

„Alle guten Dinge sind Vier“,
Konflikte mit Verständnis begegnen

Inhalt

| | | |
|--------|--|---|
| 1 | Einleitung..... | 3 |
| 2 | Formatbeschreibung..... | 3 |
| 2.1 | Anwendung..... | 3 |
| 2.2 | Grundannahmen des NLP | 4 |
| 2.2.1 | Die Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst“ Die Landkarte ist nicht das Territorium, die Speisekarte nicht das Menü“..... | 4 |
| 2.2.2 | Die Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport | 4 |
| 2.2.3 | Widerstand ist eine Aussage über uns, nicht über unsere Gesprächspartner | 4 |
| 2.2.4 | Die Bedeutung der Kommunikation liegt in der Botschaft, die wir bekommen. In der Kommunikation gibt es keine Fehler, kein Versagen, sondern nur Erfahrungen, Ergebnisse und Feedback | 4 |
| 2.3 | Ablauf des Formates | 5 |
| 2.3.1 | Benötigte Ausstattung | 5 |
| 2.3.2 | Problembeschreibung | 5 |
| 2.3.3 | 1. Bodenanker legen..... | 5 |
| 2.3.4 | Aufstellung zum Problem..... | 5 |
| 2.3.5 | 2. Bodenanker legen..... | 6 |
| 2.3.6 | Aufstellung aus Sicht der Konfliktpartei | 6 |
| 2.3.7 | 3. Bodenanker legen..... | 6 |
| 2.3.8 | Aufstellung aus Sicht des Beobachters | 6 |
| 2.3.9 | Metaposition | 6 |
| 2.3.10 | Neubewertung der Aufstellungen | 6 |
| 2.3.11 | Gemeinsame Aufstellung finden | 6 |
| 2.3.12 | Auswertung des Formates..... | 7 |
| 2.4 | Durchführung des Formates mit mehreren Beteiligten | 7 |
| 2.5 | Mögliche Schwierigkeiten und Hindernisse..... | 8 |
| 3 | Zusammenfassung..... | 8 |

1 Einleitung

Die Ausbildung im Rahmen des NLP-Masterkurses schließt mit der Entwicklung eines neuen Formates ab. Mit dieser Arbeit stelle ich nun meine Idee vor.

Bei meiner Ausbildung zum Practitioner und nun auch während des Masterkurses haben mich besonders die Themen und Formate fasziniert, die bei Konflikten zwischen Menschen unterstützen. Hierzu zählen für mich insbesondere die Formate „Vier Landkarten ein Gebiet“, „the Work“ und die diversen Aufstellungsmethoden, die wir vertieft im Sommercamp kennen gelernt haben.

Bei der Anwendung des Formates „Vier Landkarten ein Gebiet“ habe ich festgestellt, dass es „A“ manchmal schwerfällt, sich in die Sichtweisen des anderen reinzusetzen, insbesondere wenn es sich um Konflikte handelt, die sich über einen längeren Zeitraum verhärtet haben, oder die als besonders heftig erlebt wurden. Beispiele hierzu hat sicherlich jeder von uns im privaten und beruflichen Umfeld schon erlebt. Ich möchte deshalb ein erweitertes Format finden, das dabei unterstützt, Konflikte zwischen zwei, oder mehreren Personen zu lösen oder dabei hilft, das Verständnis füreinander zu erhöhen auch in Fällen, bei denen die bisher angewandten Formate nur bedingt erfolgreich eingesetzt werden konnten.

2 Formatbeschreibung

In den folgenden Abschnitten werde ich darlegen, wie das Format eingesetzt werden kann und in welchen Schritten es durchgeführt wird.

2.1 Anwendung

Das Format kann dazu verwendet werden, um Konflikte zwischen mehreren Personen zu bearbeiten. Es beruht auf der Annahme, dass ein gegenseitiges Verständnis der Ansichten und Lebenssituationen des anderen dazu beiträgt, Konflikte leichter lösen zu können. Das hier beschriebene Format soll genau da ansetzen; also dabei unterstützen, den anderen besser zu verstehen. In einigen Fällen könnte durch dieses Verständnis der Konflikt bereits gelöst werden. In anderen Fällen ist dies die Voraussetzung, um anschließend eine Lösung des Problems zu erarbeiten.

Als Grundlage dient das Format „Vier Landkarten, ein Gebiet“, welches jedoch um einige Elemente erweitert wird, um

1. das Verständnis für abweichende Sichtweisen zu erhöhen ; sich besser mit anderen assoziieren,
2. sowie die eigenen Denkmuster besser verlassen zu können und Situationen dissoziiert wahrnehmen und beurteilen zu können.

Das Format kann mit den Konfliktparteien gemeinsam durchgeführt werden, um die unterschiedlichen Sichtweisen erweitert darstellen zu können. Da dies im Rahmen eines Coachings jedoch oft nicht möglich ist, kann dies auch nur mit einer Person durchgeführt werden.

2.2 Grundannahmen des NLP

Diesem Format liegt eine Vielzahl von Grundannahmen des NLP zugrunde, im Wesentlichen sehe ich die folgenden Grundannahmen für wichtig:

2.2.1 Die Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst" Die Landkarte ist nicht das Territorium, die Speisekarte nicht das Menü".

Bei vielen Konflikten wird von den Konfliktparteien ein Sachverhalt unterschiedlich wahrgenommen und entsprechend unterschiedlich bewertet. Deshalb kommt es darauf an, die Landkarten des anderen kennen zu lernen, damit sich die Konfliktparteien besser verstehen können. Dies ist die Grundlage für eine einvernehmliche Lösung von Konflikten.

2.2.2 Die Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport

Nur wenn wir versuchen miteinander in Verbindung zu treten, können wir effektiv miteinander kommunizieren.

2.2.3 Widerstand ist eine Aussage über uns, nicht über unsere Gesprächspartner

Wenn die Konfliktparteien dies berücksichtigen und mit Feedback sachlich umgehen, ist schon ein großer Schritt getan. Dies betrifft im erweiterten Sinne auch den Umgang mit Vorwürfen. Wenn wir verstehen, dass Vorwürfe eigentlich Dinge sind, die in erster Linie den Betreffenden, der sie äußert, können wir deutlich entspannter in Konfliktgesprächen reagieren.

2.2.4 Die Bedeutung der Kommunikation liegt in der Botschaft, die wir bekommen. In der Kommunikation gibt es keine Fehler, kein Versagen, sondern nur Erfahrungen, Ergebnisse und Feedback

Eine Diskussion kann viel entspannter verlaufen, wenn wir toleranter und offener auch für unerwartete Reaktionen sind. Dadurch sind wir eher in der Lage zu überprüfen, ob das Gesagte falsch verstanden wurde oder tatsächlich unterschiedliche Ansichten vorliegen.

2.3 Ablauf des Formates

Wie bei jedem Format im NLP-Umfeld, läuft auch dieses Format in einer vorgehenden Reihenfolge ab. Auch werden einige Materialien benötigt

2.3.1 *Benötigte Ausstattung*

Für die Ausführung werden die folgenden Utensilien benötigt:

- Verschiedenfarbige Papierkreise für die Bodenanker
- A3-Bögen als Rahmen für die Aufstellungen
- Diverse Tierfiguren oder andere (neutralere) Figuren für die Aufstellungen

2.3.2 *Problembeschreibung*

Die Konfliktparteien beschreiben aus ihrer Sicht das Problem. Der Coach fragt gezielt nach, um „den Tiger zu fangen“. Beim Einzelcoaching beschreibt „A“ aus seiner* Sicht das Problem, welches er mit den anderen Personen hat.

2.3.3 1. *Bodenanker legen*

„A“ legt ein Papierkreis seiner Wahl auf den Boden. Dieser Bodenanker repräsentiert das „ICH“. „A“ begibt sich auf diesen Kreis und schildert (nochmals) ganz aus seiner Sicht den Sachverhalt.

2.3.4 *Aufstellung zum Problem*

„A“ verbleibt auf dem Bodenanker vom „ICH“. Der Coach bittet „A“, die beteiligten Personen des Konfliktes in einer Figurenaufstellung aufzustellen. Hierzu legt „A“ neben den Papierkreis ein A3-Blatt und wählt die Figuren und deren Positionen. Dabei sollte insbesondere die Entfernung der Figuren und die Blickrichtung, bei der Verwendung von Tierfiguren auch die Auswahl der Arten, berücksichtigt werden. Zusätzlich zu den Konfliktparteien sollten noch weitere Personen aufgestellt werden, die sich im Umfeld der Beteiligten befinden. So z.B. weitere Kollegen im Arbeitsumfeld oder weitere Familienmitglieder im privaten Umfeld. Um die Aussagekraft der Aufstellung zu erhöhen sollten mindestens drei Figuren oder Personengruppen verwendet werden. Im Arbeitsumfeld könnte als Personengruppe, z.B. die benachbarte Abteilung, der Betriebsrat, Geschäftsführung etc. Im Privaten Umfeld, z.B. die Nachbarn, Familie des Partners etc. gewählt werden.

Danach bittet der Coach „A“ seine Position zu verlassen,

- Separator -

**„A“ und alle erwähnten Personen in dieser Arbeit können natürlich auch weiblich sein, ich verwende der Einfachheit halber nur die männliche Form.*

2.3.5 2. Bodenanker legen

Als nächstes soll "A" die Position der Konfliktpartei einnehmen, wieder einen Bodenanker legen und das Problem aus seiner Sicht schildern. Hierbei ist in der Ich-Form zu sprechen.

2.3.6 Aufstellung aus Sicht der Konfliktpartei

Um das Dissoziieren, bzw. das Assoziieren mit der Konfliktpartei zu vereinfachen, sollte "A" wieder eine Aufstellung aus Sicht der Konfliktpartei durchführen.

-Separator-

2.3.7 3. Bodenanker legen

Nun soll eine weitere dissoziierte Perspektive eingenommen werden, indem sich "A" in eine Person reinversetzt, die beiden Konfliktparteien wohlwollend zugewandt ist. Der wohlwollende Beobachter sollte eine reale Person sein, die gar nicht, oder nur am Rand mit dem Problem involviert ist. Der Beobachter beurteilt die Situation und die Aufstellungen aus seiner Sicht und spricht über das "ICH" und die andere Konfliktpartei in der dritten Person (er/sie). Hierzu wird wieder ein Bodenanker gelegt und "A" begibt sich auf diesen Platz als wohlwollender Beobachter.

2.3.8 Aufstellung aus Sicht des Beobachters

Auch der Beobachter erstellt eine dritte Aufstellung aus seiner Sicht.

-Separator-

2.3.9 Metaposition

Nun begibt sich "A" in eine Metaposition, d.h. eine nicht reale Person, die sich "von oben" die Aufstellungen ansieht und das Gehörte kommentiert. Diese Person fragt anschließend die Konfliktpartei (also nicht das „ICH“) was sie zur Lösung des Problems beitragen kann. Hierbei wird vorausgesetzt, dass das Problem bei "A" liegt, und die Konfliktpartei hier nur unterstützt, das Problem von "A" zu lösen, ohne dieses als sein eigenes anzunehmen.

-Separator-

2.3.10 Neubewertung der Aufstellungen

Im Anschluss nimmt "A" wieder seine eigene Position ein. Der Coach fragt, ob er in der Lage war, die Äußerungen der anderen nachzuvollziehen und zu erkennen, dass das Verhalten der Konfliktpartei aus deren Sicht (auch) richtig war.

2.3.11 Gemeinsame Aufstellung finden

Nachdem „A“ die verschiedenen Ansichten von der Konfliktpartei, dem wohlwollenden Beobachter und der Metaposition ausgewertet hat, bittet der Coach „A“ die verschiedenen Aufstellungen nochmals zu betrachten und fragt nach, was die Auswahl der Tiere (falls verwendet), und die Lage und Blickrichtungen der Figuren bei „A“ nun auslöst. Anschließend bittet der Coach „A“, nochmals die verschiedenen Bodenanker aufzusuchen

und die Aufstellungen unter Berücksichtigung des Gesagten neu zu bewerten und ggf. neu aufzustellen.

Anschließend bittet der Coach „A“, eine Aufstellung zu wählen, die aus seiner Sicht (nicht unbedingt aus der „ICH“-Sicht) am angenehmsten ist. Diese Aufstellung ist die Grundlage für eine gemeinsame Aufstellung für alle Parteien. Nun gilt es eine Aufstellung zu finden, bei der sich alle aufgestellten Parteien „wohl fühlen“. Hierbei nimmt „A“ reihum die Positionen der Aufgestellten ein und positioniert ggf. diese um. Der Coach fragt nach jeder Umstellung, wie es der umgestellten Figur/Person damit geht. (Skala von 1-10). „A“ bestimmt, wann eine zufriedenstellende Aufstellung gefunden wurde. (Werte von mindest. 7-8).

-Separator -

2.3.12 Auswertung des Formats.

Der Coach fragt, wie das Format erlebt wurde und was die Aufstellungen für eine Auswirkung auf die Beurteilung des Konflikts hatte. (diese Frage dient auch zur Überprüfung der Eignung des Formates). Es werden die nächsten Schritte besprochen, wie zukünftig mit dem Konflikt umgegangen werden kann (Future Pace).

2.4 Durchführung des Formats mit mehreren Beteiligten

Wird das Format mit mehreren realen Personen (Coachees) durchgeführt (also Personen, die an dem Konflikt beteiligt sind), gibt es entsprechend viele „A“s. D.h. jede anwesende Person durchläuft den gleichen Zyklus von 2.3.1 bis 2.3.10, ledig 2.3.11 und 2.3.12 werden gemeinsam durchgeführt. Als Ausgangsaufstellung für 2.3.11 müssen sich die Coachees auf eine bestehende Aufstellung einigen. Als Entscheidungshilfe kann hierzu der Coach die Coachees fragen, bei welcher Aufstellung sie sich am wohlsten fühlen (1-10). Anschließend bestimmen die Aufgestellten jeweils für sich selbst, ob sie ihre Figur neu positionieren wollen. (Hier fragt der Coach jeweils nacheinander die Coachees, wie sie ihre Figuren positionieren wollen.) Für die nicht durch reale Personen vertretenden Figuren fragt der Coach abwechselnd die Coachees, ob eine Veränderung gewünscht wird. Führt ein Positionswechsel von einer „nicht-Coachee-Figur“ bei einem Coachee zu einer schlechteren Bewertung (Skala 1-10), wird diese Figur nicht bewegt.

2.5 Mögliche Schwierigkeiten und Hindernisse

Wenngleich die Durchführung des Formates mit mehreren am Konflikt Beteiligten den besonderen Reiz dieses Formates ausmacht, kann es hierbei zu Schwierigkeiten kommen. Insbesondere bei der Findung Startaufstellung für die gemeinsame Aufstellung wenn sich die Parteien nicht einigen können. Auch kann es u.U. für die Coachees eine zu große Überwindung sein, die verschiedenen Positionen unter Beobachtung der Konfliktpartei einzunehmen.

Bei der Durchführung als Einzelcoaching kann es für „A“ ggf. schwierig sein, bei der Findung der endgültigen Aufstellung sich immer wieder mit den unterschiedlichen Parteien zu assoziieren um beurteilen zu können, wie die Position erlebt und beurteilt wird.

3 Zusammenfassung

Wie anfangs beschrieben, wollte ich ein Format kreieren, welches es ermöglicht, die Ansichten und Verhaltensweisen der bei einem Problem oder Konflikt beteiligten Personen besser zu verstehen und damit ggf. ein Problem oder Missverständnis auflösen zu können. Wird dieses Format mit mehreren Personen durchgeführt. (mit mehreren an dem Konflikt beteiligten Personen), so ist dieses Format eine neue Form der Konfliktauseinandersetzung, die auf konfrontationsarme Weise das gegenseitige Verständnis erhöhen kann. Insbesondere die Metaposition ist hier eine spannende Phase, da hier noch verstärkt hinterfragt werden kann, wie dem jeweils (stärker) Betroffenen (also derjenige, der das Problem mit dem anderen hat) geholfen werden kann. Aber auch die Schilderung des Problems durch „A“ aus Sicht des Konfliktpartners ist sicherlich für den realen Konfliktpartners eine interessante Erfahrung und kann zur Entspannung des Konfliktes beitragen.