

*Willst Du Recht haben oder glücklich sein?*

oder....“ So geht das aber nicht!“

## **Interpersoneller Wertekonflikt – Arbeit mit Glaubenssätzen**

Jenseits von richtig und falsch

gibt es einen Ort.

Dort treffen wir uns.

(Dschalal ad-Din ar-Rumi)

**NLP- Masterarbeit**

Eingereicht von Dr. Gabriele Scharf-Zentek

Dezember 2013

## **Inhaltsangabe**

1. Idee und theoretischer Hintergrund	3
2. Ziel des Formates	4
3. Vorbereitung	4
4. Durchführung	4
4.1. Elizitieren des Problems	5
4.2. Ressourcenaktivierung	5
4.3. Wahrnehmungsposition „Gestärktes Ich“	5
4.4. Wahrnehmungsposition „Du“	6
4.5. Metaposition	6
4.6. Öko-Check	6
4.7. Future Pace	7
5. Erläuterungen zu den einzelnen Schritten und enthaltene Grundannahmen	7
6. Mögliche Schwierigkeiten und Hindernisse	10
7. Das Format in der Übersicht	11
8. Literaturhinweise	12

## **1. Idee und theoretischer Hintergrund**

In den letzten Jahren bin ich sowohl privat als auch beruflich immer wieder mit Situationen konfrontiert worden, in denen es zu Auseinandersetzungen aufgrund unterschiedlicher Wertevorstellungen gekommen ist. Wir reagieren bei Verletzungen von uns wichtigen Werten oft mit starken Gefühlen der Enttäuschung oder Aggression, die unserem „Kindheits-Ich“ entspringen und sind dann nicht mehr in der Lage, mit unserem „Erwachsenen-Ich“ zu einer angemessenen und zufriedenstellenden Reaktion und Lösung zu kommen. Die stressigen Glaubenssätze, die wir in solchen Situationen vertreten und einen Hinweis auf verletzte Werte geben, führen zu Vorwürfen und Schuldzuweisungen. Sie entspringen unserem „Eltern-Ich“ und blockieren wiederum das „Erwachsenen-Ich“, das nötig wäre, um eine konstruktive Kommunikation aufrecht zu halten. Solche Konflikte auf den höheren logischen Ebenen der Wertvorstellungen, Überzeugungen und der Identität wirken sich also auch nachteilig auf die darunterliegenden Stufen der eigenen Fähigkeiten und des Verhalten aus. Das gilt selbstverständlich für beide Seiten der am Konflikt Beteiligten, so dass es oftmals zu einer Eskalation der Situation kommt.

Unser Wertesystem bildet eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe dafür, wie wir durch unser Leben gehen. Diese individuell unterschiedlichen Kriterien werden durch Erziehung, gesellschaftliche Einflüsse und ganz persönliche Erfahrungen im Leben geprägt. Wenn in einem Konflikt einer der persönlich wichtigsten Werte verletzt wird, reagieren wir meist sehr emotional, ohne genau zu verstehen, warum, weil wir diese Motivatoren so verinnerlicht haben, dass das Bewusstsein nur schwer direkt auf diese zurückgreifen kann. Erschwerend kommt hinzu, dass unsere Wertesysteme sich oftmals stark voneinander unterscheiden, da jeder durch unterschiedliche Lebenserfahrungen geprägt wurde. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Erfüllungskriterien des Einzelnen für diese sogenannten „Nominalisierungen“. Oft haben wir nur eine vage Vorstellung von ihnen, spüren aber genau, wenn ein Mangel herrscht. Gehen wir bei Konflikten dann in Widerstand, werden wir mit unseren ungelebten oder verdrängten „Schattenwerten“ und den dahinter liegenden Bedürfnissen konfrontiert.

## 2. Ziel des Formates

Die Beschäftigung mit der Bedeutung von Werten beschränkt sich im NLP im Allgemeinen auf das Individuum. Ich möchte mit meiner Arbeit hingegen einen *interpersonellen Wertekonflikt* bearbeiten.

Stressige Glaubenssätze über den/die anderen führen dazu, die Verantwortung für die Situation und die Lösung des Problems der „gegnerischen Partei“ zu zuschieben und somit zu eingeschränkter eigener Handlungsfähigkeit und Sachlichkeit. Ziel meines Formates ist es, dies zu verstehen, den Umgang mit einem Wertekonflikt durch Aktivierung von Ressourcen und daraus resultierender Glaubenssatzänderung zu erproben, um so aus der selbst „verordneten“ Opferrolle heraus zu finden. Der Klient<sup>1</sup> soll aufgrund des besseren Verständnisses für unbewusste Abläufe und für die „Landkarte“ des/der anderen erkennen, dass er zu alternativen Verhaltensweisen *selbst* in der Lage ist. In einem anschließenden Prozess auf Metaposition kann er dank des besseren Überblickes über das Geschehen an einer Lösung des Konfliktes weiterarbeiten (siehe Future Pace S.7).

## 3. Vorbereitung

Es wird zunächst sitzend (4.1. und 4.2.) und dann im Raum gearbeitet. Man benötigt mindestens 14 Anker aus Papier für die beiden Wahrnehmungspositionen, die beiden Werte, insgesamt 4 Glaubenssätze und – möglichst - 6 Ressourcen.

Der Coach<sup>2</sup> erklärt A kurz den Ablauf des Formates und weist dabei auf die Bedeutung und Funktion von Werten und Glaubenssätzen für bestimmte Verhaltensmuster hin.

## 4. Durchführung

### 4.1. Elizitieren des Problems

- Finde eine **Situation**, in der Du (A) Dich durch Dein Gegenüber (B) verletzt, gekränkt oder missverstanden gefühlt hast. Vielleicht hast Du auch überheblich, irritiert oder aggressiv reagiert.

---

<sup>1</sup> Die männliche Form wird hier nur beispielhaft verwendet

<sup>2</sup> Der Begriff gilt natürlich genauso für andersgeschlechtliche Coaches

- Was glaubst Du in diesem Moment, welcher Überzeugung bist Du dann? Nenne den stressigsten **Glaubenssatz X**, der jetzt entsteht und diesen Zustand am besten wiedergibt. *Satz aufschreiben als Anker.*
- Was hat in diesem Moment gefehlt? Welcher **Wert** wurde verletzt? *Notieren auf Anker.* Wie und wo erlebst Du den Mangel?
- Wie reagierst Du, was passiert, wenn Du den Gedanken glaubst und die Wertverletzung spürst? Was ist das Schlimmste daran? VAKOG-Fragen stellen.

#### 4.2. Ressourcenaktivierung

Welche Ressourcen hättest Du in der stressigen Ausgangssituation gebraucht, um dem einschränkenden Glaubenssatz X die Kraft zu nehmen? Was hat Dir gefehlt?

Welche Bedürfnisse hattest Du in dieser Situation?

Wer wärst Du ohne den Gedanken (Glaubenssatz X)?

Suche nach Möglichkeit drei **Ressourcen**.

Falls nötig, jeweils Assoziation mit Hilfe eines kurzen „Moment of Excellence“: *Wo bist Du in dieser Situation? Was tust Du in diesem Moment? Was kannst Du dann? Welche Körperhaltung hast Du? Schriftliches Festhalten der Ressourcen auf Ankern.*

#### 4.3. Wahrnehmungsposition „Gestärktes Ich“

- Auslegen des Bodenankers
- Assoziation auf dem Bodenanker „Gestärktes Ich“
- Coach reicht A *nacheinander* die aufgeschriebenen Ressourcen-Anker: Wie fühlt sich das an? Wie erlebst Du die Situation jetzt? Es ist passiert, was Du zuvor geschildert hast. Aber Du fühlst Dich jetzt stark durch die Ressourcen.
- Nun stell Dir vor, dass Du überhaupt nicht in der Lage bist, diesen Gedanken X zu denken. Welcher Satz entsteht jetzt? **Glaubenssatz Y** notieren als Anker.
- Danach Dissoziation durch Verlassen des Bodenankers
- Coach reicht die übrigen erarbeiteten Anker und bittet A alle (einschließlich des „Ich-Ankers) in einem für sie/ihn sinnvollen System vor sich auf dem Boden auszulegen. *Viel Zeit geben!*
- Separator

#### 4.4. Wahrnehmungsposition „DU“

- Auslegen des Bodenankers „Du“ mit dem Namen von B
- Informationen sammeln zu der Person B, die bezüglich des Konfliktes bedeutsam sein könnten (Aussehen, soziales Umfeld, Beruf, Hobbies etc.)  
Du bist gleich B (Name) und hast die einmalige Gelegenheit, besagte Situation mit A (Name) aus der Perspektive von B (Name) zu erleben.
- Assoziation von A auf **Du-Position**, ansprechen mit dem Namen von B  
Du hast gehört, was A gesagt hat. Wie erlebst *Du* die Situation? Was glaubst Du in diesem Moment? **Glaubenssatz X formulieren lassen und aufschreiben.**
- Was ist Dir in diesem Moment wichtig? Was wolltest Du mit Deinem Verhalten für Dich sicherstellen (positive Absicht)? Welcher **Wert** wurde bei Dir verletzt? *Notieren auf Anker.*
- Wie reagierst Du, was passiert, wenn Du diesen Satz X glaubst und den Mangel erlebst? VAKOG-Fragen
- Was hättest Du gebraucht? Was hätte Dich unterstützt? Welche Bedürfnisse hattest Du? *Möglichst 3 Ressourcen suchen lassen. Ebenfalls auf Ankern notieren.*
- Wer wärest Du ohne den Gedanken X? **Glaubenssatz Y auf Anker aufschreiben.**
- Danach Dissoziation durch Verlassen des Bodenankers
- Coach reicht A alle erarbeiteten Anker („Du“-Position, Glaubenssatz X, Wert, Ressourcen, Glaubenssatz Y) zur passenden Auslage auf dem Boden und lässt das entstandene System aus dieser 2. Wahrnehmungsposition wirken.
- Separator.

**4.5. Metaposition** einnehmen lassen und die ausgelegten beiden Systeme als *Gesamtsystem* von außen betrachten: Welche Erkenntnisse hast Du gewonnen? Was entsteht, wenn Du das ausgelegte Gesamtsystem betrachtest? Dem Klienten an dieser Stelle besonders viel Zeit lassen! Was glaubst Du jetzt? Möchtest Du noch einmal eine der beiden Wahrnehmungspositionen einnehmen? (In letzterem Fall kurz assoziieren lassen und anschließend wieder auf Metaposition weiterarbeiten). Möchtest Du die Systeme umsortieren oder zusammenführen?

**4.6. Öko-Check:** Welche Nachteile sind zu erwarten, wenn Du Deine anfängliche Überzeugung bezüglich des Konfliktes änderst? Wie stehst Du zu dem Satz von M.B. Rosenberg:“ Willst Du Recht haben oder glücklich sein? Beides geht nicht!“?

**4.7. Future-Pace:** Wie könntest Du im vorliegenden Konflikt weiter vorgehen, wenn Du die beiden Werte bzw. das Gesamtsystem als Grundlage für ein konstruktives Gespräch nimmst. Welches sind Deine nächsten Schritte in diesem Konflikt? Kannst Du Dir eine zukünftige ähnliche Situation vorstellen, in der Du anders reagierst als in der anfangs beschriebenen Situation?

## **5. Erläuterungen zu den einzelnen Schritten des Formates**

**Schritt 1:** Ich bevorzuge am Anfang die sitzende Arbeitsweise, da sie eine entspannte und geschützte, weniger exponierte Haltung bietet. Das erleichtert den Aufbau von Rapport. Ein tiefes Eintauchen in die Ausgangssituation ist wichtig, um den relevantesten stressigsten Glaubenssatz zu finden.

Die 3. Frage von „The Work“ stellt eine gedankliche Verbindung zwischen dem gefühlten Problemzustand und dem stressigen Glaubenssatz her.

*Grundannahmen:*

- *Wir regulieren unsere Gefühle selbst*
- *Die Bedeutung der Kommunikation liegt in der Reaktion, die du bekommst*
- *Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst*
- *Widerstand ist eine Aussage über uns selbst, nicht über unseren Gesprächspartner*

**Schritt 2:** Ein „Moment of Excellence“ bzw. ein verkürzter „Circle of Excellence“ intensiviert das Erleben der Ressource durch Abfrage der unteren logischen Ebenen Umwelt, Verhalten und Fähigkeiten. Das Einnehmen der jeweiligen ressourcervollen Körperhaltung erleichtert die Suche nach diesen noch nicht zur Verfügung stehenden Fähigkeiten.

*Grundannahmen:*

- *Wir verfügen über die Ressourcen, die wir zur Veränderung benötigen*

- *Wir regulieren unsere Gefühle selbst*

**Schritt 3:** Die 4. Frage aus „The Work“ soll die Dissoziation vom Glaubenssatz X verstärken, um leichter zu einem in der Ausgangssituation hilfreicherem Satz Y zu kommen. Das Auslegen aller erarbeiteten Anker zu einem System hilft A einen Überblick über den Prozess zu bekommen und mögliche Zusammenhänge zu erkennen.

*Grundannahme:*

- *Wir regulieren unsere Gefühle selbst*

**Schritt 4:** Der Assoziation in die Rolle des Konfliktpartners sind selbstverständlich Grenzen gesetzt. Daher erfolgt auf dieser Position auch kein „Moment of Excellence“ und Neuerleben der Situation mit den Ressourcen. A erlebt nur das Bild, dass er von seinem Gegenüber hat. Dieses erfragt der Coach je nach Thema (z.B. Aussehen, Lebensumstände, Hobbies etc.), um A ein intuitives Erleben auf der „Du-Position“ zu erleichtern. Da das gerade bei emotional aufgeladenen Konflikten - zumeist auf Widerstand stößt, findet der gesamte weitere Ablauf des Formates von Anfang an assoziiert auf dem „Du-Anker“ statt. Notfalls kurzes Herausführen und erneute Assoziation, bei „Rückfall“ in die Ich-Rolle. Meiner Meinung nach ist es nicht wichtig, ob die hier gewonnenen Erkenntnisse der „Wahrheit“ entsprechen, allein das Einfühlen in die andere Person bewirkt eine offenere Haltung gegenüber der Konfliktsituation.

*Grundannahmen:*

- *Hinter jedem Verhalten steckt eine positive Absicht*
- *Die Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport*

**Schritt 5:** In der Metaposition kann A nun mit seinem „Erwachsenen-Ich“ die Situation als Gesamtsystem erfassen und einen Überblick über den Prozess bekommen. Die Gefühle werden hier dissoziiert erlebt, was einen sachlicheren Blick auf das Geschehen ermöglicht. Eine Trennung der Sachebene von der Beziehungsebene ist jetzt möglich. A hat hier auch die Gelegenheit, das ausgelegte System noch einmal umzusortieren.



Wichtig ist an dieser Stelle, dass A sich ausreichend Zeit nimmt! Der Coach beschäftigt sich in dieser Phase des Prozesses evtl. demonstrativ mit anderen Dingen, steht aber natürlich für eventuelle Fragen zur Verfügung.

Nach Beendigung der Auslegearbeit fragt der Berater nach den gewonnenen Erkenntnissen.

*Grundannahmen:*

- *Es ist besser eine Wahl, als keine Wahl zu haben*
- *Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst*

**Schritt 6:** Beim Öko-Check wird festgestellt, ob die Veränderung der Sicht auf den Konflikt für A sinnvoll ist, bzw. ob irgendetwas dagegen spricht.

*Grundannahme:*

- *Jedes Verhalten hat eine positive Absicht*
- *Menschen treffen stets die beste Entscheidung, die sie zu einer gegebenen Zeit treffen können. Lernen sie bewusst oder unbewusst eine bessere Möglichkeit kennen, werden sie diese auch nutzen.*

**Schritt 7:** Die starke Dissoziation ermöglicht A weitere eigene Schritte, ohne das Gegenüber für die Lösung des Konfliktes alleine verantwortlich zu machen. Der Coach hilft dabei, diese Schritte zu konkretisieren bzw. zu erfragen, was A in einer zukünftigen ähnlichen Situation anders machen würde. Diese gespürte wiedergewonnene Handlungsfähigkeit führt zu neuer Motivation und innerer Stärke.

*Grundannahmen:*

- *Lösungsorientierung vor Problemorientierung*
- *Menschen treffen stets die beste Entscheidung, die sie zu einer gegebenen Zeit treffen können. Lernen sie bewusst oder unbewusst eine bessere Möglichkeit kennen, werden sie diese auch nutzen.*
- *Wenn etwas nicht funktioniert, mach was anderes!*
- *Die Energie fließt dahin, wo die Aufmerksamkeit fokussiert ist.*

## 6. Mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten

- A findet keine Ressourcen für sich selbst, sondern ist in Gedanken nur bei dem, was B ändern soll.

In diesem Fall weist der Coach darauf hin, dass A den anderen nicht ändern kann. Das System ändert sich, wenn wir selbst uns ändern. Diese Sichtweise führt zu eigener Handlungsfreiheit. Vertiefende VAKOG-Fragen können helfen, zu erkennen, was in der Ausgangssituation gefehlt hat, um lösungsorientiert zu handeln.

Die Einnahme der erwünschten Körperhaltung kann diesen Prozess ebenfalls erleichtern.

- A findet keine Ressourcen für B, weil er/sie sich nicht in den Konfliktpartner einfühlen kann und will. Hier sollte erst dissoziiert weiter gearbeitet werden, bis die Physiologie von A keine Abwehr mehr zu erkennen gibt (Vorgehen wie oben). Es ist auf der „Du-Position“ evtl. auch ausreichend, wenn nur eine Ressource gefunden wird.
- Handelt es sich bei dem Konfliktpartner um mehrere Personen, kann die gesamte Gruppe als „Du“ betrachtet werden, wenn A den Eindruck hat, dass alle gleichermaßen die Gegenposition bilden. Im Allgemeinen gibt es aber auch hier eine Person, die für A am Bedeutsamsten ist und exemplarisch für alle anderen als „Du“ gewählt werden kann. Um das vorab zu klären, könnte eine systemische Figurenaufstellung hilfreich sein.
- Wenn A weiterhin darauf besteht, im vorliegenden Konflikt Recht zu behalten, sollten zunächst andere Formate eingesetzt werden (z. B. Verhandlungsreframing oder „The Work“), um eine Veränderung der inneren Einstellung zu ermöglichen.

## 7. Das Format in der Übersicht

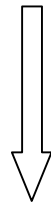
**Ich**

Glaubenssatz X

Wert

Ressourcen

Glaubenssatz Y



System



**Du**

Glaubenssatz X

Wert

Ressourcen

Glaubenssatz Y



System



**Gesamtsystem**

**Metaposition**

## 8. Literaturhinweise

Rüdiger Dahlke

**Das Schattenprinzip**

Arkana 2010

Robert B. Dilts

**Die Veränderung von Glaubenssystemen**

Junfermann Verlag 2010

Thomas A. Harris

**Ich bin o.k. Du bist o.k.**

Rowohlt Taschenbuch Verlag 2012

IFAPP

**Manual der NLP-Practitioner Ausbildung (2012)**

IFAPP

**Manual der NLP-Master Ausbildung (2013)**

Alexa Mohl

**Der Zauberlehrling**

Junfermann Verlag 2010

Joseph O'Connor u. John Seymour

**Neurolinguistisches Programmieren: Gelungene Kommunikation**

VAK 2010

Susann Pasztor u. Klaus-Dieter Gens

**Ich höre was, das du nicht sagst**

Junfermann Verlag 2008

Marshall B. Rosenberg

**Gewaltfreie Kommunikation**

Junfermann Verlag 2010