

## Einleitung

Gegenstand dieser Masterabschlussarbeit ist das Thema

### **Erkennen und Integrieren von Mangelzuständen in intrapersonellen Wertesystemen**

#### **Grundlagen**

Oft beginnt das Coaching mit dem Wunsch des Klienten, mehr Klarheit über die Richtung des zukünftigen Weges zu erlangen und mehr über das zu erfahren, was er eigentlich will und warum er das will. In diesem Fall liegt das Arbeiten auf der Werteebene nahe.

Bei der Arbeit mit Wertesystemen ist es wesentlich, die Wertehierarchie und das Wertesystem des Klienten zu erkennen, um Klarheit und Orientierung zu erreichen. Die Wert-Mangel Dynamik spielt hierbei eine besonders wichtige Rolle: die Wertestruktur zu verdeutlichen, behindernde Verflechtungen zu erkennen und neu zu ordnen ist Gegenstand dieser Arbeit.

Ziel der Arbeit ist, ihm zu verdeutlichen welche Aspekte bei Entscheidungen eine Rolle spielen und wie er bei diesen und zukünftigen Entscheidungen leichter und sicherer seine Wahl treffen kann.

Die Arbeit bewegt sich ausgehend von der Ebene Werte und Glaubenssätze auch in den Bereichen Identität und Spiritualität.

Als weitere Alternative eines Vorgehens beschreibe ich die Möglichkeit, mit einer Aufstellung mit Stellvertretern die Wertedynamik durch das repräsentierende Wahrnehmen zu verdeutlichen und unbewusste Werte- und Mangeldynamiken zu erkennen.

Diese Form der Wertearbeit ist abgeleitet aus der sogenannten „Basisaufstellung“ von Sai Baba\*. Sie ist ausführlich beschrieben in dem Buch „Sai Baba spricht über Psychotherapie“, S. 203 ff von Stephan v. Stepski-Doliwa, ISBN 3-930889-10-2

\* Sai Baba ist ein indischer Heiliger (Avatar) und Universitätsgründer

## Schritt 1: Werte und Wertesystem erkennen

### 1. Werte identifizieren

**A** wird mit Hilfe der Miltonsprache in eine leichte Trance versetzt und begibt sich auf die Suche nach Antworten folgender Fragen:

- *was ist mir wichtig, was muss stimmen?*
- *was motiviert mich?*
- *welche Qualität hat gefehlt?*
- *welcher Mangel hat mich motiviert zu gehen?*
- *was will ich in meinem Leben öfter erreichen?*

**B** stellt Fragen aus dem jeweils betroffenen Kontext oder allgemeine Fragen zum Leben, z.B. Beruf, Partnerschaft, Innenverhältnis

**A** notiert seine Ergebnisse auf Ankerkarten

**B** bittet **A** aus den geschriebenen Karten 4-6 (nicht mehr) besonders wichtige Kernwerte auszusuchen

### 2. Position der Werte festlegen

**B** installiert gemeinsam mit **A** eine Metaposition, von der aus **A** die ausgesuchten Werte in eine Position im Raum bringt. **A** nimmt jeweils eine Wertekarte und findet den geeigneten Platz für den jeweiligen Wert.

Die Werte stehen hier nur in Beziehung zueinander, nicht in Beziehung zur Metaposition!

**B** unterstützt dabei durch Stellen von Fragen über die Bedeutung der Werte und deren Position bis alle Werte platziert sind

### 3. Werte assoziiert erleben

Ausgehend von der Metaposition nimmt **A** nacheinander die Positionen der Werte ein und erlebt assoziiert, welche Empfindungen, Gefühle, Impulse, Bewegungen mit diesem Platz und diesem Wert verbunden sind und wie die Wechselwirkungen mit den anderen Werten sind.

### 4. Mangelzustände identifizieren

**A** findet (assoziiert) mit Unterstützung von **B** auf dem jeweiligen Platz des Wertes den zugehörigen Mangelzustand und die Ressource, die der Wert benötigt. Zwischen dem Wechseln der Positionen wird die Metaposition eingenommen, um die Empfindungen klar voneinander zu trennen (Separator)

### 5. Wertestruktur verändern

Hat **A** alle Werte assoziiert erlebt, entwickelt er anschließend in der Metaposition Möglichkeiten für eine gewünschte räumliche Veränderung und führt diese durch

## Schritt 2: Integration der Mangelzustände

### Möglichkeit A Arbeit mit dem Core-Transformations-Prozess

- 1. Mangelzustände assoziiert erleben und Zugehörigkeit erkennen**

**A** nimmt nacheinander assoziiert die neuen Positionen der Werte ein und nimmt wie zuvor die Empfindungen, Impulse, etc. wahr und erarbeitet mit **B** verbliebene Mangelzustände der Werte.  
**A** erlebt die Mangelzustände assoziiert und arbeitet die Submodalitäten heraus (Wo im Körper ist er lokalisiert, gibt es eine Stimme, Struktur der Bilder, etc.)  
**B** wählt geeignete Formulierungen, um den Teil als zugehörig zu erkennen und ihn als Teil der Persönlichkeit willkommen zu heißen.
- 2. Core-Transformations-Prozess mit den Mangelzuständen erarbeiten**

**B** führt ausgehend von dem jeweiligen identifizierten Mangelzustand der Werte den Core-Transformations-Prozess durch und erarbeitet so die positive Absicht des Mangelzustands und dessen Integration in das Persönlichkeitssystem.
- 3. Veränderungen im Wertesystem erkennen und durchführen**

**A** nimmt nach der Integrationsarbeit die Metaposition ein und erlebt dissoziiert die Veränderungen seines Wertesystems. **A** entwickelt ggf. räumliche Veränderungen der Positionen der Werte und nimmt die Veränderungen vor. Anschließend nimmt **A** die Position der Werte ein und erlebt die Veränderungen assoziiert, falls nötig werden nochmals die Positionen verändert, bis die Empfindungen an allen Positionen als „besser“ bezeichnet werden.
- 4. Öko Check, Future Pace:**

Als Abschluss überprüft **A** aus der Metaposition, ob alle Anteile in dem veränderten System in einem besseren Zustand sind und entwickelt aus dieser Dynamik ein wohlgeformtes Ziel

## **Möglichkeit B      Aufstellung des Wertesystems (für 6 bis 12 Personen, nach Sai Baba)**

### **1. Stellvertreter aussuchen und aufstellen**

Zunächst A einen Stellvertreter für sich selbst aus und stellt ihn im Raum auf.  
**A** sucht aus den anwesenden Personen Stellvertreter für die Werte aus und stellt diese auf die jeweiligen markierten Bodenanker.

**B** nimmt die Bodenanker auf.

Anschließend sucht **A** Stellvertreter für die jeweils dazugehörigen Mangelzustände aus und positioniert diese ebenfalls im System.

### **2. Dynamik des Systems durch die repräsentative Wahrnehmung der Vertreter erkennen**

**A** beobachtet aus der Metaposition die Dynamik der beteiligten Persönlichkeitsanteile.

Die Vertreter spüren sich in die Beziehungsdynamik ein und teilen ihre Empfindungen mit, verändern ihre Positionen und agieren untereinander. Informationsquelle in dem System ist das Verhältnis zwischen den Anteilen untereinander sowie zwischen den Anteilen einerseits und des Vertreters von **A** andererseits.

(Hat **A** einen Zugang zur Spiritualität, kann **B** auch „Gott, höheres Selbst, etc.“ als Symbol aufstellen, Beschreibung von **A** benutzen)

### **3. Einwechseln von A in das System**

Finden die Anteile eine für alle „bessere“ Position wechselt **A** in die Position seines Stellvertreters ein und nimmt selbst und das System assoziiert wahr. Wird keine für alle „bessere“ Position gefunden, interveniert **B** ggf. mit verschiedenen Möglichkeiten der Weiterarbeit:

- Arbeit mit Ressourcen (ermitteln, integrieren)
- Glaubenssatzarbeit (Re-Imprinting, Submodalitäten, Walking-Belief-Change)
- Änderung von Verhaltensweisen (Reframing)

### **4. Öko Check, Future Pace**

Haben alle Anteile und A ihre Position gefunden, nimmt A die neu gewonnenen Informationen aus der Aufstellung seines Wert-Mangel-Systems auf und formuliert ein wohlformuliertes Ziel

## Erläuterungen

### Grundidee

*„Probleme können nicht auf derselben Ebene gelöst werden auf der sie entstanden sind“*

Albert Einstein

Das ist der Ansatzpunkt, der diesem Format zugrunde liegt. Ausgehend von den logischen Ebenen liegt die Lösung für Wertekonflikte, Ziellosigkeit, mindestens eine Ebene höher, nämlich im Bereich der Identität und Spiritualität.

Hebt man die Fragen um „was will ich, was ist mir wichtig?“ auf die Ebene „wer bin ich, wozu gehöre ich?“, lassen sich die Antworten auf der darunter liegenden Ebene leichter finden.

In der Arbeit mit Orientierungslosigkeit liegt meist ein klassischer Wertekonflikt vor, der genau diese Fragen aufwirft:

wo will ich eigentlich hin, was ist mir wichtig, was will ich erreichen, was fehlt mir zum Glücklichsein...

Werte und Glaubenssätze sind in unserer Landkarte wichtige Leuchttürme:

sie geben uns Orientierung, zeigen uns, was wichtig ist und verleihen Sinn.

Konkurrieren einzelne Werte miteinander, haben wir Entscheidungsprobleme und wir wissen nicht wohin, da jeder Wert für uns bestimmte Interessen bzw. Absichten verfolgt. Solange wir die Werte nicht in Einklang gebracht haben, handeln wir inkongruent, treffen Entscheidungen hinter denen wir nicht voll stehen oder treffen gar keine Entscheidungen.

Genauso wichtig wie das Erkennen der Werte ist das Erkennen der dazugehörigen Mangelzustände. Wir erkennen etwas als Wert, weil wir mehr oder weniger auch die Mangelsituation dazu kennen. Werte sind Dinge, die nicht selbstverständlich sind, die ein anzustrebendes Ziel sind: erwartete, erwünschte Zustände.

Diese intrapersonelle Wert-Mangel-Dynamik läuft zum größten Teil unbewusst ab, was uns oftmals den Zugang zu einem gewünschten Zustand verwehrt.

Wichtig bei der Wertearbeit sind für mich 3 Dinge:

1. das Sichtbarmachen der Werte, des Mangels und der Dynamik des Systems
2. die Vorannahme, dass auch die Mangelzustände eine positive Absicht hatten und haben. Ohne Integration dieser Anteile ist keine dauerhafte Veränderung möglich
3. das Nutzen der „Intelligenz des Feldes“ und der repräsentierenden Wahrnehmung analog der systemischen Aufstellung

In Möglichkeit A wird der Schwerpunkt auf das Integrieren der Mangelanteile gelegt, in Möglichkeit B mehr auf den Informationsgewinn durch Repräsentanten.

## Hinweise

Die wesentliche Voraussetzung bei beiden Varianten ist, dass das Erkennen des Klienten von dem „was da ist“, der erste wichtige Schritt zur Veränderung ist. Solange der „Ist-Zustand“ vom Klienten nicht angenommen ist, von dem aus weitergearbeitet wird, hat man als Coach keinen Arbeitsauftrag zur Veränderungsarbeit.

Das Gleiche gilt für die angewendete Methode: als Coach muss man den Klienten beobachten (Physiologie) und sicherstellen, dass der Aufstellende glaubt, was er in der Aufstellung sieht.

Man sollte vor einer Aufstellung den Hintergrund des Klienten klären und abschätzen, ob diese Form der Veränderungsarbeit angenommen wird.

Bei der geschilderten Form der Aufstellung stellt man wie beim Familienstellen auch einen Vertreter für sich selbst auf, später wechselt der Klient dann in die eigene Rolle ein. Das assoziierte Einnehmen der eigenen Position im Feld hilft dem Klienten sehr, die Beziehungsdynamik zu erkennen und Rückschlüsse für Veränderungen zu ziehen.

Hat der Klient einen spirituellen Hintergrund, kann man auch einen Vertreter für Gott (oder auch das höhere Selbst, den göttlichen Anteil in uns, etc.) aufstellen. Hier sollte man aber auch vorher prüfen, ob das in den Kontext des Klienten passt.

Die Aufstellungsarbeit wird ausführlich in dem auf Seite 2 genannten Buch beschrieben, alle Hinweise hier aufzuführen, würde den Rahmen sprengen.

Die Integration der Mangelzustände in Möglichkeit A entspricht der bekannten Core-Transformation. Hier hatte ich im Fallbeispiel mit Frank das Problem, dass er nicht glaubte, dass alle Persönlichkeitsanteile eine positive Absicht haben. Wir mussten ca. 1 Stunde aufwenden, bis dieser Gedanke als möglich und unterstützend akzeptiert wurde. Auch hier ist wichtig im Vorfeld eine gewisse Aufklärung über die Vorannahmen der angewandten Arbeit zu leisten.

Ich habe die vorgestellten Methoden der Veränderungsarbeit mit Werten, Aufstellungen und dem Core-Transformations-Prozess bei mir selbst und bei anderen als sehr wirkungsvolle und als sehr dauerhafte Methode der Veränderung kennen gelernt.

Die Arbeit auf den oberen logischen Ebenen sind sehr tiefgreifend und können drastische Veränderungen zur Folge haben, deshalb möchte ich am Ende noch einmal ausdrücklich auf die Verantwortung des Coaches / des Therapeuten hinweisen.

*Neuhäusel, im November 2002*

*Bernd Knopp*