

Welches Ziel ist wirklich meins?

Die Alignment-Strategie als Methode der Selbstreflexion

Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung zur Systemischen Beraterin

Bei Akzept Petra Fléing, August 2009 bis Januar 2010

Sabine Brunner

Berlin, 16.1.2010

Inhalt

Die Alignment-Strategie als Instrument	Seite 2
Warum Alignment-Strategie?	Seite 3
Die Alignment-Strategie im Ablauf	Seite 4
Resultat	Seite 5
Reflektion	Seite 6
Quellen	Seite 7

Die Alignment-Strategie als Instrument

Die Alignment-Strategie (AS) ist ein psychologisch wirksames Instrument zur persönlichen Zielausrichtung. Sie kann auch zur Beschreibung der Dimensionen eines Problems angewendet werden. Die Methode oder das „Format“ ist der neurolinguistischen Programmierung (NLP) zuzuordnen. Der englische Begriff „Alignment“ hat die Bedeutungen *Angleichung, Ausrichtung, Orientierung* oder „auf Linie bringen“ und wird auch in anderen Fachbereichen wie etwa der Biologie, der Bioinformatik, der Tierverhaltensforschung, der Informatik, im Maschinenbau und in der Astronomie gebraucht.

Es geht hier hauptsächlich um das Erleben von Zielformulierungen auf allen so genannten logischen Ebenen bzw. neurologischen oder Gestaltungsebenen, die in unterschiedlichem Grad konkret oder abstrakt sind. So ist beispielsweise die Ebene „Verhalten“ in aller Regel konkreter als die Ebene „Einstellungen“. Die Verbindung dieser Ebenen im Erleben des Klienten ist das Ziel des Instruments.

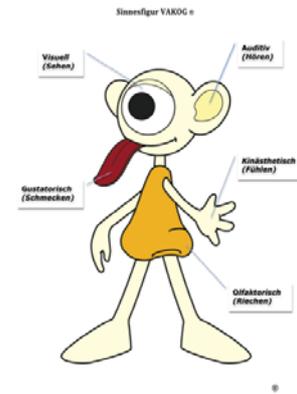
In der AS spielen sechs Ebenen eine Rolle: (1) die Umwelt (environment and external constraints), (2) das Verhalten (behavior), (3) die Fähigkeiten (capability), (4) die Überzeugungen (belief systems), (5) die Identität (identity) und (6) die Mission.



Mit der AS wird der Klient mit einem bestimmten „wohlformulierten Ziel“, angefangen bei „Umwelt“ durch alle Ebenen geführt. Am letzten Punkt der „Ebenenpyramide“ (Abbildung siehe Kapitel Ablauf) wird das auf der Ebene „Mission“ gefestigte Ziel an einem bestimmten Körperteil, etwa Oberarm, geankert. Dazu kann der Berater beispielsweise seine Hand für einige Sekunden fest auflegen. Dieser Ankervorgang wird auf dem „Rückweg“ – wiederum durch alle Ebenen – wiederholt. Die „Mission“ wird sozusagen in immer konkretere Sphären geholt, überprüft („Was ist jetzt anders?) und gefestigt. Die Erfahrungen aller Ebenen werden auf jeder Ebene integriert. Dadurch können eine starke Ressourcen wie größere Sicherheit, stärkere Motivation und mehr Energie aufgebaut werden.

Während des Hinwegs können beispielsweise folgende Fragen gestellt und der Klient kann zu Vergleichen ermuntert werden. *Umfeld*: Wo wird sich Ihr Ziel abspielen? Wann? *Verhalten*: Was möchte ich da tun? Wie verhalte ich mich da? Was könnte jemand von außen an mir beobachten? *Fähigkeiten*: Wie möchte ich das tun? Welche Strategien und Meta-Programme wende ich da an? *Einstellungen*: Welche Einstellungen habe ich der Sache/anderen/mir gegenüber? Wie denke ich da über mich? Was ist mir da wichtig? Welche Werte lebe ich da? *Identität*: Wer bin ich da? Welches Selbst-Bild habe ich da von mir? Dazu ein Gleichnis, eine Metapher oder eine Analogie: "Ich bin wie..." *Mission*: Welche Vision steckt hinter dem Ziel? Wem fühle ich mich da verbunden? Was ist die übergeordnete Kraft, welches Symbol fällt mir ein?

Innerhalb der AS wird auch die ebenfalls aus dem neurolinguistischen Programmieren stammende VAKOG-Methode angewandt, mit der sich der Klient durch gezielt sinnesfokussierte Fragestellungen („Welche Geräusche dringen an Ihr Ohr?“, „Welche Außentemperatur fühlen Sie?“) besser in fiktive oder in der Vergangenheit liegende Situationen hineinversetzen bzw. einfühlen kann. Die Abkürzung VAKOG steht für die visuelle, auditive, kinästhetische, olfaktorische und gustatorische Wahrnehmung.



Warum Alignment-Strategie?

Die 28-jährige Klientin berichtet von einem Problem, das sie im Rahmen einer beruflichen Umorientierung belastet. Ausführlich schildert sie die Eckdaten ihres derzeitigen Stellenprofils, welches zur Unzufriedenheit geführt hat, und klar strukturiert demgegenüber ihren beruflichen Wunschzustand, als Angestellte eines großen internationalen Konzerns in der Abteilung Personalentwicklung, möglicherweise auch im englischsprachigen Ausland. Auch darüber, wie sie diesen erreichen will, berichtet sie wie abgelesen: mit einem zweijährigen englischsprachigen Aufbaustudium im Ausland mit dem Masterabschluss in BWL, Fachrichtung Personalwirtschaft. Bei der Aussicht auf die Wiedererlangung des Studentinnenstatus lebt die Klientin sichtlich auf.

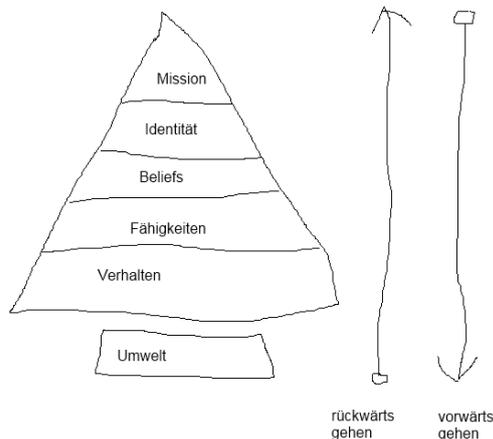
Auf die Frage, was sie an der Umsetzung hindere, nachdem sie so klar den Weg zum Ziel vor sich sehe, berichtet sie von „so vielen Ideen gleichzeitig“ bzw. von ihr unerklärlichen, ambivalenten Gefühlen dazu. Das Ziel, eine Beschäftigung als Personalentwicklerin, sei eventuell unrealistisch, sie sei nicht sicher, ob sie da wirklich eine Chance hätte; außerdem traue sie sich die Herausforderungen des mathelastigen Studiums je nach Stimmung nicht ganz zu. Demgegenüber könne sie aber den Gedanken nicht lassen, jetzt schnell noch zu Semesterbeginn Fakten zu schaffen, um nicht in der derzeitigen Joblage „hängen zu bleiben“. Ihre Wohnung sei schon gekündigt, aus ihrem aktuellen Arbeitsvertrag könne sie umgehend aussteigen. Auf die Frage nach Vorbereitungen wie Hochschulrecherche oder Finanzierungskonzept reagiert sie ausweichend und unkonkret.

Zum Zeitpunkt ist die Klientin nach Abschluss eines Pädagogik-Studiums, Schwerpunkt Erwachsenenbildung, bei einem Bildungsträger für die Weiterbildung überwiegend arbeitsloser Akademiker tätig. Vor dem abgeschlossenen Studium hatte sie ein Jurastudium begonnen und wieder abgebrochen, um für 18 Monate in Australien zu jobben und zu reisen.

Es stellt sich die Frage nach der Tragfähigkeit des „wohlformulierten Ziels“.

Die Alignment-Strategie im Ablauf

Auf dem Boden werden in einer Reihe sechs DIN A4-Blätter ausgelegt, stellvertretend für die einzelnen Felder „Umwelt“, „Verhalten“, „Fähigkeiten“, „Beliefs“, „Identität“ und „Mission“.



Die Beraterin erklärt den Ablauf der Übung. Die Klientin stellt sich auf die Position „Umwelt“, mit Blickrichtung von der Pyramide weg. Seitlich leicht zugewandt führt die Beraterin die Klientin mit halblauter Stimme ein in die Vorstellung, sie sei jetzt bereits als Personalentwicklerin tätig und kommuniziere dies ihrer Familie, Freunden, Nachbarn und z.B. ehemaligen Lehrern. Mit VAKOG wird die Klientin dahin geführt, Sinnesempfindungen nachzufühlen, außerdem die ihre Gefühle, die bei dieser Vorstellung entstehen, wahrzunehmen. Im nächsten Schritt soll sie sich einen regulären Arbeitstag in ihrem Unternehmen vorstellen. Wie „verhält“ sie sich? Was tut sie?

Welche Farbe haben die Akten unter ihrem Arm? Wie riecht es im Seminarraum? Um wie viel Uhr macht sie Mittagspause? Die nächste Station, „Fähigkeiten“, soll ihr ihre Fähigkeiten deutlich machen, die im Beruf der Personalentwicklerin angesprochen, gefordert und gefördert werden.

Darauf folgen die Glaubenssätze. Was wird sie, nach ihrer Einschätzung, beim Lesen der Personalakten denken? Wie fühlt sie sich dabei, wenn ein Mensch Förderung annimmt, was, wenn nicht? Inwiefern wird sie sich ihren Vorgesetzten verpflichtet fühlen? Was glaubt sie, wie sie ihre Arbeit am besten vollbringen können wird? Dasselbe geschieht für ebenfalls für ca. 45 Sekunden auf den beiden letzten Stationen „Identität“ und „Mission“. Wie fühlt es sich an, wenn sie die Stellvertreterin der Firma für den Bereich Personalentwicklung „verkörpert“? Inwiefern ist ihre Arbeit in einem höheren Sinn ihre Lebensaufgabe?

Beim Durchlauf „Umwelt“ bis „Mission“ geht die Klientin mit Blickrichtung nach „Umwelt“ jeweils rückwärts. Sie muss ihre Gedanken und Gefühle nicht sofort aussprechen, sondern kann sich ganz in sie einfühlen. Die Beraterin berührt die Klientin leicht an der Schulter und hält den Kontakt, so dass die Klientin sich sicher fühlt und die Augen schließen kann.

Nach Durchlaufen auch des letzten Feldes „Mission“ halten wir kurz inne. Dann nennt die Klientin eine kurze Assoziation zu ihrer Mission: „Menschen unterstützen, helfen“. An dieser Stelle berührt die Beraterin das Schulterblatt und ankert damit das Gefühl bei der Klientin. Damit gehen wir mit gleicher Blickrichtung, aber diesmal vorwärts, wieder zum Feld „Identität“. Es wird wieder am Oberarm geankert. Hier zögert die Klientin, scheint in sich hineinzuspüren, murmelt „Viel Verantwortung, zu viel ...“. Die Beraterin macht zustimmend „hmmm, okay“. Weiter geht es zu „Beliefs“ und zum nächsten Anker. Die Klientin sagt „Motivation ist die beste Arbeitsgrundlage“. Bei Fähigkeiten murmelt sie „ich kann Menschen ans Unternehmen binden, ich kann das alles“, bei Verhalten „es ist viel Platz, dass ich mich bewegen kann, es wird auch nie eintönig in so einer großen Firma. Es ist auch genau festgelegt, wofür ich zuständig bin, das finde ich gut.“ Bei „Verhalten“ schließlich äußert sie „ich fühle mich stolz; die haben mich unterschätzt, ich habe was draus gemacht!“

Nach dem letzten Ankern wird die Klientin eingeladen, sich wieder zu setzen und die Übung etwas nachwirken zu lassen, während die Beraterin neben ihr sitzend Notizen macht.

Resultat

Nach etwa drei Minuten fragt die Beraterin die erschöpft und leicht verstört wirkende Klientin, wie sie sich fühle.

Die Klientin zeigt sich überrascht und berührt von ihren erlebten Empfindungen und teilt eine plötzliche „Traurigkeit“ mit. Sie reflektiert das starke Gefühl bei Position „Umwelt“, das sie angesichts der „Außenwirkung“ ihres Jobs empfunden hätte. Die Wichtigkeit, die die Anerkennung von außen für sie anscheinend hat, hat die Klientin sehr stark wahrgenommen, wodurch sie ihr wohl zum ersten Mal in dieser Form bewusst wurde. Auf der Metaebene ist die Klientin recht aufgeregt und auch etwas aufgebracht über diese Entdeckung, etwa über den „Stolz“, den sie in der Übung gegenüber der fiktiven Außenpersonen erlebt hatte. Sie formuliert „Erwartungen von außen, die ich erfüllen will“; andere hielten sie immer für stark und selbstbewusst, obwohl sie sich ehrlicherweise doch gar nicht immer so sicher und kompetent fühle. Mit Blick auf das Feld „Identität“ beschreibt sie ihr dort wahrgenommenes, im Vergleich zu „Umwelt“ völlig gegenteiliges Gefühl: Die Verantwortung sei ihr hier zu groß gewesen, sie belade sich mit zu vielen Erwartungen, die sie womöglich nicht erfüllen könne.

Danach beschreibt sie ihre Gefühle auf Position „Mission“. Eine Tätigkeit als Personalentwicklerin habe dort weniger mit ihrem Wunsch, Menschen zu helfen, zu tun gehabt, als sie geglaubt hatte. Im Gegenteil kam ihr der eigene Plan, in die Personalentwicklung zu gehen, plötzlich recht oberflächlich vor im Vergleich etwa zu Entwicklungshilfe oder anderen (sozialen) Berufen, den sie darüber hinaus auch in keine richtige Verbindung zu „Glück“ oder „Sinn“ bringen konnte. Auf der Position „Verhalten“ habe sie zwar den Eindruck eines großen Raumes mit vielen Möglichkeiten gehabt, es seien aber Zweifel in ihr aufgekommen, ob sie diesen Platz tatsächlich zu ihrer eigenen Selbstentfaltung nutzen könnte. Im Vergleich komme ihr jetzt ihre aktuelle Firma, die kein großer internationaler Konzern ist, trotz aller empfundener Mängel als angenehm familiär und fürsorglich vor.

Die Klientin wirkt beim Reflektieren ihrer Gefühle während der AS berührt, äußerst konzentriert und „aufgewacht“. Sie stellt sich die Frage, ob das wohl bedeute, dass sie bisher mit ihrem Pädagogikstudium immer den leichten Weg gegangen sei, oft das getan habe, was ihr leicht falle, und deshalb das „echte“ Leben und eine wirtschaftsnahe Beschäftigung als so bedrohlich und „hart“ empfinde, wie sich nun herausstelle. Wo sie bisher der Meinung war, sie müsse sich nun endlich eine entsprechende Weltläufigkeit, mehr Wissen, Sprachen und mehr fachliche Akzeptanz aneignen, um eine adäquate berufliche Laufbahn zu starten, sehe sie nun die Befürchtungen, die sie damit innerlich verbinde, und ihre Angst, nicht zu bestehen. Sie zieht eine Parallele zum ehemaligen Entschluss, ein Jurastudium zu beginnen. Auch damals sei ihr die „Außenwirkung“ einer solchen Qualifikation so reizvoll und wichtig erschienen, dass sie trotz anderslautender Ratschläge aus der Familie das Studium angefangen und nach drei Semestern abgebrochen habe.

Die Klientin mutmaßt, dass die Ambivalenz zwischen Selbstanspruch und „echter“ Neigungen die Ursache sein könnte für die „unvereinbaren Gedanken“, die sie beim Thema berufliche Veränderung immer blockiert hatten. Sie war in der letzten Zeit extrem empfänglich für die verschiedensten beruflichen

Richtungsoptionen, was sie sehr umgetrieben und in eine innere Unruhe bis hin zur Panik getrieben habe. Obwohl ihr Zahlen und wirtschaftliche Rechenwerke schon immer ein Graus gewesen waren, habe sie sich zugunsten einer vermeintlichen beruflich-existenziellen Sicherheit in die BWL-Richtung „gezwungen“. Sie erinnere sich daran, dass sie früher an „schlichten“ Verkaufstätigkeiten viel Spaß gehabt habe und jetzt beim Gedanken an einen Beruf als einfache Reiseleiterin, im Hotel oder in einer anderen sozialen Dienstleistung Erleichterung und Zufriedenheit empfinde. Wenn sie jetzt mal „ganz wild überlegen“ würde, dann käme sie eigentlich ab von ihren stringenten Karriereplänen, hin zu der Frage, was eine wirklich erfüllende Tätigkeit für sie sein könne. Sie bewertet ihre aktuelle Auslandsstudiumsplanung jetzt als „Flucht aus Berlin“, „Neuanfang um jeden Preis“, „raus aus dem Korsett“.

Zu Abschluss des Gesprächs wirkt die Klientin erschöpft, aber auch erleichtert. In einer ungewöhnlich gesetzten und reifen Art verabschiedet sie sich aus der Sitzung.

Reflektion

Die Klientin hatte einen klaren Weg hin zu ihrem Ziel referiert, als Personalentwicklerin in einem großen internationalen Konzern arbeiten zu wollen: nämlich ein zusätzliches zweijähriges kostenpflichtiges Vollzeitstudium in englischer Sprache im Ausland zu absolvieren. Abgesehen von der als regressiv erlebten Schilderung des unbeschwernten Studentenlebens wirkte die Schilderung von Studieninhalt und Jobinhalt allerdings relativ unemotional und thematisierte kaum die damit verbundenen großen Anstrengungen. Der Plan selbst erwies sich außerdem als noch nicht konkret entwickelt, da beispielsweise der Studienort und die Finanzierung noch nicht geklärt war und die Klientin dazu auch offenbar keine große Lust verspürte.

Das Alignment-Instrument verhalf der Klientin zu entdecken, dass die vermeintliche Erfüllung aus dem angestrebten Beruf hauptsächlich in der Anerkennung Außenstehender besteht. Je tiefer sie sich in den realen Alltag und die damit verbundenen Anforderungen an sie selbst einfühlte, desto stärker spürte sie ihre tiefer liegenden Ängste und Zweifel und ihre Sehnsucht nach eher familiärer, humaner Arbeitsumgebung. Die vormalige ethische Bewertung „Personalentwicklung = Menschen helfen“ hielt der emotionalen Überprüfung auf der Position „Mission“ nicht stand.

Der Klientin gelang es zu reflektieren, welchen Stellenwert sie Außenbewertungen einräumt. Auf eine Frage hin gelang es ihr weiterhin, die Verantwortung für die vermeintlichen Erwartungen von außen selbst zu übernehmen. Sie begreift die erlebte Ent-Täuschung über ihr Zielvorhaben als notwendig.

Durch das Sichtbarwerden der Ambivalenz von Anspruch und Sehnsucht war sie sichtlich entlastet und konnte sich selbst erklären, warum sie bisher der Gedankenschleife widersprüchlicher Argumentationen nicht entweichen konnte. Der (auch physisch) zurückgelegte Weg von außen nach innen und wieder nach außen hat der Klientin die Existenz und den Wert mehrerer logischer Ebenen, Persönlichkeitsschichten und Wesensaspekte verdeutlicht. Sie hat sich als komplexes, kongruentes Wesen erlebt und als urteilsfähig aus ganz verschiedenen Standpunkten.

Die Klientin war mit Hilfe der Übung auch in der Lage, ihren außenorientierten, bewertenden Blick auf sich selbst zu überwinden. Gleichzeitig wurde ihr bewusst, dass sie selbst verantwortlich für die eigene

Perspektive ist. Die Klientin hat auch erkannt, dass sie sich selbst zugunsten von rationaler Karriereplanung über längere Zeit Entspannung, Lust und Lebensfreude entzogen hat.

Die Klientin erinnerte sich daran, dass sie ehemals Lehrerin werden wollte.

Durch die Ernsthaftigkeit der Alignment-Strategie und dezenter Kommentare der Beraterin konnte die Klientin Akzeptanz aufbringen für die von ihr neu entdeckten Ängste und (unerwünschten) Bedürfnisse aus bisher nicht bewusst wahrgenommenen Schichten. Die Beraterin ist guter Hoffnung, dass die Klientin im Verlauf der nächsten Sitzungen zunehmend authentische Zielsetzungen entwickeln kann und weniger behindert wird von vorgefertigten Denk- und Verhaltensmustern.

Quellen

www.wikipedia.de

<http://www.nlp.at/>

<http://www.nlp-bibliothek.de>

<http://nlpportal.org>

<http://www.hrm.de>

Sitzungsprotokoll Brunner 11. Januar 2010