

## NLP-MASTER-PRACTITIONER TESTING 2002

### „Lieber verrückt als verrückt werden“ – Disney totally moved –

;

„All the world`s a stage,  
And all the men and women merely players  
They have their exits and their entrances;  
And one man in his time plays many parts,  
His acts being seven ages. ...“  
W. Shakespeare, As you like it, III,7

### Meinem Vater in Liebe

Mein hier vorgestelltes Format, das der Disney-Strategie als einem grundlegenden Format im NLP verpflichtet ist, stellt den Versuch dar, zentrale Elemente des NLP mit zentralen Elementen anderer Ansätze (wie Erfahrungen mit und Erkenntnisse der systemischen Aufstellungsarbeit, der lösungsorientierten Kurztherapie, Ch. Spezzanos, S. Gilligans sowie aller Phänomenologen und Konstruktivisten, von denen ich etwas lernen durfte) zu verbinden.

Ich habe die Disney-Strategie als Grundlage gewählt, weil sie sich – wenn sie variiert wird – auf allen logischen Ebenen zweckgerichtet einsetzen lässt.

Auf den **unteren Logischen Ebenen** (Verhalten und Fähigkeiten) ist es empfehlenswert, die Disney-Strategie in der ursprünglichen Form durchzuführen, da Unterschiede (vgl. G. Bateson) deutlich herausgearbeitet werden können, die uns mehr Klarheit über unser jeweiliges Verhalten und unsere besonderen, manchmal vielleicht nur verschütteten Fähigkeiten geben.

Wenn dann der Klient seine unterschiedlichen Möglichkeiten klar erkennen kann, aber dennoch nicht weiß, wie er sich entscheiden soll, erscheint es mir ratsam, schon auf der Ebene der Fähigkeiten die Disney-Strategie um eine systemische Dimension zu erweitern, die die Dynamik zwischen den Elementen berücksichtigt.

Das heißt: Vorgespräch mit A, Auslegen der Metaposition sowie der drei Positionen in gesammeltem Zustand. Das heißt, dass die Kriterien für die Arbeit mit Bodenankern (TIMING, INTENSITÄT des Zustandes, GENAUIGKEIT der Anker, EINZIGARTIGKEIT der Anker und die REINHEIT des Zustandes) intensiv berücksichtigt werden sollten. Auf diese Weise entsteht ein ähnlicher Effekt wie bei Aufstellungen, in denen es ja gerade um die sichtbare, hörbare und fühlbare Darstellung der Dynamik zwischen den Elementen geht.

Bei in der Regel zu erwartenden Spannungen zwischen den drei Elementen, 1. Schritt: Bodenanker so verändern, das jede Position, jede Position sehen kann (ggf. Satz: „Jetzt (erst) sehe ich Dich.“). Sollte dies nicht ohne weiteres möglich sein, Arbeit mit dem jeweils „problematischen“ Element (z.B. Moment of Excellence, Six-Step-Reframing, Change History) bis sich so etwas wie „ein Gemeinsames“ zwischen den drei Elementen herstellt.

Für die **oberen Logischen Ebenen** (Werte/Überzeugungen und Identität) möchte ich im Folgenden darlegen, was ich „**Disney totally moved**“ nenne.

### **Ausgangspunkt: Der Teufelskreis**

„Du hast ein Problem  
und willst es nicht haben,  
dann hast Du zwei.“  
Johann W. Kluczny

Vielleicht haben wir inzwischen (genauer: seit dem Ende des Practitioners) erkannt, dass wir über eine vollkommen ausreichende Anzahl von Fähigkeiten verfügen, ja dass wir sogar – mit viel Energie, versteht sich – immer wieder etwas „Neues“ beginnen (könnten). Wie kommt es dann aber, dass wir dennoch immer wieder den Eindruck haben, dass wir immer noch nicht das „Richtige“ (oder vielleicht nicht das Richtige, und auf unser eigentliches Ziel ausgerichtete) tun. Und dass wir häufig dasselbe tun, statt etwas anderes zu machen, obwohl wir rein rational zu wissen scheinen, was wir tun müssten, um unser Ziel – vielleicht ja doch ein erfolgreiches und noch dazu erfülltes Leben – wahrhaft zu erreichen. (vgl. Schmidt-Tanger, Veränderungscoaching). Wie überzeugt sind wir eigentlich selber, dass wir das Ziel überhaupt erreichen können oder erreichen dürfen? Ist es uns wirklich so wichtig, dass wir dafür überhaupt Energie aufbringen und uns in Bewegung setzen? Welche Dynamiken sind hier am Werk? Oder geht es vielleicht um noch etwas ganz anderes?

Wir versuchen es also einmal mit **verrücken** statt weiterhin mit dem Eindruck leben zu müssen, vielleicht früher oder später **verrückt zu werden**.

### **NLP-Formate, Techniken, Modelle und die oben genannten Ansätze: Ein magisches Schauspiel aus der Hexenküche**

#### **Die Besetzung:**

Der **Träumer**, der die Möglichkeiten wertschätzt und liebt, die ihm die Welt eröffnet  
Der **Kritiker**, der auf Unterschiede abhebt (von gr. krinein, unterscheiden, um entscheiden zu können) und die Möglichkeiten auf ihre Stimmigkeit hin überprüft.  
Der **Realist**, der frei und verantwortungsbewusst die Möglichkeiten ordnet und zielgerichtet handelt  
und **wichtige andere** (die später eingeführt werden)

#### **Dramaturgische Mittel:**

Lösungsorientiertes Eingangsgespräch (mit Submodalitäten, Wunderfrage, Meta und Milton Modell) bis zur Klärung des Anliegens  
(im zu präsentierenden Beispiel eine einschränkende Überzeugung über sich selbst, die die Zielerreichung verunmöglicht)

#### **Elemente der systemischen Aufstellarbeit**

Auf die Aufstellung wird zurückgegriffen, weil sich mit ihrer Hilfe, das innere Bild von A externalisieren lässt. Bei der Aufstellung wird der Körper des Repräsentanten zu einem Wahrnehmungsorgan, mit dem Empfindungen, Haltungen, Gefühle und Kognitionen bezüglich der Elemente des dargestellten Systems wahrgenommen werden können

(kinästhetische Dimension), während die Äußerungen der Repräsentanten Ausdruck der Beziehungsstrukturen sind.

In der Aufstellarbeit wird davon ausgegangen, dass wir grundsätzlich miteinander verbunden sind und damit gegenseitiges Verstehen grundsätzlich vorhanden ist, unsere Wahrnehmung aber aufgrund innerer und äußerer Einflüsse geschwächt sein kann. Die Frage ist nun: Was müssten wir unterlassen, damit der ursprüngliche Kontakt erhalten bleibt? Oder anders formuliert: Was trennt uns und wie kommt es, dass wir oder die getrennten Elemente wieder mehr miteinander in Kontakt sind?

Auf der Suche nach einer Antwort, sollten neben den 3 Positionen der Disney-Strategie folgende weitere Positionen einen Platz im System bekommen:

- der **Focus** von A als Repräsentant  
da es hier um Fragen des kreativen, konstruktiven und zielgerichteten Einsatzes zentraler Teile des eigenen Selbst geht und damit Fragen der Identität, also des Eins-Seins berührt werden. Außerdem erlaubt es die Arbeit mit dem Repräsentanten von A, unmittelbares feed back über Veränderungen im System zu bekommen. Schließlich gehört es zu den Grundüberzeugungen des NLP, dass wir die Fähigkeit besitzen, etwas so zu verändern, das eine bis dato als problematisch empfundene Situation gelöst wird, also verschwindet. Und das es sogar schnell gehen kann und Spaß machen darf. Warum also A die unmittelbare Erfahrung nicht spüren lassen?
- die **Weisheit** als Elementarressource im Dienste der Aufstellung (als freies Element, das sich seiner Wahrnehmung gemäß verhalten kann und darf) und damit auch als Unterstützerin für B (Abfragen der Befindlichkeit der Weisheit, wenn im „stuck“ und es scheinbar nicht weiterzugehen scheint;  
*Hinweis für B:* innerlich Unwissenheit, Verwirrung und Ratlosigkeit herzlich willkommen heißen, es könnten ja wichtige Partner im Entwirrspiel werden!
- bei Fragen der Zielerreichung sollte auch die Position **Ziel** berücksichtigt werden (eigener Repräsentant), um die Beziehungsstrukturen zwischen den drei Disney-Positionen und dem Ziel sowie deren Dynamik sichtbar und nacherlebbar zu machen.

Über diese Besetzung hinaus, sollten ggf. zur Stärkung der einzelnen Disney-Positionen, Kraftquellen (also: Ressourcen) herangezogen werden. Falls nicht genügend Repräsentanten verfügbar sind, können die Ressourcen mit Bodenankern (hinter oder schräg neben die Position) „gestellt“, d.h. ausgelegt werden.

Zur Klärung der einzelnen Positionen wird mit folgenden **Elementen des NLP** gearbeitet:

- ⇒ Eintrancen der jeweiligen Positionen (Milton) und Abfragen über Wahrnehmungskanäle, Submodalitäten (Meta)
- ⇒ Ressourcenarbeit,
- ⇒ Core-Transformation zum Reframen
- ⇒ ggf. Arbeit mit den Ziel-Kriterien
- ⇒ Future Pace

Folgende darüber hinaus gehenden Anregungen aus verwandten Ansätzen, die manchmal auch in unserer Ausbildung aufscheint, möchte ich gerne berücksichtigen:

1. Kenntnisse über Systemische Strukturaufstellungen, deren Dynamik und innere Wirkweise durch Insa Sparrer und Mathias Varga von Kibèd
2. Einblicke in die Selbstheilungskräfte von Dynamiken in Aufstellungen bei Bert Hellinger
3. Die von mir so genannten acht Regeln für gute Beziehungen nach Chuck Spezzano

4. Stephen Gilligans Buch „Courage to love“
5. Steve de Shazers lösungsorientierte Fähigkeit und Fertigkeit, durch Fragen zu führen
6. Ludwig Wittgensteins „Die Lösung des Problems des Lebens merkt man am Verschwinden dieses Problems.“ und alle seine „rätselhaften“ Sätze
7. und alle anderen Phänomenologen und Konstruktivisten heute wie auch gestern (als sie vielleicht manchmal unter anderen Namen auftraten), die mich vieles gelehrt haben.

### **Die Aufführung: Das Spiel kann beginnen**

Dieser Teil lebt selbstverständlich von seiner Durchführung. Würde er hier en detail wiedergegeben, sprengte es den Rahmen der vorliegenden Arbeit. Von daher werden hier nur die Grundschrirte vorgestellt.

Nach der genauen Anliegenbearbeitung, stellt sich zunächst **A** in die Position des **T** Träumers, dann in die Position von **K** Kritiker und **R** Realist, zuletzt in die Position des **F** Focus (Blickwinkel auf das zu bearbeitende Thema). **B** unterstützt **A** in den jeweiligen Zustand zu kommen.

Dann Aufstellung der Repräsentanten. Zuerst **T**, dann **K**, dann **R** und dann **F** und zuletzt das **W**, das sich sofort frei bewegen darf, nachdem es aufgestellt wurde.

**Bei der Arbeit mit einschränkenden Überzeugungen** spricht **A** als nächstes dem Repräsentanten des Focus **F** die einschränkende Überzeugung solange ins Ohr, bis **F** in der Lage ist, den Satz so auszusprechen wie **A**.

**Bei der Arbeit mit Zielerreichung** wird das Ziel **Z** vor noch dem **W** aufgestellt.

Wahrnehmungen der Repräsentanten abfragen. Beziehungsgeflecht erfassen und entweder umstellen oder kleine Drehungen veranlassen, die Unterschiede sichtbar, hörbar und spürbar machen. Am Ende sollten alle Blickkontakt miteinander haben können. Mit dem deskriptiven Satz, „jetzt (erst) sehe ich dich“, oder einfach „ich sehe dich“, lässt sich überprüfen, ob sich alle wahrnehmen können. Sollte dies auf einzelnen Disney-Positionen nicht möglich sein, und über ein Testen mit so genannter „kataleptischer Hand“ (Sparrer/Varga von Kibèd) etwas hinter der jeweiligen Position auftauchen, wird versucht, die Position mit einer Ressource zu stärken, oder wo die Störung tiefer zu sitzen scheint, eine Core Transformation durchgeführt.

Am Ende werden alle beteiligten Elemente gefragt, wie es ihnen in ihrem neuen Beziehungsgeflecht geht. Der Repräsentant von **A** wird dann gefragt, wie die Überzeugung jetzt lautet. Auf Grund der vorgenommenen Veränderungen, müsste sich dieser auch verändert haben.

Ist gar nichts passiert, dann hat man vielleicht geschlafen, war nicht bei der Sache, auf jeden Fall wird man zurück auf Los müssen, wenn man nicht gleich einpacken will. Aber das ist ja immer das Risiko, wenn man auf die Bühne geht.

Wenn alle mit ihren neuen Positionen zufrieden sind und kein Einwand mehr formuliert wird, sollte **A** in die Position seines Repräsentanten für den Focus **F** gehen. Dabei könnte sich zeigen, dass einige Schritte mit **A** noch einmal wiederholt werden müssen.

## **Der Vorhang Und hui, ab in die Zukunft**

Future pace: Verlockende Zukunft.

Dank und Entlassung der Repräsentanten aus ihren Rollen.

Wichtig ist es darauf zu achten, dass die Repräsentanten sich gut entrollen.

### **Abspann**

Ich danke allen oben erwähnten und nicht explizit erwähnten Personen, die mich alle auf ihre ihnen eigene Weise mit der Überzeugung vertraut gemacht haben, dass wir dann in unsere Kraft kommen, wenn wir die sich immer wieder neu zeigende, sich manchmal auch versteckt haltende, aber immer irgendwie wirkende Einheit des Wahren (Erkenntnis/Wissen, jnana) und des Schönen (Wertschätzung/Liebe, bhakti) und des Guten (Verantwortung /Freiheit/ Handeln, karma) für uns entdecken und nutzen lernen.

Ich erspare mir damit eine Literaturliste und den Nachweis, ob ich das alles wirklich gelesen habe oder vielleicht nur gelesen haben möchte.

Erwähnen muss ich noch die 8 Regeln für gute Beziehungen (nach Spezzano), die metasprachlich verfasste, deskriptive Aussagen darstellen, die sowohl im Kontext von Aufstellungen als auch in der Arbeit mit NLP-Formaten hilfreich sind.

1. Regel: **Ja**, wenn ich zustimme
2. Regel: **Nein**, wenn ich eine andere Auffassung habe
3. Regel: **Bitte**, wenn ich etwas möchte
4. Regel: **Danke**, wenn ich etwas bekommen habe
5. Regel: **Stop**, wenn mir etwas zu weit geht
6. Regel: **Go**, wenn es mir gefällt; weiter desselben
7. Regel: **Es tut mir leid**, wenn ich die übrigen Regeln verletze
8. Regel: **Es tut mir gut**, was du für mich tust und schon getan hast, und wer weiß, wer weiß

Als letztes möchte ich noch hervor heben, das mir ohne die vielen Anregungen aus unserer Master-Practitioner-Gruppe speziell während unseres Aufenthalts in Salobrena sowie die von Ralf Giesen und Johann W. Kluczny, diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Dank euch allen!

Let us go! Let's go!!!!