



# WEISHEIT, ERKENNTNIS UND LIEBE

Für die Arbeit mit einschränkenden Glaubenssätzen entwickelten unsere Autoren ein neues Format: die Rose der Erkenntnis.

VON **PETRA UND  
RALF DANNEMEYER**

**D**ie Erkenntnis der „Innenwelt“, des Selbst, führt zu Lösungen in der „Außenwelt“. Darauf verweist schon die Inschrift im Apollon-Tempel von Delphi: „Erkenne dich selbst“. Doch wie geschieht dies?

Von der Insel Kreta ist die Legende um Ariadnes goldenen Faden überliefert. Ariadnes Vater, König Minos, sperrt das Ungeheuer Minotaurus, halb Mensch, halb Stier, in ein Labyrinth ein und muss ihm regelmäßig

Menschenopfer als Nahrung zuführen – so lange, bis ein Held den Minotaurus töten würde. Der Königssohn Theseus aus Athen scheint für den Kampf gerüstet. Doch wie soll er sich im Labyrinth zurechtfinden?

Die Antwort: Orientieren kann er sich nur, weil Ariadne ihm beim Betreten des Labyrinths ihren goldenen Faden reicht. So findet Theseus durchs Labyrinth und beendet den Fluch.

Diese Legende ist für uns *die* philosophische Metapher für die Ungeheuer, die im Labyrinth des Unbewussten lauern und sich als begrenzende Glaubenssätze, Ängste, Phobien und

weitere Limitationen zum Ausdruck bringen. Sie klopfen im Bewusstsein an. Wer die Reise ins eigene Labyrinth antritt, erkennt die positiven Absichten seiner Ungeheuer, die sich zu meist bald als Freunde erweisen. Der Mensch hat wieder ein Stück von sich erkannt und das hilft ihm, sein ganzes Potenzial zu entfalten.

Doch zuvor will die Angst vor dieser Begegnung bewältigt werden. Wie begegnet der Mensch auf der Suche nach Erkenntnis im Labyrinth seinen Ungeheuern auf eine erträgliche, im NLP sagen wir: eine ökologische, Weise?

## Die logischen Ebenen, neu gedacht

Die logischen Ebenen, Mitte der 80er-Jahre von Robert Dilts entwickelt, gehören zu den wichtigsten NLP-Modellen. Nach Dilts' Auffassung ist das menschliche Gehirn in Form hierarchisch geordneter Ebenen organisiert. Mithilfe seines Modells könne die richtige Ebene gefunden werden, auf der ein Problem angesiedelt ist. Dabei setze eine Veränderung auf einer Ebene die Arbeit auf der nächsthöheren voraus. Die Aufteilung in Hierarchien wirkte auf uns schon während unserer eigenen NLP-Ausbildungen bemüht und technisch; sie hielt auch dem Test in unserer Coaching- und Seminarpraxis nicht wirklich stand. Wir suchten nach einer Darstellung, mit der wir das systemische Zusammenwirken abbilden konnten – und nach neuen Formatschritten.

Während einer Reise durch Frankreich entdeckten wir in der Kathedrale von Chartres ein in den Boden eingelassenes Labyrinth – und wir sahen sofort: Das ist es! Was wir dann noch darüber lasen, bestärkte unsere Entscheidung, die *Rose der Erkenntnis* zu kreieren. Das Anfang des 13. Jahrhunderts gefertigte Original enthält eine Darstellung des Kampfes von Theseus mit dem Minotaurus, bezieht sich also auf diesen griechischen Mythos. Und die Rose ist ein spirituelles Symbol für Weisheit, Erkenntnis und Liebe.

In unserem Modell unterscheiden wir zwei große Bereiche der Veränderung: den des Tuns – oder Wirkens – und den des Seins. Menschen geraten nach unserer Auffassung durch die Dualität von Tun und Sein immer wieder in Not. Sie sehnen sich so sehr nach X, doch X gehört sich vielleicht nicht, ist ihnen innerlich verboten oder zu schwierig oder jemand ist nicht mit X einverstanden – und so erschaffen sie Y: Tun und Sein geraten in Konflikt. Damit der Mensch dies erträgt, lenkt er sich und andere vom Sein ab,

denn im Inneren klopft etwas an, das gehört werden will. Und das X will.

Wie viele Menschen intensivieren ihr Tun, um sich bloß nicht mit dem Sein zu beschäftigen? Die Veränderungsarbeit auf unserer Rose der Erkenntnis läuft darauf hinaus, Tun und Sein in Einklang zu bringen. Wir nennen das *Wirken im Sein*.

Wir beginnen mit der Suche nach dem *stiftenden Glaubenssatz*, das heißt nach jenem Glaubenssatz, der die Angst oder die inneren Verbote seines Trägers offenbart. *Stiftend* nennen wir ihn deshalb, weil er im Inneren des Menschen Unruhe und Verwir-

eines Burnout zu uns kam: Nervosität, Einschlafprobleme, Traurigkeit, Rückzug aus dem Freundeskreis. Im Labyrinth ihres Lebens stecken geblieben, konnte sie auf dem Weg in die Mitte der Rose die Muster und Ursachen erkennen, die sie unbewusst selbst gesetzt oder zu lange erduldet hatte.

Sie hatte jahrelang versucht ihren Zustand zu verbessern, und zwar mit der berühmten Strategie „Noch-mehr-vom-Selben“: noch mehr Arbeit, noch mehr Anpassung an die Vorgaben des Managements, noch mehr Selbstverleugnung. Ihre Pfl-

## Wir suchen nach dem stiftenden Glaubenssatz.

rung stiftet und damit Veränderung blockiert.

Der Weg durchs Labyrinth führt in den Mittelpunkt; auf dem Stempel der Rose steht der Klient auf dem Feld „Glaubenssätze“. Von hier aus beginnt die Veränderungsarbeit auf den sechs Rosenblättern mit den Bezeichnungen Umgebung, Handeln, Fähigkeiten/Fertigkeiten sowie Werte, Facetten der Identität, Spiritualität. Die drei Ausgangsfragen an den Klienten lauten:

1. Was willst du verändern?
2. Warum ist dir diese Veränderung wichtig?
3. Was bekommst du dann?

Aus den Antworten wird der hinter dem Veränderungswunsch stehende stiftende Glaubenssatz ermittelt. Dieser führt zu dem Bereich, also auf das jeweilige Rosenblatt, auf dem die Veränderung realisiert werden soll.

### Eine Intervention für Karin

Karin<sup>1</sup> war Leiterin einer großen Pflegeeinrichtung, als sie mit Symptomen

geeinrichtung führte sie erfolgreich: gute Auslastung mit Warteliste, erstklassige Bewertung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK), Lob des Trägers für ihr menschlich wie ökonomisch vorbildliches Management, zufriedene Mitarbeiter – zu 99 Prozent war alles tipptopp. Doch das reichte nicht: Das fehlende Hundertstel nagte heftig an ihr. Führungskräfte mit Hang zum Perfektionismus kennen diesen Minotaurus gut – er heißt Selbstzweifel.

Nach dem Gang durchs Labyrinth erarbeiteten wir jenen Glaubenssatz, aus dem sich Karins Veränderungsbedarf ergibt. Auf unsere Frage „Was willst du verändern?“ antwortete sie: „Ich will meine berufliche Krise überwinden.“ Sie hatte im Übrigen vor, eine Führungskräfte-schulung zu besuchen, um ihre Führungsqualitäten, etwa Konflikt- und Zeitmanagement betreffend, zu optimieren. Karin stand in der Mitte auf dem Feld der „Glaubenssätze“. Es entspann sich ein Dialog. ▶

<sup>1</sup> Name geändert, der Fall ist echt. Die Klientin ist mit der Darstellung ihres Falles als Lehrbeispiel einverstanden. Die Intervention ist hier stark gekürzt wiedergegeben. Das vollständige Skript einer Intervention auf der *Rose der Erkenntnis* haben wir in unserem „NLP-Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016, S. 241 ff) veröffentlicht.

„Ich darf die anderen nicht enttäuschen. Ich muss immer gut sein in dem, was ich tue.“

Coach (C) lenkt ihren Blick auf das Rosenblatt „Fähigkeiten/Fertigkeiten“: Was kannst du, wenn du das lernst?

Karin (K): Je mehr Führungsmethodik ich beherrsche, desto besser und erfolgreicher werde ich das anwenden.

C: Du möchtest also eine bessere und erfolgreichere Führungspersönlichkeit sein?

K: Ja!

C: Dann schau jetzt auf das Blatt „Facetten der Identität“. Wer bist du, wenn du eine bessere und erfolgreichere Führungspersönlichkeit bist?

K wird rot, bekommt feuchte Augen und beginnt zu weinen. Dann flüstert sie: So will ich gar nicht sein, so wollen mich die anderen haben!

C: Was bedeutet das?

K: Ich darf die anderen nicht enttäuschen. Ich muss immer gut sein in dem, was ich tue.

Das war Karins stiftender Glaubenssatz. Wir fragten sie weiter: „Was willst du stattdessen?“

K: Eine glückliche, freie Frau sein, meiner Bestimmung folgen!

Karins Eingangsvermutung, der Veränderungsbedarf spiele sich auf der Ebene der Fertigkeiten/Fähigkeiten (Tun) ab, ist schon nach wenigen Minuten widerlegt, und zwar durch die Klientin selbst.

C: Du hast gesagt, du hättest eine Krise in der Arbeit?

K: Nein, ich habe eine Identitätskrise. Ich will das alles nicht mehr!

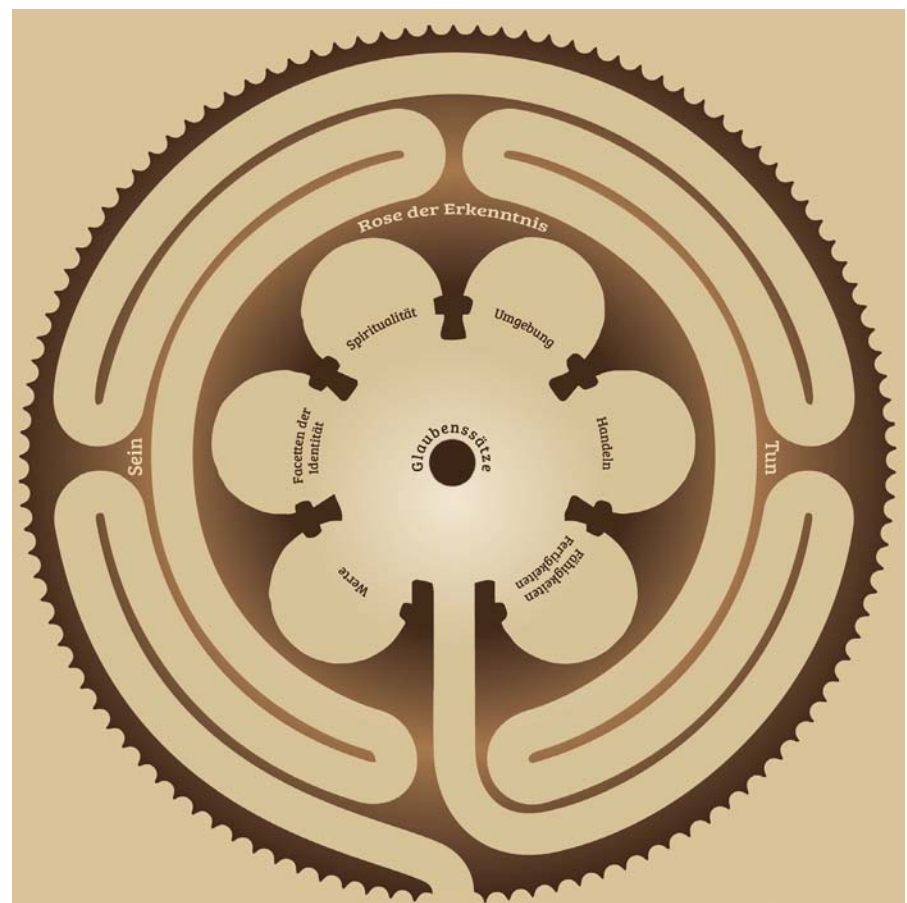
Im weiteren Verlauf der Arbeit ermittelten wir konkret, was es für Karin bedeutet, eine „glückliche, freie Frau“ zu sein. Dafür assoziierten wir sie auf dem Blütenblatt „Werte“ in

den gewünschten Zustand. Für Karin bedeutete dies: *selbstbestimmt leben, soziale Kontakte haben und Menschen im Alter oder mit Handicaps diese Selbstbestimmung ebenfalls ermöglichen*. Auf dem Blütenblatt „Facetten der Identität“ assoziierten wir sie in „Frau sein“. Die herausgearbeiteten Submodalitäten sind *weich, leicht, bunt und schwebend*.

In der durch Trance unterstützten Arbeit auf dem Blatt „Spiritualität“ erschienen Karin ein Adler, der sich in die Lüfte erhebt, ein Indianer, der seinen Stamm beschützt, und eine Elfe,

die andere Wesen heilen möchte. Archetypen. Daran konnten wir wunderbar eine Veränderung begrenzender Glaubenssätze, eine Disney-Zielsuche und eine Zielarbeit auf der Timeline anschließen!

Das Ergebnis: Karin leitet heute eine kleinere Einrichtung des Trägers und hat dort die Freiheit, zusammen mit ihren Mitarbeitern alternative Methoden zu erproben. Sie entwickelte dafür Formate in Kombination aus NLP, Kunsttherapie und Kinästhetik. Dabei findet die Kommunikation mit bewegungseingeschränkten Menschen über Berührung und Be-



wegung statt. Karins Ziel hier: höchstmögliche Selbstbestimmung für ihre Klienten und Mobilität trotz der Limitationen – an etwas arbeiten, das in ihrer Welt Sinn macht. Karin lebt jetzt ihre Mission. Sie wirkt im Sein. ◀◀



**Zu den Autoren**

**Dr. Petra Dannemeyer**  
und **Ralf Dannemeyer**

sind Lehrtrainer und Lehrcoaches (DVNLP, ECA) in Weimar und Ammoudia (Griechenland) mit eigenem Unternehmen: **perspektiven-Institut für Mentaltraining.**  
[www.nlp-perspektiven.de](http://www.nlp-perspektiven.de)



**Die wichtigsten Veränderungen**

NLP-kundigen Lesern fallen die Unterschiede zwischen den logischen Ebenen nach Robert Dilts und unserer *Rose der Erkenntnis* gleich ins Auge:

1. Die Hierarchie wurde zugunsten einer systemischen Darstellung aufgehoben.
2. Einführung eines TUN- und eines SEIN-Bereichs.
3. Die *Glaubenssätze* werden im Zentrum neu angeordnet und verbinden beide Bereiche miteinander. Wir glauben, dass es eine eigene Kategorie *Glaubenssätze*, wie bei Dilts verwendet, nicht gibt. Vielmehr hat der Mensch Glaubenssätze entwickelt über diese Kategorien:
 

<p>TUN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgebung,</li> <li>• Fähigkeiten/Fertigkeiten,</li> <li>• Handeln,</li> </ul>	<p>SEIN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werte,</li> <li>• Facetten seiner Identität</li> <li>• Spiritualität/Mission.</li> </ul>
---	---
4. „Verhalten“ haben wir durch „Handeln“ ersetzt und „Fähigkeiten“ durch „Fähigkeiten/Fertigkeiten“ ergänzt. Damit haben wir diese Bezeichnungen der Terminologie der psychologischen bzw. soziologischen Wissenschaften angepasst.
5. Das Wort „Identität“ beschreibt die Gesamtheit eines Individuums, seine Persönlichkeit. Facetten der Identität sind *Persönlichkeitsanteile*. Unsere Arbeit ist keine Manipulation der Identität, wohl jedoch können *Glaubenssätze über Facetten der Identität* verändert werden.

Eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens mit der detaillierten theoretischen Begründung unserer Neuentwicklung finden interessierte Leser in unserem „NLP-Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016) ab Seite 237.