

Mein eigenes NLP Format

Von Carola B.

Berlin, 29.11.2003

**1. Beschreibe ein reales oder fiktives Fallbeispiel aus deinem Freundes-/Bekanntes- oder Familienkreis**

Das Problem bei A liegt darin, dass sie in beruflichen Konfliktsituationen Kritik oder Äußerungen sehr persönlich nimmt. Äußerlich reagiert sie zwar klar und kopfgesteuert, hinterher bleibt aber ein fahler Nachgeschmack, eine gewisse Unzufriedenheit. Das macht sich in nachlassender Arbeitsleistung und abnehmender Motivation bemerkbar. Aus Trotz oder Angst vor neuem Konflikt wird keine gute Arbeit mehr abgeliefert.

Gleichzeitig wundert sich A darüber, dass andere – meist männliche - Kollegen scheinbar so gelassen reagieren und Konfliktsituationen oder „offensichtliche“ Ungerechtigkeiten in der Firma ohne Rebellion hinnehmen. Das fällt ihr schwer zu akzeptieren. Sie sucht nach rebellierenden Mitstreitern, fühlt sich allein gelassen und nicht akzeptiert. Bei den weiblichen Kolleginnen in ähnlicher Position trifft sie eher auf ein offenes Ohr. Man tauscht sich aus, lädt den Frust auf den Chef oder den Kollegen ab und macht weiter wie bisher...bis zur nächsten Auseinandersetzung.

Häufen sich die Ereignisse, sucht sie den größtmöglichen räumlichen Abstand, sie lässt sich krank schreiben oder kündigt. Obwohl damit scheinbar das Problem aus der Welt ist, kommen von Zeit zu Zeit regelrechte Hassgefühle auf: Das Problem wurde nicht wirklich behoben, sondern wird nun auf neue Kollegen oder Personen im täglichen Umgang übertragen. Ihr entsteht der Eindruck: neue Gesichter, aber gleiche Figuren und damit ähnliches Konfliktpotential.

Das Hauptanliegen von A ist die Positionierung in einer Gruppe (nicht nur gegenüber einer Person) in Stress-Situationen.

A geht es darum, eine gelasseneren Haltung einzunehmen, weg von dem Gefühl, es gehe stets um Leben und Tod (Identitäts-Ebene). Sie möchte leichter und lockerer in Gruppen agieren, auch wenn nicht alle die gleiche Meinung wie sie. Gleichzeitig möchte sie einige „Überlebensstrategien“ ihrer Mitmenschen in Konfliktsituationen verstehen und ggf. annehmen, um mit solchen Situationen besser umzugehen.

Es besteht der Wunsch, ein Format zu finden, das sich sowohl alleine (für den „Notfall“) als zu zweit spielerisch umsetzen lässt, da sich in der Praxis nicht immer genug Repräsentanten finden lassen. B stellt ein Schach- oder Kartenspiel zur Verfügung.

## **2. Konzeption eines neuen Formats**

### *I. Benennung des Problems*

Bitte nenne dein Problem (Bsp. „Ich reagiere immer sehr emotional in Streitgesprächen mit meinem Chef“, „Ich habe das Gefühl von meinen Kollegen nicht respektiert zu werden“, „Ich habe Angst vor Prüfungen“). Die Formulierung des Problems kann auch verdeckt „ohne offene Aussprache“ erfolgen.

### *II. Abfrage der eigenen problembezogenen Glaubenssätze unter Berücksichtigung von VAKOG bzw. Submodalitäten*

Wenn du dich nun in eine Konfliktsituation hineinversetzt, was siehst du? Hörst du? Fühlst du? Schmeckst du? Ich würde dich nun bitten, deine Glaubenssätze in dieser Situation zu formulieren. Was sind deine Überzeugungen in dieser Situation. Z.B. „Frauen müssen immer alleine kämpfen“, Frauen haben es in der Männerwelt schwer, müssen mehr leisten, um voran zu kommen“, „Frauen werden immer unterschätzt“ .....

### *III. Ankern der Ich-Position*

Jetzt bitte ich dich eine Figur aus diesem Schachspiel/Kartenspiel auszuwählen und auf dem Brett hier aufzustellen. Das bist jetzt du in dem folgenden Spiel.

### *IV. Dissoziieren und weitere Mitspieler/Repräsentanten wählen und positionieren*

Jetzt bitte ich dich wieder aus dem Spiel herauszutreten und im Jetzt und Hier anzukommen. Welche Mitspieler sind in deiner eigenen Situation präsent? Wer wird eine wichtige Rolle in deinem Spiel einnehmen? Dabei solltest du dir folgende Rollen auswählen:

- Dein größter Feind, z.B. Chef oder problematischer Kollege
- Dein bester Freund, z.B. vertraute Kollegin
- Dein Ideal, von wem kannst du etwas lernen
- Sonstige wichtige Beteiligte
- Wohlwollenden Beobachter, der auf deiner Seite steht und dir gute Ratschläge gibt. Im Gegensatz zu deinem besten Freund ist er nicht direkt in die Situation eingebunden, er beobachtet von außen und hat die gesamte Erfahrung und das innere Erleben aller Beteiligten
- Meta-Position

Jetzt suche die entsprechenden Figuren/Karten aus dem Spiel aus und bringe sie in eine für dich passende Position. Kannst du die Figuren kurz beschreiben? (Ressourcen, logische Ebenen, Meta-Ebenen) Wieso hast du gerade diese Figur/Karte ausgewählt und in die entsprechende Position gebracht?

## V. *Verhältnis zwischen Ich-Spieler und weiteren Mitspielern klären*

Jetzt sind alle Spieler aufgestellt. Wie geht es dir damit? Versetze dich jetzt erneut in die kritische Situation und prüfe, wie du dich als Ich-Person fühlst. Als Hilfe kannst du deine Figur/Karte auch in die Hand nehmen.

Betrachte nun jeden deiner Mitspieler ebenfalls genau und fange mit der Person an, die dir jetzt in diesem Moment am wichtigsten erscheint. Was glaubst du denkt diese Person von dir? Was befürchtest du? Wie fühlt sich das für dich an?

Jetzt bitte ich dich aus deiner Ich-Position herauszutreten und assoziiert in die Person hineinzugehen, die dir eben am wichtigsten war. Was denkt, glaubt oder fühlt diese Person über die Situation im allgemeinen, welche Glaubenssätze würde sie formulieren? Was denkt diese Person über dich? Wie kann sie dir behilflich sein? (Antworten in Ich-Form, z. B. Ich bin..., Ich denke..., Ich fühle....)

Anm.: Diesen Durchgang mit allen beteiligten Figuren/Karten/Personen durchgehen, immer assoziiert, anschließend heraustreten und dissoziieren.

Du kannst zwischenzeitlich die Positionen der Mitspieler beliebig verändern.

Zum Schluss bitte ich dich, in die Position des wohlwollenden Beobachters zu gehen. Wie beurteilst du das Verhältnis zwischen der Ich-Position und den einzelnen Mitspielern, was würdest du den Beteiligten insbesondere dem Ich-Spieler mit auf den Weg geben? Sprich über die beteiligten Personen in der 3. Person Präsenz.

Jetzt bitte ich dich in die Meta-Position zu gehen und ganz klar und emotionslos/dissoziiert zu formulieren, was du siehst. Wie stellt sich die Situation für dich dar?

## VI. Ggf. Umstellung der Figuren durch Ich-Spieler; Klärung der Frage: Welcher Idealzustand soll erreicht werden? Was willst du?

Jetzt sind wir wieder bei dir angelangt. Du stehst jetzt in einer bestimmten Konstellation und hast diverse Glaubenssätze und Meinungen über die Situation und dich gehört. Wie geht es dir damit? Möchtest du deine Position oder die deiner Mitspieler jetzt noch ändern? Du hast jetzt die Gelegenheit dazu.

## VII. *Ich geht assoziiert in alle Spielerpositionen und bedankt sich*

Nachdem du die Figuren noch einmal umgestellt hast, gehe bitte erneut assoziiert in alle Mitspieler und prüfe, wie sie sich jetzt fühlen. Dann trete heraus und bedanke dich bei ihr.

## VIII. Klärung der eignen Glaubenssätze und der logischen Ebenen. Haben Sie sich geändert

Nun gehe erneut in deine Ich-Position und prüfe, ob sich in Bezug auf deine Glaubenssätze etwas geändert hat. Bist du immer noch der Meinung dass.....(Glaubenssätze aus II. wiederholen) ?

## IX. Future-Pace

Wenn du jetzt mit deinen neuen Erkenntnissen an eine zukünftige ähnliche Situation denkst, glaubst du, dass du dich nun ressourcenreicher und sicherer verhalten kannst? Wird es dir besser gehen? Wenn nein, was brauchst du noch von deinen Mitspielern?

### **3. Erläutere dein Vorgehen:**

Zunächst wurde das Format „Aufstellung“ gewählt. Da in der praktischen Umsetzung nicht immer wohlwollende Repräsentanten zur Verfügung stehen, kommen „Ersatz-Repräsentanten“ in Form von Schachfiguren oder Karten zum Einsatz, um eine Aufstellung auch zu zweit oder ggf. auch alleine durchführen zu können. Als zweites Format wurden Elemente aus „Vier Landkarten ein Gebiet“ hinzugezogen, da es bei dem benannten Problem um die Identifikation unterschiedlicher Sichtweisen und Glaubenssätze geht.

Hinter dem Format stecken folgende Grundannahmen:

- Es gibt nicht eine „richtige“ Sichtweise, sondern Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst.
- Jedes Verhalten enthält eine Absicht, die etwas Bedeutsames für den Handelnden sicherstellt. Hinter jedem Verhalten steckt eine positive Absicht.
- Es gibt keine Kritik, sondern nur Feedback
- Eine Veränderung kann schnell gehen und Spaß machen

Möglicherweise wird von der betreffenden Person das Problem sehr diffus formuliert oder das Problem auf andere Personen projiziert. Statt „Ich habe ein Problem“ formuliert A „Mein Chef ist ein Idiot“ oder „Meine Kollegen sind alles schleimige Chauvinisten“. Hier könnte ein vorformulierter Satz eingebracht werden „Bitte nenne dein Problem, indem du einen Satz formuliert, der mit „Ich habe ein Problem.....“ beginnt.

Bei dem Hineinführen in die assoziierte Situation besteht die Gefahr, dass sich A, schwer tut, sich in eine Situation hineinzufühlen. Hier ist ggf. eine kurze Trance möglich oder weiteres Abfragen von VAKOG und Submodalitäten.

Vielleicht weiß die Person nicht, was die einzelnen Begriffe wie „Glaubenssatz“, „Meta-Position“ „assoziiieren“ oder „dissoziieren“ bedeuten. Hier sollten dann Beispiele genannt werden.

Grundsätzlich besteht die Gefahr, dass A keinen Sinn darin erkennt, sich als Schachfigur oder Karte aufzustellen. Dann sollten Bodenanker verwendet werden. Möglicherweise fehlt A das notwendige Abstraktionsvermögen, sein Problem auf die Figuren zu übertragen. Dann ist das Format vermutlich nicht geeignet. Eine gewisse spielerische Freude bei A ist die Voraussetzung für das Funktionieren des „Spiels“.

Berlin, 29.11.2003, gez. Carola B.