

Aufstellung der logischen Ebenen eines Glaubenssatzes

Verstehen ist der Trostpreis - Erspüren der Hauptpreis
oder: Der Kopf verneigt sich vor dem Herz

Idee & Ziel

Ziel des Formates ist es, die einem Glaubenssatz zugrunde liegenden logischen Ebenen wahrzunehmen. Idee ist, durch eine Bewusstwerdung der mit dem negativ besetzten Glaubenssatz verbundenen positiven Absichten eine Veränderung der emotionalen Haltung zum Glaubenssatz herbeizuführen. Der Idee liegt die Vorannahme zugrunde, dass eine Veränderung der jeweils höheren logischen Ebenen eine Veränderung der unteren logischen Ebenen bewirkt.¹ Das emotionale Erleben der positiven Absichten/Werte und der Identität bewirken also eine Veränderung der Verhaltensweisen und Fähigkeiten im Umgang mit dem Glaubenssatz. Das Mittel der Aufstellung ermöglicht eine Repräsentation des inneren Selbst auf allen logischen Ebenen. Die Repräsentation der logischen Ebenen durch Personen erlaubt es dem Klienten, unbewusste Prozesse, z.B. fehlende Ressourcen oder nicht balancierte Beziehungen zwischen den einzelnen Ebenen, unter Umständen deutlicher wahrzunehmen als in einem kognitiv orientierten Format.

Fallbeispiel & Zielgruppe

Voraussetzung für die Anwendung des folgenden Formates ist eine feste Überzeugung oder ein Glaubenssatz, der sich beim Klienten manifestiert hat. Im vorliegenden Fallbeispiel lautet der Glaubenssatz: „Ich bin unstat.“ Anliegen des Klienten ist es, die mit dem Glaubenssatz verhafteten positiven Absichten, Werte und Ressourcen zu erspüren sowie in der Konsequenz seine Fähigkeiten und sein Verhalten im Umgang mit dem Glaubenssatz zu verändern. Das Format richtet sich an Klienten, die kognitiv orientiert sind und einen Zugang zu ihrer Gefühlswelt suchen. Die bewegungs- und körperorientierten Elemente der Aufstellung sind für eine erweiterte Sinneswahrnehmung förderlich.

Konzeption des Formates

Im ersten Teil des Formates wird zunächst der Glaubenssatz selbst, die den Glaubenssatz dominierende Identität und die positiven Absichten/Werte, die durch den Glaubenssatz sichergestellt werden, herausgearbeitet. In einem zweiten Schritt werden der Glaubenssatz, die Identität und die benannten Werte/positiven Absichten aufgestellt. In einem dritten Schritt wird eine Veränderung im System modelliert. In vierten Schritt können alle Beteiligten des Systems Ressourcen integrieren. Im Rahmen des Future Pace werden das veränderte Verhalten und die veränderten Fähigkeiten wahrgenommen.

¹ Diese Vorannahme gilt auch in umgekehrter Form.

Ablauf des Formates

Das Format wird anhand des folgenden, beispielhaft gewählten Glaubenssatzes geschildert: „Ich bin unstet.“

Einleitung/Vorgespräch

Der Coach (im Folgenden: „B“) schildert dem Klienten (im Folgenden: „A“) das Ziel des Formates:

„Ziel ist es, deinen bisher negativ besetzten Glaubenssatz in einer veränderten Form wahrzunehmen. Im Folgenden geht es darum, deine positiven Absichten, deine Werte und die Identität, die hinter deinem Glaubenssatz verborgen sind, zu erspüren und wahrzunehmen. Vielleicht werden sich dein Verhalten und deine Fähigkeiten, mit diesem Glaubenssatz in einer anderen Form umzugehen, verändern. Lass uns also beginnen und sehen, was du wahrnimmst, wenn wir nun deiner tiefen inneren Überzeugung nachspüren...“

Schritt 1: Glaubenssatz, Identität(en) und Wert(e) auf Meta-Position herausarbeiten

Der nun folgende Prozess der Herausarbeitung des Glaubenssatzes, der dominierenden Identität(en) und der positiven Absicht(en)/Wert(e), die durch den Glaubenssatz sichergestellt werden, erfolgt auf einer Meta-Position.

a) B fordert A auf, den ihn einschränkenden Glaubenssatz zu benennen.² Ist der Glaubenssatz benannt, bittet B A einen Bodenanker mit dem Glaubenssatz zu beschriften.

- *„Wie lautet dein Glaubenssatz, den du heute wahrnehmen möchtest?“*
- *„In welchen Kontext ist dieser Glaubenssatz für dich eingebettet? Wann, wo und mit wem tritt er auf?“*
- *„Welche Situation aus der nahen oder fernerer Vergangenheit fällt dir ein, in der du diesen Glaubenssatz gedacht hast?“*

➔ **Fallbeispiel: „Ich bin unstet.“**

b) B elizitiert im Folgenden den emotionalen Zustand von A in Zusammenhang mit dessen Glaubenssatz. Für dieses Sammeln von Informationen sollte sich B Zeit nehmen und A mit Milton-sprachlichen Elementen und tranceähnlichen Fragen in einen entspannten Zustand führen. A sollte in diesem Prozess Zugang zu Antworten seines Unterbewusstseins finden.

- *„Vielleicht möchtest du nun deine Augen schließen und für den nun folgenden Prozess in dich hineinspüren...“*
- *„Was denkst du über dich, wenn du diesen Glaubenssatz denkst?“*
- *„Und während du weiter in dich hineinspürst, nimmst du wahr, wie du dich fühlst, wenn du diesen Glaubenssatz denkst?“*
- *„Und wo du deinen Glaubenssatz spürst?“*
- *„Welche Gefühle löst der Glaubenssatz in dir aus?“*
- *„Welche Bilder entstehen, wenn du den Glaubenssatz hörst?“*

² Hinweis: Der Glaubenssatz ist A bereits bewusst, z.B. wurde der Glaubenssatz bereits in einer Coaching-Sitzung herausgearbeitet.

c) B unterstützt A nun darin, die Identität, die hinter dem Glaubenssatz steht, zu beschreiben. Es können eine Identität oder mehrere Identitäten benannt werden.

- *„Die nun folgenden Antworten kommen aus deinem Unterbewusstsein, nimm sie wahr, bewerte nichts...“*
- *„Was ist dein Selbstbild, wenn du über dich denkst, du bist unstet?“*
- *„Wer bist du, wenn du unstet bist?“*
- *„Was ist deine Identität in dieser Situation/an diesem Ort, wo du über dich denkst, dass du unstet bist?“*
- *„Was macht dich aus in diesem Moment, wo du denkst, du bist unstet?“*
- *„Vielleicht magst du für deine Identität ein Bild/eine Metapher finden: Ich bin wie ein...“*

➔ **Fallbeispiel: „Ich bin ein Chaot.“**

d) B unterstützt A im Folgenden darin, die relevanten Werte bzw. positiven Absichten, die sich hinter dem Glaubenssatz verbergen, zu benennen. Es können ein Wert oder mehrere Werte benannt werden.

- *„Was ist dir wichtig/das Wichtigste, wenn du glaubst, du bist unstet?“*
- *„Was ist der Grund dafür, welche positive Absicht steckt dahinter?“*
- *„Was sichert dir dein Glaubenssatz?“*
- *„Was hältst du in diesem Moment für wahr, richtig, erstrebenswert?“*
- *„Was willst du damit erreichen, wenn du denkst, du bist unstet?“*

➔ **Fallbeispiel 1: Veränderung**

Dieser Vorgang des Herausarbeitens eines Wertes wird so oft wiederholt, bis die wichtigsten mit dem Glaubenssatz verbundenen Werte herausgearbeitet sind.³ In Anlehnung an den Core-Transformations-Prozess werden die Werte/positiven Absichten hoch-gehunkt. Es wird also versucht, die jeweils übergeordnete positive Absicht herauszuarbeiten.

- *„Was möchte dein Wert/deine positive Absicht noch sicherstellen?“*
- *„Wenn du das für dich erreicht hast, was du eben benannt hast, was ist dir dann noch wichtiger?“*

➔ **Fallbeispiel 2: Entwicklung**

➔ **Fallbeispiel 3: Wachstum**

➔ **Fallbeispiel 4: Lebendigkeit**

³ Vgl. hierzu das Kapitel „Schwierigkeiten & Lösungsmöglichkeiten“

Schritt 2: Glaubenssatz, Identität(en) und Wert(e) im System aufstellen⁴

- a) Sind der Glaubenssatz, die Identität(en) und die Werte erarbeitet, unterstützt B A darin, sich auf eine Position im Raum zu bewegen, die für diesen passend erscheint und von dem aus A die Aufstellung beginnen möchte. B bittet A, den mit dem Glaubenssatz beschrifteten Bodenanker auf die eingenommene Position zu legen und sich darauf zu stellen. Der Bodenanker ist notwendig, da sich A als der Teil des Systems, der die weiteren Repräsentanten aufstellt, bewegen wird.⁵
- b) B bittet A, sich eine Person aus dem Plenum auszusuchen, die für ihn die benannte Identität repräsentiert. B unterstützt A darin, den Repräsentanten im Verhältnis zu sich selbst, seinem inneren Bild entsprechend, im System aufzustellen. Ist die Person aufgestellt, geht A zurück auf seine Ausgangsposition im System.
- c) Ist der Prozess beendet, bittet B A, sich für die benannten Werte Personen aus dem Plenum auszusuchen, die für A die jeweiligen Werte repräsentieren. B unterstützt A darin, die Repräsentanten im Verhältnis zu sich selbst seinem inneren Bild entsprechend im System aufzustellen. Die Reihenfolge der Aufstellung der Repräsentanten bestimmt A. Sind alle Personen aufgestellt, geht A zurück auf seine Ausgangsposition im System.

Schritt 3: Veränderung des Systems

- a) B befragt nacheinander sämtliche Repräsentanten des Systems nach ihrer Körperwahrnehmung und ihren Befindlichkeiten. B beginnt mit A (Repräsentant des Glaubenssatzes), fährt fort mit dem Identitätsrepräsentanten und befragt dann die Werterepräsentanten in der Reihenfolge, wie sie von A aufgestellt wurden.⁶
- b) B befragt die Repräsentanten, ob sie eine Veränderung im System vornehmen möchten. B bittet die Repräsentanten, ihre Wünsche laut und direkt zu äußern. Die Fragetechnik bezieht die Submodalitäten ein.
 - „Wie geht es dir hier auf deiner Position?“
 - „Möchtest du eine Veränderung herbeiführen? Wenn ja, welche?“
 - „Wer soll sich verändern: möchtest du dich verändern oder möchtest du, dass andere sich verändern?“
 - „Wie soll die Veränderung stattfinden: höher/tiefer, näher/weiter weg, ...“

Wenn einer der Repräsentanten eine Veränderung im System vornehmen möchte, richtet B diesen Vorschlag an die anderen Repräsentanten und fragt nacheinander ab, wie es ihnen mit dem Vorschlag des Repräsentanten geht.

- „Wie geht es dir mit dem, was du von dem xy-Repräsentanten hörst? Bist du einverstanden oder hast du einen Einwand?“

⁴ Schritt 2 bietet die Möglichkeit, erstens A als Teil des Systems aufzustellen und zweitens A auf einer Meta-Position zu belassen. Fortan wird die erste Möglichkeit angewendet. Vgl. hierzu das Kapitel „Schwierigkeiten & Lösungsmöglichkeiten“

⁵ Vgl. hierzu das Kapitel „Schwierigkeiten & Lösungsmöglichkeiten“

⁶ Die Befragung der Repräsentanten erfolgt in der Regel in der benannten Reihenfolge. B sollte jedoch hauptsächlich Rapport zu den Repräsentanten halten, so dass es auch notwendig sein kann, die Reihenfolge flexibel zu verändern, falls bei einem der Repräsentanten dringende Veränderungs- oder Mitteilungswünsche vorhanden sind.

- c) B leitet die Repräsentanten an, die Veränderungen im System durchzuführen, indem er sie bittet, sich entsprechend ihrer Wünsche zu verändern. Die Veränderungen werden solange durchgeführt, bis alle Repräsentanten zufrieden sind.⁷

Schritt 4: Ressource(n) aufstellen

Als Ergänzung zu den Veränderungswünschen bietet B den Repräsentanten an, Ressourcen zu benennen. Sollten Ressourcen gewünscht werden, fordert B die Repräsentanten, die die Ressourcen wünschen, auf, sich Personen aus dem Plenum auszusuchen, die ihre Ressourcen repräsentieren. B fordert den Repräsentanten, der das Bedürfnis nach der Ressource geäußert hat, auf, die von ihm benannte Person als Repräsentant im System aufzustellen.

- *„Benötigst du eine Ressource, damit es dir besser geht? Wenn ja, welche?“*
- *„Fehlt dir noch etwas? Gibt es etwas, das unbedingt integriert werden sollte? Wenn ja, was?“*
- *„Gibt es Einwände, die dagegen sprechen, dass du diese Position einnehmen/die durchlaufene Veränderung annehmen kannst?“*

Schritt 5: Future Pace in Form eines „Mini-Circle of Excellence“⁸

Auf der nun bestehenden Position im System führt B zum Abschluss mit A den Future Pace in Form eines „Mini-Circle of Excellence“ durch.

- *„Stell dir nun bitte vor, du denkst deinen Glaubenssatz wieder. Wie reagierst du?“*
- *„Wie nimmst du deine Umwelt nun wahr? Wo bist du, was siehst du, wie siehst du dich, wie hört sich deine Stimme an...“*
- *„Wie verhältst du dich, was tust du? Beschreibe dein Verhalten...“*
- *„Wozu bist du nun fähig? Welche Fähigkeiten hast du?“*
- *„Was ist dir wichtig? Welche Werte/Überzeugungen hast du?“*
- *„Wer bist du? Was glaubst du über dich/von dir?“*
- *„Was ist der Sinn deines Lebens, wo gehörst du hin, was ist dein Platz in der Welt?“*
- *„Welches Symbol passt dazu?“*

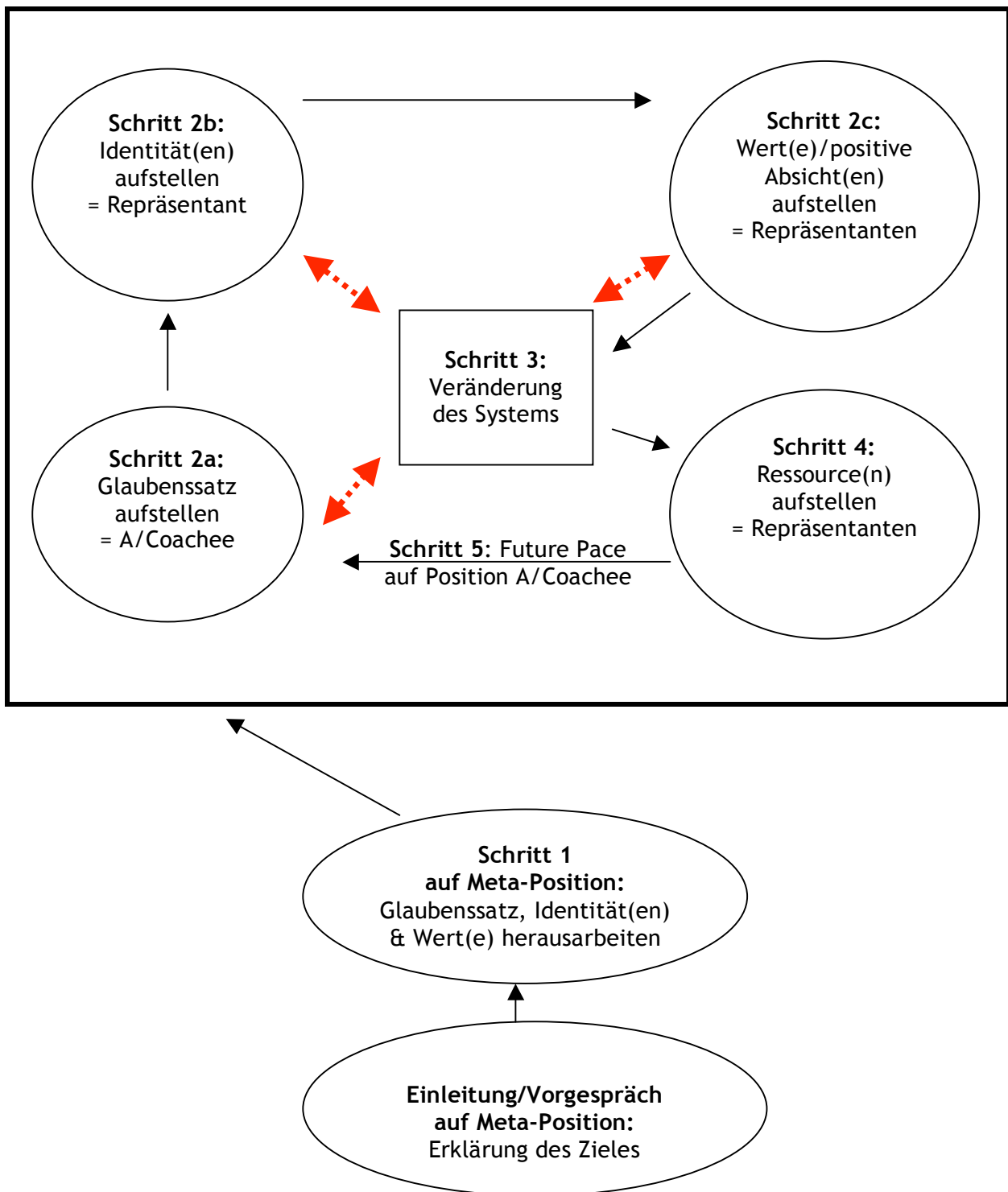
B begleitet A nun mit den gleichen Fragen in umgekehrter Reihenfolge zurück bis zur Umwelt-Ebene.

B dankt A für sein Vertrauen und bittet A, sich einzeln bei den verbliebenen Repräsentanten zu bedanken und sie aus ihrer Rolle zu entlassen.

⁷ B kann zu diesem Zeitpunkt z.B. eine Skala von ‚0=sehr schlecht‘ bis ‚10=sehr gut‘ anbieten, nach der er den Zustand der einzelnen Repräsentanten vor und nach der Veränderung abfragt.

⁸ Vgl. hierzu das Kapitel „Mögliche Erweiterungen“

Der Ablauf des Formates im Überblick



Erläuterungen zum Vorgehen

Enthaltene Vor- und Grundannahmen

Einleitung/Vorgespräch

- Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport.
- Veränderungen können schnell gehen und dürfen Spaß machen.
- Jeder Mensch verfügt über sämtliche für einen Veränderungsprozess notwendige Ressourcen.

Schritt 1: Glaubenssatz, Identität(en) und Wert(e) herausarbeiten

- Begegne deinen Gedanken mit Verständnis und finde den Gedanken hinter dem Leiden (Byron Katie)
- Ein assoziiertes Erleben der Situation, in der ein Glaubenssatz gedacht wird, ermöglicht eine Wahrnehmung der Dimension des Glaubenssatzes auf allen sinnesspezifischen Ebenen.
- Die Bewusstwerdung einer höheren logischen Ebene ermöglicht es dem Klienten, das mit dem Glaubenssatz verbundene System in seiner ganzen Dimension zu erfahren.
- Funktion einer logischen Ebene ist es, die Information auf der jeweils darunter liegenden Ebene zu organisieren und zu strukturieren. Eine Veränderung auf einer höheren Ebene beeinflusst die unteren Ebenen zwangsläufig (Robert Dilts).
- Jedes Verhalten enthält eine Absicht, die etwas Bedeutsames für den Handelnden sicherstellt. Jedes Verhalten ist in einem bestimmten Kontext eine Fähigkeit.

Schritt 2: Glaubenssatz, Identität(en) und Wert(e) aufstellen

- In einer Aufstellung reguliert sich das System selbst.

Schritt 3: Veränderung des Systems

- Lösungsorientiertes Denken erfordert im Prinzip nicht, dass wir das Problem kennen, denn selbst die Lösung des Problems merkt man am Verschwinden dieses Problems (Varga von Kibéd/Sparrer).
- Veränderung erfolgt durch Erfahrung, nicht durch Deutung (Varga von Kibéd/Sparrer).

Schritt 4: Ressourcen aufstellen

- Alle für einen Veränderungsprozess notwendigen Ressourcen sind vorhanden oder können leicht beschafft werden.

Schritt 5: Future Pace

- Ein sinnesspezifisches Erleben einer zukünftigen Situation ermöglicht eine Visualisierung der eigenen Zukunft.
- Ein sinnesspezifisches Erleben einer zukünftigen Situation erleichtert die persönliche Veränderung.
- Die Energie fließt dahin, wo die Aufmerksamkeit fokussiert ist.

Mögliche Erweiterungen

- Schritt 3+4: Möglich wäre ebenfalls, das Format nur vom Identitätsrepräsentanten verändern zu lassen und/oder nur diesem Ressourcen zuteil werden zu lassen.
- Schritt 5: Alternativ zum Mini-Circle of Excellence im Rahmen des Future Pace könnte B A anleiten, noch einmal eindringliche Situationen seiner Time-Line zu durchlaufen, in denen sein Glaubenssatz präsent war und wahrzunehmen, wie sein jetziger Zustand die Wahrnehmung der Situationen bis in die Kindheit hinein verändert.
- Schritt 5: Alternativ zum Mini-Circle of Excellence im Rahmen des Future Pace könnte B A anleiten, einen rein situationsbezogenen Future Pace durchzuführen. B leitet A an, sich eine künftige Situation vorzustellen und sich zu fragen, ob er seinen Glaubenssatz in dieser Situation überhaupt noch denken könne.

Schwierigkeiten & Lösungsmöglichkeiten

- A könnte Schwierigkeiten mit den verwendeten Begrifflichkeiten wie z.B. „Wert“, „Glaubenssatz“ oder „positive Absicht“ haben. Rapport und Kalibrieren sind notwendig, um sicherzustellen, zu welchen Begrifflichkeiten A am leichtesten Zugang findet.
- Der Glaubenssatz könnte sich während des Prozesses im Wortlaut verändern. Dann könnte B einen Separator setzen und A nochmals auf die Meta-Position begleiten, um den Prozess erneut zu beginnen oder an geeigneter Stelle fortzusetzen.
- A könnte Schwierigkeiten haben, sich zu assoziieren. Möglich wäre dann eine Trance-Induktion in Schritt 1.
- A könnte als Repräsentant des Glaubenssatzes und somit als Teil der Aufstellung der Blick auf das Gesamtsystem verwehrt bleiben. Dieser Weg, A als Repräsentanten seines eigenen Glaubenssatzes aufzustellen, wurde jedoch bewusst gewählt, um eine tiefere Assoziation von A mit dem System zu ermöglichen. Eine andere Möglichkeit wäre, A während des gesamten Prozesses auf einer Meta-Position zu belassen und eine andere Person als Repräsentanten des Glaubenssatzes aufzustellen.
- Vor allem der Identitätsrepräsentant könnte sich auf seiner Position anfangs schlecht fühlen. Daher sollte B jederzeit Rapport zum Identitätsrepräsentanten halten und ihn niemals mit dem Wortlaut der aufgestellten Identität (z.B. „Chaot“) ansprechen, sondern ausschließlich mit der Bezeichnung „Identität“.
- A könnte mehrere Identitäten sowie mehrere Werte/positive Absichten beschreiben. Ebenfalls könnten mehrere Repräsentanten mehrere Ressourcen einfordern. B sollte hier darauf achten, dass jeweils nur die wichtigsten systemischen Komponenten berücksichtigt werden, da das System sonst unüberschaubar werden könnte.
- Für andere Repräsentanten könnten neue Ressourcen hinderlich sein (Schritt 4). B sollte hierbei sehr genau erfragen, welche Ressourcen unabdingbar für das System sind und nur die wichtigsten aufstellen.