



# ANNAHMEN UND MODELLE VON VIRGINIA SATIR IM KONTEXT VON NLP

NLP Practitioner Ausbildung  
09.04.2020

Chris Tokple

<b>1. Hintergrund Virginia Satir</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Kurzbiografie Virginia Satir</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Virginia Satir und NLP</b>	<b>2</b>
<b>2. Ausgewählte Axiome und Modelle von Virginia Satir</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Das Wachstumsmodell</b>	<b>3</b>
2.1.1 Phase 1: Status-Quo	3
2.1.2 Phase 2: Widerstand	4
2.1.3 Phase 3: Chaos	4
2.1.4 Phase 4: Umsetzung	4
2.1.5 Phase 5: Neuer Status-Quo	4
<b>2.2 Die 5 Freiheiten/ Grundhaltungen</b>	<b>4</b>
<b>2. 3 Kongruenz</b>	<b>6</b>
<b>3. Das Model Parts Party</b>	<b>8</b>
<b>4. Zusammenfassung</b>	<b>9</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>10</b>

# 1. Hintergrund Virginia Satir

## 1.1 Kurzbiografie Virginia Satir

Virginia Satir war neben Milton Erickson und Fritz Perls eine zentrale Person, die NLP geprägt hat. Virginia Satir wurde am 26.06.1916 in Wisconsin geboren. Satir schien sehr talentiert gewesen zu sein, mit 3 Jahren konnte sie bereits lesen und man sagt, dass sie bereits mit 9 Jahren alle Bücher in ihrer Schulbibliothek gelesen hat.

In Lektüren über Satir steht außerdem, dass sie schon in jungen Jahren „Familien-Detektiven“ werden wollte, auch wenn sie damals noch nicht genau wusste, was sie damit eigentlich meinte. Vielleicht rührte diese Idee aus der Tatsache, dass ihre Eltern eine Beziehung mit großen Spannungen führten.

Satir erlangte verschiedene Abschlüsse in sozialer Arbeit und Psychoanalyse und nach einem Umzug nach Kalifornien begann sie im Mental Research Center (MRI) zu arbeiten. Am MRI, an dem u.a. auch Paul Watzlawick forschte, wurden für damalige Zeiten radikale Thesen in den Bereichen Kommunikation, Familientherapie und Systemtheorie entwickelt.

Satir beschäftigte sich insbesondere mit Rollenspielen und Familienrekonstruktionen und setzte in ihren Arbeiten den Fokus auf die Gegenwart und jetzigen Möglichkeiten, anstatt auf die Vergangenheit, wie viele ihre Fachkollegen bis dahin. Ihre Ergebnisse waren sehr erfolgreich und so wurde sie auch bald als „Mutter der Familientherapie“ bezeichnet.

Neben Ihrer Tätigkeit als Therapeuten arbeitete Satir als Autorin und Trainerin. Mit Avanta gründete Virginia Satir eine Non-Profit-Organisation. Avanta hat die Mission, Menschen und Organisationen zu unterstützen, verbinden und zu befähigen in Konfliktsituationen oder um Handlungsalternativen für Wachstum und Entwicklung zu schaffen. Dabei werden verschiedene von Satir entwickelte Methoden eingesetzt.

## 1.2 Virginia Satir und NLP

Richard Bandler, einer der Gründer von NLP, arbeitete Anfang der 1970er Jahre für Robert L. Spitzer, einem Professor für Psychiatrie an der Columbia-Universität. Spitzer gab Bandler die Aufgabe, verschiedene Video- und Audioaufnahmen von Fritz Perls und Virginia Satir auf Papier zu übertragen. Das Ziel war die Arbeit von Satir und Perls für Bücher oder Lehrmaterial zu verschriftlichen.

Bandler war zur damaligen Zeit bemerkenswert gut darin, sich unterschiedlichste Fähigkeiten selbst beizubringen. Es heißt, dass Bandler ein sehr guter Musiker war und das Spielen der Instrumente durch das genaue Beobachten von Musikern bzw. genaues Zuhören erlernt hatte. Diese Fähigkeit ermöglichte es Bandler die Methoden und Vorgehensweisen ebenfalls perfekt zu erlernen, während er über Monate die Arbeiten von Perls und Satir verschriftlichte.

Wichtige und zentrale Elemente im NLP sind auf die Arbeit von Virginia Satir zurückzuführen. Dazu gehören

- Ankern
- Future Pacing
- (6-Step-)Reframing

## 2. Ausgewählte Axiome und Modelle von Virginia Satir

Virginia Satir entwickelte eine Reihe von Modellen und Axiomen, die heute noch eine zentrale Rolle in der Psychotherapie, Familientherapie und natürlich im NLP einnehmen. Im Folgenden werden einige dieser Axiome und Modelle vorgestellt.

### 2.1. Das Wachstumsmodell

Das Wachstumsmodell von Virginia Satir beschreibt den Prozess, den ein Individuum, aber auch eine Organisation im Rahmen einer Veränderung und im Wachstum durchläuft. Der Prozess besteht dabei aus fünf Phasen (siehe Abbildung 1):

1. Phase 1: Status-Quo
2. Phase 2: Widerstand
3. Phase 3: Chaos
4. Phase 4: Umsetzung
5. Phase 5: Neuer Status-Quo

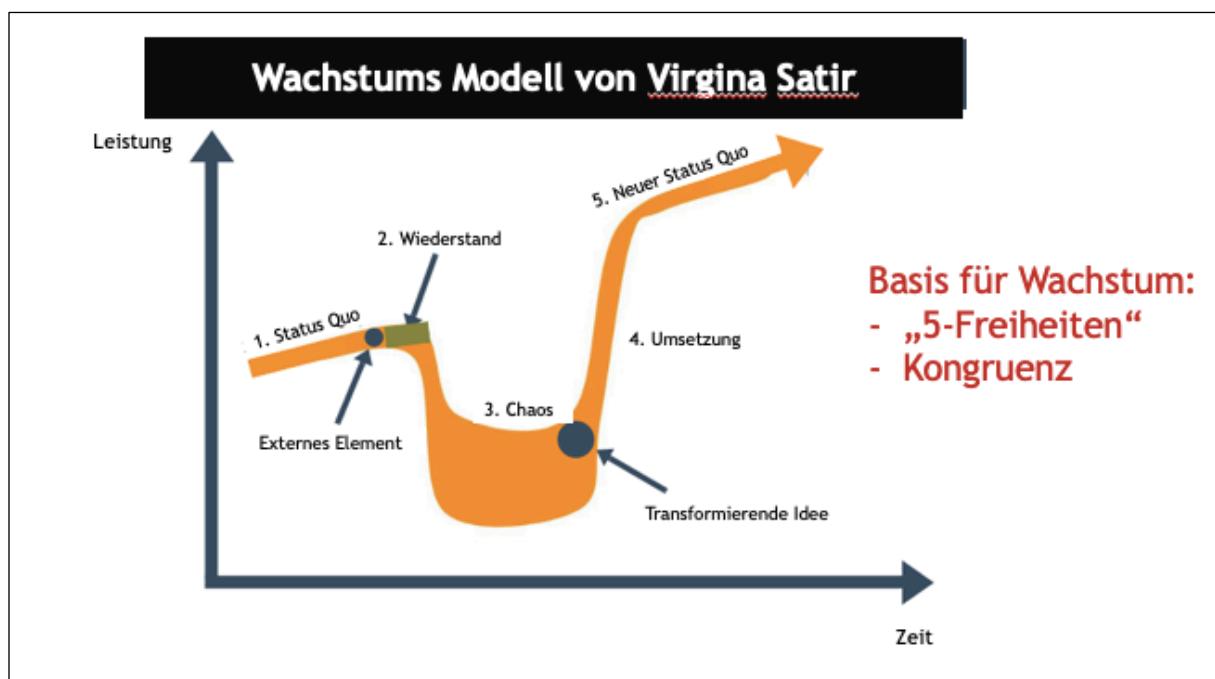


Abbildung 1: Das Wachstumsmodell von Virginia Satir

#### 2.1.1 Phase 1: Status-Quo

Die Phase Status-Quo beschreibt die aktuelle Situation, bzw. die Situation bevor eine Veränderung eintritt. Vorgänge, Tätigkeiten sind eingespielt. Das Verhalten und die Beziehungen zu Mitmenschen sind konfliktlos bzw. es liegen keine bisher noch nicht aufgetretenen Konflikte und Herausforderungen vor.

Die Leistungen und Fähigkeiten oder auch das Wohlbefinden einer Person sind weitestgehend konstant.

Dann tritt allerdings in einem gewissen Moment eine neue Situation (Konflikt) auf. In Abbildung 1 wird dies als externes Element beschrieben. Dieses externe Element erfordert

eine andere Herangehensweise/ Vorgehensweise als bisher. Man könnte auch sagen, dass die Komfortzone verlassen werden muss, um eine Lösung des Konflikts zu erreichen.

#### 2.1.2 Phase 2: Widerstand

Üblicherweise ist die erste Reaktion auf das externe Element ein Widerstand. Dieser Widerstand ist kein ressourcenvoller Zustand. Es wird versucht, den Konflikt zu ignorieren, Schuldige zu finden oder mit offensichtlich nicht zielführenden Verhalten reagiert.

#### 2.1.3 Phase 3: Chaos

Die dritte Phase wird durch Chaos bestimmt. Diese Phase tritt ein, wenn der Widerstand gegen die Tatsache, also das externe Element, fallen gelassen wird. Die Leistung und der Zustand nehmen insgesamt ab und man kann Verzweiflung, Angst, Stress und Verletzlichkeit feststellen. Innerhalb dieser Phase werden kleine Fortschritte gemacht, aber auch Rückschläge erlitten. Neue Methoden und Herangehensweisen werden ausprobiert, da insgesamt erkannt wird, dass die bisherigen Fähigkeiten/ Herangehensweisen nicht zielführend waren.

Das geht solange, bis eine transformierende Idee entwickelt wird. Beispielsweise kann ein Individuum erkennen, dass ein Glaubenssatz die hier limitierende Komponente ist. Erst jetzt ist es möglich, geeignet auf die neue Situation zu reagieren.

#### 2.1.4 Phase 4: Umsetzung

Es folgt nun die Umsetzungsphase, die aus der Chaosphase herausführt. Durch die Aufhebung der limitierenden Komponente können neue Perspektiven, Verhalten und Fähigkeiten eingesetzt werden. Diese werden nun integriert und die Leistung bzw. der Zustand verbessert sich stetig, bis ein neuer Status-Quo (Phase 5) erreicht wird.

#### 2.1.5 Phase 5: Neuer Status-Quo

Der neue Status-Quo ist ein Zustand, indem insgesamt mehr Ressourcen zur Verfügung stehen als in dem alten Status-Quo. Die Chaos-Phase hat also in der Summe dazu geführt, dass ein Wachstum stattgefunden hat. Die neuen Ressourcen werden verinnerlicht und in Zukunft auch unbewusst eingesetzt. Virginia Satir argumentiert aber auch, dass zur Erreichung dieses Wachstum zwei Bedingungen unabdinglich sind, nämlich

- Die fünf Freiheiten/ Grundhaltungen
- Kongruenz

Diese werden im Folgenden erläutert.

## 2.2 Die 5 Freiheiten/ Grundhaltungen

Die fünf Freiheiten entspringen aus Virginia Satirs Lehre im Bereich der Familientherapie und spielen auch eine wichtige Rolle, um erfolgreich Wachstum und Veränderung zu ermöglichen. Denn die Betrachtungsweise von Sachverhalten ist entscheidend und bestimmt, wie man auf

Herausforderungen reagiert. Für die fünf Freiheiten ist eine Kommunikation erforderlich, die einschließt, wie man sich selbst fühlt, wie man sich in Beziehung zu anderen Menschen und der auftretenden Situation fühlt.

Die fünf Freiheiten lauten:

1. Die Freiheit zu sehen und zu hören, was tatsächlich ist, anstatt zu sehen und zu hören, was sein sollte oder einmal sein könnte.
2. Die Freiheit zu sagen, was man fühlt und denkt, anstatt zu sagen, was man über die Situation sagen sollte
3. Die Freiheit zu fühlen, was man tatsächlich fühlt, anstatt zu fühlen, was man fühlen sollte.
4. Die Freiheit, um das zu bitten/fordern, was man wirklich möchte, statt immer auf die Erlaubnis darauf zu warten.
5. Die Freiheit, aufgrund der eigenen Interessen Risiken einzugehen, anstatt sich dafür zu entscheiden, in der Komfortzone zu verbleiben

In Abbildung 2 sind die fünf Freiheiten symbolisch dargestellt.

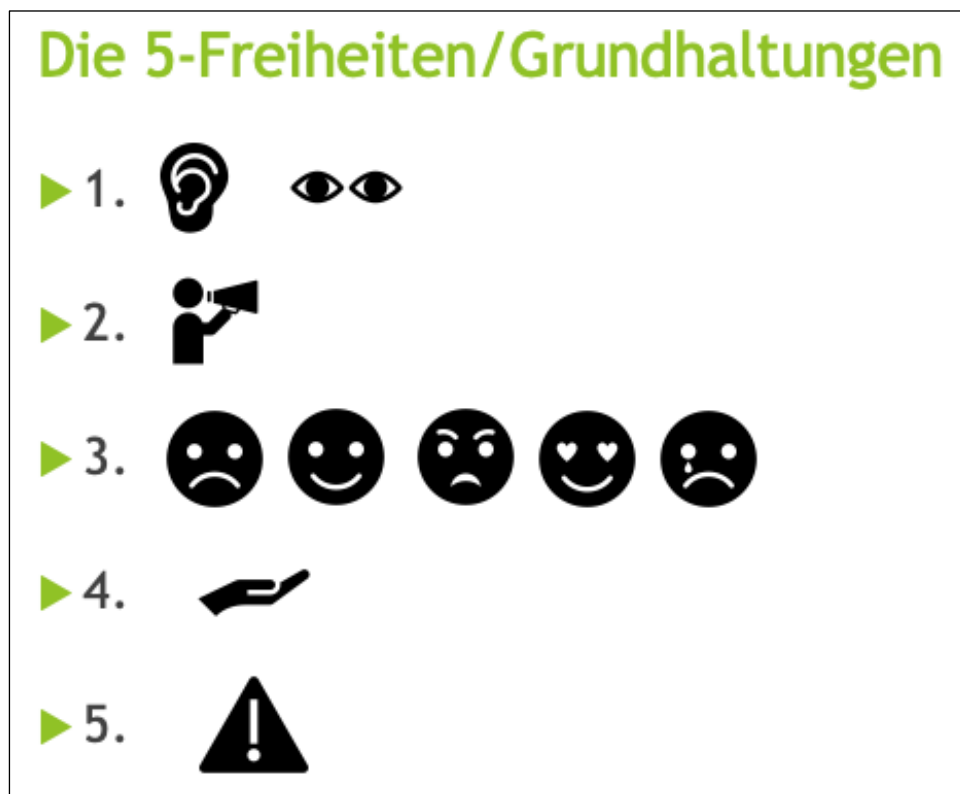


Abbildung 2: Die fünf Freiheiten (symbolische Darstellung)

## 2.3 Kongruenz

Neben den fünf Freiheiten setzt Virginia Satir Kongruenz als eine Voraussetzung für Wachstum, Veränderung, Gesundheit und auch nachhaltige Beziehungen voraus. Der Begriff Kongruenz ist uns sicherlich noch aus der Mathematik bekannt, dort wird er für Deckungsgleichheit verwendet.

Hier bedeutet Kongruenz, dass Emotionen, Gedanken, Worte, Mimik und Gestik einer Person im Einklang sind. Wenn dies der Fall ist, sind Wachstum, Veränderung, Gesundheit und auch nachhaltige Beziehungen am wahrscheinlichsten zu realisieren.

Folgende Punkte sollten folglich erfüllt sein:

- Liebe sich selbst und anderen gegenüber
- die Bereitschaft, Risiken einzugehen und sich verletzlich zu machen
- die Bereitschaft, sich selbst und anderen zu vertrauen
- Die Freiheit, man selbst zu sein und andere zu akzeptieren
- die Würdigung der Einzigartigkeit des Selbst
- Nutzen der eigenen inneren und äußeren Ressourcen
- Offenheit gegenüber Intimität

Wenn keine Kongruenz vorliegt, lassen sich typischerweise vier verschiedene Fälle unterscheiden. Diese werden auch als die vier Satir-Typen bezeichnet (vgl. Abbildung 3).

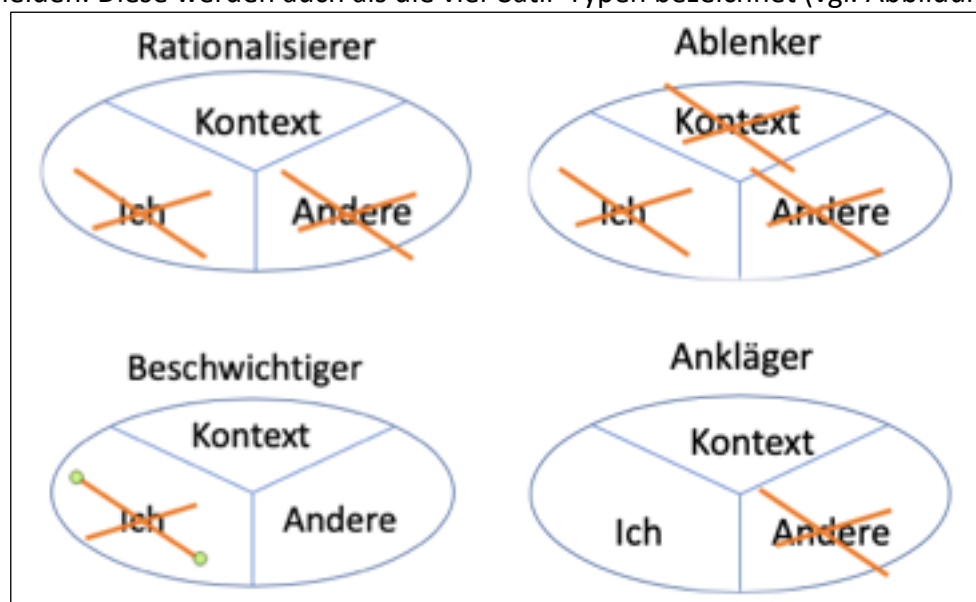


Abbildung 3: Die vier Satir-Typen

Der *Rationalisierer* ist eine Person, die lediglich den Kontext betrachtet und eigene Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse ebenso außen vorlässt, wie die Bedürfnisse und Situation der Person gegenüber.

Der *Ablenker* hingegen geht überhaupt nicht auf die Situation ein und versucht mit anderen Themen vom eigentlichen Thema oder Konflikt abzulenken. Wie der Rationalisierer lässt der Ablenker ebenfalls sich selbst und den Beziehungspartner außen vor.

Der *Beschwichtiger* ist dadurch erkennbar, dass er seine eigenen Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche für unwichtig hält und lediglich auf den Gegenüber und den Kontext eingeht. Er hält sich also für weniger wichtig als den Kontext oder den Beziehungspartner.

Der Ankläger schiebt Schuld auf andere und macht Vorwürfe. Er betrachtet nur seine eigenen Bedürfnisse im Rahmen des Kontextes. Wie sich andere fühlen ist ihm egal, solange er bekommt was er will.

Es ist offensichtlich, dass Inkongruenz zu Beziehungskonflikten und Konflikten mit sich selbst führt. Ursache für Inkongruente Kommunikation sind häufig alte und starre Mustern, welche nicht selten in der Kindheit erlernt wurden. Alle vier inkongruenten Kommunikationsarten bzw. Haltungen sind physisch wahrnehmbar, wenn man genau beobachtet.



### 3. Das Model Parts Party

In dem Buch „Your many faces“ (1978) beschreibt Satir sehr bildhaft ihr Innenleben, bzw. „Inneres Theater“. Es treten eine Reihe von verschiedenen Charakteren auf, die verschiedene Bedürfnisse haben und sich unterschiedlich Verhalten. Gemeinsam ist diesen Charakteren allerdings, dass sie alle ein Teil von Virginia sind.

Jeder von uns hat innere Konflikte, die mal stärker und mal schwächer ausgeprägt sind. Und immer treten dabei unterschiedliche Teile in Aktion. Diese inneren Charaktere sind je nach unserer Lebenserfahrung ausgeprägt.

Bei diesen Charakteren handelt es sich typischerweise um Teile, die mit z.B. Wut, Liebe, Intelligenz, Ignoranz, Macht & Manipulation, Hilflosigkeit, Mut, Eifersucht, Humor, Sex, Neue Möglichkeiten, Hoffnung und Veränderung assoziiert werden können. Je nachdem, welcher dieser Teile am dominantesten ist, kann man sich voller Energie oder total machtlos fühlen.

Das oben erwähnte Buch liefert eine recht gute Basis, um das Model Parts Party näher zu erklären. Das Model Parts Party ist ein Prozess zur Identifikation, Transformation und Integration der inneren Anteile und Ressourcen einer Person. Das Reframing und das Modell Parts-Party sind Basis für 6-Step-Reframing im NLP.

Das es einen inneren Konflikt gibt, kann durch sprachliche Hinweise erkannt werden. Meist existieren verschiedene Teile, die nach Selbstaussdruck/Verwirklichung streben. Typische sprachliche Wendungen sind dann:

- einerseits – andererseits
- etwas in mir zwingt (bremst) mich
- In dem Moment war ich nicht ich selbst.
- zwei Seelen wohnen ach in meiner Brust
- ja, aber ... usw.

Das Vorgehen bei dem Modell Parts Party lässt sich in fünf Schritte gliedern:

1. Vorbereitung durch Gastgeber und Begleiter  
Es werden die verschiedenen Anteile erkannt und benannt. Anschließend wird jedem Anteil ein Adjektiv zugewiesen.
2. Anteile lernen sich kennen  
Die Anteile werden aufgefordert, sich kennenzulernen. Die Anteile interagieren miteinander und bringen auch ihre Gefühle zum Ausdruck.
3. Konflikt  
Jeder Anteil erhält die Chance, die Party nach seinen Wünschen zu gestalten. Dadurch entsteht ein Konflikt. Die anderen Anteile sollen ihre Gefühle mitteilen. Anschließend erhält der nächste Anteil die Möglichkeit, die Party zu verändern und die anderen Teile äußern ihre Gefühle, bis jeder Anteil einmal als Gestalter dran war.
4. Transformation  
Die Teile werden wieder aufgefordert miteinander zu interagieren und zu kooperieren. Es soll ein gemeinsamer Zustand der Harmonie erreicht werden.

## 5. Integration

Jeder Teil soll nun mitteilen welche Ressourcen er zur Verfügung stellt und welche Transformation er durchgemacht hat. Alle Teile bitten um Akzeptanz. Der Gastgeber nimmt die Bitte an, wenn es stimmig ist. Anschließend übernimmt er die Verantwortung für alle seine Teile und verfügt über neue Ressourcen und Energie.

## 4. Zusammenfassung

Bis heute lässt sich die jahrelange Arbeit und Erkenntnisse von Virginia Satir im NLP finden. Es ist erstaunlich, dass Satir nicht nur Pionierarbeit im Bereich der Familientherapie geleistet hat, sondern auch intuitiv viele Methoden und Herangehensweisen entwickelt hat, die von Bandler und Grinder schließlich modelliert wurden sind.

Die Grundannahmen und Modelle von Satir sind eine wichtige Basis nicht nur im NLP oder in der Therapie, sondern auch in der Kommunikation und somit in zwischenmenschlichen Beziehungen.

Interessant finde ich außerdem, dass das „Innere Team“ von Schulz von Thun in verschiedenen Aspekten Satirs Konzept von den inneren Anteilen entspricht.

## Literaturverzeichnis

Jo Brothers, Barbara (1991): Virginia Satir: Foundational Ideas

Satir, Virginia (1978): Your many faces

<https://expertprogrammanagement.com/2018/10/satir-change-model/>

<https://www.landsiedel-seminare.de/>

[https://de.wikipedia.org/wiki/Virginia\\_Satir](https://de.wikipedia.org/wiki/Virginia_Satir)

<https://stevenmsmith.com/ar-satir-change-model/>

[http://dhemery.com/articles/managing\\_yourself\\_through\\_change/](http://dhemery.com/articles/managing_yourself_through_change/)