

NLP-Masterarbeit

Kara Pientka

1.) Fallbespiel

Anna hat einen Chef, der „ihr zu schaffen macht“. Sie erlebt ihn als dominant und extrovertiert. Andererseits schätzt sie auch sein Engagement und sein sprühendes Wesen. Aus den Gesprächen im Büro des Chefs kommt sie nicht –wie beabsichtigt- mit den Antworten auf ihre Fragen, sondern mit noch mehr „Aufträgen“. Der Chef betont an einer selbstbewussten, durchsetzungsstarken Mitarbeiterin interessiert zu sein, daher hat er Anna auch damals eingestellt, weil er aus ihrer Sicht „das Zeug dazu hat“. Im Zusammensein mit ihrem Chef wird Anna allerdings „klein“. Sie traut sich nicht zu ihren Standpunkt selbstbewusst zu vertreten. Ihre Sprache wird leiser, sie wirkt unsicher, hat Konzentrationsschwächen. Obwohl sie ihr Verhalten selbst als unangebracht und nicht zielführend erlebt, kann sie keine Alternative leben. Sie beschimpft sich auf der Identitätsebene selbst wie „ich bin eine Versagerin,“.

2.) Konzeption des neuen Formats

„Domino“

a.) Identifikation des auslösenden Personenbildes in einer repräsentativen Situation

„Wie nimmst Du Person X wahr? Wie genau siehst du ihn/sie? Was hörst und fühlst Du? (alle Auslöser in Bild überführen)

b.) Etablierung des Dominospiels

„Hast Du Lust auf ein Experiment/Spiel? Hier gibt es nun etliche Dominosteine. (Alternativ: Stell Dir bitte ein Spiel aus Dominosteinen vor. Diese stehen aufgebaut hintereinander. Wie viele siehst Du? Wie groß?) Ich würde Dich nun bitten, so viele Steine wie Du möchtest in eine Reihe aufzustellen. Einer davon repräsentiert nun Person X. Welcher ist es? ... Wie sieht er jetzt aus wenn Du ihn/sie so (klein-und dissoziiert) siehst?

c.) Öko-Check

Angenommen, Du würdest gleich nicht mehr das gleiche „schlechte“ Verhältnis zu Deinem Chef haben, sondern ihm auf Augenhöhe begegnen können, hast Du dann

irgendwelche Zweifel oder Befürchtungen dabei? Hat irgendein Teil von Dir auch nur geringste Einwände?

d.) Domino

„Konzentriere Dich jetzt bitte auf das Bild von Deinem Chef auf diesem Dominostein dort. Beobachte ganz genau, was mit Deinem „Chef“ passiert, wenn Du gleich diesem äußeren Stein hier einen kleinen Schupser gibst. (..und die Kettenreaktion in Gang kommt..) Und los.. Wie siehts aus? Was siehst Du? Wenn Du das wiederholst, kannst Du Dir das ganze genauer ansehen... (wiederholen, wiederholen, wiederholen...)
(Physiologie-Check)

e.) Test und Future Pace, Mini-Trance

Wie ist das, wenn Du jetzt an Person X/ Deinen Chef denkst, wenn Du ihm morgen begegnest? Das schöne ist, das in uns die Dinge so zusammenspielen, wie diese Dominosteine. Kleine Dinge, Ansichten vielleicht, fallen um und somit lösen sie eine Kettenreaktion in uns aus, die alles umfallen lassen, was uns behindert und uns kleiner fühlen lässt, als wir eigentlich sind. Möglicherweise weißt Du, für was die anderen Steine stehen, die eben mit umgefallen sind. Andere Personen, andere Überzeugungen, ...vielleicht ist es Dir auch gerade nicht bewusst. Ich bin mir sicher, dass Dein Unterbewusstsein ganz genau die Botschaft mitbekommen hat, dass hier in unserem kleinen Spiel sich nicht nur die Wahrnehmung auf Deinen Chef verändert hat, sondern auch alle anderen Steine umgefallen sind, die dich kleiner haben fühlen lassen als Du tatsächlich bist. Jetzt kannst Du auf solidem Grund die Steine so aufbauen, dass Sie Dir Stabilität und Sicherheit geben.

3.

a) Welche Grund- bzw. Vorannahmen sind in den einzelnen Schritten enthalten?

Menschen reagieren nicht auf die Realität, sondern auf ihr Abbild von der Realität.

Annas Bild, das sie von ihrem Chef in sich aufruft, behindert sie daran, sich selbst in einem guten Zustand zu befinden.

Menschen können einen Hoch- und einen Tiefstatus repräsentieren. (nach Keith Johnstone)

In Annas innerem Bild hat ihr Chef einen Hochstatus, wo sie sich selbst in einen unangemessenen Tiefstatus begibt

Menschen haben alle Ressourcen in sich, um jede gewünschte Veränderung vorzunehmen

Anna kann ihr Modell von Wirklichkeit verändern, da sie alles besitzt, was sie dafür benötigt.

Veränderungen müssen ökologisch sein, sonst gibt es Problemverschiebungen oder sie werden überhaupt nicht umgesetzt

Es gilt zu prüfen, welche „Nebenwirkungen“ ein Statuswechsel mit sich bringen könnte, und ob die Vorstellung für Anna attraktiv ist. Möglicherweise gibt es einen Sekundärgewinn unter der „Autorität“ des Chefs zu leiden, der für sie groß ist.

Veränderungen müssen nicht über das Bewusstsein laufen. Je mehr Wahlmöglichkeiten jemand hat umso besser.

Durch das Umfallen des Chef-Dominosteins werden die inneren Bilder erweitert. Auch wenn noch kein „reales“ Zielbild vor Augen ist, so ist doch unbewusst ein neuer Eindruck entstanden. Aus dem Hochstatus wird ein wahrgenommener Tiefstatus (vgl. Stell Dir doch Deinen Chef in Unterhose vor“). Die Landkarte wird an der Stelle erweitert.

- b) Welche weiteren Formulierungen für Fragen oder Prozessinstruktionen wären möglich?

Man könnte das Domino-Spiel in der Vorstellung des Klienten auf Lebensgröße oder auch noch größer (Stell Dir die Dominosteine und Deinen Chef nun so groß wie Bäume vor...lass sie nun umfallen. Was siehst Du?
Oder auch ganz klein werden lassen.

Man könnte sich alle Inhalte erfragen, „Für was steht dieser Dominostein, ..und dieser, und dieser? Man fragt nach den Stellvertretern für die Themen und macht gleich ein „Autoritäten-Massengrab“ auf.

Man ergänzt das Umstürzen mit einem auditiven Anker (vgl. swish) indem entweder der Coach oder der Klient selbst „Domino“ ruft.

- c) Welche Schwierigkeiten, Hindernisse könnten in den einzelnen Schritten auftauchen und welche Möglichkeiten schlägst Du vor, darauf zu reagieren?

A findet kein Bild von der „Autorität“, bzw. das Bild lässt sich nicht innerlich halten, (da Angst einen smokestream reinsetzt) -) Nach einem stellvertretenden Symbol fragen und das auf den Dominostein projizieren lassen.

Beim Öko-check stellt sich der Sekundärgewinn raus, warum es A lieber ist, an seinem Tief-status festzuhalten.

-) Was gibt Dir das an Deiner Sicht auf X festzuhalten? Nun möchte ich Dich bitten, etwas zu finden, womit Du den gleichen Effekt haben kannst ohne Person X.

A hat Schwierigkeiten das Umklackern auszulösen („Autoritätsstarre“)

-) Separator, dissoziieren. „Du hast einen Telefonjoker: Wen möchtest Du anrufen um Dir beim Domino-Spiel zu helfen? Stell Dir vor, Person X stubst nun den ersten Stein an. Wär das okay für Dich?