



## **Olaf Jacobsen**

Autor, Coaching, Workshops,  
Seminare, Vorträge  
Theodor-Rehbock-Str. 7  
76131 Karlsruhe  
0721 4700 5258  
0176 458 434 61

[olaf-jacobsen@in-resonanz.net](mailto:olaf-jacobsen@in-resonanz.net)  
[www.olafjacobsen.com](http://www.olafjacobsen.com)

Karlsruhe, Dezember 2024

## **Pilotprojekt in Deiner Organisation – mit neuem Rollenverständnis**

(KiTa, Schule, Universität, Unternehmen, Firma, Behörde, Verein, Klinik, Praxis ...)

Ich lade Dich zu einem ganz besonderen Pilotprojekt ein (siehe weiter unten), bei dem ich Dir **ehrenamtlich** zur Verfügung stehe. Ich mache es deshalb ehrenamtlich, damit Du alles gerne unverbindlich und frei testen kannst und weil alles noch sehr neu ist. Es geht um eine **riesige Marktlücke** als auch um eine **riesige “Lücke in unserer Gesellschaft”**. Daher ist hier zugleich ein großes **weitreichendes Entwicklungspotenzial** vorhanden.

Und weil alles so neu ist und Du nicht auf den ersten Blick wirst einschätzen können, worum es hier genau geht, ist dieses Schreiben auch so ausführlich (mit fünf wichtigen Beispielen).

Worum geht es?

Ich durfte in den letzten Jahren ein **völlig neues Rollenverständnis** entwickeln. Dieses neue Rollenverständnis habe ich konsequent aus der wissenschaftlichen Sichtweise heraus entwickelt, **dass unser Gehirn die Welt “konstruiert”** (Konstruktivismus). Wenn wir das Konstruieren unseres Gehirns vollständig ernst nehmen, können wir ganz klar erkennen, wo und wie unser bisher gewohntes Paradigma über uns Menschen als Nährboden für viele Probleme, Konflikte und Entwürdigungen im zwischenmenschlichen Bereich wirkt.

Teste es einmal selbst: Nimm radikal die Sichtweise ein, dass sowohl du selbst als auch alle anderen Menschen die Welt “konstruieren”. Alles, was geäußert wird, ist konstruiert – und du nimmst das, was konstruiert wurde, ebenfalls durch eine eigene Konstruktionsleistung in dich auf.

Das bedeutet u.a. Folgendes:

- Wir können **alles in Frage stellen** – selbst die Wissenschaft. Alle wissenschaftlichen Ergebnisse werden von Wissenschaftlern gedeutet und enthalten damit eine Konstruktionsleistung. Trotzdem können wir die Wissenschaft erfolgreich nutzen. Sie hilft uns also – trotz Konstruktion. Gleichzeitig bleibt uns die Freiheit, unser Wissen in Frage zu stellen und noch mehr zu verfeinern und noch stimmiger zu gestalten. Dies erleben wir in der Hirnforschung zurzeit so, wo ein Paradigma das andere jagt ...

- Diese Sichtweise führt zu einer gewissen **“natürlichen Unsicherheit”**, die gleichzeitig aber ein großes Potenzial in unserem menschlichen Miteinander darstellt und ein würdevolles Miteinander extrem **unterstützt**. Denn wir können nicht mehr dogmatisch etwas **“behaupten”**, weil unser Gegenüber uns immer wieder in Frage stellen kann. Wir können nur noch gegenseitig **“Angebote”** aussprechen.
- Und es führt zu unglaublich mehr **Freiheit und zu mehr Wahlmöglichkeiten und Flexibilität im Denken und Handeln**, wenn nicht immer an dogmatischen Sichtweisen festgehalten werden muss, sondern diese Sichtweisen als **“weiterentwickelbare Konstruktionen”** betrachtet werden können. Unser Lern- und Wachstumsprozess beschleunigt sich.
- Letztendlich hilft es uns beim **Umgang mit der Künstlichen Intelligenz**. Denn wir können nun üben, jeden Text, jedes Bild und jeden Film als **“konstruiert”** wahrzunehmen – ob mit oder ohne KI. Es gibt keine absolute Wahrheit. Auch ohne KI nicht.

Das von mir entdeckte **neue** Rollenverständnis bringt weitreichende und umfassende Veränderungen und Lösungen mit sich und macht ein würdevolles Miteinander möglich – überall, in allen Bereichen, in denen Menschen zusammen sind und zusammenarbeiten. Gleichzeitig stellt es ein vollkommen neues tiefgehendes als auch sehr erhellendes Verständnis unserer menschlichen Psyche zur Verfügung. Vieles lässt sich dadurch schlüssiger erklären (konstruieren) als vorher.

Auch wenn jedes Gehirn die Welt individuell konstruiert, kann dieses neue Rollenverständnis beispielsweise zu einer wesentlich klareren Kommunikation und damit zu einer wesentlich besseren Zusammenarbeit zwischen Menschen **in allen Bereichen** führen (Partnerschaften, Eltern-Kinder, KiTas, Schulen, Unis, Unternehmen, Organisationen, Behörden, Politik, Vereinen, Sport, Musik ...). Es ist so tiefgehend und so umfassend und so klärend, dass ich es einfach deshalb kostenfrei zur Verfügung stelle, weil ich mir insgesamt eine **“bessere Welt”** wünsche – und das möglichst schnell. Überschrift meiner Aktion:

**“Optimales glückliches Zusammenspiel überall – durch maximale Transparenz”**.

Damit Du Dir gleich zu Beginn ein erstes Bild machen kannst, hier fünf Beispiele:

1. Eltern stellen ihrem Kind irgendwann ein eigenes Zimmer zur Verfügung. Sie sagen: **“Das ist DEIN Zimmer.”** In der Rollenverteilung bedeutet das also **“normalerweise”**, dass das Zimmer das Hoheitsgebiet des Kindes ist, wo das Kind frei bestimmen darf. Nun kommen irgendwann die Eltern und sagen: **“Räum´ bitte Dein Zimmer auf.”** KEIN Kind reagiert darauf mit: **“Danke für den Hinweis. Jetzt weiß ich, was ich tun kann.”** JEDES Kind reagiert darauf mit einem Energieabfall. Und das kann man ganz leicht mithilfe des neuen Rollenverständnisses erklären: Das Kind muss aus der Selbstbestimmer-Rolle (von mir **“Spieler-Rolle”** genannt) **unfreiwillig** in die **Mitspieler-Rolle** wechseln und bei den Wünschen der Eltern mitmachen. Und so ein unfreiwilliger Wechsel fühlt sich grundsätzlich nicht gut an. Für keinen Menschen. Denn die Eltern sind ungebeten in das Hoheitsgebiet des Kindes eingedrungen, das sie dem Kind selbst zur Verfügung gestellt hatten. Das ist eine Grenzüberschreitung, die nicht klar kommuniziert, sondern von vie-

len Eltern als selbstverständlich betrachtet wird. Sie gehen davon aus, dass das Gehirn des Kindes "versteht". Das Kind erlebt so etwas immer wieder als Verlust der eigenen Selbstbestimmung, ohne es formulieren zu können. Es hat keine Worte für sein Gefühl. Es kann nur mit Lustlosigkeit oder Widerstand reagieren. Es lernt nicht von den Eltern, wie man sein eigenes Hoheitsgebiet (seine eigene Würde) klar, freundlich und erfolgreich verteidigt oder wie man über die aktuelle Rollenverteilung redet und sie gegebenenfalls wieder zurückwechselt.

2. Kinder müssen in die Schule gehen (Schulpflicht). Dadurch befinden sie sich gegenüber dem Staat und dem Schulsystem in der **Mitspieler-Rolle**. Nun haben die Lehrer:innen die Aufgabe, aus den Kindern selbstständig denkende (selbstbestimmte) Erwachsene zu machen (**Spieler-Rolle**). Das ist ein Widerspruch in sich, der sich durch folgenden "Befehl" ganz leicht abbilden lässt: "Sei mal selbstständig!" Wenn jemand nun diesem Befehl gehorcht, IST er dann wirklich "selbstständig"??

Dieser permanent vorhandene Widerspruch in der Schule führt unterschwellig zu vielen Konflikten, lässt sich aber mithilfe des neuen Rollenverständnisses ganz leicht kommunizieren – und man kann lernen, damit klar und transparent umzugehen. Dieser neue Umgang mit Rollenverteilungen kann im aktuell vorhandenen Schulsystem ganz viel verändern und klären, ohne dass das System an sich verändert werden muss. Es genügt einfach nur dieses neue klare Rollenbewusstsein für alle. Und schon kann man darüber reden, wer sich wann bezogen worauf in welcher Rolle befindet und ob bzw. wie man die Rollen in welchen Zusammenhängen optimal wechseln kann. Schon alleine das Reden darüber befreit und würdigt alle Beteiligten in ihren Gefühlen.

3. In einem Unternehmen verteilt die Chefin an die Mitarbeiter bestimmte Aufgaben. Ein Mitarbeiter nimmt eine Aufgabe an und erhält dabei von der Chefin auch einen gewissen Freiraum für eigene Gestaltungsmöglichkeiten. Der Mitarbeiter kann also innerhalb eines bestimmten Rahmens frei bestimmen, WIE er die Aufgabe erfüllen will. Doch plötzlich kommt die Chefin und kritisiert die Durchführung, obwohl der Mitarbeiter gerade in dem Bereich Freiraum erhalten hatte, in welchem die Chefin nun Kritik anbringt. Hier passiert auch ein nicht abgesprochener Rollenwechsel, durch den der Mitarbeiter Energie und Freude verliert. Der Mitarbeiter war in einer bestimmten abgesprochenen Selbstbestimmung, die dann aber von der Chefin unerwartet beschnitten wurde, so dass der Mitarbeiter von der **Spieler-Rolle** durch die Kritik der Chefin in die **Mitspieler-Rolle** wechseln musste. Zusätzlich geschieht die Kritik auch noch auf unfreundliche Weise. Angenehmer wäre, wenn die Chefin eine freundliche Anweisung oder Korrektur ausspricht.

Andere Situation im Unternehmen: Die Mitarbeiterinnen **erwarten** vom Chef eine bestimmte Führungsqualität und mehr Zuverlässigkeit. Diese Erwartung ist schon allein ein Rollenwechsel, der den Chef in seiner Chef-Position entwürdigt und zu ungunstigen Gefühlen führt, weil er sich gegenüber den Erwartungen der Mitarbeiterinnen in der Mitspieler-Rolle befindet. Würdevoll wäre, dass die Mitarbeiterinnen (= Mitspieler) dem Chef (= Spieler) **Angebote** für Verhaltensänderungen zur Verfügung stellen. Und dort, wo der Chef weiterhin unklare Anweisungen gibt, geben die Mitarbeiterinnen einfach nur ein **Feedback** nach oben, dass sie immer noch nicht wissen, wie sie was tun sollen –

ohne “Erwartungen” und ohne “Kritik”. Oder wenn die Chef-Ebene weiterhin unklar bleibt, entscheiden die Mitarbeiterinnen selbstständig, wie sie die Aufgabe durchführen, und **informieren** einfach den Chef über ihre Entscheidungen, so dass er jederzeit ein Veto einlegen und das Vorgehen korrigieren kann, wenn er das möchte.

4. Ich habe mich vor kurzem bei einem Orchester als Dirigent beworben (ich habe Musik studiert). Zu Beginn des Probedirigierens teilte ich dem Orchester mit, dass ich mit einem neuen Rollenverständnis komme. Ich betrachte mich als “dienenden Dirigenten”. Das bedeutet, dass ich den Wünschen und Zielen der Orchestermitglieder in der **Mitspieler-Rolle** zur Verfügung stehe. Dann begann ich die Probe und demonstrierte, auf welche Weise ich mit dem Orchester etwas Neues einstudieren und etwas bereits Bekanntes noch verbessern würde – mit der Option, dass das Orchester durch Änderungswünsche meinen Probenstil verändern kann (ich “diene” ja). Anschließend fand eine Fragerunde statt – und die Orchestermitglieder fragten mich, welchen Musikstil ich mit ihnen umsetzen wollen würde oder wie ich den Probenbeginn (Stimmen, Einspielen etc.) gestalten würde usw. An diesen Fragen erkannte ich, dass die Leute meinen Hinweis, dass ich ihnen “dienen” würde, nicht verstanden hatten. Meine Antworten auf ihre Fragen lauteten: Ich würde alles mit dem Orchester abstimmen und zuerst fragen, ob es Wünsche aus dem Orchester gibt. Diesen Wünschen würde ich zur Verfügung stehen. Tauchen mehrere sich widersprechende Wünsche auf, dann würde ich abstimmen lassen oder zwischen den Wunscherfüllungen abwechseln. Wenn das Orchester will, dass ich ohne Abstimmung einfach nach eigenem Gefühl und nach meinen eigenen Vorstellungen etwas „bestimmen“ soll, dann würde ich auch das tun. Und jederzeit kann das Orchester etwas bisher Festgelegtes wieder verändern und ich diene als Dirigent diesen Wünschen des Orchesters.

Das Beispiel mit den Fragen aus dem Orchester und der Tatsache, dass das Orchester die Rolle des “dienenden Dirigenten” nicht verstanden und in den Fragen nicht praktisch umsetzen konnte, zeigt, wie stark wir in der Gesellschaft in der konstruierten Gewohnheit verhaftet sind, dass ein Leiter auch der gesamte “Bestimmer” ist, dem man sich in der **Mitspieler-Rolle** unterzuordnen hat – so wie man sich früher als Kind den Eltern unterzuordnen hatte. Viele Erwachsene sind in dem Verhaltensmuster der **Mitspieler-Rolle** stecken geblieben. Aber auch viele Erwachsene sind in dem Verhaltensmuster der **Spieler-Rolle** stecken geblieben, in der sie sich als Bestimmer gegenüber anderen Menschen einfach durchsetzen – Grenzen überschreitend.

**Die Lösung, die ich dafür anbiete**, ist eben dieses neue Rollenbewusstsein, ein Bewusstsein über die aktuell verteilten Rollen, eine Möglichkeit, darüber zu reden, und die Möglichkeit, die Rollen frei zu wechseln – sogar unabhängig davon, ob das Umfeld den Rollenwechsel mitmacht oder nicht. Ich kann mich z. B. auch weiterhin als “dienenden Dirigenten” betrachten, während das Orchester mich als “Hauptbestimmer” ansieht und sich aus Gewohnheit selbst unterordnet und eigene Wünsche zurückhält oder gar nicht erst entstehen lässt. Auch diesem Verhalten des Orchesters kann ich “dienen” und ich lasse dadurch dem Orchester die Freiheit, sein eigenes Mitspieler-Verhalten in die Bestimmer-Rolle zu wechseln, wenn irgendwann einmal das Bedürfnis dafür auftauchen sollte.

Dieses von mir neu gefundene Rollenverständnis kann in der Theorie leicht und schlüssig kommuniziert und dadurch leicht vermittelt werden. Es ist aber schwer, es praktisch in den Alltag umzusetzen, weil wir noch die alten Denk- und Verhaltensmuster gewohnt sind und sie automatisch im Denken und Kommunizieren noch so leben. Deswegen biete ich Dir dieses Pilotprojekt an, in welchem ich Dir das neue Rollenverständnis sowohl theoretisch als auch in praktischen Übungen für die Ziele in Deiner Organisation (**Gemeinwohl? Harmonie? Optimale Zusammenarbeit? Effektivität?**) zur Verfügung stelle. Und Du bestimmst (in der Spieler-Rolle), ob und auf welche Weise Du das Pilotprojekt mit mir durchführen willst. :-)

Ein letztes Beispiel:

5. Ich habe vor über 20 Jahren die "Freien Systemischen Aufstellungen" begründet – eine Methode zur Selbsthilfe und zur Selbstoptimierung. Hier habe ich dieses neue Rollenverständnis entwickelt und habe es ganz ausführlich erforschen, beobachten und immer mehr verfeinern können. Denn beim Freien Aufstellen bestimmen die aufstellenden Personen selbst über den Inhalt und den Ablauf ihrer eigenen Aufstellung. Sie sind und bleiben immer der Chef ihrer Aufstellung (**Spieler-Rolle**) und konstruieren frei ihr eigenes hilfreiches Ergebnis. Und ich achte darauf, dass diese Rollenverteilung eingehalten wird und niemand aus der Gruppe – auch ich als Organisator nicht – der aufstellenden Person durch "Behauptungen" oder "Anweisungen" die Chef-Rolle abnimmt. Alle können die aufstellende Person bei ihrem Ziel unterstützen und können in der **Mitspieler-Rolle** der aufstellenden Person **Angebote** machen. Ob aber diese Angebote der aufstellenden Person auch wirklich weiterhelfen, erspürt und entscheidet sie selbst. Die Frage: "**Fühlst Du Dich noch als Chef Deiner Aufstellung?**" kann von jedem jederzeit gestellt werden. Diese Frage regelt sofort die Rollenverteilung, falls sie durcheinander geraten sein sollte, wenn sich jemand aus der Gruppe oder von den Stellvertreter:innen plötzlich als Besserwisser, als Kritikerin, als Behauptende oder als Führender zu verhalten beginnt und dadurch die Spieler-Rolle eingenommen hat.

Bis heute klappt diese Vorgehensweise hervorragend. Ich habe immer äußerst harmonische als auch sich freiühlende Gruppen, obwohl die Zusammensetzung der Gruppen immer wieder neu ist und die unterschiedlichsten Leute zu mir kommen.

Durch meine langjährigen Erfahrungen diesbezüglich durfte ich eine Klarheit entwickeln, welche Art der Kommunikation (welche Aussagen oder Haltungen) zu welchen Rollenverteilungen führt – und wie man das kommunizieren und verändern kann, wenn man es verändern möchte.

Ich habe das neue Rollenverständnis wie folgt genannt: "**Das NeuroSonanz- & Novosienz-Metakonzept**". Das Meiste, das ich inzwischen bezüglich dieses neuen Rollenverständnisses entwickelt und erkannt habe, habe ich bereits auf der Website [www.Das-Metakonzept.de](http://www.Das-Metakonzept.de) veröffentlicht.

Das "Problem" (oder auch das "Geniale") ist: Das Metakonzept ist auf der einen Seite so einfach – und auf der anderen Seite so umfassend und lässt sich auf so unglaublich vieles im Leben übertragen, dass man sich auf den ersten Blick "überfordert" fühlt. Und hier komme ich ins Spiel und stehe ehrenamtlich zur Verfügung, dies alles für Dich zu sortieren und ganz einfach lernbar, umsetzbar und lehrbar zu machen. Selbstverständlich kannst Du Dich auch ohne mich darin einarbeiten.

Dieses Pilotprojekt wird meiner Einschätzung nach die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit in Deiner Organisation wesentlich verbessern oder noch mehr optimieren. Ihr könnt möglicherweise ein Niveau erreichen, in welchem Menschenwürde, Wertschätzung, Kreativität, Lebensfreude, Mitgefühl, Selbstbestimmung, Authentizität, Selbstwert, Menschenkenntnis, Potenzialentfaltung, Resilienz uvm. wie selbstverständlich integriert sind.

Ich freue mich darüber, wenn ich bei einer eventuell erfolgreichen Durchführung des Pilotprojekts eine entsprechende Referenz bzw. ein Testimonial von Dir erhalten darf (ist aber keine Voraussetzung für die Durchführung des Pilotprojekts). Denn ich hoffe, irgendwann später einmal dadurch den Lebensunterhalt für meine schwerbehinderte Frau (55) und mich (57) verdienen zu dürfen.

Mein Hauptinteresse liegt aber tatsächlich darin, dieses Metakzept überall bewusst zu machen und frei zu verbreiten, damit wir in unserer Gesellschaft durch das neue Rollenbewusstsein endlich klar und transparent und würdevoll miteinander umgehen können.

Hier unten findest Du einen Überblick, wie ich das Pilotprojekt mit Dir zusammen gestalten würde. Allerdings ist das nur ein erster Entwurf und selbstverständlich in der Zusammenarbeit mit Dir frei veränderbar. Wir können das Pilotprojekt auch Deinen Bedürfnissen, Wünschen und Ideen entsprechend anpassen.

Hast Du Fragen an mich über das Metakzept oder über mein Angebot, dann stehe ich Dir bereits jetzt schon gerne zur Verfügung. Melde Dich einfach bei mir.

Ich freue mich, wenn zwischen uns eine Zusammenarbeit zustande kommt.

## **Überblick über das Pilotprojekt (Entwurf / Angebot)**

Im Folgenden skizziere ich, wie das Pilotprojekt aussehen könnte, zu dem ich Dich einlade und an dem ich **ehrenamtlich** mitwirke.

Die Einweisung in das „NeuroSonanz- & Novosilienz-Metakzept“ (neues Rollenverständnis) ist wie die Einweisung im Fitness-Studio in die Trainingsgeräte: nach der Einweisung trainiert der Mensch selbstständig am Gerät weiter. Nach der Einweisung in das Metakzept trainiert sich der Mensch im Alltag mithilfe des Metakzeptes selbstständig weiter. Es wächst die Fähigkeit, Rollenverteilungen in Alltagssituationen – besonders auch Konfliktsituationen – auf den Punkt zu analysieren, zu formulieren, dadurch auch gemeinsam zu klären und in kraftvolles Potenzial und effektive persönliche Weiterentwicklungen zu transformieren (= Novosilienz).

**1. In Seminar-Form** in Deiner Organisation als Weiterbildung (Länge ist frei bestimmbar, empfohlen wird drei Tage – entweder am Stück oder als drei einzelne Tagesseminare auf drei Termine verteilt). Inhalt:

**a)** Kennenlernen der „**drei Prämissen**“, auf denen das NeuroSonanz- & Novosilienz-Metakonzept aufbaut:

I: Wir haben unterschiedlich konstruierende Gehirne. Jeder ist einzigartig.

II: Jeder strebt permanent nach etwas. (Überall vorhandene Bestrebungen)

III: Wir verknüpfen natürliche Verhaltensmuster mit Stress oder mit Freude.

**b)** Kennenlernen der „**neun Bild-Vokabeln**“ (neun Basis-Rollen) des NeuroSonanz-Modells, mit denen man alle Situationen im Alltag darstellen kann:

Spieler, Mitspieler, Nicht-Spieler, Alles-Spieler, Beobachter,

Spieler+Stress, Mitspieler+Stress, Nicht-Spieler+Stress, Alles-Spieler+Stress

Bild des NeuroSonanz-Modells ist hier zu finden: [https://www.in-resonanz.net/images/NeuroSonanz-Modell\\_Neun\\_Basismuster\\_Olaf\\_Jacobsen.jpg](https://www.in-resonanz.net/images/NeuroSonanz-Modell_Neun_Basismuster_Olaf_Jacobsen.jpg)

Erste Beschreibungen des NeuroSonanz-Modells: [https://www.in-resonanz.net/Olaf-Jacobsen\\_NeuroSonanz-Modell.html](https://www.in-resonanz.net/Olaf-Jacobsen_NeuroSonanz-Modell.html)

**c)** Gemeinsames Trainieren, diese **Bilder-Sprache praktisch** anzuwenden. Training, mithilfe dieser Bildvokabeln verschiedene Rollenverteilungen in Alltagssituationen bildlich darzustellen.

**d)** Kommunikation: Kennenlernen und Trainieren der zu den fünf Hauptrollen (Spieler, Mitspieler, Nicht-Spieler, Alles-Spieler, Beobachter) gehörigen **Sätze**.

Siehe dazu die folgende PDF-Datei: [https://www.das-metakonzept.de/Zaubersaetze\\_fuer\\_Rollenwechsel.pdf](https://www.das-metakonzept.de/Zaubersaetze_fuer_Rollenwechsel.pdf)

**e)** Kennenlernen des **Metakonzept-Spiels** mit allen sieben Spielregeln. Dieses Spiel kann später mindestens zu zweit im Alltag „gespielt“ werden, um sich gegenseitig an das Gelernte erinnern zu können.

Siehe zum Metakonzept-Spiel die folgende PDF-Datei: [https://www.das-metakonzept.de/Die\\_Metakonzept\\_Spielregeln.pdf](https://www.das-metakonzept.de/Die_Metakonzept_Spielregeln.pdf)

**f)** Austausch über die **Konsequenzen**, die sich aus dieser neuen Sicht auf unseren Alltag ergeben (können). Und wie man selbstständig weiter lernen und trainieren und mit dem Metakonzept wachsen kann.

**2. Einzel-Trainings** bei Bedarf in Präsenz oder per Online-Video-Meetings oder beides.

**3.** Nach einiger Zeit ein **Tagesseminar** mit derselben Gruppe zum Klären von bisher aufgetauchten Fragen bzw. zur Festigung bestimmter Kommunikations-Fähigkeiten – und für das Kennenlernen neuer Erkenntnisse / Entdeckungen.

## **Pilotprojekt als Therapeut:in, Coach, Berater:in**

Bist Du in keiner Organisation, sondern bist als Therapeut:in oder Coach oder Berater:in selbstständig tätig, dann biete ich Dir folgendes Pilotprojekt an:

**Ziel des Pilotprojekts:** Du lernst und verinnerlichst das NeuroSonanz- & Novosilienz-Metakonzept (es enthält das vollkommen neue Rollenverständnis) und kannst es auf Dein eigenes Leben als auch auf Deine Arbeit mit anderen Menschen erfolgreich über-

tragen. Wenn Du willst, kannst Du alles Gelernte frei weitergeben und/oder zu einem „Empathie-Hotspot“ werden: [www.empathie-hotspot.com](http://www.empathie-hotspot.com).

Was habe *ich* davon? Ich lerne, wie Du lernst, welche Fragen Du hast, welche Hürden wir zu lösen haben und kann mich mit Dir austauschen. Bist Du begeistert, dann kannst Du mir freiwillig ein Testimonial bzw. eine Referenz zur Verfügung stellen.

**Mögliche Formen** (alles kostenfrei):

- A) Eine von Dir festgelegte Anzahl an Video-Meetings (Zoom) mit uns beiden allein.
- B) Eine von Dir festgelegte Anzahl an Video-Meetings (Zoom) mit weiteren von **Dir** organisierten Teilnehmer:innen (mit denen Du unser Pilotprojekt zusammen durchführen willst).
- C) Ein (oder mehrere) kostenfreies Wochenend-Seminar in Karlsruhe mit max. 10 von **mir** oder **uns** organisierten Teilnehmer:innen von Fr 18 Uhr bis So 16 Uhr.
- D) Ein (oder mehrere) kostenfreies Wochenend-Seminar bei Dir vor Ort mit mindestens 7 von **Dir** organisierten Teilnehmer:innen. Allerdings benötige ich hier die Erstattung meiner Ausgaben für die Fahrt (Auto) und die Übernachtung.
- E) Alle Möglichkeiten A) bis D) in von Dir gewünschter Zusammenstellung.

**Über den Inhalt:** siehe oben auf Seite 7 unter Punkt 1 a) – f).

Das NeuroSonanz- & Novosilienz-Metakonzept ist nicht wirklich zusammenfassbar, weil es so allumfassend ist. Auf der folgenden Website kannst Du beginnen, erste Beschreibungen/Konsequenzen/Übungen zu lesen – und Du findest Links zu frei verfügbaren Videos und Materialien:

<https://das-metakonzept.de/metakonzept.html#Beschreibung>

Mit den herzlichsten Grüßen von

*Olaf Jacobsen*

Meine Kompetenzen und mein kurzer als auch ausführlicher Lebenslauf:

[www.in-resonanz.net/Olaf-Jacobsen\\_Lebenslauf.html](http://www.in-resonanz.net/Olaf-Jacobsen_Lebenslauf.html)

Meine Webseiten (Übersicht): [www.in-resonanz.net](http://www.in-resonanz.net)

Das NeuroSonanz- & Novosilienz-Metakonzept: [www.das-metakonzept.de](http://www.das-metakonzept.de)