortete er dem gedachten Wolfgang, ‚es sind unsere eigenen Irrtümer. Wir interpretieren das, was wir erleben, und ziehen daraus unsere Schlüsse.‘

Richard hatte in den 90er Jahren das Konstrukt der Tiefenmotivation entwickelt und in seinem Institut die analytischen Grundlagen dafür geschaffen und programmieren lassen.

Viele Ideen dazu waren in den Diskussionen mit Wolfgang entstanden, der damals schon als Trainer und Coach in Hamburg tätig war und nun mit einigen Freunden an der Verbreitung der TwentyFive-Methode arbeitete.

‚Ich glaube‘, setzte Richard seine Überlegungen fort, ‚dass jedes schmerzhaftes Erlebnis in unserem Unbewussten abgespeichert wird und dort als kleiner Dämon lebendig wird, wenn sich eine ähnliche Situation ankündigt.‘

‚Genau‘, antwortete sein innerlicher Wolfgang, ‚diese kleinen Teufelchen machen uns ängstlich oder wütend. Sie scheinen nicht zu verstehen, dass von der bösen Nachbarin unserer Kindheit keine Gefahr mehr ausgeht. Als Dreijähriger hatte ich Angst, wenn ich ihre Stimme kreischen hörte. Heute lächle ich über ihre Hysterie. Aber der Dämon von damals bleibt aktiv. Und wenn in einem Seminar eine Teilnehmerin ähnlich Töne von sich gibt, reagiere ich immer noch allergisch. Okay. Ich

bleibe äußerlich ruhig. Aber es nervt trotzdem, Richard.'

\* \* \*

Richard war vom Sofa gefallen und lachte.

In seinem geliebten Mittagsschlaf hatte es ihm geträumt, dass er einen Dämonenfänger ausprobierte.

Das war ein drei Zentimeter dünner, entrindeter, fast zwei Meter langer Ast, der sich am dünneren Ende, auf den letzten fünfzig Zentimetern in zwei Enden gabelte, deren Spitzen hüftbreit voneinander entfernt waren und, wie ihm nach dem Traum bewusst war, Vater und Mutter symbolisierten.

Mit dieser einfachen Forke hatte Richard bereits einige Dämonen gefangen, die sich zwischen diesen beiden Enden verklemmten und sich in einen Nebel auflösten, der gen Himmel strebend verwehte.

Der letzte Dämon dieses Traums mochte sich nicht liquidieren lassen. Er war schnell und wich behände zurück, sobald sich Richard mit dem Fänger näherte. Doch noch war die Jagd nicht beendet. Richard trieb den Dämon einige Meter vor sich her, um dann mit einem Sprung und einer Drehung seines Körpers hinter sein Opfer zu gelangen. Es gelang. Und Richard fiel in den Graben zwischen dem Wohnzimmertisch und dem Sofa.

Er betastete seinen rechten Oberarm, der seinen Sturz abgefedert hatte. Alles in Ordnung. Er lächelte, fröhlich über diesen Traum und sein lustiges Ende.

Dann wurde er nachdenklich. Können wir all unsere Dämonen fangen und so einfach erledigen? Wäre es sinnvoll, dieses Instrument nachzubauen und den Tausenden Menschen zu schenken, die sich voller Angst vor den Unwesen verstecken, die in ihren Seelen für Unheil sorgen?

Richard suchte und fand die Ursache für diesen Traum und seine Gedanken: Am Mittwoch nächster Woche würde er sich mit dem Platon-Team treffen. Ein Start-up in Hamburg, indem auch Wolfgang aktiv war.

Er dachte daran, dass sie bei aller Diskussionsfreude und auch bei



aller Akzeptanz für die Tiefenmotivation offenbleiben müssten, zum einen für neue Erkenntnisse, zu denen die bildgebenden Verfahren der Neurobiologen in den vergangenen Jahren viel beitrugen, und zum anderen aber auch für die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Schlussfolgerungen.

Wenn wir als Menschen über Menschen nachdenken, dann ist Vorsicht geboten. Unbewusst, aber unweigerlich, übertragen wir unsere Hoffnungen und Befürchtungen auf unsere Mitmenschen. Wir werden weder sie noch uns selbst jemals objektiv wahrnehmen können.

Leseprobe

## 1.1 Resilienz

*\*Erster Workshop-Tag\* \*Teil 1, Scheeßel, Mittwoch, 12. 7. 2023, 9:00 Uhr\* \*Jeder Mensch ist in der Lage, ausreichend für seine Grundbedürfnisse zu sorgen. Diese Erkenntnis könnte das nötige Selbstvertrauen stabilisieren, wenn uns nicht die Irrtümer unserer Kindheit behindern würden.\**

Hubertus und Wolfgang begrüßten Richard vor der Scheeßeler Mühle. Sie hatten vereinbart, dass neben dem Platon-Team auch die Unternehmensarchitekten an den geplanten Workshops teilnehmen sollten, die hier ihre Büros und Besprechungsräume hatten.

Hier war Platz genug. Und vor allem die Atmosphäre an diesem Ort würde allen guttun. Da waren sich die Teammitglieder einig.

Wie immer präsentierte Wolfgang zur Vorstellungsrunde die Matrix der Handlungsbedürfnisse: „... damit wir uns darüber bewusst sind, dass wir recht unterschiedliche Persönlichkeiten sind, also unterschiedliche Ziele und Erfahrungen in unsere Treffen einbringen.“

**Das Platon-Team:** Svenja, Nancy, Ilkay und Wolfgang sind die Trainer und Coache vom Platon-Team. Sie hatten sich vorgenommen, die von Richard entwickelten Motivationsprofile so aufzubereiten, dass möglichst jedermann mit einer App seinen persönlichen Ratgeber für Karriere-, Lern- und Beziehungsfragen in der Tasche hat.

Svenja ist die treibende Kraft. Sie ist vom Profil her ‚Unternehmer‘ und hat eine Akademie aufgebaut, in der Trainer und Coache ausgebildet werden.

Daneben ist mit Wolfgang ein bekannter Coach im Team, der auf hohem Niveau Unternehmensberatungen macht.

Nancy und Ilkay sind Trainer, die beide an der Akademie von Svenja ausgebildet wurden und mittlerweile recht erfolgreich tätig sind.

**Das Architekten-Team:** Hubertus, Fred, Arthur, Annalena und

Dörthe bilden das Team der Unternehmensarchitekten.

Die Venture Capital Group von Hubertus stellte den von ihr ausgewählten Startups Risikokapital zur Verfügung stellen. Um deren Chancen zu vergrößern, unterstützten die Investoren ihre Kunden mit Beratung, Kontakten und einer IT-Infrastruktur.

Dörthe und Annalena sind für die Administration und die Analysen zuständig. Beide kamen aus Bremen. Dort hatte Hubertus vor kurzem noch sein Büro. Jetzt waren er und sein Team nach Scheeßel umgezogen, weil sie dort in der alten Mühle ein besseres Arbeitsumfeld fanden, Workshops mit den Kunden durchführen und auch den engen Kontakt zu Fred und Arthur pflegen konnten.

Arthur ist der IT-Experte und Fred der Kommunikations- und Marketingspezialist. Im Laufe der Zeit war ein Team gewachsen, das ein gutes Beispiel für die Synergie-Effekte ist, die durch die Diversität in den Teams entstehen, wenn man sich gegenseitig respektiert.

Wolfgang fuhr fort: „Und Richard, der Begründer der Tiefenmotivations-Analysen, will uns helfen, uns und unsere beiden unterschiedlichen und sich doch ergänzenden Unternehmen weiterzuentwickeln. Danke, mein Lieber, dass du dabei bist und uns unterstützt.“

„Gerne, Wolfgang. Ich handle nur aus rein egoistischen Motiven. Ich will etwas verändern, einen Beitrag leisten für mehr inneren Frieden bei mir und meinen Mitmenschen, damit wir miteinander und mit unseren Ressourcen verantwortungsvoller umgehen. Da ihr mir die Gelegenheit dazu gebt, ist es an mir, euch dafür zu danken.“

Hubertus sagte: „Ich mag eine Arbeit, von der alle Seiten profitieren. Also herzlich willkommen in unserem Team, Richard.“

Er zeigte auf die Matrix und kommentierte: „Wie ihr seht, sind Wolfgang und ich in der Mitte dieser Matrix. Wir streben nach Balance und haben womöglich ähnliche Ziele wie du, Richard?“

„Das glaube ich auch. Es gilt aber genauso für Ilkay, Dörthe und Annalena, oder für Arthur, Fred, Nancy und Svenja. Wir alle haben, vielleicht in unterschiedlicher Ausprägung, immer die gleichen inneren Konfliktparteien. Ich sage mal, selbst ein Mensch, der dominant nach Durchsetzung strebt, hat einen grünen Anteil (*Sicherheitsbedürfnis*), der seine dynamische Art auf ein vernünftiges Niveau bremst.“

![PAGEFULL][<http://texorello.org/de/W69C0P0>][Die Mühle][Mehr

über die hier beschriebenen Teams erfahren Sie in dem Buch ‚Die Mühle‘. Es beantwortet Fragen zur Teambildung, Zusammenarbeit, Motivation und Führung.][W70C1P1I2]

„Ist deshalb das Stichwort ‚Resilienz‘ heute in aller Munde? Es gibt eine Flut von Seminar-Angeboten, die eine Verbesserung der Resilienz versprechen,“ fragte Wolfgang.

„Und es gibt viele Persönlichkeitstests, mit denen diese Ausprägung gemessen wird. Offenbar legen die Unternehmen einen gesteigerten Wert auf resiliente Mitarbeiter,“ ergänzte Hubertus.

„Habt ihr noch einen Flipchart, auf dem ich ein paar Begriffe schreiben kann?“, fragte Richard.

„Nein. Du kannst direkt auf dem Bildschirm schreiben. Dann können wir es als PDF speichern. Das ist praktischer“, sagte Arthur.

Richard probierte es und es war tatsächlich einfacher, als er befürchtet hatte. Er lachte: „Meine Resilienz geht in die Knie, wenn ich alter Mann die moderne Technik nutzen muss.“

Mit der Hilfe von Arthur gelang es dann doch, diese Darstellung zu skizzieren.

Zur Definition von Resilienz gibt es verschiedene Modelle, in denen sich eine Vielzahl von Haltungen und Eigenschaften spiegeln, die jemand haben sollte, der widerstandsfähig mit allen Situationen zurechtkommt.

*Resilienz, auch Anpassungsfähigkeit, ist der Prozess, in dem Personen auf Probleme und Veränderungen mit Anpassung ihres Verhaltens reagieren. Dieser Prozess umfasst: Auslöser, die Resilienz erfordern, Ressourcen, die Resilienz begünstigen und Konsequenzen. Resilienz kann einen wichtigen Beitrag zur Fähigkeit eines Einzelnen leisten, sich zu erholen oder auf Herausforderungen und Veränderung zu reagieren. Quelle: wikipedia.org*

Richard hatte am Wochenende einen Test seiner Resilienz bei einem seriösen Institut gemacht. Es war vielleicht altersgemäß (er war jetzt 75 Jahre alt), dass er in allen Kategorien extrem hohe Werte erzielte. Aber wie sein Beispiel der Techniknutzung zeigte, waren die ermittelten Werte nicht als generelle Aussage haltbar.

Er fragte sich, welche Werte damals errechnet worden wären, als er als junger Mensch am Beginn seiner Karriere stand. Extrem

selbstbewusst, situationsakzeptierend und immer emotionsbeherrschend. Er hatte sich tatsächlich im Griff, damals, ohne einen Zweifel an sich und sich seiner überragenden Intelligenz. Ein paar Monate später versuchte er, sich das Leben zu nehmen.

Der Vorhang seiner unangreifbaren Gloriosität zerriss in dem Moment, als seine Freundin ihm sagte, sie sei schwanger. Ihm wurde bewusst, dass seine ganze psychische Existenz eine einzige Lüge war.

Die Inszenierung dieses makellosen Gewinnertyps hatte die Erinnerungen an die Missbrauchsgeschichte seiner Kindheit zugedeckt.

Jetzt, da er selbst Vater werden sollte, hatte das ganze Elend seiner Existenz offen und ungeschützt und unerträglich vor ihm gelegen.

Hubertus fragte: „Wir müssen Resilienz also nicht nur nach den Grundbedürfnissen und Orientierungen und dem Kontext differenzieren, sondern auch danach, ich sage mal, wie echt die Selbstwahrnehmung ist, die sich in den Antworten zu den Fragebogen spiegelt?“

Wolfgang nickte und ergänzte: „Damit sind wir beim Thema der Selbstdarstellung. Egal, ob mir meine Spiele bewusst sind oder ob ich meinem künstlichen Ego glaube, die Fragen in den Persönlichkeitstest sind eine Einladung zur Kosmetik. Wenn zum Beispiel gefragt wird: ‚Ich bleibe auch in stressigen Situationen gelassen‘, wird wohl jeder, der sich irgendwo bewirbt, sagen, dass genau dies zutrifft.“

Richard fragte: „Gibt es aus eurer Sicht einen Grund, weshalb wir in den Tiefenmotivations-Analysen über die Resilienz-Ausprägung reden sollten?“

Hubertus antwortete: „Ja. Zwei Gründe. Die Unternehmen erwarten eine Antwort für ihre Personal-Selektion. Und die Probanden wollen wissen, ob und wo sie sich optimieren sollten.“

Richard lachte: „Und genau das sollten wir nicht mit einer Kennziffer beantworten, sondern mit einer etwas differenzierten Aussage. Ich zeige euch mal mein Profil der Grundbedürfnisse.“

Da diese Ausprägungen von Kind an aktiv sind, können wir bei überdurchschnittlichen Werten (*größer 100*) von einem entsprechenden Selbstbewusstsein oder von dem Glauben an eine Selbstwirksamkeit ausgehen. Alles andere ist im täglichen Leben und auch für die beruflichen Situationen für mich nicht so wichtig. Da ist keine Resilienz zu erwarten.

Die Aussage für die Unternehmen wäre sinngemäß: Bei Richard ist Resilienz zu erwarten, wenn es um Durchsetzung, Anerkennung und Rationalität geht. Hingegen werden bei Zugehörigkeits-, Empathie- und Sicherheitsthemen diese Stabilität nicht so ausgeprägt sein. Falls ein Verkäufertyp gesucht wird (*Durchsetzung / Zugehörigkeit*) ist keine Resilienz zu erwarten. Aber als Konstrukteur (*Durchsetzung, Anerkennung, Rationalität*) ist er sich seiner Selbstwirksamkeit sicher.

Für die persönlichen Nutzer der Analyse wäre die Botschaft: ‚Richard, du bist doch okay, so wie du bist. Gelegentlich könnte es sinnvoll sein, wenn du dich um deine Gesundheit (Sicherheit) bewusst kümmerst.‘

Leseprobe

![[PAGEFULL]][<http://texorello.org/de/W33C0P0>][TwentyFive – Von den Kräften des Unbewussten][Ideen zur Versorgung und Stärkung aller Grundbedürfnisse und der anderen Kräfte finden sich in diesem Buch.][W25C4P111]

Als Coach achten wir auch darauf, dass unser Klient in der Lage ist, seine impliziten Motive und die Grundbedürfnisse ausreichend gut zu vorsorgen.

Macht: Kann er die Situation beeinflussen und kontrollieren?

Leistung: Werden seine Leistungs- und Lernpotenziale genutzt?

Kontakt: Kann er Kontakte aufnehmen und pflegen?

Freiheit: Muss er sich irgendwelchen Instanzen unterordnen?

Bezogen auf die Grundbedürfnisse klären wir:

Durchsetzung: Kann er sich frei entfalten?

Sicherheit: Gibt es Risiken für Körper, Seele und Geist?

Anerkennung: Kann er stolz auf seine Aufgaben sein?

Zugehörigkeit: Ist er in einem attraktiven Kreis integriert?

Empathie: Kann er verantwortungsbewusst handeln?

Erkenntnis: Werden ihm alle Informationen gegeben?

**Echte Resilienz** entsteht, wenn wir uns darin geübt haben, zu jeder Zeit für alle gegensätzlichen Bedürfnisse zu sorgen. Diese Erfahrung führt zu einem starken ‚Erwachsenen-Ich‘. Die Kräfte fließen von unten nach oben. Wie bei einem Baum. Es ist der Flow-Effekt, den wir auch im beruflichen Umfeld anstreben.

Eine dem Bewusstsein vorgetäuschte **Illusions-Resilienz** wächst durch ein Rollenverhalten, das unserem Imperativen Selbstbild entspricht. ‚Ich mache, was ich machen muss, deshalb kann mir nichts geschehen.‘ Das gehorsame ‚Kind-Ich‘ zwingt sich selbst zu scheinbar angemessenen Reaktionen. Es ist der Unterwerfungs-Effekt, der von oben nach unten drückt.

Richard erzählte: „Vor vielen Jahren habe ich meinem Sohn beim Sterben geholfen. Er hatte einen inoperablen Herzfehler und ist nur ein paar Wochen alt geworden. Sein Herz konnte den Körper nicht mit Sauerstoff versorgen und er litt an Erstickungsanfällen. Tagelang schaffte er es, noch etwas Luft zu bekommen, indem er seinen Körper ganz nach hinten bog. Aber er hatte keine Kraft mehr, um zu weinen. Um seine Qualen zu beenden, habe ich ihn in seiner letzten Stunde so an mich gepresst, dass er sich nicht mehr bewegen konnte. Der Kinderarzt in der Klinik saß mir gegenüber und wir haben gemeinsam darauf gewartet, dass er starb.

Als es dann endlich geschehen war, fühlte ich mich innerlich leer. Es war, als seien mit ihm auch meine Gefühle für mich selbst gestorben.

„Meine Empathie wandte sich den Menschen in meiner Umgebung zu. Ich habe den Arzt und die Krankenschwestern getröstet und später zuhause meine Familie und Freunde.

Beruflich war ich damals in einer verantwortlichen Position tätig und habe in den folgenden Tagen alle geplanten Termine konzentriert und auf die Sache fokussiert wahrgenommen. Vor und nach der Beerdigung. Ich habe gemacht, was ich machen musste. Von außen betrachtet war ich ein kraftvoller, widerstandsfähiger Manager, der unbeirrt seinen Weg gegangen ist. Geweint habe ich nur, wenn ich alleine war.“



Nach einer Pause fügte er hinzu: „Ich habe gelernt, dass diese falsche Resilienz sehr schmerzhaft ist. Es wird bei den meisten Menschen nicht unbedingt so dramatisch ablaufen wie bei mir. Aber wenn ihr euch in den Büros die Leute ansieht, wie sie sich selbst verleugnen und ihre Bedürfnisse nach Ausgeglichenheit, nach einem lustbetonten Sein hinter ihrem angepassten Rollenverhalten verbergen, dann bekommt ihr ein Gefühl dafür, dass Resilienz ein zweischneidiges Schwert ist.“

Hubertus nickte: „Ich kenne es, wenn auch nicht in dieser existenziellen Dimension, von meinem früheren Berufsleben. Als Miterbe unseres Konzerns und Mitglied des Vorstands habe ich miterlebt, wie sich vor allem die leitenden Mitarbeiter geknechtet oder aufgeopfert haben. Das hat weder ihnen persönlich noch dem Unternehmen geholfen.“

Wolfgang meinte: „Diese vermeintliche Stärke führt zum Burn-Out, zu falschen Entscheidungen, zu mangelnder Kreativität und einer häufig vorgeschobenen Produktivität, die weder von Begeisterung noch von Zielstrebigkeit getragen ist.“

Annalena wandte sich zu Dörthe: „Dann können wir beide froh sein, nicht zu den Managern zu gehören?“

Beide lächelten erleichtert.

Ilkay atmete tief durch: „Wir als Berater oder Coach oder ihr als Analytiker haben es wirklich gut. Wir stehen neben diesen Tretmühlen, in denen sich Tausende Menschen unendlich abmühen.“

„Und wir sind in Teams tätig, die von einem positiven Menschenbild ausgehen, die sich gegenseitig unterstützen und sich dem Lustprinzip verschrieben haben“, sagte Fred.

Richard schaute ihn nachdenklich an: „Und dennoch wird es Situationen geben, in denen ihr euch nicht wohlfühlt, oder?“

Fred sah ihn erstaunt und innerlich zustimmend mit offenen Augen an.

Arthur atmete tief und schaute auf seine Hände.

Nancy schluckte und verzog die Mundwinkel, als würde ihr etwas nicht schmecken.

Richard fuhr fort: „Es ist nicht immer alles eitel Sonnenschein und unsere Gefühle antworten über bestimmte Sinneskanäle.“

Fred hat die Augen weit geöffnet. Es könnte um Durchsetzung gehen.

Arthur hat auf seine Hände gesehen. Das mag auf den Sicherheitsanteil hinweisen.

Nancy hat geschluckt. Riechen und schmecken sind der Kanal unserer Empathie.

Ich zweifle nicht an eurer Resilienz, im Gegenteil: Ich habe volles Vertrauen in eure Gefühle.

Fred hatte von euren Teams gesprochen und vom Lustprinzip. Ich habe mit dem Verweis auf bestimmte Situationen einen Einwand erhoben, der deine rote Seite, Fred, vielleicht ausbremste.

Nancy, diese kühlen Gedanken müssen der Empathie nicht schmecken.

Arthur, du bist nicht unbedingt ein Freund von Teamarbeit. Du fühlst dich sicherer, wenn du auf dich selbst gestellt bist.“

Hubertus intervenierte: „Du hast vorhin als Definition von Resilienz das Wort ‚emotionsbeherrschend‘ notiert. Jetzt sprichst du vom Vertrauen in die Gefühle. Das passt für mich so nicht zusammen.“

Richard grinste: „Für mich auch nicht! Wir wollen nicht unsere Emotionen beherrschen, sondern sie würdigen, sie ausleben, mit ihnen im Einklang sein, um uns wohlfühlen.“

„Dann brauchen wir eine Beschreibung dessen, was wir unter Resilienz verstehen.“

„Genau. Hubertus, du hast vorhin gesagt, dass ihr über die Resilienz reden solltet, sowohl mit den Unternehmen als auch für die Menschen, die unsere Tiefenmotivationsanalyse machen lassen. Sie erwarten Antworten von euch?“

„Ja.“

„Da wir die, ich nenne es mal, selbstbestimmte Resilienz meinen, sollten wir dieses ‚Selbst‘ thematisieren. Wer in meiner Seele bestimmt, was ich bin oder wie ich zu sein habe?“

Wolfgang: „Damit sind wir bei der Dualität der Freud’schen Definition: Über-Ich versus Es?“

Das Konstrukt ‚Tiefenmotivation‘ betrachtet und stärkt die im ‚Es‘ versammelten Grundbedürfnisse. Die Frage ‚Wer in meiner Seele bestimmt ...?‘ wird durch das Motivationsprofil beantwortet. Es sind diese gegensätzlichen Kräfte, wie die sechs Grundbedürfnisse.

Sie einigten sich darauf, zunächst von einer 6-gliedrigen Resilienz zu

*Richard, der Dämonenfänger*

sprechen: Das, was mir am wichtigsten ist, beherrsche ich. In dem Thema bin ich selbstbewusst und handle zunehmend selbstbestimmt.

Vielleicht würden sie später noch zu einer anderen Definition finden?

Leseprobe

## 1.2 Ilkays Motivationsprofil

*\*Erster Workshop-Tag\* \*Teil 2, Scheeßel, Mittwoch, 12. 7. 2023, 11:00 Uhr\* \*Die Menschheit hat sich entwickeln können, weil jeder seine individuellen Ausrichtungen und Kompetenzen in die Aufgaben der Gruppe einbringt. Es ist das Prinzip der Diversität, das jeden einzelnen Menschen als Mitglied einer Gemeinschaft würdigt.\**

Ilkay hatte darum gebeten, dass sie gemeinsam sein Motivationsprofil besprechen, weil er sich manchmal im Team unwohl fühlt.

Er sagte: „Natürlich ist mir bewusst, dass die dunklen Wolken, die gelegentlich durch mein Bewusstsein ziehen, mit euch nichts zu tun haben. Wie ihr wisst, ist mein Vater durch eine verirrte Kugel damals in der Türkei gestorben, meine Mutter ist dann mit meiner älteren Schwester und mir nach Deutschland geflohen.

Ich war damals noch ein Baby und kenne die alten Geschichten nur aus den Erzählungen. Meine Mutter und wir beiden Kinder sind in Elmshorn bei Verwandten untergekommen, die schon vor uns geflohen waren. Wie auch wir, aramäische Christen.

Mama hat gearbeitet und meine Tante hat mich und meine Schwester versorgt. Typische Großfamilie.

Und offenbar habe ich in dem Durcheinander nicht genug Urvertrauen aufbauen können. Ich sehne mich nach dem Gefühl, in unserem Team so integriert zu sein, dass ich mich einfach fallen lassen kann.

Mein Kopf sagt, dass ich es darf und kann. Aber die Emotionen zweifeln.“

Richard sagte: „Ich möchte mir mit euch gerne das Profil von Ilkay ansehen. Wie immer sind wir auf der Suche nach den Stärken, sonst nichts. Danach würde ich die Ausprägungen von Ilkay mit einem anderen Teammitglied vergleichen. Mit dir, Svenja?“

„Ja. Natürlich sehr gerne!“

„Und anschließend schauen wir uns dann das gesamte Teamprofil an,

also die Architekten plus das Platon-Team. Einverstanden?“

Als alle zustimmend nickten, stellte Richard seine Interpretations-Regeln für die TwentyFive-Motivationsprofilen vor:

1. Es gibt keine schlechten Profile und keine negativen Aussagen. Jeder Mensch ist im Kern positiv auf das Leben ausgerichtet. Jede Ausprägung, ob niedrig, normal oder hoch ist Ausdruck unserer individuellen Persönlichkeit.

2. Hohe Werte zu einer Ausprägung sind kein Qualitätsmaßstab. Sie bedeuten nur, dass uns dieses Thema wichtig ist.

3. Mittlere Ausprägungen bedeuten, dass wir zu einem Bedürfnis nach Balance streben und zu diesem Thema meist auch in unserer Umgebung für Konsens sorgen.

4. Niedrige Werte sagen, dass wir zu dieser Ausprägung keinen starken, innerlichen Drang verspüren, was uns in der Regel ruhiger, besonnener mit der Wirklichkeit umgehen lässt.

5. Unser Profil deutet unsere ‚Wohlfühlzonen‘ an. Das situative Verhalten wird zusätzlich von unseren Erfahrungen und vom jeweiligen Kontext geprägt.

„Lassen niedrige Werte auf weniger stark ausgeprägte Fähigkeiten schließen?“ fragte Annalena.

Richard: „Nein. Sie sagen nur, dass es mich nicht in die Richtung drängt. Ich bin zum Beispiel ein EDV-Organisator. Abschluss an der Handwerkskammer. Den Job würde ich heute noch gut erledigen, denke ich. Aber, er würde mich nicht befriedigen, eher im Gegenteil.“

Sie verstanden und Richard wandte sich dem Profil von Ilkay zu:

**Die im Folgenden zitierten Profile mit den Grafiken zu den Einzelergebnissen befinden sich im Anhang dieses Buches, Motivationsprofil.**

## Die Triebkräfte (implizite Motive)

Freiheit: seinen Weg ungehindert und eigenverantwortlich gehen.

Kontakt: für Gemeinsamkeit sorgen, sich einfühlen und abstimmen.

Leistung: Etwas Besonderes machen und lernen.

Macht: Die Situation kontrollieren und steuern.

Analyse für Ilkay:

Kontakt und Leistung sind seine größten Energien. Er fühlt sich wohl, wenn er gemeinsam mit Partnern etwas Besonderes leisten kann.

Aber auch die Triebkräfte nach Macht (Situationskontrolle) und nach Freiheit (Selbstbestimmung) sind mit 100 und mehr Punkten stark ausgeprägt.

*Die Skalierung der Ergebnisse der Tiefenmotivationsanalyse geht von 0 (nicht vorhandene Bedürfnisse) bis 200 (unbegrenzt alles andere dominierend). Der Wert 100 ist der Mittelwert. Werte über 120 deuten auf ein starkes Bedürfnis und unter 80 auf eines mit geringer Wichtigkeit hin.*

Richard kommentierte: „Freiheit und Kontakt sind gegenläufige Kräfte. Wenn ich mit euch zusammen sein will, muss ich ein Stück meiner Freiheit aufgeben.

Ebenso Leistung und Macht. Ich kann nicht gleichzeitig an einem neuen System basteln und die Umgebung kontrollierend beobachten.

Ilkay, sobald du dich explizit für einen dieser Triebe entscheidest, provozierst du ein Gewitter. In diesem Fall wären die dunklen Wolken eine Warnung, damit du für Ausgeglichenheit sorgst.“

Dörthe sagte leise: „Ich habe auch häufiger mal diese dunklen Wolken. Ich dachte, es liegt daran, dass mein Mann vor ein paar Jahren bei einem Autounfall gestorben ist.“

Richard sagte: „Du hast ihn geliebt?“

Sie nickte.

Richard: „Die Gefühle bleiben und die Trauer auch. Dennoch kannst du versuchen, für die empathische Seite etwas Nahrung zu finden. Nicht als Ersatz. Sondern als Aufgabe im Hier und Jetzt. Hast du Kinder?“

Sie nickte.

„Dann weißt du, was ich meine.“

## **Die Grundbedürfnisse**

Durchsetzung (rot): im Leben vorankommen, Abenteuer wagen.  
Zugehörigkeit (gelb): integrieren, kommunizieren, sich anpassen.  
Anerkennung (blau): sich individuell auszeichnen.  
Rationalität (schwarz): die Wirklichkeit und den Sinn erkennen.  
Empathie (weiß): miteinander verantwortungsbewusst umgehen.  
Sicherheit (grün): Risiken vermeiden, Gefahren abwehren.

Analyse für Ilkay:

Wir betrachten die drei höchsten Werte und leiten daraus bestimmte Kompetenzen ab. Bei Ilkay sind, in dieser Reihenfolge, Gelb, Schwarz und Weiß am wichtigsten. Aber auch der Wert für Anerkennung (Blau) und damit das Qualitätsbewusstsein ist stark ausgeprägt.

Richards Kommentar: „Da auch Blau stärker als 100 Punkte ist, hast du einige Widersacher im inneren Team. Also sind auch hier die Konflikte unvermeidlich, solange bis diese natürlichen Gegner gelernt haben, sich gegenseitig zu unterstützen.

Aber einiges haben deine inneren Götter schon verstanden. Im Zusammenwirken dieser ‚Farben‘ ergeben sich jene besonderen Eigenschaften, die du, Ilkay, und auch deine Partner bereits bestätigt haben.

Sie entsprechen deiner beruflichen Ausrichtung:

**Training:** Gelb und Schwarz wirken zusammen an der Verbesserung der Teamleistungen.

**Förderung:** Gelb und Weiß beraten und kümmern sich mit Einfühlungsvermögen um ihre Partner.

**Mediator:** Weiß und Schwarz nutzen Mitgefühl und Verstand. Sie sind Konfliktlöser und Vermittler.“

Ilkay fragte: „Das heißt, die Spannungen zwischen mir und dem Team, spiegeln nur meine inneren Konflikte?“

Richard: „Das ist normal. Da alle Menschen diese Gegenpole in sich haben, stehen wir vor der Aufgabe, für den Frieden in uns zu sorgen, bevor wir uns negative Gedanken über unsere Mitmenschen machen.“

## **Die natürlichen Konflikte**

Sobald wir negative Gefühle gegen andere Menschen haben, können wir davon ausgehen, dass in uns ein Konflikt unerledigt ist.

Manchmal wenden wir uns gegen den eigenen Partner und bei vielen Leuten werden Gruppen, ob Ausländer oder die Fans eines anderen Vereins, als Feindbild missbraucht.

Feinde sind von unserem Unbewusstsein geschaffene Irrtümer.

Ich frage mich, ob es jemandem hilft, Leute mit einem idiotischen Menschenbild, wie die modernen Faschisten in der AfD (Angst füttert Dämonen) oder die massenmörderischen Kriegstreiber in den Machtzentren ihrer Diktaturen oder die Klimazerstörer in den kapitalistischen Systemen, als Feinde zu bezeichnen.

Feinde machen uns Angst.

Auch das ist ein natürlicher Reflex.

Angst schränkt unsere Sinne ein, reduziert die Fantasie und lässt uns konzentriert auf den Punkt starren, von dem eine Gefahr ausgehen könnte.

Ähnliches gilt für die Alternative ‚Wut‘, mit der wir auf potenzielle Feinde reagieren können.

Betrachten wir die Angst- oder Wut- oder Verachtungsauslöser in uns und starten einen inneren Dialog.

Ich frage den Persönlichkeitsanteil, der mich gerade wütend macht: ‚Du bist sauer auf die Faschisten? Wozu?‘

‚Weil sie unmenschlich sind, kein Mitgefühl mit den Flüchtlingen haben, weil sie ...‘

‚Du möchtest, dass wir Menschen uns gegenseitig akzeptieren und uns unterstützen, egal welche Hautfarbe oder was auch immer wir haben?‘

‚Ja. Ich will verantwortungsvoll und friedlich als Mensch unter Menschen leben.‘

‚Und dafür möchtest du gegen die Faschisten in den Krieg ziehen?‘

‚Natürlich nicht!‘

‚Sondern?‘

So haben wir in diesem Beispiel vom Angst- auf das Lustprinzip umgeschaltet.



Damit öffnen wir unsere Sinne und schalten die Fantasie ein: „Ich will als Mensch unter Menschen leben und lieben. Was kann ich in dieser Situation dafür tun?“

Das ‚Rezept‘ für den Umgang mit den natürlichen Konflikten ist einfach:

1. Beide innere Konfliktparteien mit ihren berechtigten Interessen akzeptieren.
2. In der Erfahrung oder in der Fantasie nach Szenarien suchen, die beide Seiten gut bedienen.
3. In der Praxis ausprobieren, was davon am besten funktioniert.

### **Die typischen Konfliktpaare**

Dimension ‚Höhe‘: Durchsetzung (rot) will erfolgreich sein und strebt nach oben. Sicherheit (grün) will die Bodenhaftung nicht verlieren und Risiken vermeiden.

Dimension ‚Wärme‘: Rationalität (schwarz) braucht eine kühle, sachliche Wahrnehmung und Empathie (weiß) sucht warmherzige Beziehungen.

Dimension ‚Nähe‘: Zugehörigkeit (gelb) sucht die Nähe zu seinen Freunden. Anerkennung (blau) möchte aus gehöriger Distanz erkennbar bleiben.

Analyse für Ilkay:

Die gegensätzlichen Dimensionen Empathie (weiß) und Rationalität (schwarz) sind ähnlich stark, jedenfalls beide überdurchschnittlich. Ihr Zusammenspiel lehrt uns, vernünftig zu sein. Das heißt, wir lernen, uns in jemanden oder in eine Situation einzufühlen und daraus zu erkennen, um was es geht.

Ilkay fragte: „Ist es überhaupt möglich, gleichzeitig zu denken und zu fühlen?“

Richard: „Bewusst? Keine Chance! Es geht nur nacheinander.“

Svenja: „Deshalb braucht alles im Leben seine Zeit. Aktivität oder Muße. Abenteuer oder Geborgenheit. Party oder Körperpflege.“

Richards Kommentar: „Genau. Diese drei Gegensatzpaare sind mit unterschiedlichen Hirnarealen und auch mit unterschiedlichen Sinneswahrnehmungen verbunden.

Wir brauchen, damit alle Anteile nacheinander zu ihrem Recht kommen, eine Ebene, von der aus wir erkennen und steuern können. Oder eine Art Metaposition, von der aus wir uns selbst ganzheitlich orientieren können.

Das sind die typischen Aufgaben für unser bewusstes Denken:

- Selbstreflektion (Abstimmung der Gefühle mit der realen Situation)
- Moderation bei inneren Konflikten und
- Motivation der Persönlichkeitsanteile für gemeinsame Ziele.

Und wie ihr wohl schon ahnt: Selbstmanagement ist Zeitmanagement, weil pro Tag nur vierundzwanzig Stunden zur Verfügung stehen. Deshalb brauchen wir eine Art Prioritätenmanagement. Auch um das bewusst zu machen, auch für mich selbst, habe ich die Systematik entwickelt. Du hast recht, Svenja: Alles im Leben braucht seine Zeit.“

## **Soziale Orientierung**

Selbst: Wie werden meine Belange wodurch beeinflusst?

Partner: Wodurch könnte mein Partner positiv oder negativ betroffen sein? Wie würde er darüber urteilen?

Gruppe: Welche Bedeutung hat die Situation für die Familie, mein Team oder für meinen Freundeskreis?

Analyse für Ilkay:

Ilkay orientiert sich recht deutlich an der Wirkung seines Handelns für die Gruppe, also im Beruf für das Team der Platon GmbH.

Daneben wollen auch seine persönlichen Belange berücksichtigt werden. Das ist ein natürlicher Konflikt.

Richards Kommentar: „Auch für die Orientierung gilt, dass wir nicht gleichzeitig auf die Stimmung des Partners und auf die Meinung der Gruppe oder unser Bauchgefühl achten können.

Das Spannende an der sozialen Orientierung ist, dass wir dafür keine real existierenden Personen oder Gruppen brauchen. Auf einem Kirchentag gab es mal Armbänder mit der Beschriftung: „What would Jesus do?“

Das ist, wenn man daran glaubt, ein stabiler Partner mit ausgesprochen guten Wertvorstellungen.

Nachteil: Er und andere Glaubensfiguren können sich nicht wehren, wenn wir ihnen etwas Unsinniges unterstellen.

Vorteil: Wir können unsere eigenen Konflikte, Wünsche und Ängste auf sie übertragen. Statt mit uns selbst uneins zu sein, streiten wir mit einem fantasierten Typ oder einer angeblich feindlichen Gruppe. Motto: Ich würde euch gerne unterstützen, aber irgendwelche Götter verbieten es mir. Also setze ich mich mit diesen inneren Typen und ihren Dämonen auseinander.

Unsere Fantasie ist grenzenlos und offenbar darauf angelegt, dass wir uns bei der Selbstbeurteilung und bei anstehenden Entscheidungen auf jemanden berufen können.“

„Wie geht man gedanklich mit diesen Fantasie-Personen um?“ fragte Hubertus.

Richard: „Sie anerkennen und nutzen und dennoch akzeptieren, dass wir die Verantwortung für unser Handeln nicht delegieren können.“

## **Zeitliche Orientierung**

Zukunft: Wie sollte ich im Hinblick auf meine Ziele agieren?

Gegenwart: Welche aktuellen Einflüsse sollte ich berücksichtigen?

Vergangenheit: Welche Erfahrungen kann ich heute nutzen?

Analyse für Ilkay:

Zur Orientierung nutzt Ilkay seine Erfahrungen (Vergangenheit) etwas stärker als die Wahrnehmung des aktuellen Geschehens (Gegenwart). Und auch die Zukunftsorientierung ist mit knapp unter 100 Punkten ein wesentlicher Baustein, wenn es darum geht, die aktuelle Situation zu bewerten oder Handlungsalternativen abzuwägen.

Richards Kommentar: „Und schon wieder: Gleichzeitig geht es nicht. Die meisten Menschen verbinden die zeitliche mit einer räumlichen Orientierung. Die Vergangenheit liegt hinter uns, die Zukunft ist ein Stück voraus. Die Gegenwart ist genau der Punkt, an dem ich hier und jetzt stehe.“

Dörthe: „Ich habe manchmal das Gefühl, als ob mein verstorbener Mann an meiner Seite sitzt.“

Richard: „Wenn es dir möglich ist, dann genieße es bitte.“

„Das mache ich. Ich wollte nur wissen, ob es verrückt ist?“

„Nein. Es ist eine wunderbare Fähigkeit unserer Seele, alte Erinnerungen wieder lebendig werden zu lassen.“

Ilkay fragte: „Gibt es Erinnerungen an etwas, das nicht geschehen ist?“

Richard: „Das ist in psychologischen Experimenten bereits nachgewiesen. Die Probanden waren, nachdem man ihnen konstruierte Bilder von sich gezeigt hat, fest davon überzeugt, dass ihre Erinnerungen zweifellos der damaligen Realität entsprachen. Unser Gehirn konstruiert die Wirklichkeit anhand weniger Indizien. Es geht meistens nicht um Wahrheit, sondern um Plausibilität und innere Ausgeglichenheit. Eine Frage dazu, Ilkay: Welche selbst geschaffene Erinnerung würde dir helfen?“

Ilkay: „Mein Vater begleitet mich immer, wenn ich es möchte.“

Richard: „Super. Er wird dir ein liebevoller Begleiter sein.“

## **Präferenzen**

Wie wird uns etwas bewusst?

Wahrnehmen (Sensing): Wir nutzen unsere Sinne, um die Wirklichkeit exakt zu erfassen.

Intuition: Die komplexe Wirklichkeit lässt sich als Ganzes meist nur intuitiv einschätzen.

Wie treffen wir unsere Entscheidungen?

Denken (Thinking): Bei den Entscheidungen geht es um sinnvolle Ziele und logische Zusammenhänge.

Fühlen (Feeling): Ein gutes Bauchgefühl macht sicher, dass die geplante Entscheidung okay ist.

Analyse für Ilkay:

Wenn es darum geht, die Realität wahrzunehmen, dann ist bei Ilkay die Intuition etwas stärker ausgeprägt als das Sensing.

Bei Entscheidungen ist das Denken deutlich stärker als das Fühlen.

Aber alle vier Präferenzen zeigen Werte von 100 und mehr. Keine dieser Kanäle sind ihm unwichtig.

Richards Kommentar: „Wenn in einem Profil sowohl die Wahrnehmung als auch die Entscheidungsfindung beide Optionen nutzen, dann stelle ich mir vor, es mit einem bewusstseinsstarken Menschen zu tun zu haben. Was meinst du, Ilkay?“

Ilkay lachte: „Ich weiß nicht, wie andere Menschen die Wirklichkeit sehen und ob sie bewusst reagieren. Gut es mag Träumer geben. Aber dazu gehöre ich nicht.“

Richard: „Jedenfalls nicht, wenn es um wichtige Themen geht, oder?“

Ilkay schaute ihn betroffen an, als sei er bei etwas Verbotenem erwischt worden.

Svenja reagierte sofort auf Ilkays nonverbale Reaktion, als ob sie ihn verteidigen müsste, und fragte mit leicht bissiger Stimme: „Was meinst du damit, Richard?“

„Sagst du es ihr, Ilkay?“

„Ja. Ich habe mich mit einer leichten Verachtung von den Träumern distanziert. Eigentlich sind wir alle Träumer, so hoffe ich. Meine wichtigen Themen lassen sich wohl nur durch die Trauminstanz lösen.“

Leseprobe

## **Ende der Leseprobe**

Das vollständige Buch finden Sie bei Amazon.

ISBN: 9783946373636