

DAS HANDBUCH

zum NLP Masterspiel



Anker Ein wichtiges NLP-Konzept ist das Ankern. Dies bedeutet, dass ein innerer Zustand mit einem äußeren Stimulus verbunden wird. Dieser Stimulus ist dann in der Lage, den inneren Zustand wieder auszulösen. So kann ein Lied, das gerade zufällig im Radio lief, als man sich verliebte, immer wieder aufs neue die damaligen angenehmen Gefühle hervorrufen. Ankern ist etwas, was ständig im Leben geschieht (ja sogar: Man kann nicht nicht ankern!). Die meisten Ankerprozesse geschehen allerdings unbewusst, zufällig und ohne Kontrolle der Betreffenden. NLP setzt diese Anker gezielt ein.

Wir können zwei Arten von Ankern unterscheiden:

Anker, die von außen gesetzt werden, und Selbstanker

Ankern kann man in allen Sinnessystemen:

- visuell (z. B. durch Gesten oder Gesichtsausdruck)
- auditiv (z. B. Tonfall, Lautstärke der Stimme)
- kinästhetisch (v. a. Berührung)
- olfaktorisch/gustatorisch (v. a. Gerüche)

Man kann auch gleichzeitig in mehreren Sinneskanälen ankern, also z. B. einen Ressourcenzustand mit einem Codewort (auditiv) und einem Symbol (visuell) verbinden und diesen Zustand zusätzlich durch einem Bodenanker an einer bestimmten Stelle im Raum verankern. Selbstanker sind sehr nützlich, da wir mit ihnen in schwierigen Situationen unabhängig von einem Berater gezielt hilfreiche, innere Zustände aufrufen können.

Antreiber Es werden 5 innere Antreiber unterschieden, das Modell wurde in der Transaktionsanalyse entwickelt. Antreiber sind (meist elterliche) Introjekte, deren Inhalt unreflektiert übernommen und bis ins Erwachsenenalter beibehalten wurde. Nichterfüllung der Forderungen erzeugt starke Ängste, vor allem vor Liebesentzug und Wertlosigkeit. Als Erwachsene übertragen wir das durch Antreiber gesteuerte Verhalten auf das Arbeits- und Beziehungsleben, wodurch wir einerseits Anerkennung und Zustimmung erhalten (Antreiber haben auch immer eine positive Seite), andererseits aber auch Überforderung und Selbstentfremdung.

Ziel der Arbeit mit den Antreibern ist, diese für sich selbst zu erkennen und ihnen Gegen-Sätze, sogenannte Erlauber, gegenüber zu stellen, so dass im Handeln Wahlfreiheit entsteht.

Die 5 Antreiber und Erlauber sind:

Sei perfekt | Ich darf Fehler machen

Beeil dich | Ich darf mir meine Zeit nehmen

Streng dich an | Arbeit darf auch leicht fallen

Sei gefällig | Ich darf meine Bedürfnisse ernst nehmen

Sei stark | Ich darf Gefühle zeigen

Byron Katie → Siehe *work, the*

Diamond-Technik

Mit dieser Technik, auch Kreativitätstechnik genannt, können Probleme und Glaubenssätze bearbeitet / aufgelöst werden.

Es wird

1. mit einem Problem (Satz) und
2. der Lösung (Gegen-Satz) gearbeitet, dazu kommen die Kategorien
3. Sowohl-als auch und
4. Weder-noch.

An jede dieser Kategorien werden dann die Fragen gestellt: Was wird dadurch ermöglicht? Was wird dadurch verunmöglicht?

Am Ende ist die positive Absicht des Satzes und des Gegen-Satzes klar, das Thema kann neu formuliert werden und hat seinen Absolutheitscharakter verloren

Grundannahmen des NLP

Die folgenden Prinzipien des NLP werden Grundannahmen oder Hypothesen genannt. Der Gedanke dahinter ist, dass es unsere Kommunikation erleichtert, wenn wir uns so verhalten, als ob sie wahr wären, nicht, dass sie wahr sind! Auf dem Hintergrund dieser Hypothesen zu handeln und zu kommunizieren bedeutet, dass unser Leben und unsere Interaktionen mit anderen effektiver, interessanter, befriedigender und reichhaltiger werden.

Die Landkarte ist nicht das Territorium, die Speisekarte nicht das Menü.

oder auch:

Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst.

So etwas wie eine „objektive Wirklichkeit“ außerhalb des Betrachters ist nicht „objektiv“ durch die Sinne erlebbar. Im Prozess der Wahrnehmung filtern Menschen notwendigerweise die unendlichen Reize von außen. Sie tilgen, verzerren und generalisieren diese Reize. Im Gehirn entsteht dadurch so etwas wie eine innere subjektive Landkarte der „Wirklichkeit“. Diese Abbildung ist nicht dasselbe wie das Abgebildete. Jede Stelle dieser Landkarte ist mit Erfahrungen, Hoffnungen, Einstellungen und Glaubenssätzen verbunden. Die inneren Karten sind die Grundlage unserer Handlungen und unserer Kommunikation. Jede Veränderung dieser Verbindungen verändert das Erleben und auch die Handlungsfähigkeit eines Menschen. Das NLP ist die Kunst, die Verbindungen in der Karte zu beeinflussen - nicht in der Realität. Menschen verwechseln oft ihre Landkarte mit der Wirklichkeit und machen sich dadurch handlungsunfähig. NLP hilft, die Landkarte so zu verändern, dass Handlungsfähigkeit, Lebensfreude, Motivation und Zufriedenheit entstehen bzw. verstärkt werden können.

Grundannahmen des NLP

Menschen treffen die beste Entscheidung, die sie zu einer gegebenen Zeit treffen können. Sie wählen den effektivsten Weg, den sie kennen.

Egal, wie kontraproduktiv, unverständlich negativ das Verhalten sein mag: Es ist die beste Möglichkeit, die dieser Mensch zu dieser Zeit auf der Grundlage seiner Karte von der Welt hat. Findet er innerhalb seiner Weltkarte eine bessere Möglichkeit, wird er diese wahrnehmen. Auch für die Versöhnung mit der eigenen Vergangenheit ist dies wichtig: Ich habe immer die zu dieser Zeit besten Entscheidungen getroffen, die mir zur Verfügung standen

Die Basis für wirksame Kommunikation ist Rapport.

Rapport herstellen bedeutet, anderen in ihrem Modell der Welt zu begegnen (siehe Stichwort Rapport)

Jedes Verhalten verbirgt eine positive Absicht, die etwas Bedeutsames für den Handelnden sicherstellt.

Unser Verhalten ist ständig darauf ausgerichtet, etwas Wertvolles für uns zu erreichen. Ein Mensch besteht nicht aus seinem Verhalten, dies ist nur ein Teil von ihm und nur der Ausdruck einer Absicht, die erreicht werden soll. Die Methode des NLP trennt die Absicht oder den Zweck hinter einer

Aktion von der Aktion selbst. Was als negatives Verhalten erscheint, erscheint nur deshalb so, weil wir die Absicht, der dahinter steht, nicht erkennen. Verhalten ändert sich dann, wenn die verborgene positive Absicht auf anderen Wegen sichergestellt werden kann.

Lösungsorientierung vor Problemorientierung

Das Vorgehen im NLP ist lösungsorientiert. Es gibt keine Probleme, sondern nur Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Problem ist ein Ziel, das gerade einen Kopfstand macht. Jedes Problem enthält ein Geschenk.

Es ist besser, eine Wahl als keine Wahl zu haben.

Wir wählen für uns eine Karte (= Landkarte = Modell der Welt), mit der wir Zugang zu den vielfältigsten und reichhaltigsten Möglichkeiten erhalten. Wir sollten uns immer so verhalten, dass sich unsere Anzahl an Möglichkeiten vergrößert. Der Mensch mit der größten Anzahl an Möglichkeiten - das heißt, der größten Flexibilität der Gedanken und der Verhaltensweisen - hat bei jeder Interaktion die größten Chancen.

Grundannahmen des NLP

Die Bedeutung der Kommunikation liegt in der Botschaft, die wir bekommen.

Oder:

In der Kommunikation gibt es keine Fehler, kein Versagen, sondern nur Ergebnisse und Feedback.

Die Reaktion kann anders ausfallen, als wir erwartet haben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir versagt haben. Es ist lediglich eine Rückmeldung, die uns sagt, dass wir auf diesem Weg unser Ziel nicht erreichen. Jede Erfahrung können wir verwerten. Wenn wir nicht das Ergebnis erhalten, das wir uns wünschen, sollten wir etwas anderes ausprobieren. Wichtig ist auch, Person und Situation zu trennen: Das Feedback bezieht sich meist auf unser Verhalten in der konkreten Situation und stellt nicht grundsätzlich unsere gesamte Person in Frage.

Menschen verfügen über die Ressourcen, die sie zur persönlichen Veränderung benötigen.

Oder:

Eine Veränderung kann schnell gehen und darf Spaß machen.

Alle Hilfsmittel, die wir benötigen, sind entweder schon vorhanden oder wir können sie leicht bekommen. Blockaden, um an die Ressourcen heran zu kommen, sollten ernst genommen, aber dennoch abgebaut werden.

Menschen regulieren ihre Gefühle selbst!

Grundsätzlich bestimmen wir selbst, wie wir das Leben erleben und welche emotionalen Zustände dabei erzeugt werden. Andere Personen haben nur mittelbar Einfluss darauf. Diese Erkenntnis lässt mehr Freiheit im Umgang mit Gefühlen entstehen, die unterbindet das Ausgeliefert-Sein an die Emotionen und führt zu verantwortungsvollem Umgang mit ihnen.

Gruppendynamik

Jede Gruppe hat eine individuelle Persönlichkeit, die durch die Gruppenmitglieder in phasenhaften Prozessen geformt wird.

Dabei ist es wichtig, wahrzunehmen:

1. Die Gruppenphasen:

Hier durchlaufen Gruppen die klassischen Phasen (nach Warren Bennis)

- Dependenz – Abhängigkeit,
- Konterdependenz – Gegenabhängigkeit/Trotz, Auflehnung gegen die Trainer/innen
- Interdependenz – reifes Miteinander

2. Die rangdynamischen Positionen der einzelnen Gruppenmitglieder

Der Begriff der Position stammt aus dem Rangdynamik-Modell von

Gruppendynamik

Raoul Schindler und beschreibt das Vorhandensein und die Wirkung von Macht in Gruppen. In Gruppen treten charakteristische Positionen auf, die aus der Dynamik entstehen, handlungs- und arbeitsfähig zu werden.

Folgende Positionen werden unterschieden:

- *Alpha (Anführer/in)*: führt dem Ziel entgegen und leitet die Auseinandersetzung mit dem Gegenüber („G“). Alpha ist stark außengewandt und in seinem Handeln nur davon beschränkt, ob die Gruppe ihm/ihr folgt.
- *„G“ (Gruppenaufgabe, bzw. Gegenüber, bzw. Gegner)*: Auf dieses Außenkonstrukt ist die Wirkung der Gruppe gerichtet. Wichtig ist, dass die Gruppe „G“ durch Alpha „sieht“ - Alpha definiert das Außenbild.
- *Beta (Experte/ExpertIn)*: Die klassischen „Zweiten“ sind die typischen Berater/innen. Das Verhältnis zu Alpha ist ambivalent: Einerseits braucht Alpha Beta, um zu führen, und Beta braucht Alpha, um an der Macht teilzuhaben. Andererseits haben Betas am ehesten das Potenzial, Alpha zu stürzen und selbst die Führung zu übernehmen.
- *Gamma (einfaches Gruppenmitglied)*: identifiziert sich mit Alpha (genauer: mit seiner Außensicht auf „G“) und unterstützt seinen/ihren Weg

durch Zuarbeiten ohne eigenen Führungsanspruch. Gammas sind jene, die die „Knochenarbeit“ verrichten, ohne die keine Gruppe arbeitsfähig ist.

- *Omega (Gegenposition zu Alpha)*: ist der Widerstand zur Zielerreichung. Zentrales Element ist eine unabhängige Außensicht auf „G“, und genau das zieht in dieser Position den Widerstand auf sich: von Gamma, weil er/sie die Identifikation mit Alpha gefährdet (Alpha definiert den Blick auf „G“), und von Alpha, weil er/sie die Führungsposition gefährdet. Omega ist eine konstitutive (= bestimmende) Position in der Gruppe und ein wichtiger Qualitätsindikator für die Gruppenfunktionen - bei Omega drücken sich als Erstes Gruppendifizite (Zielerreichung, Zusammenhalt etc.) aus. Oft wird Omega jedoch nicht als Qualitätsindikator, sondern als Störfaktor angesehen, angegriffen und ausgeschlossen. Nicht selten rutscht nach kurzen kathartischen Episoden ein anderes Gruppenmitglied in diese Position, und das Spiel beginnt von Neuem.

Zwei grundlegende Parameter gelten: Position heisst, dass diese (etwa wie ein Stuhl im Raum) eingenommen und wieder verlassen werden können. Weiterhin gilt, dass diese Positionen nicht genommen, sondern verliehen werden: Erst durch die Akzeptanz der Anderen gelangt ein Gruppenmit-

Kommunikationsstile nach Virginia Satir

glied in eine bestimmte Position (Niemand wird zum/zur AnführerIn, ohne dass die anderen Gruppenmitglieder ihm/ihr folgen).

Grundlage des Modells ist die Beobachtung, dass praktisch alle länger bestehenden Gruppen erst durch eine gemeinsame Aufgabe, wie einen Gegner oder ein gemeinsames Gegenüber (beispielsweise ein gemeinsames Ziel, oder individuelle Ziele, die gemeinsames Hiersein bedingen), zu einer Gruppe mit Rangdynamik werden. Nicht alle Positionen sind zu aller Zeit besetzt.

Virginia Satir hat vier Kategorien der Kommunikation definiert, die Menschen besonders deutlich einnehmen, wenn sie unter Spannung stehen oder wenn der Selbstwert auf dem Spiel (!)steht. Das Ziel ist jeweils, keine Schwäche zu zeigen. Jede dieser Kategorien zeigt sich durch ein spezifisches Verhalten, daneben auch durch besondere Körperhaltung, Gestik, Körpergefühle und Syntax.

Die vier Kommunikationsstile oder -typen sind

Beschwichtiger

Typisch: fühlt sich für alles verantwortlich, was nicht gut läuft, entschuldigt sich daher ständig. Sucht Harmonie und Anerkennung durch gefälliges

Verhalten. Versucht, die vermeintliche Wertlosigkeit durch Befriedigung der Bedürfnisse des Gegenübers zu kompensieren

Ankläger

Typisch: fühlt sich ständig angegriffen und geht daher vorsorglich ständig zum Angriff über. Anerkennung und Stärke sollen so erzeugt werden, um Angriffen vorzubeugen. Das Gegenüber wird abgewertet und möglichst beherrscht. Eigene Fehler gibt es nicht, dahinter steht die Angst, dass die Anderen die eigene Schwäche entdecken könnten

Rationalisierer

Typisch: möglichst klug und überlegen wirken, keine Gefühle zeigen, Angst vor Kontrollverlust, intellektuelles Reden führt zur Verwirrung des Gegenüber und hat nur das Ziel, von den Gefühlen abzulenken

Ablenker

Typisch: fängt viel Neues an, ist auffallend und offeniv, auch in Gesprächen, verlässt Themen sofort, wenn Wesentliches ins Spiel (!) kommt. Ablenkung, Verwirrung, Sprunghaftigkeit dient dem Schutz vor Nähe. Das Gegenüber ist oft verwirrt, kann kaum Beziehung aufbauen und zieht sich zurück.

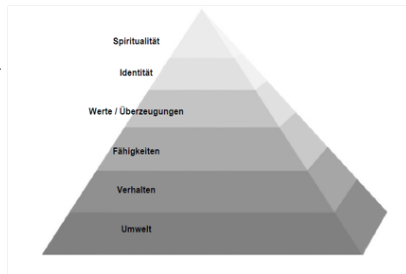
Wenn man sich durch Pacing dem Partner angeglichen hat und den Rapport hergestellt hat, kann man dazu über gehen, ihn zu führen und dadurch

Leading

die Richtung der Kommunikation zu verändern. Diesen Vorgang nennt man Leading: jemanden auf der Basis von Rapport und im positiven und wohlmeinenden Sinn zu einem bestimmten Ziel oder Ergebnis hinzuführen. (siehe auch Pacing und Rapport)

Logische Ebenen

Robert Dilts hat 7 Ebenen definiert, auf denen Kommunikation und Entwicklung stattfinden können und auf denen Probleme gelöst werden. Jede Ebene hat ihre spezifischen Gesetze und Regeln und erfordert spezielle Verhaltensweisen. Da jede logische Ebene direkt auf die darunter liegenden wirkt, können Probleme auf einer Ebene nur auf den nächst höheren, nicht auf der gleichen oder auf tiefer liegenden Ebenen gelöst werden.



Das gleiche Thema kann auf den verschiedenen Ebenen ganz unterschiedlich betrachtet werden. Ein Beispiel mit Aussagen zum Thema Gesundheit:

Umwelt

„Viele Leute um mich herum sind erkältet.“

Verhalten

„Ich esse viel Obst und Gemüse.“

Fähigkeiten

„Ich weiß, womit ich mir etwas Gutes tun kann.“

Überzeugungen/Werte

„Die Gesundheit ist das wichtigste Gut des Menschen.“

Identität

„Ich lebe gesundheitsbewusst.“

Spiritualität

„Ich bin verbunden mit den Energien der Natur.“

Metamodell der Sprache

Versteht man Sprache als Modell der Welt, dann ist das „Metamodell der Sprache“ das „Modell des Modells Sprache“. Daher die Bezeichnung Meta-Modell.

Die Grundlagen: Menschen kommunizieren miteinander unter bewusstem Einsatz von Sprache. Sie äußern dabei Fragen, Wünsche und Stimmungen

Metamodell der Sprache

und gehen beim Sprechen/Formulieren von ihren eigenen Sichtweisen aus. Problematisch wird dies dann, wenn der Hörende über einen anderen Erlebnishintergrund verfügt als der Sprecher. Denn beim Sprechen lassen wir viele Informationen weg, da sie für uns, vor unserem Erlebnishintergrund, „klar“ sind. Dies führt dann zu Missverständnissen, da der Hörende vor seinem Erlebnishintergrund einordnet, was vor einem anderen Erlebnishintergrund formuliert wurde. In der Regel sind sich die Gesprächspartner dessen nicht bewusst, nur merkt der eine oder beide dann, dass sie „irgendwie“ aneinander vorbeireden bzw. sich nicht „verstehen“.

Das Metamodell der Sprache unterscheidet zwischen einer Oberflächenstruktur (=Form; alles, was wörtlich gesagt wird) und einer Tiefenstruktur (=Bedeutung), also dem, was im Kopf des Sprechers vor sich geht (die „Karte der Welt“ des Sprechers = subjektive Wirklichkeit). Ein Hörender nimmt einen Satz auf der Oberfläche wahr und gibt ihm eine Bedeutung, indem er den Satz mit einer ihm eigenen Tiefenstruktur verbindet. Und dies wäre eine Meta-Modell-Verletzung, weil „ganzheitliche“ Kommunikation die vollständige Beschreibung der Wirklichkeit wäre.

Auf Grundlage des Metamodells kann mehr Eindeutigkeit und Klarheit in einer Kommunikation hergestellt werden, indem mit bestimmten treffenden **Fragen** die subjektive Wirklichkeit des Anderen erkundet wird, so

dass dessen Oberflächen- und Tiefenstruktur übereinstimmen. Solche so genannten Meta-Modell-Fragen beginnen mit Wer? Wann? Womit? Was? Wie? Wo?

Verletzungen des Metamodells und daraus resultierendes Nicht-Verstehen lassen sich in bestimmte Kategorien einordnen. Häufig zu beobachtende Metamodellverletzungen (also ein offenkundiges Abweichen der Oberflächenstruktur von der Tiefenstruktur) sind *Tilgung*, *Verzerrung* und *Generalisierung*. Man kann sie auch Gestaltungsprozesse nennen, mit deren Hilfe Menschen ihre Landkarten oder Weltmodelle konstruieren.

Tilgung:

Objekt oder erklärender Nebensatz fehlt vollständig.

Beispiel: Ich bin begeistert. Er ist traurig.

Verzerrung:

Etwas Überprüfbares wird so mit einer Interpretation verknüpft, als ob das eine automatisch das andere bedeuten würde.

Beispiel: Du schaust mich nicht an, Dir ist wohl egal, was ich sage.

Generalisierung:

Einzel Erfahrungen werden so verallgemeinert, dass es keine Ausnahme zu geben scheint.

Beispiel: Sie hört nie zu. Bei mir geht immer alles schief.

Modelling

Modelling bedeutet Abbilden von Höchstleistungen, um sie wiederholbar darzustellen. Es ist der Analyseprozess eines komplexen Ergebnisses oder einer außergewöhnlichen Fähigkeit mit dem Ziel, die Bestandteile des Systems reproduzierbar zu machen. Emotionale, nonverbale und verbale Prozesse werden in 3 Ebenen beschrieben und als Verhaltensmodell für Menschen in ähnlichen Situationen zusammen gefasst. Solche Modelle werden eingesetzt im Verkaufstraining, beim Sprachenlernen, beim Sport, bei künstlerischen Tätigkeiten etc.

Wo vorher für außergewöhnliche Leistungen eher Bewunderung und eigene Selbstabwertung (das kann ich nie...) entstanden, wird nun das eigene Handeln gefördert (das kann ich auch...)

Modelling erfolgt auf drei Ebenen:

Mikro-Ebene:

Hier werden die individuellen T.O.T.E.-Strategien zur Zielerreichung genau analysiert und mit einer spezifischen komplexen Notation festgehalten

Makro-Ebene:

Hier wird die gesamte außergewöhnliche Fähigkeit nachgebildet. Die einzelnen Verhaltensschritte und die Rahmenbedingungen werden zusammengesetzt.

Meta-Ebene:

Hier werden Prozessmodelle entwickelt, um die Modelling-Prozess gestalten zu können. Es werden also die Mikro- und die Makro-Ebene und deren Zusammenwirken analysiert.

Pacing

Menschen, die sich mögen und einen tiefen Kontakt zueinander haben, passen sich in ihrem Ausdrucksverhalten aneinander an. Dies geschieht automatisch und unbewusst, aber dieses Prinzip des Pacing lässt sich auch bewusst einsetzen: Durch Anpassung des Ausdrucksverhaltens an den anderen auf möglichst vielen körperlichen und sprachlichen Ebenen kann Rapport zu ihm hergestellt werden.(siehe auch Rapport und Leading). Pacing bedeutet also, sich im Ausdrucksverhalten an den anderen anzupassen. Die andere Person wird da abgeholt, wo sie steht.

Rapport

Das englische Wort „rapport“ ist hergeleitet vom französischen Verb „rapporter“, was heißt „zurückbringen“ oder „sich beziehen auf“. Die englische Bedeutung „eine Beziehung in Harmonie, Übereinstimmung, Einklang oder Ähnlichkeit“ weist auf die Wichtigkeit von Rapport in der Kommunikation hin. Rapport im NLP ist definiert als eine Beziehung, die gekennzeichnet ist

Rapport

durch Harmonie, Gleichklang, Einverständnis oder Anziehung, also im Sinne eines Einheitsgefühls. Gleichgültig, ob im Bildungs- und Erziehungsbereich, in Therapie und Beratung, im Geschäftsbereich oder in Verkauf und Training, die Auseinandersetzung mit anderen Personen findet täglich statt und macht eine effektive Kommunikation notwendig. Diese Kommunikationsprozesse basieren auf vergangenen Interaktionen und auf dem gegenwärtigen Geschehen. Das gegenwärtige Geschehen wird insbesondere durch das Vorhandensein von Rapport oder Empathie beeinflusst. Erfolgreiche Menschen schaffen Rapport, und Rapport schafft Vertrauen. Denn nur innerhalb einer Gesprächsatmosphäre, die von Zuversicht, Vertrauen und gegenseitiger Beteiligung gekennzeichnet ist, können Menschen frei und natürlich reagieren. Die notwendige Tiefe des Rapports ist dabei abhängig vom jeweiligen Kommunikationskontext. Bei persönlichen Beziehungen verläuft dieser Prozess in Richtung Intimität, im Geschäftsleben basiert er eher auf dem Vertrauen in die Kompetenz für die Aufgabe.

Wie funktioniert Rapport?

Wenn zwei Menschen Rapport haben, scheint die Kommunikation zu fließen. Es erscheint wie ein Tanz, bei dem die Partner aufeinander reagieren und gegenseitig mit ihrer eigenen Bewegung die Bewegung des anderen anstoßen, aufnehmen und weiterführen. Wenn Menschen im Gegensatz

dazu nicht aufeinander abgestimmt sind, spiegeln ihre Körper das ebenfalls wider. Man kann sofort erkennen, dass sie sich nicht auf diesen Tanz einlassen.

Je tiefer also der Rapport ist, desto größer die Tendenz, eng aufeinander abgestimmt zu sein. Man kann beobachten, dass Menschen in Rapport dazu neigen, sich zu spiegeln und sich in Wortwahl, Körperhaltung, Gestik und Augenkontakt einander angleichen.

Was sind die Grundlagen guten Rapports?

1. Die innere Einstellung eines Menschen, seine Fähigkeit zur Annahme seines Gegenübers, der Respekt vor dem Weltbild des anderen.
2. Seine innere Freiheit, sich in diesem Moment seinem Gesprächspartner voll zuzuwenden (aktuelle eigene Probleme, Zeitdruck, „nein, nicht das schon wieder“ etc. stellen beispielsweise ein Hindernis dar).

Wie stellen wir Rapport her?

Wir können grundsätzlich mit jeder Person Rapport aufnehmen, mit der wir das wollen, indem wir bewusst die natürlichen Rapportfähigkeiten

Rapport

verfeinern, die wir täglich nutzen, denn Jeder hat bereits intuitive Wege zur Rapportbildung! (Beispiele: wir senken die Stimme, wenn jemand traurig ist, gehen auf Augenhöhe, wenn wir mit Kindern sprechen etc.). Dabei ist die Herstellung von Augenkontakt eine offensichtliche Rapportfertigkeit – womöglich die einzige, die wir in unserer Kultur bewusst lernen und erleben.

Rapportebenen:

Rapport wird verbal und nonverbal hergestellt durch small talk, Repräsentationssysteme, Prädikate, Tonfall der Stimme, Sprechtempo, hauptsächlich benutzte Wörter, Zahl und Länge der Pausen

Körperhaltung (Kopf, Schultern, Beine), Position bestimmter Körperteile, Gesichtsausdruck, Mimik, (Körper-) Handbewegungen, Gestik, Muskeltonus, Atmungsfrequenz und -tiefe.

Die Techniken der Herstellung von Rapport werden als Spiegeln und Überkreuz-Spiegeln bezeichnet (mirroring, crossover mirroring), den Prozess dorthin nennt man pacing. Das Spiegeln beinhaltet die Aktivitäten, mit Hilfe derer die verbalen und nonverbale Verhaltensweisen des Gesprächspartners direkt aufgegriffen werden. Beim Überkreuz-Spiegeln ist dies nur indirekt der Fall. Hektische Bewegungen mit dem Fuß können beispielsweise mit einem Bleistift in der Hand „überkreuzgespiegelt“ werden. Ziel ist

nun, verschiedene Merkmale der Körpersprache und der Stimme bewusster wahrzunehmen und anschließend zur Rapportbildung heranzuziehen. Das heißt, teilzunehmen am Tanz der anderen Person, indem wir uns einfühlsam und mit Respekt an Körpersprache und Stimmqualitäten anpassen. Dies baut eine Brücke zwischen uns und unserem Weltbild und dem der anderen Person

Reframing

Grundlage ist das Teilemodell des NLP, das den Menschen zusammengesetzt sieht aus verschiedenen Persönlichkeitsanteilen, die das Verhalten steuern. Jeder Teil veranlasst für seinen Kontext sinnvolles Handeln, das eine Bedeutung hat und eine positive Absicht verfolgt.

Kontext-Reframing:

Wenn ein Verhalten/ein Zustand als problematisch erlebt wird, dann wird durch Kontext-Reframing zu dem gleichen Verhalten ein anderer, passenderer Kontext gefunden. Für den bestehenden Kontext wird ein neues Verhalten entwickelt, das weniger problematisch ist. Grundgedanke: Jedes auch noch so problematische Verhalten ist in irgendeinem Rahmen sinnvoll.

Beispiel: Ein Mann bezeichnet seine Frau als abweisend. Der Coach meint:

Reframing

Stellen Sie sich vor, ihre Frau würde von einem Versicherungsverkäufer zur Unterschrift gedrängt. Wäre es nicht sehr nützlich, wenn sie dann abweisend wäre?“

Bedeutungs-Reframing:

Wenn ein Verhalten/ein Zustand als problematisch erlebt wird, dann wird durch Bedeutungs-Reframing für dieses Verhalten eine passendere Bedeutung gefunden, man schaut dadurch von einer anderen Sicht auf dasselbe Phänomen. Grundgedanke: es gibt immer eine verborgene gute Absicht, einen sekundären Gewinn von Verhalten und Zuständen.

Beispiel: Der Teppich ist schmutzig bedeutet, dass meine Arbeit von der Familie nicht gewürdigt wird. Reframing: Der Teppich ist schmutzig bedeutet, dass ich mit meiner lebendigen und aktiven Familie zusammen lebe und nicht allein bin.

Repräsentationssysteme

Wir organisieren, strukturieren und kodieren unsere Erfahrungen über die Welt in den vorhandenen fünf sensorischen Systemen. Dieser Prozess verwandelt die aufgenommene Information in eine Repräsentation oder ein Modell der Realität.

Die Repräsentationssysteme entsprechen den Wahrnehmungskanälen:

- V**isuell
- A**uditiv
- K**inästhetisch
- O**lfaktorisch
- G**ustatorisch

Die meisten Menschen bevorzugen **eine** Modalität, diese bezeichnen wir daher als primäres Repräsentationssystem.

In diesem werden dann mehr Details und feinere Unterscheidungen wahrgenommen. Repräsentationen können aber auch multimodal sein, z.B. ein Bild und einen Ton beinhalten. Treten sie zugleich auf, sprechen wir von Synästhesien. Grinder und Bandler fanden zudem heraus, dass Personen zum Ausdrücken ihrer Gedanken bestimmte Repräsentationssysteme sprachlich präferieren, so dass von den benutzten Wörtern („Prädikate“, „Prozesswörter“) auf die internale Verarbeitungsmodalität geschlossen werden kann.

Je mehr wir in der Lage sind, uns auf das präferierte Repräsentationssystem unseres Gesprächspartners einzustellen, desto mehr Bedeutung haben unsere Worte für unser Gegenüber! Wir stellen dadurch Rapport auf der verbalen Ebene her und werden besser verstanden.

Repräsentationssysteme

Beispiele:

„Visuelle“ Sprachformen	„Auditive“ Sprachformen	„Kinästhetische“ Sprachformen	„Olfaktorisch- Gustatorische“ Sprachformen
einleuchtend	das stimmt	Begriff	dufte
offensichtlich	Zustimmung	das liegt auf der	mir stinkt es
klar	sich einstimmen	Hand	das schmeckt mir
Überblick	klingen	schwerfällig	nicht
Ansicht	Harmonie	leichtsinnig	das riecht nach...
Perspektive	unerhört	hart	ich habe die
in einem anderen	Einklang	anpacken	Schnauze voll
Licht sehen	Anklang	zugreifen	Geschmack
Aspekt	das hört sich gut an	niedergeschlagen	durchkauen
Durchblick	ich sage mir	prickelnd	fad

Ressourcen

NLP geht von der Überzeugung aus, dass die Ressourcen, die für eine Veränderungsarbeit auf der Situationsebene notwendig sind, in der Lebensgeschichte jedes Menschen vorhanden sind. Wenn man bedenkt, dass von all dem, was ein Mensch lernt, 80 % vor dem Eintritt in die Schule stattfindet, haben selbst Kinder schon eine sehr lange Lerngeschichte hinter sich. Grundsätzlich gehören alle Erfahrungen, die wir sinnlich konkret gemacht,

verarbeitet und gespeichert haben, dazu. Auch die Kenntnisnahme von Geschichten, das heißt schriftlich oder mündlich vermittelter Erfahrung, führt zur Aneignung von Ressourcen, die in persönliche Problemsituationen integriert werden können und so zur Veränderungsarbeit beitragen. Fast alles kann eine Ressource sein oder auch nicht, je nach dem, wie man es betrachtet. Für manche Menschen ist eine schlimme Krankheit der Beginn für ein selbstbestimmteres Leben, für andere ein Fluch. Manche berühmten und reichen Menschen bringen sich um, andere nutzen Geld und Ansehen, um ein schöneres Leben zu führen. Wichtig ist es daher, diese ressourcenreichen Erfahrungen zu mobilisieren.

Robert B. Dilts hat die NLP-Formel für Veränderung entwickelt:

gegenwärtiger änderbarer Zustand + RESSOURCE = künftiger erwünschter Zustand

Demnach ist:

RESSOURCE = künftiger erwünschter Zustand - gegenwärtiger änderbarer Zustand

Ressourcen sind alles, was einen von Punkt A nach Punkt B bringt.

Ressourcen sind alles, womit man eine erwünschte Veränderung erreichen kann.

Ressourcen sind alles, was einen lohnenden Unterschied macht.

Ressourcen NLP-Techniken zum Ressourcen finden:

- Chunk up/down/sideways
- Auf der Timeline (Vergangenheit/Gegenwart/Zukunft - Ursache/Bedeutung/Möglichkeiten)
- Logische Ebenen
- Traumreise
- Alignment
- Trance
- Imagination

VAKOG „Alle Unterscheidungen, die Menschen in Bezug auf unsere Umwelt und unser Verhalten machen können, sind brauchbar durch die visuellen, auditiven, kinästhetischen, olfaktorischen und gustatorischen Sinne darstellbar.“ Richard Bandler

Im NLP gehen wir davon aus, dass wir unsere Wirklichkeit ausreichend über 5 Sinne beschreiben können:

- V**isuell (sehen),
- A**uditiv (hören),
- K**inästhetisch (fühlen),
- O**lfaktorisch (riechen) und
- G**ustatorisch (schmecken).

VAKOG ist die Aneinanderreihung der ersten Buchstaben dieser Sinneskanäle. Wir können äußeres Wahrnehmen von innerem Wahrnehmen unterscheiden und hier wiederum unterscheiden wir zwischen unmittelbarer Wahrnehmung, erinnern und konstruieren. Bestandteile einer Wahrnehmung bezeichnet man im NLP als Submodalitäten. Diese können analog (z.B. Lautstärke) oder digital (z.B. Worte) sein.

Normalerweise haben Menschen einen der drei Hauptsinne (VAK) besonders ausgebildet, Menschen sind also meistens eher visuell, eher auditiv oder eher kinästhetisch orientiert.

Wahrnehmungspositionen

Als Wahrnehmungsposition bezeichnet man im NLP die bewusst oder unbewusst eingenommene Perspektive, aus der eine Situation erlebt wird.

Es werden drei Wahrnehmungspositionen unterschieden:

1. *Position (Ich-Position):* die eigene Position (assoziiert), meist in der Gegenwart
2. *Position (Du-Position):* die von jemand anderem Beteiligten (vom Selbst dissoziiert, mit dem anderem assoziiert)

Wahrnehmungspositionen

3. *Position (Beobachter- oder Meta- Position):* die Außensicht.

Aus dieser Position kann sich die Person selbst (dissoziiert) oder das Verhältnis zu anderen Beteiligten beobachten.

Man unterscheidet:

Beobachterposition: die Position eines außenstehenden, unbeteiligten (und wohlwollenden) Beobachters, vom Selbst dissoziiert, mit dem Beobachter assoziiert und

Metaposition: eine Position, aus der man unbeteiligt auf die Situation schaut, vielleicht aus 10 km Höhe, in diesem Fall ist man nur von sich selber dissoziiert.

Manchmal wird in Definitionen noch eine weitere Position benannt:

die 4. Position (Wir-Position): die Position eines größeren Ganzen, die WIR-Perspektive.

Für den Coach/die Coachin ist es wichtig, Position 2 und 3 einnehmen zu können und den Coachee in alle drei Positionen hineinführen zu können.

Werte

Auf der vierten Ebene der logischen Ebenen befinden sich die Werte. Sie beantworten die WARUM-Fragen des Lebens, sind immer da und laufen meist unbewusst im Hintergrund. Sie sind hierarchisch geordnet, diese Reihenfolge unterliegt lebensgeschichtlich einem Wandel. Werte sind die

Quelle für Entscheidungen und Motive für die Zielfindung. Werte gehen jedoch über Ziele hinaus, wir streben ihre Verwirklichung an, halten den Wert aber als Ideal aufrecht. Ziele sind Schritte auf dem Weg der Wertrealisation.

Meist werden sie erst bewusst, wenn man Werteverletzungen erlebt.

Werte werden mit Nominalisierungen benannt wie Liebe, Unabhängigkeit, Geborgenheit, Heilung, Entwicklung etc.

Work, the

The work ist eine Methode zum Überprüfen von Gedanken, die nur scheinbar Wahrheiten sind. In die Methode sind viele NLP-Elemente eingearbeitet.

Mit the work werden Stress auslösende Denkstrukturen überprüft und aufgelöst. Zentrale Medien sind

- das Arbeitsblatt „Urteile über deinen Nächsten“, bei dem die Gedanken und Vorurteile aufgeschrieben werden
- Der Prozess der vier Fragen und drei Umkehrungen, mit denen jeder dieser Gedanken untersucht wird

Durch die Erkenntnis, dass zu jedem Gedanken auch das Gegenteil wahr ist und dass es letztlich der „worker“ selbst ist, der die stressenden Gedanken erzeugt und somit auch loslassen kann, wird die Fixierung auf das Problem

Work, the aufgelöst und Handlungsfreiheit erzeugt. Aus Stress, Opferverhalten und Passivität werden Akzeptanz der Realität und Handlungsfähigkeit.

Kernsatz von the work: Lieben was ist

Die Methode wurde entwickelt von Byron Kathleen Mitchell,
* 6. Dezember 1942, genannt Byron Katie.

Literatur: IFAPP-Handouts zur NLP-Practitioner- und Master-Ausbildung

O' Connor, Joseph und Seymour, John:

Neurolinguistisches Programmieren: Gelungene Kommunikation und persönliche Entfaltung. 20. Auflage, Kirchzarten 2010

Bandler, Richard und Grinder, John:

Die Struktur der Magie, Bd 1 und 2, Paderborn 1991

McClendon, Terrence:

The wild days. Paderborn 2003

www.wikipedia.de

www.landsiedel-seminare.de

www.nlp.de/info

www.dvnlp.de

<http://nlpportal.org/nlpedia/wiki>

www.landsiedel-seminare.de

