



LOGISCHE EBENEN DER VERÄNDERUNG

NACH ROBERT DILTS

1 EINFÜHRUNG IN DAS THEMA

In der Literatur ist das Modell auch als „Dilts-Pyramide“ oder „Psychologische Ebenen“ / „Neurologische Ebenen“ zu finden. Entwickelt wurde es Mitte der 1980er Jahre. Zu Beginn dieser Arbeit werden Gründe und Kontext des Modells vorgestellt. Ich selbst lernte das Modell in meiner Ausbildung zum Systemischen Supervisor / Coach kennen und nutze es seitdem selbst in Coaching und Beratung, um bestimmte Veränderungsprozesse auf META-Ebene zu erläutern und Zusammenhänge (Probleme, Phänomene, Konflikte etc.) in einen Rahmen zu setzen, welcher einem logischen Aufbau folgt. Es kann darüber hinaus sogar für die Beschreibung und Analyse von gesellschaftlichen / soziologischen Phänomenen genutzt werden.

2 EINORDNUNG UND GRÜNDUNG DES MODELLS

Robert Brian Dilts (geboren am 21. März 1955) ist ein Autor, Trainer und Berater im Bereich des Neuro-Linguistischen-Programmierens (NLP). Er war Mitglied der Arbeitsgruppe um John Grinder und Richard Bandler (Gründer des NLP) und war maßgeblich an der Weiterentwicklung beteiligt. Neben den beiden Gründern des NLP lernte er ebenfalls bei dem amerikanischen Psychologen und Psychotherapeuten Milton Erickson und dem Anthropologen Gregory Bateson, die seine weitere Arbeit prägten. Seine Arbeiten enthalten grundlegende Ansätze und Denkweisen zu Strategien und Glaubenssätzen (Überzeugungen). Des Weiteren kombinierte er die Systemische Therapie mit NLP und entwickelte so das Systemische NLP (vgl. Internetquelle: wikipedia, Zugriff am 20. August 2019). „Das Neuro-Linguistische Programmieren ist eine Sammlung von Kommunikationstechniken und Methoden zur Veränderung psychischer Abläufe im Menschen, die unter anderem Konzepte aus der klientenzentrierten Therapie, der Gestalttherapie, der Hypnotherapie, den Kognitionswissenschaften sowie Grundlagen des Konstruktivismus aufgreift. Die Bezeichnung „Neuro-

Linguistisches Programmieren“ soll ausdrücken, dass Vorgänge im Gehirn (=Neuro) mit Hilfe der Sprache (=linguistisch) auf Basis systematischer Handlungsanweisungen änderbar sind (=Programmieren)“ (Walker 1996, S. 7 f.). Weitere Modelle und Methoden von Robert Dilts sind u.a. der META-Spiegel (oder META-Mirror / Wahrnehmungsperspektiven), das sogenannte S.C.O.R.E.-Modell sowie das Re-Imprinting (Format zur Auflösung von Glaubenssätzen). „Gregory Bateson hat darauf hingewiesen, dass es bei den Prozessen des Lernens, der Veränderung und der Kommunikation natürliche Hierarchien der Klassifikation gebe. Die Funktion jeder Ebene sei es, die Information auf der darunter liegenden Ebene zu organisieren (Dilts 1993, S. 219).“

3 EINLEITUNG IN DAS MODELL DER (PSYCHO-)LOGISCHEN EBENEN

"Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind." (Albert Einstein)

Das Modell der Logischen Ebenen liefert Informationen darüber, wo beispielsweise ein Problem, ein Ziel, ein Phänomen, ein Konflikt etc. angesiedelt ist und trägt so zur Klärung bei. Die Grundidee von Bateson wurde auf dieses hierarchische Modell übertragen. So ist eine Problemlösung i.d.R. auf der nächst höheren Ebene möglich. Eine Ebene (wie in den neurologischen Ebenen) organisiert die Informationen der darunter liegenden Ebene. Veränderungen auf einer Ebene führen damit zu Veränderungen auf der nächsttieferen Ebene. Jede Ebene bedient sich dabei spezifischen Regeln für die Veränderung. Das Modell ermöglicht den Blick auf Aspekte, die bei der Veränderung (Problemlösung, Zielformulierung etc.) normalerweise unberücksichtigt bleiben, wodurch möglicherweise der Erfolg einer Intervention gefährdet ist. Im Grundmodell werden sechs Ebenen unterschiedenen, die, wie bereits erwähnt, hierarchisch aufgebaut sind (Umwelt/Kontext – Verhalten – Fähigkeiten/Strategien – Werte/Glaubenssätze – Selbstbild/Identität – Sinn/Mission/Spiritualität). Übersetzen / beschreiben lassen sich die Logischen Ebenen dabei auch mit: „Meine Umgebung“ – „Mein Handeln“, - „Meine Fähigkeiten“ – „Mein Glaubenssystem“ – „Wer ich bin“ – „Spiritualität / Transmission“.

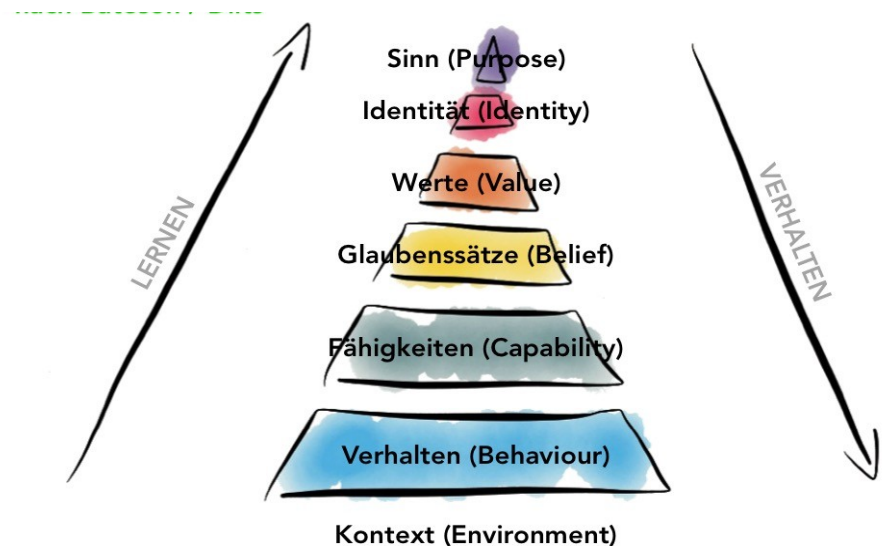


Zusammenfassend kann man also sagen, dass die logischen Ebenen eine innere Hierarchie im Menschen darstellen, in der jede Ebene progressiv psychologisch umfassender und einflussreicher ist. Von hoch nach niedrig in der Reihenfolge der Bedeutung: I = Identität, II = Glaubenssätze, III = Fähigkeiten, IV = Verhaltensweisen, V = Umgebung. Im folgenden Kapitel werden die Ebenen genauer betrachtet.

4 DARSTELLUNG DER EBENEN IM MODELL

Die innere Hierarchie sowie die innere Logik der Ebenen lässt sich folgendermaßen systemisch darstellen:

Jeder Mensch ist in bestimmten **Kontexten / Umwelten** aktiv und zeigt ein jeweiliges Verhalten (z.B. das Kind im Klassenraum einer Schule, der Berater/Therapeut im Beratungsraum einer Praxis, ein Student im Hörsaal seiner Hochschule usw.).



Die jeweilige Umwelt wirkt dabei auf die Person ein und ist nicht auf die räumliche Umwelt reduziert. Als Basisebene umfasst sie zudem die Zeit (Wann?) und die sozialen Beziehungen (Wer? Mit wem?). Jeder Mensch wird somit in seinen Umwelten (Zuhause, Beruf, Freizeit, Familie etc.) entsprechend unterschiedlich geprägt. Mit „Prägung“ ist im Sinne des Modells vor allem zu verstehen, dass er in der jeweiligen Umwelt / in dem jeweiligen Kontext, ein



bestimmtes Verhalten zeigt. Dieses ist ebenso wie die Umwelt von außen beobachtbar.

Das **Verhalten** beschreibt das Handeln oder alles, was mit der Frage „Was (genau) wird getan? Was könnte jemand anderes beobachten?“ beantwortet werden kann (der Schüler liest und lernt im Klassenzimmer, der Berater/Therapeut berät/therapiert, der Student liest/arbeitet aus usw.).

Das gezeigte Verhalten formt dabei die **Fähigkeiten, Kompetenzen und Stärken**, die ein Mensch entwickelt. Diese stellen ein „internes Verhalten“ dar und sind nicht direkt sichtbar (Wie führt jemand eine Tätigkeit aus? Wie hast du es geschafft, dass...“). Angewendet auf die Beispiele bedeutet dies, dass ein Kind rechnen und lesen kann, aber auch zuhören und logisch denken. Der Student entwickelt z.B. die Fähigkeit des analytischen Denkens, des wissenschaftlichen Arbeitens oder methodischer sowie berufs- und fachspezifischer Kompetenzen je nach Studienfach und Studienrichtung. Der Berater / Therapeut entwickelt z.B. unter anderem emotionale Kompetenzen (Empathie, Abgrenzungsfähigkeit, Emotionsregulation, Frustrationstoleranz etc.).

Menschen setzen jene Fähigkeiten jedoch nur dann in Verhalten um, wenn es die jeweiligen **Werte und Glaubenssätze** erlauben (Was ist dir wichtig? Warum und wofür tust du etwas?). So entwickeln Schüler beispielsweise die Glaubenshaltung „ich muss pünktlich sein“ oder „ich darf nicht rennen“, Studierende z.B. die Wertvorstellung des gesellschaftlichen / demokratischen Zusammenhalts und der Solidarität und der Berater z.B. die Hoffnung, dass der Klient seine Lösung (selbst) findet. Auf dieser Ebene ist zudem die Motivation angesiedelt (Wofür tue ich etwas?).

Die Summe der gezeigten Verhaltensweisen, entwickelten Kompetenzen und zu Grunde liegenden Wertvorstellungen stellen einen großen Teil unserer **persönlichen Identität / Rolle unseres Selbstbildes** dar (Wer bist du? Welches Bild hast du / haben andere von dir?). So entstehen Beschreibungen eines Menschen über sich selbst, beispielsweise „Ich bin ein Schüler“, „Ich bin ein Student“ oder „Ich bin ein Berater/Therapeut“. Dies beschreibt zusätzlich auch die



verschiedenen Rollen eines Menschen („Ich bin Tennisspieler“, „Ich bin Auszubildender“, „Ich bin Psychologischer Berater“) und damit internalisierte Vorstellungen über sich selbst / sein Selbst.

Die Ebene der **Zugehörigkeit/Spiritualität/Mission/Vision** lässt sich auch als Sinn zusammenfassen – also alles das, was die eigene Individualität überschreitet (z.B. Wozu ist etwas gut? Gibt es eine höhere Macht? Welche höhere Bedeutung hat etwas/jemand? Gibt es eine Berufung?). Schüler sind hierbei Teil einer Schulklasse, Berater und Therapeuten gehören einem Berufszweig, einer Strömung oder Disziplin an (z.B. „Ich bin systemisch-lösungsfokussierter Berater / Supervisor“) und Studierende gehören einer Gruppe von weiteren Studierenden, Seminargruppen, einer Studiengruppe, einem Matrikel, einer Hochschule, einem Fach etc. an. Zugehörigkeit kann aber auch im spirituellen Sinne gemeint sein (religiöse Zugehörigkeit) oder kann eine Mission im Sinne eines höheren Auftrags verstehen.

DIE (PSYCHO-)LOGISCHEN EBENEN IN DER PSYCHOLOGISCHEN BERATUNG

Das Modell der logischen Ebenen bietet in der Beratung durch seine Vielfältigkeit der Dimensionen unterschiedliche Möglichkeiten des Einsatzes. Mit der Grundidee, dass die jeweils darüber liegende (oder zum Teil auch darunter liegende Ebene) verändert wird, setzt voraus, dass der Berater/Supervisor/Therapeut gut hört, auf welcher Ebene beispielsweise ein Problem oder ein Ziel / Auftrag formuliert wird. In der Beratungspraxis werden (zwischenmenschliche) Phänomene und Schwierigkeiten sowie Konflikte oft auf der Verhaltensebene beschrieben „Person XY tut dies / tut jenes nicht“. Zur Analyse des Problems kann das Modell daher bereits im Erstgespräch / der Problemanalyse genutzt werden. Dies kann verbal geschehen, in dem die einzelnen Ebenen durch interviewende Fragen durchlaufen werden – es ist aber auch eine visuelle Arbeit (Modell als Karte, mit Moderationskarten oder auf dem Flipchart) oder eine Arbeit im Raum möglich (Körperarbeit, Bodenanker). Bei der Arbeit im Raum ist es zudem möglich, eine Art Gedankenreise zu moderieren und zu jeder Ebene verschiedene Fragen zu stellen, die beispielsweise auch im Stillen



beantwortet werden (auch bei größeren Gruppen). Nutzt man die Methode ohne klaren Auftrag oder Ziel, so kann sie im Raum so genutzt werden, dass die Ebenen durchlaufen werden. Am Ende, auf der letzten Ebene der Mission/Zugehörigkeit/Sinn wird die Aufgabe formuliert, ein Symbol, ein Zeichen, eine Metapher oder ein inneres Bild zu finden und mit dieser neuen Information rückwärts durch die Ebenen zu laufen und jeweils zu prüfen, welche Veränderung es auf der jeweiligen Ebene spürbar / sichtbar / erfahrbar werden.

Nützlich ist es für Einzelpersonen vor allem, um ein erlebtes Problem oder ein beschriebenes Phänomen in das Modell einzuordnen und die jeweils anderen Ebenen miteinzubeziehen (Perspektiverweiterung, blinde Flecken vermeiden, Fokussierung auf z.B. Umgebungsfaktoren, Glaubenssätze oder vor allem Fähigkeiten, Stärken etc.). Die Beschreibung eines Problems anhand des Modells ermöglicht dem Klienten dabei einerseits, eine sichere Beobachterposition (META-Ebene) einzunehmen, allerdings auch andererseits den Fokus auf eine Ebene zu lenken, die vorher nicht einbezogen wurde (z.B. die Ebene der Fähigkeiten – darüber liegend oder die Ebene der Umwelt – darunter liegend).

„Bateson bemerkte, dass Probleme häufig durch Verwechseln der logischen Ebenen entstünden (vgl. Dilts 1993, S. 219).“ Ein Konflikt auf einer Ebene kann nach Dilts i.d.R. auf der nächst höheren Ebene gelöst werden, d.h.

Verhaltenskonflikt auf der Ebene der Fähigkeiten/Kompetenzen, ein Wertekonflikt ist auf der Ebene Selbstbild/Identität lösbar. Hilfreich ist hier vor allem die Dimension der Zeit (z.B.: Wann ist es Ihnen in einer ähnlichen Situation bereits gelungen? – Ressourcenfrage in der Vergangenheit; oder: Welcher Glaubenssatz löst den (inneren) Konflikt aus und verstärkt ihn möglicherweise und wie könnte er minimal abgewandelt werden? – Bewältigungsfrage in der Zukunft). Die Ursache für das Erleben eines Konflikts muss dabei nicht auf der Ebene liegen, auf der der Konflikt beschrieben wird (z.B. auf Ebene des Verhaltens – Konflikt entsteht aber durch sich widersprechende Wertvorstellungen). Neben der Schaffung von Klarheit lässt sich das Modell also auch als Tool zur Persönlichkeitsentwicklung einsetzen (auf welcher Ebene braucht es eine Veränderung, welchen Einfluss hat es auf die höheren Ebenen). Das Modell lässt sich zudem gut auf Organisationen oder Teams anwenden



(Kontext/Prozesse/Strukturen – Produkte/ Marktauftritt – (Team-)Kompetenzen/Wissen – Unternehmenskultur/ Philosophie – Strategie/Unternehmensziele – Vision). Somit können auch Teamkonflikte oder Herausforderungen in komplexeren Systemen analysiert und bearbeitbar gemacht werden. Wie bereits erwähnt ist es zudem möglich, komplexere gesellschaftliche Zusammenhänge beschreibbar zu machen (beispielsweise soziokulturelle Unterschiede sowie demografische, räumliche Phänomene).

ZUSAMMENFASSUNG

Robert Dilts (NLP) hat das Modell der Logischen Ebenen der Veränderung auf der Grundlage eines Modells von Gregory Bateson entwickelt und stellt damit die Ebenen vor, auf welchen Veränderungen erzielt werden können. Hierzu müssen alle logischen Ebenen berücksichtigt werden (Dilts, 1990). Sie dienen der Bestimmung, auf welcher Stufe sich ein Problem befindet. Für die Veränderungsarbeit ist es hilfreich, mindestens auf der nächst höheren Ebene anzusetzen, denn jede Ebene organisiert die Funktion der darunter liegenden Stufen. Die verschiedenen Ebenen lassen sich wie folgt unterteilen und beschreiben: I Wo bin ich? (Umgebung/Umwelt/Kontext) / (Ort / Raum / Zeit, Menschen, Beziehungen – alles, was mit den Sinnen erfahrbar ist) - II Was mache ich? (Verhalten) / (Aktion / Handlung, alles, was von außen beobachtbar ist; dazu gehört auch Kleidung, Aussehen, Mimik, Gestik, Gang etc.) - III Was kann ich? (Fähigkeiten) / Welche Stärken / Ressourcen hast du? (Zielrichtung / Absicht; persönliche Ressourcen und Strategien sowie Gewohnheiten / Angewohnheiten, Gelerntes) - IV Woran glaube ich? (Werte/Überzeugungen/Denkstrukturen) / Was motiviert dich? Was ist dir wichtig? (Motivation (Zustimmung; Aussagen zu Dingen, die wir persönlich für wahr halten; können positiv und negativ sein) - V Wer bin ich? (Identität/Rolle) / Wie ist mein Selbstbild? Meine Rolle? (Charakter; Selbstbild oder Selbstkonzept; beispielsweise Geschlecht, Körpergröße, Rolle in der Familie, Berufsbezeichnung) - VI Wem gehöre ich an? (Zugehörigkeit/Spiritualität) / Was ist größer als ich selbst? (höhere Glaubensgemeinschaft, Beitrag, Sinn).

Quellenangaben / genutzte Literatur





Dilts, Robert (1993): Die Veränderung von Glaubenssystemen. NLP-Glaubensarbeit. Junfermann, Paderborn (orig.: Changing Belief Systems with NLP. Cupertino/CA: Meta Publications 1990)

O'Connor, Joseph/Seymour, John (1992): Gelungene Kommunikation und Entfaltung. VAK-Verlag für angewandte Kinesiologie, Freiburg i.B. (orig.: Introducing Neuro-Linguistic Programming. Psychological Skills for Understanding and Influencing People. London, Mandala 1990)

Ötsch, Walter/ Stahl, Thies (1997): Das Wörterbuch des NLP – das NLP-Enzyklopädie-Projekt. Junfermann, Paderborn

Walker, Wolfgang: Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des Neurolinguistischen Programmierens (NLP). Klett-Cotta, Stuttgart 1996, (6. Auflage. 2014). Walker fasst zusammen aus: Rupprecht Weerth: NLP & Imagination. Grundannahmen, Methoden, Möglichkeiten und Grenzen. Junfermann, Paderborn 1992

