

Morgen habe ich (k)einen Konflikt 😊

Oder: keine Angst vor Hamstern

1. Situation

Beispiel (aus dem Leben und daher immer schräg): A(nne) hat mit ihrem Chef ein Problem. Seit langem schwelt ein Konflikt, der schon mehrfach eskaliert ist und sie erwartet weiterhin Stress und Unzufriedenheit in der zukünftigen Zusammenarbeit. Der Typ sei einfach scheiße und könne nicht mit Menschen arbeiten!

Allgemein: Vorgehen, das sich eignet um einen bereits länger bestehenden Konflikt mit einem Menschen, dem man nicht ohne weiteres ausweichen kann (ich weiß! Das ist auch schon etwas von meiner Landkarte 😊) zu klären. Es geht darum das Empfinden von A in der Beziehung zum „Konfliktgegner“ für A angenehmer zu gestalten und die Möglichkeit zu schaffen zukünftige Situationen auch mit einem positiven Anteil erleben zu können. Vermutlich gibt es in vielen solchen Situationen neben dem Wunsch die Beziehung abubrechen auch eine andere, positive Absicht den Kontakt aufrecht zu halten (hier: Arbeitsplatz, Einkommen, Sicherheit,...).

Könnte auch z.B. auf Partner – Schwiegereltern-Beziehung zutreffen usw.

Grundannahmen

Meine Ideen zu diesem Konflikt und NLP-Grundannahmen:

Ein Teil des Konfliktes entsteht daraus, dass die Hypothese: positive Absicht hinter dem Verhalten nicht gesehen/ verletzt wird. Dies trifft sowohl für das eigene Verhalten als auch für das Verhalten des Konfliktgegners zu. Eine Veränderung sollte ökologisch sein, bzw. dazu führen alternative Möglichkeiten zur Erfüllung der positiven Absicht zu eröffnen.

Weiterhin ist die „Landkarte“ des anderen abweichend von der eigenen und die Möglichkeiten der Erweiterung der eigenen Landkarte/ bzw. des Ergründens der Anderen sind blockiert. A lässt sich folglich nicht umfassend auf die Landkarte des „Gegners“ ein und bewertet das Verhalten aus der eigenen Sicht.

Das Empfinden zum Konflikt hat die Qualität eines stuck-state: Es wird schon so viel und so lange miteinander gefochten, das eine Veränderung der Beziehung gar nicht mehr denkbar ist. Die geeigneten Ressourcen zur Veränderung der Beziehung werden nicht genutzt.

Man braucht also:

- eine Möglichkeit der Landkartenerweiterung (z.B. „Byron Katie“, um das Denken „anzutauen“),
- eine Würdigung der eigenen positiven Absichten in der herrschenden Situation, als Ausgangspunkt für einen Ökologiecheck vor einer Veränderung des Verhaltens (mit Verhalten meine ich hier sowohl Gedanken, als auch äußerliches Verhalten) und
- Ressourcen um diese in zukünftigen Situationen in anderer Art und Weise zu integrieren als durch das bisherige Konfliktempfinden

Alternative Idee: man könnte diese Systemelemente sicher noch etwas ausformulieren und dann mittels Aufstellung arbeiten....

2. Schrittweise Integration der Theorie ins Leben: Format

Zusammenfassung

Step 1: The Work/ Byron Katie mit Ökologie

- Vorbereitung durch den Fragebogen
- Durchlaufen des Frageschemas...
 1. Ist das wahr? Kannst Du sicher sein, dass es absolut wahr ist?
 2. Wie reagierst DU?
...Kannst Du einen Grund finden, der Dir keinen Stress verursacht, an diesem Gedanken festzuhalten?/ etwas, was nur gut für Dich ist!
Erweiterung: Hier nachfragen: „Worin besteht der Stress?“, genau hinhören nach dem **Grund an diesem Gedanken festzuhalten**, auch wenn er Stress verursacht; Landkarte von A erkennen, würdigen.
 3. Wer wärest Du ohne diesen Gedanken?
Wie wärest Du anders, wenn Du nicht so denken würdest?
Erweiterung: Was würdest Du damit aufgeben?
 4. Umkehrung

Step 2: Freunde der positiven Absicht suchen => Ressourcen

Ressourcen zur Unterstützung der positiven Absicht finden und ankern

- A nach unterstützenden Ressourcen für die positive Absicht fragen
- In ressourcenvollen (vergangenen Zustand) assoziieren.
- Ressourcen ankern; ggf. testen.

Step 3: Future Booster mit Ressourcen und Submos

1. A benennt nächste, zukünftige Situation
2. A legt Bodenanker aus für sich und Konfliktpartner.
3. A in die Situation hinein führen (VAKOG); assoziieren; diese wahrnehmen lassen und beschreiben lassen (Submodalitäten aufnehmen).
4. B löst Anker für Ressourcen aus und bittet wahrzunehmen und Veränderungen zu schildern; Veränderung der Submodalitäten beachten; dies dient als Test (Ökologie9 , der wirksamen Integration der Ressource in den future pace.
5. A wahrnehmen lassen, dann aus Situation herausholen, Anker einsammeln

Und noch eins (Option für Langstreckler, mir hat´s Spaß gemacht)

6. B kann ggf. die beschriebenen Submodalitäten als Adjektive nutzen, um ein Symbol zu kreieren und abschließen mit Suggestion zur veränderten Zukunft

3. Erläuterungen meiner Ideen mit Anmerkungen

Step 1: The Work/ Byron Katie mit Ökologie

- Vorbereitung durch den Fragebogen

Beispiel: A sagte: „Mein Chef versucht andere runter zu machen und abzuwerten, um sich selbst überlegen vorzukommen bzw. seine Unfähigkeiten nicht einzugestehen.“

- Durchlaufen des Frageschemas...

1. Ist das wahr? Kannst Du sicher sein, dass es absolut wahr ist?

2. Wie reagierst DU?

Was gehört bei Dir zu diesem Gedanken? Wie behandelst Du dann den anderen, Dich, Was sagst Du und was denkst Du innerlich, was empfindest Du?

Kannst Du einen Grund finden, der Dir keinen Stress verursacht, an diesem Gedanken festzuhalten?/ etwas, was nur gut für Dich ist!

Hier nachfragen: „Worin besteht der Stress?“, genau anhören nach dem **Grund an diesem Gedanken festzuhalten**, auch wenn er Stress verursacht; Landkarte von A erkennen, würdigen. Dabei können Gründe auf unterschiedlichen logischen Ebenen angesiedelt sein.

Beispiel: A sagte bei verschiedenen Durchläufen etwas in der Art: „Wenn ich den Gedanken nicht hätte, wäre ich nicht vorsichtig genug und damit seinen Intrigen schutzlos ausgeliefert.“ – zugegeben, das macht Stress bzw. ist nicht nur positiv, weil ich ja damit auch gar keine berechnete Kritik an mich ranlasse...

3. Wer wärest Du ohne diesen Gedanken?

Wie wärest Du anders, wenn Du nicht so denken würdest?

Erweiterung: Was würdest Du damit aufgeben?

Beispiel: A sagte: Schutz, Kontrolle,...)

4. Umkehrung

5.

Grundannahmen

Die von Byron Katie gelieferten sind bekannt und nachzulesen!

Weiterhin gehe ich davon aus, dass bei der 4. Frage: „Wer wärest Du ohne diesen Gedanken?“ ein Ansatz besteht, die Frage zu erweitern: Was würdest Du aufgeben, wenn Du ohne diesen Gedanken wärest? Grundannahme: positive Absicht; also auch des Denkens über den anderen bzw. des Aufrechterhaltens des Konflikts bzw. Konfliktempfindens.

Die Frage nach dem Grund, der keinen Stress verursacht, passt zur Annahme, dass es da vermutlich unterschiedliche Persönlichkeitsanteile gibt. Der Eine liefert einen Grund den Gedanken aufzugeben, der Andere ihn festzuhalten. Der innere Konflikt dieser Anteile zeigt sich im „Stress“. Oder anders: es gibt auf der Landkarte von A einen Grund/ positive Absicht für den Gedanken und das dazugehörige Verhalten aus Frage 2. Also etwas auf einer höheren logischen Ebene (Glaubenssatz, Wert) was das Verhalten beeinflusst.

Diese positiven Absichten/ Persönlichkeitsanteile gilt es zu würdigen und anzuerkennen. Hier zunächst auszusprechen, „zu Wort kommen zu lassen“.

Hilfen

Ist ja klar: das Ganze setzt guten Rapport voraus. Dazu hilft nach meiner Erfahrung in diesem Fall, die im Fragebogen geschilderten /Drastischen) Aussagen anzuerkennen (pacen):

Z.B.: „Hey, so wie Du den Kerl schilderst würde ich auch sagen, dass ist eine alte Sau“ und ggf. im Verlauf leaden: „irgendwie scheint es mir aus Deiner Schilderung, dass der auch nicht glücklich ist, so wie er sich verhält.“

Weiterhin kann es hilfreich sein im Ablauf A sprachlich die Grundannahmen näher zu bringen, dass hinter jedem Verhalten eine positive Absicht steckt und: das Menschen über die Ressourcen zu Veränderungen verfügen.

Schwierigkeiten/ Auswege

Eine Schwierigkeit sehe ich darin, dass durch das Hinterfragen der positiven Absicht/ des Grundes am Gedanken festzuhalten der Effekt von „The Work“ abgeschwächt wird?! Daher sollte B (Coach) diesen Part nicht überbetonen, sondern im Ablauf von The Work einfach auf diese Aussagen Aufmerksamkeit richten, um damit später weiter arbeiten zu können.

Step 2: Freunde der positiven Absicht suchen => Ressourcen

Ressourcen zur Unterstützung der positiven Absicht finden und ankern (erkläre ich nicht im Detail, ist wohl jedem klar!).

- A nach unterstützenden Ressourcen für die positive Absicht fragen
- In ressourcervollen (vergangenen Zustand) assoziieren.
- Ressourcen ankern; ggf. testen.

Grundannahmen

Jeder Mensch verfügt über die notwendigen Ressourcen für eine Veränderung; Menschen regulieren Ihre Gefühle selbst;

Hilfen Step 2:

Fragen der Art:

“Welche Ressource, Was könnte Dir helfen in der Beziehung zu/ in den Situationen mit... Deinen Bedürfnis nach ... positiver Absicht... zu unterstützen?“

Beispiel: was könnte Dir helfen in den Gesprächen mit Deinem Chef Dein Bedürfnis Dich zu schützen und auf der Hut zu sein besser zu erfüllen als bisher? Antwort:...Klarheit, Selbstsicherheit

Ggf. ist es unterstützend ähnlich wie für Werte nach den Erfüllungskriterien der Ressourcen zu fragen: „Woran erkennst Du, dass Du selbstsicher bist?“ Als Antworten kommen dann VAKOG und Submodalitätsinformationen. Dann können diese Erfüllungskriterien im nächsten Step unterstützend von B genutzt werden.

Zum ankern: Wie bekannt: Erlaubnis für Körperanker einholen; A die Ressource assoziiert erleben lassen, das Gefühl verstärken lassen und auf dem „Höhepunkt“ ankern (Hand auf Schulter oder so)

Step 3: Future Booster mit Ressourcen und Submos

1. A benennt nächste, zukünftige Situation
2. A legt Bodenanker aus für sich und Konfliktpartner.

3. A in die Situation hinein führen (VAKOG); assoziieren; diese wahrnehmen lassen und beschreiben lassen (Submodalitäten aufnehmen).
Dabei unterstützt B sprachlich dadurch, dass die im Rahmen von Step 1 (Byron Katie) erhaltenen Informationen zur Erweiterung der Landkarte bereits unterstützen - auditive Anker. (z.B. *sieh die die Situation, die Umgebung achte darauf, was Du siehst und hörst und wie jetzt Dein Empfinden ist... während Du Dich daran erinnerst,...* das Du aufgrund Deiner < größeren Offenheit> jetzt auch in der Lage bist Kritik anzunehmen.... *und nimm gleichzeitig wahr ...*)
4. B löst Anker für Ressourcen aus und bittet wahrzunehmen und Veränderungen zu schildern; Veränderung der Submodalitäten beachten; dies dient als Test, der wirksamen Integration der Ressource in den future pace.

Beispiel: er wird viel kleiner und das Bild färbt sich goldig., ist das lustig

5. A wahrnehmen lassen, dann aus Situation herausholen, Anker einsammeln

Und noch eins (Option für Langstreckler, mir hat´s Spaß gemacht)

B kann ggf. die beschriebenen Submodalitäten als Adjektive nutzen, um ein Symbol zu kreieren:
„golden, klein: Nemo, Putte oder Hamster ☺“

6. und abschließen mit Suggestion zur veränderten Zukunft mit „Einbau“ der veränderten Submodalitäten (ähnlich Byron Katie Umkehrung Frage 6):

Hilfen

Zu 4. Bei Schilderung der Veränderung durch Ressourcen und neue Gedanken auf Kongruenz der Veränderung achten. Sinnesschärfe/ Rapport um sicherzustellen, dass es eine positive, ökologische Veränderung ist.

Zu 6: *„Jetzt kannst Du Dich darauf freuen, zukünftige Situationen mit Deinem Chef zu erleben... und dabei Deine Ressourcen: Klarheit, Selbstsicherheit; bereit zu haben... und damit irgendwie... in einer für Dich geeigneten Art Weise die Situation goldener und Deinen Chef kleiner zu erleben. Quasi als Hamster ☺. Und wenn Du Lust hast, kannst Du Dich ganz einfach schon vor der nächsten Situation an den Hamster erinnern und in den Zustand gehen, den Du gerade als andere Möglichkeit des Umgangs miteinander kennen gelernt hast... und darauf achten wie sich die Veränderung, die Du heute erreicht hast anfühlt/ aussieht/ Dir schmeckt.“*

Schwierigkeiten/ Auswege

Ggf. 5a: A befragen, wie sie sich fühlt; auf Kongruenz achten ob positive Veränderung in Bezug zum Konflikt. Falls Physiologie noch auf Frust bzgl. Konflikt hinweist:

Wenn A noch Lust hat könnte man natürlich noch Elemente aus 4-Landkarten 1-Gebiet beimischen. Oder mit A nett einen Wein trinken gehen ☺ und ein andermal an die Konfliktstehung (Change History; Re-Imprinting) herangehen.