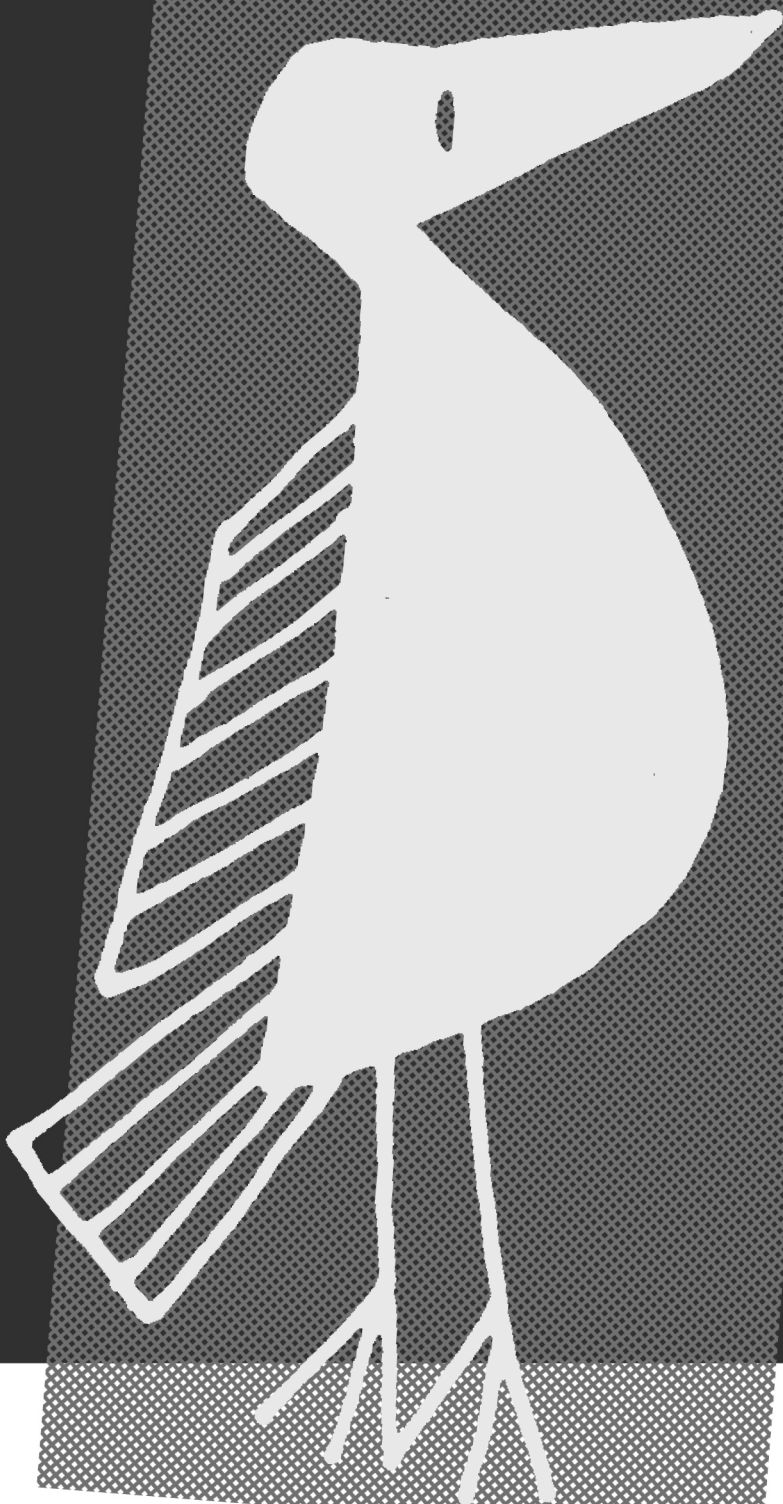


# NLP SURVIVAL KIT 10.1



**ronald amsler**  
nlp-institut zürich  
lättenstrasse 18  
ch-8914 aeugst am albis  
t +41 (0) 44 761 08 38  
h +41 (0) 79 391 20 90  
ronnie@nlp-institut.ch  
www.nlp-institut.ch



# das nlp survival kit 10.1

## *Das Schweizer Armeemesser des NLP*

### INHALTSVERZEICHNIS

über mich und das nlp survival kit 10.1	3
das nlp-mindset	5
wahrnehmen, fühlen, denken, tun	6
wahrnehmungsperspektiven	7
rapport	8
kalibrieren	9
ankern	10
situation vs repräsentation	11
repräsentationskanäle	12
repräsentationskanäle kalibrieren	13
repräsentationsmetaphern (submodalitäten)	14
tipps, um submodalitäten aufzudecken	15
verschiedene arten von submodalitäten & submodalitätstechniken	16
die "blaupause des erfolgs"	17
die "zukunftsbrücke" (future pacing)	18
gewohnheiten (strategien): die bausteine von strategien	19
die logik von strategien: prozessfragen	20
strategien aufdecken	21
fakten & fiktionen	22
schlaue fragen (das meta modell)	23
schlaue tipps für schlaues fragen	24
hypnotalk (das milton modell)	25
k/a/r/a/t & s/a/u/b/e/r	28
ziel- & ressourcencoaching	29
coaching-heuristik	30
ressourcen von a bis z	32
veränderungspotenzial & potenzialweckerfragen	34
die nlp-"veränderungsvehikel"	35
nlp & coaching glossar	38
coaching one to one	67
nlp ausbildungen	68
the heavy mental group	69
voraussetzung zur zertifizierung	71



## ÜBER MICH UND DAS NLP SURVIVAL KIT 10.1



***Seit 1985 beschäftige ich mich mit grosser Leidenschaft als Coach & Trainer mit NLP, Hypnose und verwandten Coaching Methoden.***

**Neben umfangreichen Aus- & Weiterbildungen im Coachingbereich helfen mir beim Anwenden und Vermitteln dieser Methoden neben unerschrockener Experimentierfreudigkeit insbesondere ein paar spezielle Erfahrungen:**

- In einer sehr fortschrittlichen Sprachschule hatte ich in den siebziger Jahren als Ausbildungs- und Personalverantwortlicher die Möglichkeit, mit innovativen, das Lernen beschleunigenden Methoden zu experimentieren. In diesem Zusammenhang bin ich damals auch auf NLP gestossen. Für die Studentenaustauschorganisation AFS hatte ich freie Hand, einen einmonatigen Turbo-Intensivkurs zu entwickeln, der Austauschstudenten aus der ganzen Welt befähigte, im deutschsprachigen Gymnasium dem Unterricht zu folgen. Diese Kurse machten nicht nur allen Beteiligten grossen Spass, sondern waren auch hocheffektiv. Viele Ideen, die wir anlässlich dieser Kurse erprobt haben, sind für mich als NLP-Trainer nach wie vor relevant. Ich vermittele NLP wie eine neue Sprache.
- Eine weitere Inspirationsquelle ist mein Hobby Musikmachen. Schon als Teenager heftig vom elektrischen Gitarrenvirus befallen habe ich immer wieder in Bands gespielt, Platten aufgenommen, Tournées gemacht. Mit meiner derzeitigen Band Ronnie & THE IMAGINATORS entwickle ich ein Repertoire von Songs mit hypnophilosophischen Texten, in die sehr viel von meinem NLP- und Hypnose-Background einfliesst. Umgekehrt ist auch das Improvisieren als Musiker, das Komponieren, Stimmungen und Dramaturgien erzeugen eine Kompetenz, die meine Kurse und Coachings beseelt.
- Auch mein Steckenpferd Philosophie ist je länger desto mehr eine essenzielle Ressource für meine Arbeit.

**Mein Kollege, der Neuro-Marketing- & Storytelling-Profi Dr. WERNER FUCHS, empfiehlt seinen Kunden zur Klärung ihres Selbstverständnisses eine persönliche „Heldenliste“. Das mache ich hier und empfehle es auch euch:**



**Lebende und Verstorbene, die mich begeistern und inspirieren:**

Michel de Montaigne, Jamie Oliver, Lao Tse, Bob Dylan, Q, David Attenborough, David Bowie, Milton Erickson, Picasso, Miles Davis, Vladimir Nabokov, Friedrich Nietzsche, Leo Fender, Winston Churchill, Patricia Highsmith, Voltaire, Federico Fellini, Serge Gainsbourg & Jane Birkin, Adriano Celentano, Mina, Bill Murray, Noam Chomsky, Zorro, Friedrich Dürrenmatt, Jean Nouvel, Romy Schneider, Monica Vitti, Echnathon, Leonardo da Vinci, Georgia O'Keefe, Zaha Hadid, Jean Paul Sartre & Simone de Beauvoir, Wolfgang & Helen Beltracchi, Gottlieb Duttweiler, Greta Thunberg, Hugo Ball & Emmy Hennings, Jackson Pollock, Nasrudin, Bert Brecht, Aristoteles, Samuel Beckett, Anthony Bourdain, Mikail & Raissa Gorbatschow, Alexandria Occasio Cortez, Christoph Kolumbus, Ludwig Wittgenstein, Robert Walser, Wes Anderson, Jim Jarmusch und vor allem meine Freunde, meine Eltern, meine Frau und meine Tochter.

**Mit meiner über dreissigjährigen Erfahrung möchte ich mit diesem SURVIVAL KIT 10.1 ein entschlacktes, plausibles und alltagstaugliches „Open NLP“ präsentieren, das auch an andere Coachingmethoden anschlussfähig ist.**

Die meisten, die sich mit NLP zu beschäftigen beginnen, sehen das NLP vor allem als eine unerschöpfliche Werkzeugkiste gefüllt mit den Veränderungstechniken, die das NLP mittlerweile so erfolgreich gemacht haben.

Aber wie RICHARD BANDLER betont, sind all diese Techniken letztlich das Resultat des NLP-Mindsets und der Methodik. Diese beiden Kernaspekte möchte ich für NLP-Anwender hier in Form von Checklisten, kurzen Erklärungen und einem umfangreichen Glossar darstellen. Mit dem SURVIVAL KIT bekommst du gleichsam die Grammatik des NLP.

Das dritte Element des NLP – die Techniken und deren Abläufe – findest du im NLP WIZZARD auf unserer Website unter der Rubrik HELPZONE. Hier sind die Abläufe von mehr als dreissig verschiedenen Techniken kurz und verständlich beschrieben – als Gedächtnishilfe für bereits versierte NLPler oder als Leitplanken für besonders Experimentierfreudige.

In unseren Kursen bekommst du das NLP-Mindset, die Methodik und die Techniken eindrücklich vordemonstriert und unterhaltsam erklärt. Und mit vielen praxisorientierten Übungen und Trainingsaktivitäten sorgen wir dafür, dass du schliesslich NLP in Fleisch und Blut und jederzeit abrufbar hast.

***NLP - ein Mindset, eine Methodik und eine Fülle von effektvollen Techniken.***

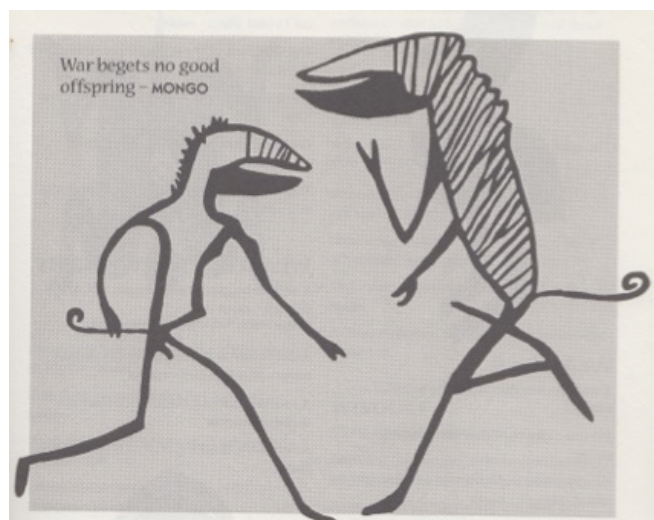




## DAS NLP-MINDSET (((ronniestyle)))

***Das NLP basiert auf einer ganzen Reihe von nützlichen Vorannahmen, die im Sinne selbsterfüllender Prophezeiungen wirken***

- Der Mensch ist ein Zeichendeuter, Gründesucher und Ordnungschaffer und konstruiert sich aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen sein eigenes Weltmodell.
- Weltmodelle sind lediglich eine Landkarte zur Orientierung und nicht zu verwechseln mit dem Gebiet. Sie sind angelernt und nicht angeboren und bei Bedarf und Bereitschaft durch nützlichere zu ersetzen.
- Erfahrung ist als Sinnesrepräsentation kodiert und veränderbar. Verändere die Kodierung und du veränderst die Erfahrung. Es ist nie zu spät für eine glückliche Kindheit.
- Nichts bleibt wie es ist. Entweder die Dinge werden besser oder schlechter. Etwas aufrecht zu erhalten erfordert eine Aktivität.
- Menschen sind voller Widersprüche. Gott sei Dank! Hier liegt die Quelle zur Veränderung.
- Suche und finde das Bewundernswerte in deinem Gesprächspartner und behandle ihn entsprechend
- Wenn man sich Probleme schaffen kann, dann kann man sich auch Lösungen schaffen.
- Wir denken und Kommunizieren immer auch mit dem Körper.
- Wenn du das Tun zum Ziel machst, ergibt sich alles andere von selbst.
- Es gibt kein Versagen, nur Resultate - und Resultate sind Feedback. Solange man lebt, gibt es immer einen nächsten Schritt.
- Sinnvolle Veränderungen haben zum Ziel, mehr Wahlmöglichkeiten zu schaffen.
- Flexibilität bedeutet Macht. Und Macht bedeutet Verantwortung.
- Die Voraussetzung für veränderte Verhaltensweisen sind veränderte Zustände. Ohne Trance ist Können nicht zu haben.
- Auch tiefgreifende Veränderungen können sehr schnell geschehen.
- Kleine Veränderungen haben oft grosse Auswirkungen.
- Wenn man es manchmal kann, kann man es immer. Wenn einer es kann, können es alle.



# WAHRNEHMEN, FÜHLEN, DENKEN, TUN

## *Es gibt vier massgebliche Veränderungsbereiche*

Ein NLP-Coaching geht im Unterschied zu herkömmlichen Therapien nicht von einer Diagnose aus. Uns interessiert vielmehr das komplexe, individuelle Zusammenspiel von Wahrnehmen, Fühlen, Denken und Tun sowohl im Bezug auf Blockaden wie auch Lösungen. In diesen Bereichen setzen wir den Veränderungshebel an.

### Wahrnehmen

*Kann man Glück auch lernen?* wurde RICHARD BANDLER einmal gefragt. Seine Antwort: *Ja, Glück heisst Chancen wahrnehmen, wenn sie sich bieten, und dann handeln!*

Worauf Menschen ihren Fokus der Aufmerksamkeit richten, was sie wahrnehmen oder eben nicht hat grossen Einfluss auf ihr Erleben und Verhalten. Unsere Wahrnehmung wird stark beeinträchtigt durch gewohnheitsmässige Muster. Und ein wichtiger Aspekt von Coaching ist, den Wahrnehmungshorizont zu erweitern, Hilfreiches erkennen und nutzen. Dazu kennen Coaches viele nützliche Interventionen.

### Fühlen

Anlass und Ziel für ein Coaching sind in der Regel Gefühle. Das können Ängste, Unsicherheiten, Unzufriedenheit, aber auch Neugierde, Lust auf Neues sein, mit dem Ziel, dass man sich nach einer Veränderung irgendwie besser fühlt.

Gefühle sind ein amorpher Mix aus Gedanken und körperlichen Empfindungen. Sie begleiten im Grunde ständig unsere Wahrnehmungen, Gedanken und unser Tun und sind direkten Interventionen nur schwer zugänglich. Nichtsdestotrotz wirken Interventionen in den anderen Bereichen immer auch auf Gefühle ein. Und besonders wirkungsvoll sind in allen Bereichen Interventionen auf der diesen zugrundeliegenden Ebene der Repräsentation, der Art wie Menschen sich Erleben vergegenwärtigen. Hierzu wirkungsvolle Techniken entwickelt zu haben ist eine der Kernstärken von NLP.

### Denken

Unsere Gedanken, wie wir erklären, was uns widerfährt und welche Regeln wir daraus ableiten, können förderlich oder hinderlich sein.

Unsere Werte und Glaubenssätze bezüglich der Welt da draussen und uns selbst, unseren Möglichkeiten und Limitationen wirken immer auch auf unser Handeln. „Der Glaube versetzt Berge“ sagt man und für viele Coachingmethoden ist das der zentrale Ansatzpunkt für Veränderung.

### Tun

Das Tun ist das messbare Ziel von Coaching: Was macht jemand als Resultat eines Coachings anders? Der Klient möchte sich schlussendlich besser fühlen, aber dafür muss er etwas anderes oder etwas anders tun. Und veränderte Zustände ermöglichen wiederum neue Verhaltensweisen.

Von nur schwer kontrollierbaren Automatismen bis zu durch Denken steuerbaren Fähigkeiten reicht das Spektrum. Das Tun sollte durch Willenskraft am einfachsten zu beeinflussen sein - meint man. Doch auch hier zeigt sich, wie sehr das Zusammenspiel aller vier Bereiche entscheidend ist.

***Das ultimative Veränderungsziel sind bessere Gewohnheiten.***



## WAHRNEHMUNGSPERSPEKTIVEN

### ***"Never judge a man until you've walked a mile in his mocassins" (indianische Weisheit)***

Man kann jede Situation aus verschiedenen Blickwinkeln, Wahrnehmungsperspektiven sehen. Das nennt man Weisheit:

- "Selbst"-Perspektive** (erste Person) Der "Ego-Blick": Assoziiert mit seinem eigenen Standpunkt, sieht man die Welt aus der eigenen Perspektive.  
Der Klient soll, wenn er diese Perspektive im Rahmen einer NLP-Übung einnimmt, in der ersten Person sprechen: *ich sehe ..., ich fühle ..*
- "andere"-Perspektive** (zweite Person) Der "Partner-Blick": Assoziiert im Standpunkt einer anderen Person, versucht man so gut wie möglich aus der Perspektive des Gegenübers zu sehen. Das nennt man dann Empathie.  
Der Klient soll, wenn er diese Perspektive im Rahmen einer NLP-Übung einnimmt und über sich selbst in der „Selbst“-Perspektive spricht, in der zweiten Person sprechen: *du bist ..., du wirkst ...*  
Fragen des Coachs, die ihn selber betreffen beantwortet er mit: *Ich ...*
- Beobachter-Perspektive** (dritte Person) Der "Über-Blick" (die Selfie-Perspektive): dissoziiert als aussenstehender Beobachter, der sich das Geschehen befreit vom emotionalen Sog der Situation anschaut und aus der Distanz heraus analysiert,  
Er soll, wenn er diese Perspektive einnimmt und über die Interaktion zwischen sich und dem anderen spricht, von sich in der dritten Person sprechen: *er ist ..., er wirkt ..., er sagt ...*



## RAPPORT

### ***Das A und O wirksamer Veränderung ist der gute Draht zum Gegenüber***

Einer der wichtigsten Faktoren für den Erfolg eines Gesprächs ist erwiesenermassen eine gute, vertrauensvolle Beziehung zwischen den Gesprächspartnern.

Vertrauen entsteht durch Ähnlichkeit und Übereinstimmung. Und einen guten Draht zum Gesprächspartner findet man, indem man Rapport aufbaut. Dabei versucht man, sein Verhalten oder Teile davon dem Verhalten des Gegenübers anzugleichen. Psychologen sprechen in diesem Zusammenhang vom Chamäleon Effekt. Die folgende Tabelle listet Verhaltensmuster auf, an die man sich angleichen kann.

Dabei ist zu beachten, dass es nicht um ein simples Nachäffen, sondern ein empathisches Einfühlen geht, wo die volle Aufmerksamkeit beim Gegenüber ist. Insbesondere soll der Fokus auf Schlüsselmomente des Gesprächs und das in diesen Momenten entsprechende Embodiment (Selbstanke, Zustandsmerkmale) gerichtet sein.

<p><b>Körper</b></p> <p>Die Körperhaltung der Haltung des anderen angleichen</p> <p>Das "matching" nur mit der oberen oder der unteren Hälfte des Körpers vornehmen</p> <p>Eine Haltung oder Bewegung eines Körperteils dem entsprechenden Verhalten des anderen angleichen</p> <p>Ein "matching" kann man mit jedem wiederholt auftretenden Verhalten machen, beispielsweise den Augenblinkrhythmus kopieren, mit dem Kopf nicken etc.</p>	<p><b>Atmung</b></p> <p>die eigene Atmung der Atmung es anderen anpassen und insbesondere Veränderungen des Atemmusters übernehmen; wenn er beispielsweise tief durchatmet etc.</p>
<p><b>Gestik</b></p> <p>die Arm- und Handgesten des anderen übernehmen</p>	<p><b>Stimme</b></p> <p>Eigenheiten der Stimme, die man übernehmen kann: Intonationsmuster, Satzmelodie, Tempo, Lautstärke, Klangfarbe, Pausen, Rhythmus</p>
<p><b>Mimik</b></p> <p>Auffälliges mimisches Verhalten übernehmen: zB die Nase rümpfen, die Lippen vorstülpen, die Augenbrauen hochziehen, Augenblinkrhythmus etc.</p>	<p><b>Schlüsselwörter &amp; -sätze</b></p> <p>formal:</p> <p>die individuellen Schlüsselwörter und Formulierungen des Gesprächspartners aufgreifen, möglichst in der gleichen Sequenz und mit dem gleichen Intonationsmuster, wie er sie benützt hat.</p> <p>Schlüsselwörter sind Werte, "Buzz-words", Fremdwörter, Wörter aus eine anderen Sprache, Metaphern, sinnesspezifische Prozesswörter, Zitate, Meta-Modell-Muster, sprachliche Hinweise auf Meta-Programme und Sortierstile; oft sind sie von einer charakteristischen Geste begleitet</p> <p>inhaltlich: Thema, Erfahrungen, Interessen</p>

Man kann sich dem Partner auch indirekt angleichen, indem man zeitgleich mit ihm ein Verhalten übernimmt, aber nicht mit dem gleichen Körperteil, mit dem er das tut. So kann man sich beispielsweise mit seiner Sprechgeschwindigkeit dem Atemrhythmus des anderen anpassen, oder den Augenblinkrhythmus mit einem Nicken des Kopfes oder Wippen des Körpers mitvollziehen etc.





## KALIBRIEREN

### *Woran erkenne ich, in welchem Zustand mein Gegenüber sich befindet?*

Kalibrieren heisst: das nonverbale Verhalten einer anderen Person - das Embodiment - beobachten und einen Zusammenhang schaffen zwischen dem, was man beobachtet und dem emotionalen Zustand der Person.

Es ist die Fähigkeit laufend Feedback wahrzunehmen und dadurch die Wirkung der Interaktion zu testen: Kommen wir unseren Zielen näher?

Es gibt verschiedene nonverbale Zustandsmerkmale, die man beobachten kann:

#### sichtbare nonverbale Signale

- Augenstellung** - wohin blicken die Augen?
- Augen** - matt/glänzend, fokussiert/ defokussiert; Pupillen geweitet/verengt, Augenblinkrhythmus
- Muskelspannung** - sind die Gesichtsmuskeln locker, entspannt, schlaff, fest; Nasenflügel geöffnet/verengt
- Grösse der Unterlippe** - voll, dünn, Spannung der Lippen, Linien oder nicht
- Farbtönung der Haut** - hell/ dunkel; gerötet, durchblutet, blass, kreidebleich, fleckig, gelblich, bläulich
- Hautglanz** - glänzig, matt; Spannung der Haut
- Atmung** - langsam/ schnell, regelmässig/ unregelmässig, angehalten, plötzliches Ausatmen, Seufzen; Brust, Zwerchfell, Bauch
- Haltung** - gekrümmt, Schultern hochgezogen, zurückgelehnt, gerade, ausgebreitet, steif, entspannt, Arme/Beine verschränkt
- Bewegungen** - von Kopf, Schultern, Händen, Armen, Oberkörper, Beinen, Füssen  
sich wiegen, mit den Fingern trommeln/klopfen, mit dem Fuss wippen, Sprünge machen; rhythmisch, unregelmässig, sprunghaft, elegant, mit Unterbrechungen

#### hörbare nonverbale Signale

- Klangqualität** - barsch, schroff, heiser; flüstern, ausgeglichen, resonant, voll, dünn
- Tempo** - schnell, langsam, unregelmässig/ gleichmässig
- Lautstärke** - laut, ruhig, leise, normal
- Tonhöhe** - hoch, mittel, tief; steigend/fallend, konstant, wechselhaft

#### spürbare nonverbale Signale

Hauttemperatur, Hautfeuchtigkeit  
Muskelspannung

#### riechbare nonverbale Signale

**Duft** - Schweiß, süsslich, sauer



## ANKERN

### *Neues Verhalten zum Automatismus werden lassen*

Wenn jemand einen Gefühlszustand intensiv erlebt oder in der Erinnerung nachvollzieht und gleichzeitig ein spezifisches Ereignis (ein Ton, eine Berührung, ein Bild etc.) auftritt, dann werden die beiden Ereignisse neurologisch miteinander verknüpft. Diese Verknüpfung nennt man im NLP "Anker", wobei das eine Ereignis dann zum Trigger (Auslöser) für das andere wird. Ein Wort, ein Bild, eine Berührung kann den Gefühlszustand wieder auslösen.

Den Prozess des Ankerns kann man sowohl bei sich selbst als auch bei Gesprächspartnern gezielt einsetzen, um beispielsweise Ressourcenzustände jederzeit verfügbar zu machen.

#### a. der Prozess des Ankerns

den Gesprächspartner ein Erlebnis in allen Sinneskanälen vergegenwärtigen lassen und ein entsprechendes Embodiment kalibrieren

einen spezifischen Anker erzeugen, in dem Moment, wo der Gesprächspartner das Erlebnis voll präsent hat (ein Wort, eine Gestik, ein Ton, Geräusch, eine Berührung)

den Gesprächspartner durch irgendein Ablenkungsmanöver aus diesem Zustand herausholen ("Separator")

den Anker wieder auslösen, um seine Wirkung zu testen

#### b. wichtige Voraussetzungen

Wichtig ist die EINDEUTIGKEIT des Zustands. Dass beispielsweise ein Ressourcenzustand keine hemmenden Aspekte enthält und dass ich tatsächlich den gewünschten Zustand ankere und nicht etwa die Suche danach oder etwas anderes.

Die INTENSITÄT des Zustandes macht den Unterschied. Gelingt es mit Hypnotalk und schlaun Fragen ein Erlebnis wieder intensiv zu vergegenwärtigen, so dass auch ein entsprechendes Embodiment kalibrierbar ist?

Das richtige TIMING beim Ankern ist der Moment, wenn ich eine Intensivierung des Zustandes beobachte. Indem ich beim Ankern den Druck verstärke oder einen "Sliding Anchor" benütze, kann ich die Intensität des Erlebnisses verstärken.

Die REPRODUZIERBARKEIT des Ankers erfordert Exaktheit und Unverkennbarkeit. Wenn ich einen kinästhetischen Anker (Berührung) benutze, sollte ich ihn möglichst genau so wieder auslösen, wie ich ihn gesetzt habe, am gleichen Ort und mit dem gleichen Druck.

#### c. verschiedene Ankertechniken

Man kann ANKER STAPELN ("STACKING ANCHORS"), dh.mehrere verschiedene Ressourcenzustände übereinander mit dem gleichen Trigger ankern (zB. "Ego Booster")

Man kann ANKER INTENSIVIEREN ("SLIDING ANCHORS"), indem man die Submodalitäten verändert und mit jeder den Zustand intensivierenden Submodalitätenveränderung mit einer gleitenden Bewegung des Zeigefingers beispielsweise auf dem Unterarm des Klienten diese Intensivierung des Zustands verankert (ZB "Flircination", Selbsttrance etc)

Man kann ANKER VERSCHMELZEN ("COLLAPSING ANCHORS") und dabei einen neuen Zustand entstehen lassen, indem man zwei oder mehr Anker gleichzeitig auslöst (zB "Visual Squash")

Man kann ANKER VERKETTEN ("CHAINING ANCHORS"), indem man zwei oder mehr Anker nacheinander auslöst und so eine sinnvolle Sequenz von Zuständen miteinander verkettet.

Und am besten: ANKER STEHLEN, indem man das mit einem intensiven Zustand des Gegenübers verbundene Embodiment (Körperhaltung, Gestik und Betonung von Schlüsselwörtern und -phrasen) spiegelt. Wenn man diesen sogenannten Selbstanker im passenden Moment selber einsetzt, ist die Chance gross, dass über die Aktivität der Spiegelneuronen beim Gegenüber wieder der gleiche Zustand getriggert wird.



## SITUATION VS REPRÄSENTATION

***Es sind nicht die Situationen, die uns Sorge machen, sondern die Art, wie wir diese repräsentieren.***

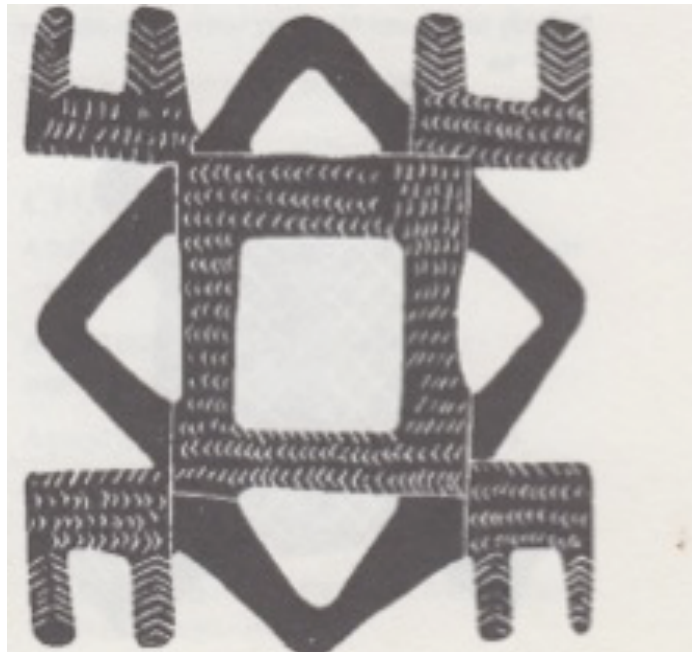
Warum kommt einem die Rückreise kürzer vor als die Hinreise? Warum geraten einige Leute in einem Lift oder Flugzeug in Panik, andere nicht? Warum reagieren unterschiedliche Leute in vergleichbaren Situationen ganz anders - mit Stress oder Gelassenheit? Ist das Veranlagung oder könnte man sich die beneideten Fähigkeit anderer auch aneignen? Warum sind wir manchmal motiviert, andere Male nicht, obwohl wir uns zu einer sinnvollen Tätigkeit entschlossen haben? Warum entscheiden wir uns manchmal absolut stimmig, und dann stehen wir uns wieder selbst im Weg?

Die Antwort heisst: Unterschiedliche Repräsentationen. Unter Repräsentation verstehen wir die Art, wie jemand eine Situation erlebt, was für Bilder er im Kopf hat, was er sich innerlich sagt, welche Sensorik, Körperhaltung, Gestik, Mimik damit verbunden ist. Die Repräsentation ist mit anderen Worten der gestaltbare Untergrund von wahrnehmen, fühlen, denken, tun. Und die gute Nachricht: Repräsentationen sind veränderbar.

Eine besonders innovative und erfolgreiche NLP-Intervention besteht darin, konsequent zwischen Repräsentation und Situation zu trennen. Auch wenn das erstaunlich tönt: Erleben wird viel stärker von der subjektiven Repräsentation beeinflusst als von der konkreten Situation.

Indem NLP auf einer unkonventionellen Ebene untersucht, inwiefern Lösungen aus den gleichen Komponenten wie Probleme bestehen, werden Lösungen einfach. Der Code, in dem Erleben beschrieben wird, ist identisch mit den Operatoren, mit deren Hilfe sich Erleben verändern lässt

Das ist neu.



# REPRÄSENTATIONSKANÄLE

## Die Elemente unseres mentalen Betriebssystems

### PROZESSWÖRTER

#### visuell

anscheinend  
anschaulich  
grau in grau  
sehen  
scheinen  
zeigen  
fokussieren  
klarmachen  
einleuchten  
sich ausmalen  
durchblicken  
strahlend  
sich etwas vorstellen  
Aspekt  
Film  
Bild  
Perspektive  
Weltanschauung  
Ansichtssache  
Illusion  
Vorstellung  
der blinde Fleck  
ich seh mich schon ...  
schwarz sehen  
im Dunkeln tappen  
im Bild sein  
auf den ersten Blick  
in dieser Hinsicht  
Vision

#### auditiv

ansprechend  
ausgesprochen  
harmonisch  
himmelschreiend  
knisternd  
nichtssagend  
tönt gut  
evozieren  
betonen  
verlauten  
sagen  
sich aussprechen  
ich sage mir  
sich berufen auf  
posaunen  
Resonanz  
Echo  
Einklang  
Stimmung  
Misston  
vom Hörensagen  
sang und klanglos  
nach Rücksprache  
ganz Ohr sein  
Anklang finden  
klick machen  
Gehör finden  
Musik in meinen Ohren  
Berufung

#### kinästhetisch

aufgestellt  
hieb und stichfest  
solid  
aufrollen  
erschweren  
begreifen  
unterstützen  
umsetzen  
anreissen  
darstellen  
spüren  
fühlen  
etwas durchziehen  
sich versenken  
aufdecken  
nachfühlen  
Eindruck  
Fundament  
Konflikt  
Zugriff  
unter Druck stehen  
Einfluss haben  
packen wir's an  
in den Griff kriegen  
der Groschen ist gefallen  
Anschluss finden  
aus dem Bauch heraus  
zum Greifen nah  
Aufgabe

#### unspezifisch

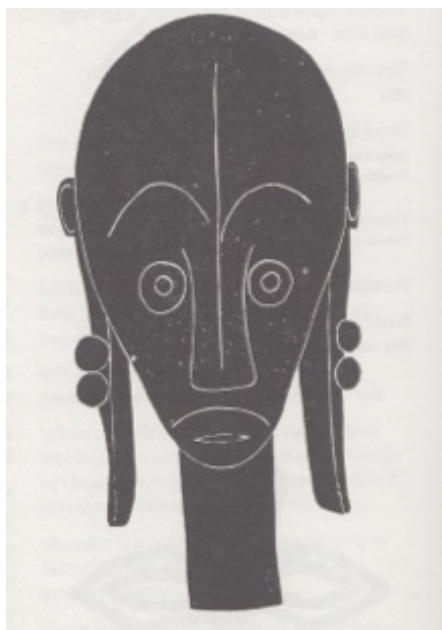
sich vergegenwärtigen  
feststellen  
durch den Kopf gehen  
wahrnehmen  
einbeziehen  
verknüpfen  
assoziiieren  
integrieren  
verstehen  
denken  
überlegen  
erfahren  
erinnern  
erleben  
ahnen  
wissen  
kreieren  
sich bewusst sein  
lernen  
merken  
vermitteln  
entscheiden  
motivieren  
abchecken  
deutlich  
Problem  
Lösung  
Entscheidung  
Sinn

### AUGENZUGANGSHINWEISE

visuell  
konstruiert  
V<sup>k</sup>

auditiv  
konstruiert  
A<sup>k</sup>

kinästhetisch  
K



visuell  
erinnert  
V<sup>r</sup>

auditiv  
erinnert  
A<sup>r</sup>

interner  
Dialog  
A<sup>d</sup>



## REPRÄSENTATIONSKANÄLE KALIBRIEREN

	visuell	kinästhetisch	auditiv
<b>Augenzugangshinweise</b>	<p>vom Betrachter aus gesehen:</p> <p>nach oben links: visuell konstruiert oft unklare, fragmentierte oder abstrakte Bilder oft dissoziierte Perspektive</p> <p>nach oben rechts: visuell erinnert meist klar und detailliert oft assoziiert</p> <p>defokussiert schneller Zugang zu Sinnesdaten, meistens über den visuellen Kanal als Zugriffssystem (lead) Blinzeln, schielen</p>	<p>vom Betrachter aus gesehen:</p> <p>nach unten links Zugang zur Gefühls- und Empfindungswelt, manchmal auch Düfte und Geschmackseindrücke</p>	<p>vom Betrachter aus gesehen:</p> <p>horizontal und rechts: erinnerte Gespräche, Stimmen, Töne, Musik und Geräusche</p> <p>horizontal und links: imaginierte Gespräche und Töne, Geräusche</p> <p>nach unten rechts: vor allem innerer Dialog sowohl inhaltlich wie klanglich</p>
<b>Atmung</b>	<p>flache Atmung, in der Brustregion Momentanes Anhalten des Atmens</p>	<p>Tiefe, volle Atmung in der Bauchgegend Wenn die Körperempfindungen besonders intensiv sind, ist die Bauchatmung ausgeprägt und von Gesten begleitet</p>	<p>Gleichmässiges, rhythmisches Atmen des Zwerchfells oder des gesamten Brustraums, manchmal von verlängerter Ausatmung begleitet</p>
<b>Stimme</b>	<p>Hohe, nasale oder gepresste Tonqualität; schnelles Tempo, schnelle Wortkaden; eher laute Stimme</p>	<p>Tiefe, resonante, eher leise Stimme; langsameres Tempo mit langen Pausen; Beim Sprechen hörbare Atmung</p>	<p>Mittlere Tonhöhe, deutlich ausgesprochene wohlklingende Worte; manchmal summende, pfeifende Geräusche; gleichmässiges, rhythmisches Sprechen</p>
<b>Gestik &amp; Haltung</b>	<p>Kopf gehoben Augenbrauen nach oben mit Finger auf die Augen zeigen oder ausgestreckte Arme; eingezogene Schultern Hals nach vorne und oben gestreckt, als ob er den Rest des Körpers führen würde</p>	<p>Handflächen nach oben zeigend, Arme gebogen; abfallende Schultern; Kopf ruht fest auf den Schultern; Person legt Hand auf die Brust oder Herzgegend; reibt sich den Bauch oder faltet die Hände über dem Bauch; Hände berühren die Gürtellinie Stand auf dem rechten Bein</p>	<p>Arme über der Brust verschränkt; Telefonhaltung (Kinn, Backe auf der Hand aufgestützt, Kopf schräg Hände berühren die Nase, den Kiefer, den Mund; sich das Kinn reiben, mit den Fingern auf das Ohr zeigen, Drehbewegungen um das Ohr; Fingerklopfen &amp; Fingerschnippen; mit den Fingern zählen; Saxophonhaltung: Schultern nach hinten, Bauch nach vorne Handbewegungen zwischen Brust und Hüfte linkes Bein über dem rechten oder Gewicht auf dem linken Bein ist ein Hinweis auf inneren Dialog</p>
<b>Muskeltonus Lippengrösse</b>	<p>Spannung in der Nackengegend, in den Schultern und oft in den Bauchmuskeln Dünne, manchmal zusammengepresste Lippen mit sichtbaren Linien</p>	<p>intern: allgemeine Muskelentspannung extern, motorisch: Körper in Bewegung Vollere Lippen, Linien scheinen zu verschwinden</p>	<p>Gleichmässig verteilte Muskelspannung; kleinere, rhythmische Bewegungen</p>
<b>Gesichtsfarbe</b>	<p>Bleicher, Farbe entweicht aus dem Gesicht manchmal rote Flecken am Hals</p>	<p>Erröten, volle Gesichtsfarbe dunkel, glänzend</p>	

Diese nonverbalen Signale - man nennt sie auch „Tells“ - geben uns zusätzlich zu den sprachlichen Äusserungen Hinweise, in welchen Sinneskanälen unser Gegenüber Erfahrungen mobilisiert und verarbeitet. Das zu erkennen fördert eine massgeschneiderte, überzeugende Kommunikation.



# REPRÄSENTATIONSMETAPHERN (SUBMODALITÄTEN)

## Der NLP-Code für Blockaden, Ressourcen und Ziele

VISUELLE SUBMODALITÄTEN	AUDITIVE SUBMODALITÄTEN	KINÄSTHETISCHE SUBMODALITÄTEN:
<b>ORT</b> wo im Gesichtsfeld? oben/ unten, links/ rechts, vorne/ hinten	<b>ORT</b> Im Kopf - ausserhalb des Kopfes, wo im Raum? Woher?	<b>ORT</b> Wo im Körper? innen/ aussen, oben/ unten, vorne/ hinten
<b>DISTANZ</b> wie weit ist Bild vom Beobachter weg?	<b>DISTANZ</b> wie weit ist Klang vom Hörer weg?	<b>AUSDEHNUNG/ FORM</b> gross - klein
<b>GRÖSSE</b> wie gross ist das Bild?	<b>WORTE, TÖNE, GERÄUSCHE</b> Worte oder nonverbale Töne?	<b>TENDENZ</b> gibt es Veränderungen wachsend, abnehmend
<b>FARBE</b> farbig - schwarz/ weiss; welche Farben? Dominiert eine Farbe?	<b>ANZAHL DER KLANGQUELLEN</b> eine oder mehrere Klangquellen?	<b>CHARAKTERISTIK, QUALITÄT</b> Ziehen, Stechen, Pulsieren, Druck, betäubt, feucht, Frösteln
<b>FARBSÄTTIGUNG</b> Sind die Farben kräftig oder blass?	<b>BEWEGUNG</b> bewegt sich die Klangquelle im Raum, verändern sich Töne?	<b>(HAUT)-TEMPERATUR</b> heiss - warm - kalt
<b>HELLIGKEIT</b> hell - dunkel	<b>BEWEGUNGSRICHTUNG</b> weg von Person oder auf sie zu?	<b>INTENSITÄT</b> stark - schwach
<b>KONTRAST</b> kontrastreich/ kontrastarm	<b>PROSODIE</b> Klangmelodie der Stimme: Frage, Befehl, Aussage?	<b>GEWICHT</b> leicht - schwer
<b>SCHÄRFE</b> scharf - verschwommen	<b>KLANGQUALITÄT</b> rein, unrein, nasal, resonant, heiser, verzerrt, harmonisch	<b>SYMMETRIE</b> Ist die Empfindung symmetrisch zur Mittellinie?
<b>FOKUS</b> Alles gleich deutlich oder Einzelheiten hervorgehoben?	<b>TONHÖHE</b> hoch - tief	<b>BEGRENZUNG</b> Ist die Ausbreitung begrenzt? Wie? Ganzkörperempfindung
<b>PROPORTION</b> Stimmen die Proportionen innerhalb des Bildes	<b>MODULATION</b> verändert sich die Klangfarbe? welche Teile sind betont?	<b>BEWEGUNGSART</b> kreisend - fliegend, ausbreitend, zusammenziehend, Wellen
<b>TRANSPARENZ</b> durchsichtig oder nicht?	<b>DEUTLICHKEIT</b> deutlich - undeutlich	<b>BEWEGUNGSRICHTUNG</b> von ... nach ...
<b>HOMOGENITÄT</b> Sind alle Teile gleich repräsentiert? Vordergrund/ Hintergrund	<b>LAUTSTÄRKE</b> laut - leise	<b>BEWEGUNGSTEMPO</b> schnell - langsam - still, sprunghaft/ kontinuierlich
<b>BEGRENZUNG</b> gerahmt oder ausgefranst? panoramisch?	<b>TENDENZ</b> lauter - leiser werdend	<b>DAUER</b> wie lange besteht die Empfindung?
<b>FORM</b> rund, viereckig? wie hoch? wie breit?	<b>TEMPO</b> schnell - langsam	<b>(ATEM)-RHYTHMUS</b> Wie schnell, regelmässig und wo?
<b>DIMENSION</b> flächig oder 3D? holographisch?	<b>RHYTHMUS</b> stetig - unterbrochen, monoton - abwechslungsreich	<b>PULSSCHLAG</b> Wie schnell, regelmässig?
<b>BLICKWINKEL/ KIPPRICHTUNG</b> Perspektive des Beobachters Ist das Bild geneigt?	<b>DAUER</b> wie lange hört man Klang? stetig? intermittierend?	<b>ASSOZIIERT/ DISSOZIIERT</b> im Körper, ausserhalb des Körpers
<b>ANZAHL</b> Ist es ein Bild oder sind es mehrere? Simultan oder sequentiell?	<b>ASSOZIIERT/ DISSOZIIERT</b> von Person weg oder auf sie zu?	
<b>BEWEGUNG</b> des Bildes selbst oder innerhalb des Bildes: Dia oder Film?		
<b>BEWEGUNGSRICHTUNG</b> Falls Bild: von Person weg oder auf sie zu?		
<b>BEWEGUNGSART</b> kippend, drehend, fliegend? Schnell oder langsam?		
<b>LICHTEINFALLSWINKEL</b> aus welcher Richtung? Schatten?		
<b>ASSOZIIERT/ DISSOZIIERT</b> Falls dissoziiert: wo und wie sehe ich mich		





## TIPPS, UM SUBMODALITÄTEN AUFZUDECKEN (REPRÄSENTATIONSFRAGEN)

Als Submodalitäten bezeichnet man im NLP die differenzierenden Merkmale der Sinnesmodalitäten visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch, in denen man sich vergangene und zukünftige Erlebnisse vergegenwärtigen kann. „Submodalitätisch“ ist ganz einfach eine metaphorische Sprache. Ich bevorzuge den Begriff „Repräsentationsmetaphern“. So kann man auf eine Art über Erlebnisse zu sprechen, die die Möglichkeit zur Veränderung in sich birgt.

Submodalitäten - oder „Repräsentationsmetaphern“, wie man will - sind Teil eines neurologischen Netzwerkes. Der Trick besteht darin, den für einen Zustand oder ein Verhalten relevanten Teil zu erwischen. Es gilt das Pars pro Toto Prinzip: jeder einzelne Teil ist verbunden mit dem Ganzen und beeinflusst dieses.

Vergiss nicht: Das Ziel ist nicht, Erlebnisse in Submodalitäten zu beschreiben. Die Submodalitäten sind lediglich ein Mittel zum Zweck, Zugang zu emotionalem Erleben zu finden. Falls das mit Submodalitäten nicht funktioniert, versuch es auf eine andere Art, über andere Zustandsmerkmale, mit Analogien, Metaphern, Symbolen, Externalisierung, Personifizierung, Trance, Provokation etc.

Faustregel: so konkret fragen, bis Augensuchprozesse in Gang kommen. Dann weiss ich, dass jetzt Sinneskanäle aktiviert werden und damit Emotionen. Wenn sich beim Gegenüber zusätzlich die Haltung, Gestik verändert und mit dem Zustand verbundene Selbstanker zeigen, bingo! Das ist das Embodiment pur, das wir suchen.

- ein konkretes Beispiel und dessen inhaltliche Beschreibung als Einstieg benützen, um dem Klienten Zugang zum Erlebnis zu verschaffen: *Was für eine Situation kommt dir dazu in den Sinn?*
- dann aber klar zwischen der geschilderten Situation und deren Repräsentation trennen (Inhalt und Form), indem man fragt: *Was geht dir durch den Kopf, wenn du an dieses Erlebnis denkst? Wie vergegenwärtigst du dir dieses Erlebnis? Was nimmst du wahr?*
- beim Fragen allgemeine Begriffe, die nicht einem bestimmten Sinneskanal zuzuordnen sind, benützen.
- Universelle Erfahrungen als Beispiele heranziehen, Vergleiche mit Kino, TV und der Wirkung unterschiedlicher visueller oder Sound-Effekte oder auf das Erleben
- eigene Beispiele liefern oder Beispiele von anderen, damit der Gesprächspartner ein Muster dafür hat, welche Art von Beschreibung von ihm gewünscht ist: *Wenn ich gestresst bin, dann sehe ich immer mehrere Filme parallel, die sehr schnell ablaufen. Wie ist das denn bei dir ...?*
- Statt einer ja/ nein-Frage: *Siehst du ein Bild?* Fragen in Vorannahmen einkleiden: *Wo siehst du das Erinnerungsbild? Wie gross ist es?*
- Auswahl anbieten: *Ist das Bild farbig oder schwarz/ weiss?*
- Formulierungen wörtlich nehmen: *Wenn ich mich selbst so sehe ... (Hinweis auf dissoziiertes Erleben) Ich sehe mich nicht das machen*
- nonverbale Signale beachten, zB wohin der Klient blickt, wenn er sich ein Erlebnis vergegenwärtigt, oder was für Gesten er macht, wohin er zeigt, worauf die Augen fokussieren etc.
- Selbstanker pacen, Schlüsselwörter und Formulierungen möglichst exakt wiederholen
- Testen, ob man es mit sogenannten Treibersubmodalitäten zu tun hat. Das ist dann der Fall, wenn man eine Submodalität linear verändern kann, und das Gefühl sich parallel dazu verändert: *Wenn du das Bild grösser machst, wie verändert sich dann dein Gefühl?*
- Abstand nehmen und zwei Erfahrungen vergleichen, Unterschiede aufdecken: *Wenn du die beiden Erlebnisse vergleichst, was für Unterschiede fallen dir auf? Schau dir zuerst das eine an, dann das andere ... wechsele hin und her*
- flottes Tempo anschlagen, so dass der Klient nicht den Zugang zu seinem Referenzerlebnis verliert
- unterschiedliche Referenzerlebnisse klar durch einen Separator trennen

Ein umfassendes und differenziertes Komponentenmodell zur Beschreibung und Veränderung von emotionalem Erleben vermittele ich in meinem Advanced Level Kursmodul SOULTRAIN – DAS ABC DER EMOTIONEN.



## VERSCHIEDENE ARTEN VON SUBMODALITÄTEN

### analoge versus digitale Submodalitäten

ANALOGE SUBMODALITÄTEN sind diejenigen, die man stufenlos verändern kann, also beispielsweise Grösse, Nähe, Helligkeit, Klarheit, Schnelligkeit, Lautstärke, Tempo etc.

DIGITALE SUBMODALITÄTEN sind diejenigen, die in eine entweder/ oder Kategorie fallen, also beispielsweise Standbild oder Film, assoziiert oder dissoziiert, schwarz-weiss oder farbig, gerahmt oder nicht. Interessanterweise verwischt sich in Trance oft die klare Unterscheidung zwischen digitalen und analogen Submodalitäten.

### Treibersubmodalitäten

So nennt man diejenigen Submodalitäten, deren Veränderung einen Einfluss auf die Erlebnisqualität haben. Das sind nie alle Submodalitäten. Am besten eruiert man die Treibersubmodalitäten durch "Versuch und Irrtum" oder durch Modellieren einer gewünschten Erlebnisqualität.

## SUBMODALITÄTSTECHNIKEN

### a. Versuch & Irrtum

Man verändert mit gleichem Inhalt die Repräsentation, indem man Gewünschtes verstärkt und/ oder Ungewünschtes abschwächt oder umgekehrt so weit verstärkt, bis ein Knackpunkt erreicht ist (Das nennt man dann ein Schwellenmuster).

### b. Copy & Paste: „Die Blaupause des Erfolgs“

Man verändert mit gleicher Repräsentation den Inhalt, indem man mit einer Kontrastanalyse aufdeckt, wie sich jemand ein ressourcenvolles Erlebnis im Unterschied zu einem blockierenden vergegenwärtigt. Diese Ressourcen-Blaupause stülpt man dann "copy & paste" der Blockade-Blaupause über. Indem man sich die schwierige Situation mit den Submodalitäten der ressourcenvollen Situation vergegenwärtigt, verändert man sein Erlebnis.

So verwandelt man beispielsweise Verwirrung in Verstehen, Unlust in Motivation, Lampenfieber in Selbstvertrauen, Erfolgsdruck in "Beginner's Luck", Stress in Gelassenheit, Altlasten in "Schnee von gestern", Ernst in Humor, Hoffnung in Zuversicht, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Meistens sind ein paar wenige sogenannte "Treibersubmodalitäten" entscheidend. Gut ist, wenn der Austausch schnell und heftig geschieht, schneller als das Bewusstsein schaltet.

Spannend und originell an dieser Vorgehensweise ist, dass Probleme und Lösungen im gleichen Code programmiert sind, so dass mit anderen Worten diese Art von Problembeschreibung immer auch gleich eine Lösung impliziert.

### ***„Das tönt verrückt, aber es funktioniert“***

hat MILTON H. ERICKSON oft von seinen Interventionen gesagt.



# DIE "BLAUPAUSE DES ERFOLGS"

## Eine zentrale NLP Intervention

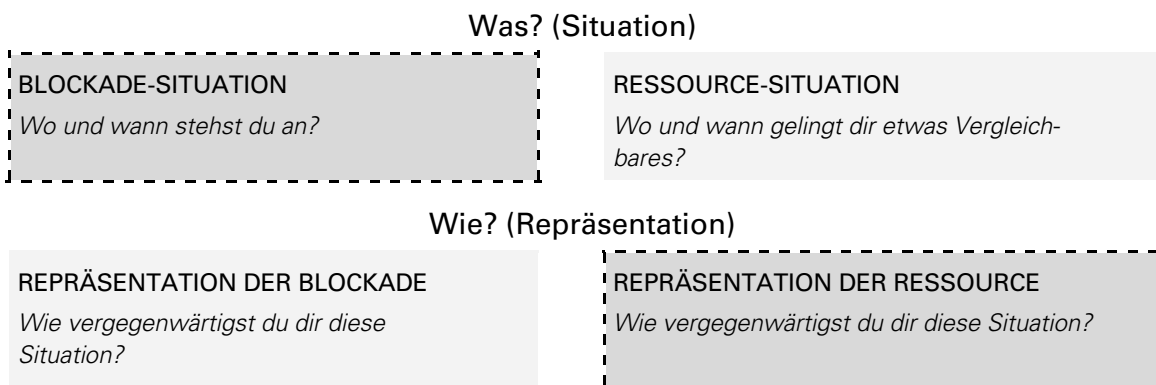
### 1. Rapport

In die Denk- und Fühlwelt des Partners einsteigen (Pacing) und lösungs- und zielorientiert interagieren (Leading)-

### 2. Situation vs. Repräsentation

Als Gegenbeispiel zu einer Blockade eine Ressourcenerfahrung des Klienten finden. Ergründen, mit welchen Submodalitäten die Ressourcen-Situation repräsentiert ist (die "Blaupause des Erfolgs") und wie sich die Repräsentation der Blockade von dieser unterscheidet. Dann testet man, welche Submodalitätsunterschiede für die unterschiedliche Erlebnisqualität von Blockade und Ressource verantwortlich sind (Treibersubmodalitäten). Erfahrung ist als Sinnesrepräsentation kodiert und veränderbar. Verändere die Kodierung und du veränderst die Erfahrung.

Sich die Blockade-Situation in den Submodalitäten der Ressource-Situation vergegenwärtigen. So verändert sich erstaunlicherweise das Erleben zum Positiven und eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten. Viel entscheidender als was wir erleben ist die Art, wie wir etwas erleben.



Die Kernelemente und Schlüsselwörter der Ressourcen-Story sollten wo immer möglich als Analogie, Metapher für die Lösung verwendet werden. Als weiterführende Möglichkeiten muss man manchmal zusätzlich zur Repräsentation durch Submodalitäten weitere im Blockade- und Ressourcenumfeld unterschiedliche Zustandsmerkmale berücksichtigen.

#### ZUSTANDSMERKMALE (KOMPONENTEN DES ERLEBENS)

- N: Haltung, Gestik, Mimik, kinästhetische Selbstanker
- L: Werte, Glaubenssätze, innerer Dialog, Schlüsselwörter & Formulierungen, Metaphern
- P: Submodalitäten, Strategien, Metaprogramme, Trancephänomene, Verhaltensweisen

### 3. Kalibrieren

Dank verbaler und/ oder nonverbaler Zustandsmerkmale erkennen, ob das Gegenüber gerade im Blockade- oder Ressourcenumfeld ist

### 4. Veränderungsvehikel

Der gezielte, flexible Einsatz passender Veränderungsvehikel (zB. Swish) unterstützt die direkte Aufforderung an den Klienten, die Repräsentation der Blockade in die Repräsentation der Ressource zu übersetzen.

### 5. Zukunftsbrücke, Test it & verstärken

Die Veränderung mit den zu erwartenden Auslösern im Alltag mithilfe von "Future Pacing" mental verknüpfen. Durch Kalibrieren und/ oder live Test überprüfen, ob das Ziel schon nachhaltig erreicht ist und falls nicht, welche Schritte noch erforderlich sind.



## DIE "ZUKUNFTSBRÜCKE" (FUTURE PACING)

### *Die Trigger, die unser Verhalten steuern, in den Griff kriegen*

Ein "Future Pacing" bildet den Abschluss jeglicher Veränderungs-Intervention. Es soll sicherstellen, dass die in einem vorangehenden Coaching erarbeiteten Ressourcen im richtigen Moment automatisch zur Verfügung stehen. Es dient zugleich noch einmal als Test, ob der Klient wirklich bereit ist zur Veränderung, indem er eine für ihn herausfordernde Situation bereits mental durchspielt. Future Pacing ist im Grunde die Essenz jeglichen mentalen Trainings.

#### 1. bevorstehende Herausforderung wählen

die bevorstehende Herausforderung vergegenwärtigen, wo eine gewünschte Ressource noch nicht automatisch zur Verfügung steht.

#### 2. Trigger finden

Wann und wo ist der beste Ort und Zeitpunkt dafür? Was für ein unverkennbarer und unverwechselbarer Trigger wird (nur) dann und dort vorhanden sein?

*Was ist das erste, das du siehst, hörst, spürst, das dich wissen lässt, dass du in der Situation bist, in der du eine neue Verhaltensweise ausprobieren möchtest?*

Es gibt zwei unterschiedliche Möglichkeiten:

a. Der Trigger kann ein unabdingbar zur Situation gehöriges externes Merkmal sein, das auch ein anderer wahrnehmen könnte, zB ein bestimmter Raum, ein bestimmter Tonfall eines Gegenübers, eine Handlung etc.

b. Wenn die Ressource in den verschiedensten Kontexten gebraucht wird und sich kein querbeet vorhandenes äusseres Merkmal identifizieren lässt, wählt man einen internen Trigger. Ein leicht mulmiges Gefühl, etwas, das man sich innerlich sagt (*Nein, nicht schon wieder ...!*) oder eine bildliche Vorstellung, die plötzlich, aber zuverlässig in solchen Situationen präsent ist.

Die besten Trigger für ein neues Verhalten sind diejenigen, die früher schon das unerwünschte Verhalten zuverlässig ausgelöst haben.

#### 3. den aus der Vergangenheit bekannten Trigger und die geplante Handlung in allen Sinneskanälen vergegenwärtigen und mental miteinander verknüpfen (ankern)

##### a. Test in der Vergangenheit

Die vergangene Situation in Gedanken noch einmal durchspielen, so wie sie idealerweise auch anders hätte sein können, wenn die neue Ressource schon zur Verfügung gestanden hätte. So erzeugt man neue "Erfolgs"-Bilder im Gehirn, die frühere negative Bilder überschreiben. Offenbar hat das Gehirn grösste Mühe, zwischen Imaginiertem und Erlebtem zu unterscheiden.

Anker auslösen

##### b. "Zukunftsbrücke" (Future Pacing)

In der Vorstellung ein erfolgreiches Zukunftsszenario entwickeln, sobald der zu erwartende Trigger auftritt

Mehrere Beispiele mental durchspielen

Wichtig:

- dass sowohl die Herausforderung als auch der Auslöser V/A/K/O/G repräsentiert werden,
- dass der Auslöser gut gewählt ist, dh. einer, der nur im Zusammenhang mit der anstehenden Herausforderung, dann aber deutlich auftaucht,
- dass keine Störfaktoren den Erfolg sabotieren, dass die zur Veränderung nötige Motivation vorhanden ist

P.S. Ein in Hypnose durchgeführtes "Future Pacing" nennt man eine posthypnotische Suggestion



## GEWOHNHEITEN (STRATEGIEN)

### *Das ultimative Veränderungsziel: bessere Gewohnheiten!*

Ein Grossteil unseres tagtäglichen Verhaltens basiert auf gewohnheitsmässigen Mustern. Mit einigen dieser Verhaltensmuster – im NLP Strategien genannt - können wir sehr erfolgreich sein, mit anderen kläglich versagen. Deshalb haben die NLP Entwickler diese zumeist unbewussten Denk- und Handlungsmuster unter die Lupe genommen und Instrumente entwickelt, um Blockade-Strategien zu verändern und bestehende Ressourcen-Strategien konsequenter abrufbereit machen und allenfalls zu optimieren. Aber auch neue Strategien zu designen und besonders erfolgreiche weiterzuvermitteln wird möglich.

### A. DIE BAUSTEINE VON STRATEGIEN:

#### Repräsentationssysteme

Strategien sind eine Sequenz von Sinneseindrücken, die aber auch durch äusseres Tun unterbrochen und ergänzt werden können.

Die einzelnen Sinneskanäle (Modalitäten), über die wir Informationen aufnehmen und innerlich verarbeiten sind: Visuell (Sehen), Auditiv (Hören), Kinästhetisch (Spüren), Olfaktorisch (Riechen) Gustatorisch (Schmecken), kurz V/A/K/O/G

#### Orientierung

Handelt es sich um einen im Moment wahrnehmbaren, externen Sinneseindruck, oder einen internen, was entweder eine Erinnerung oder ein Konstrukt der Phantasie sein kann? Die selben Unterscheidungen extern oder intern und dort erinnert oder konstruiert lassen sich auch bei allen Sinneskanälen machen.

#### Verknüpfung

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Arten der Verknüpfung: die sequentielle und die simultane. Bei der ersten handelt es sich um eine Abfolge, bei der zweiten um eine Vermischung von Sinneseindrücken.

Simultane Verknüpfungen, sogenannte "Synästhesien" entstehen als Überlappungen von Sinneseindrücken, wenn beispielsweise die Helligkeit eines Bildes gleichzeitig als intensives Gefühl oder die Farbe als Temperatur erlebt wird. In den kreativen Gedankenprozessen von Künstlern findet man viele Beispiele dafür: Wenn etwa ein Musiker von einem warmen (K) Ton (A) spricht. Synästhesien können aber auch bei verwirrenden Erlebnissen auftreten und dann mit Problemen verbunden sein.

#### Funktion

Innerhalb der Sequenz von Sinneseindrücken kann und muss man verschiedene Funktionen unterscheiden: Das Leitsystem, das man meist an den Augenbewegungen erkennt, macht Information zugänglich. Es hat oft mit Erinnern zu tun. Das Repräsentationssystem - der bewusste Anteil der abgerufenen Erfahrung - ist erkennbar an den Prozesswörtern. Und das Referenzsystem überprüft die Stimmigkeit des Wahrgenommenen. Meist im kinästhetischen Kanal.

#### Logik

Was ist der Trigger, was die Zielvorstellung, welche Schritte werden unternommen, wie wird das Erreichen des Zieles laufend evaluiert und wie geschieht der Ausstieg aus der Strategie?

Ausgehend von der Idee, dass hinter jedem gewohnheitsmässigen Verhalten eine irgendwie geartete, bewusste oder unbewusste positive Absicht (die guten Gründe) steckt - und sei's auch nur das Gefühl von Vertrautheit mit dem Gewohnten, eine längst überholte Funktion aus alten Zeiten, ein archaischer Reflex, Sekundärgewinn oder eine systemische Funktion - können sowohl Ressourcen als auch Blockaden als Strategien verstanden werden.



## B. DIE LOGIK VON STRATEGIEN: PROZESSFRAGEN

### Trigger

Damit eine Strategie mobilisiert wird, braucht es vorab einen Trigger. Was löst den Prozess aus?

### Wann? (Auslöseanker, Trigger)

*Was triggert deine Strategie?  
Wann beginnt das Ganze?  
Was ist das erste, das du bemerkst?*

### Test 1 (Feedforward)

Der Trigger mobilisiert ein anzustrebendes Ziel, einen möglichen Gewinn, der mit einer bestimmten bewussten oder unbewussten Wertvorstellung verbunden ist. Zudem braucht es Beurteilungskriterien, die in einem Feedforward-Prozess für den zweiten - den Vergleichstest - bereitgestellt werden.

### b. Was & Wozu? (Ziel und Beurteilungskriterien, Werte)

*Was möchtest du?  
Was ist dir in diesem Moment wichtig?  
Welchen Gewinn, welche Belohnung versprichst du dir?  
Was genau verstehst du darunter?  
Wie vergegenwärtigst du dir das?*

### Operation

In der Operationsphase sucht und sortiert man die für die Zielerreichung wichtigen Daten - sowohl intern durch assoziieren, erinnern, imaginieren, vergleichen als auch extern durch Handlung, evtl. Bezug anderer Personen oder äusserer Informationsquellen.

Man erzeugt Alternativen, die den gegenwärtigen Zustand verändern, um ihn dem Zielzustand anzunähern.

### Wie?

#### a. Plan A

*Wie gehst du vor?  
Was tust du als erstes? Und dann, und dann ...?  
Wie erzeugst du Optionen?  
Wie vergegenwärtigst du dir Optionen?*

#### b. Plan B

*Wie reagierst du, wenn deine Strategie ins Stocken kommt?  
Was tust du, wenn du nicht sicher bist, dass du dich deinem Ziel näherst?  
Was tust du, um die Schwierigkeiten aus der Welt zu schaffen?  
Was tust du, wenn dein Ziel nicht vollständig erreicht ist?  
Was tust du, wenn dein Ziel überhaupt nicht erreicht ist?  
Was tust du, wenn die Erreichung des Zieles unmöglich erscheint?*

### Test 2 (Feedback)

Im zweiten Test werden die in der Operationsphase gesammelten Daten mit den Zielkriterien aus dem ersten Test verglichen.

Allenfalls auch unter Einbezug von äusserem Feedback

Bei Nichtübereinstimmung läuft die Strategie weiter, indem entweder

- a. mehr Daten gesammelt oder
- b. die Zielkriterien verändert werden oder
- c. ein neues Ziel gewählt wird

Bei Übereinstimmung wird die Strategie verlassen, indem die attraktivste Alternative ausgewählt wird.

*Wie evaluierst du die Optionen?  
Was nimmst du wahr, um zu wissen, dass du auf Kurs bist?  
Woran erkennst du, dass du noch nicht am Ziel bist?  
Was siehst du, hörst du, spürst du, wenn deine Kriterien erfüllt sind?*

### Tipping Point

Der Entscheidungspunkt ist eine Repräsentation des Testergebnisses. Das ist gleichsam der Point of No Return.

*Was ist der Point of No Return?  
Was gibt den Ausschlag, dass du zu etwas anderem übergehen kannst?  
Was kommt als nächstes?*

(Das ist meine etwas plausiblere und anwenderfreundlichere Darstellung des T.O.T.E.-Modells von GEORGE MILLER, EUGENE GALANTER und KARL PRIBRAM, das üblicherweise im NLP gelehrt wird.)





## C. STRATEGIEN AUFDECKEN

### ***Gewünschten oder ungewünschten Verhaltensweisen auf die Schliche kommen ...***

#### 1. Rapport herstellen und Rahmen festsetzen

Wissen, wozu und wie detailliert man die Strategie kennen muss.

Hat der Klient eine überschaubare Zeitspanne gewählt und nicht ein Erlebnis, das Wochen oder Monate gedauert hat? Mentale Strategien laufen schnell ab.

#### 2. V/A/K/O/G-Sequenz ermitteln (Prozessfragen)

Zuerst mit möglichst wenig Unterbrechung erzählen lassen, im Präsens sprechen und auf entscheidende Schlüsselwörter achten. Zuordnen, was der Trigger, was die Entscheidungskriterien, was das Vorgehen ist und was schlussendlich den Ausschlag gibt, die Strategie abzuschliessen

*Erzähl mir ein Beispiel, wo du diese Fähigkeit zur Verfügung hast?*

*Geh zurück zu diesem Erlebnis und erlebe es jetzt! (Zustand assoziiert erleben lassen)*

*Während du dich daran erinnerst, was geht dir durch den Kopf?*

*Was ist der Auslöser? Wie reagierst du darauf? Ist es etwas, das du siehst, hörst, spürst? Tust du etwas?*

Sich die Grob-Strategie merken und mit den entscheidenden Schlüsselwörtern rekapitulieren. Dann in die Details gehen. Prozesswörter und sämtliche Zugangshinweise (Augenmuster, Atmung, Gesten etc) beachten, da die einzelnen Schritte ausserhalb des Bewusstseins stattfinden können.

*Nachdem du das gesehen, gehört, gespürt hast, was geschieht als nächstes?*

Repräsentation sowie allfälliges Handeln erfragen. Herausfinden, welche Zugangshinweise zur Erinnerungstrategie gehören und welche zur gesuchten Strategie. Das Tempo ist wichtig. Oft ist die unmittelbare Reaktion auf eine Frage eine nonverbale Antwort, die lange vor der verbalen kommt.

#### 3. Submodalitäten (Repräsentationsfragen)

Wenn die V/A/K/O/G-Sequenz bekannt ist, die Submodalitäten ermitteln. Die Strategie rekapitulieren und die Submodalitätsveränderungen bei den einzelnen Schritten erfragen.

*Was für eine besondere Qualität des Bildes lässt dich mit x beginnen? Ist es die Grösse, der Ort etc?*

Fortfahren, bis man die für die Strategie relevanten Submodalitäten aufgedeckt hat.

#### 4. Vergleiche (Scopefragen)

##### gleicher Kontext - anderes Resultat (Kontrastmethode):

Zwei Beispiele kontrastieren, die inhaltlich so ähnlich wie möglich sind, von denen aber eines erfolgreich war, das andere erfolglos. Herausfinden, worin sich die zwei Erlebnisse unterscheiden, um die entscheidenden Elemente herauszukristallisieren.

##### anderer Kontext - gleiches Resultat (Vergleichsmethode)

Zwei, drei Erlebnisse vergleichen, die sich inhaltlich möglichst stark unterscheiden, die aber alle Beispiele für den gleichen Prozess sind. Herausfinden, inwiefern die Strategien bei diesen drei Beispielen übereinstimmen

##### gleiches Resultat - weniger Elemente (Eliminier-Methode)

Ausprobieren, welche Elemente man weglassen kann, um trotzdem das gleiche Resultat zu bekommen - Was sind die entscheidenden Elemente, die für deren Erfolg unbedingt erforderlich sind?

#### 5. Test it!

a. Rekapitulieren und kalibrieren: Kann ich den Partner voll in seine Strategie hineinführen, so dass er auch nonverbal das korrespondierende Embodiment zeigt?

b. Kann der Partner die Strategie falls nützlich in einer anderen Situation mobilisieren, wo er sie bisher nicht zur Verfügung hatte?

c. Kann ich die Strategie benutzen und die gleichen Resultate erzielen? Wie muss ich die Strategie für mich allenfalls modifizieren, um die gleichen Resultate zu erzielen?

***... und bei Bedarf nutzen oder verändern***



# FAKTEN & FIKTIONEN

## Wie wir unsere Weltmodelle basteln

NLP basiert auf der Philosophie des Konstruktivismus, die besagt, dass Menschen sich ihre eigenen Weltmodelle basteln. Diese haben keinen Wahrheitsanspruch. Sie müssen lediglich für die Lebenssituation eines Individuums passende Interpretationen und Regeln liefern.

Die hier grob vereinfachende Darstellung zeigt, welche Prozesse dem Weltmodellbasteln zugrunde liegen, wie Glaubenssätze entstehen und zu Handlungskonsequenzen führen. Die Vereinfachung besteht darin, dass hier sequenziell dargestellt wird, was in Wirklichkeit oft einiges komplexere simultane Prozesse sind. Aber damit lässt sich nichtsdestotrotz arbeiten.

Oft führt nun schon die Verlangsamung und Bewusstmachung dieser Prozesse zu Aha-Erlebnissen und ermöglicht hilfreiche Veränderungen.



# "SCHLAUE FRAGEN" (DAS META MODELL)

## Der Link zwischen Sprache und Erleben

Diese Fragen knüpfen an den Formulierungen des Gesprächspartners an, um seine der Sprache zugrundeliegende Erlebnisebene zu mobilisieren. So überzeugt er sich letztendlich selber von den Möglichkeiten des Andersseins.

WORTART/ SATZSTRUKTUREN	MÖGLICHE FRAGE	ZWECK DER FRAGE
<b>FEHLENDER ODER UNVOLLSTÄNDIGER BEZUG</b> <i>Es ist immer wieder das Gleiche. Man kann sicher etwas machen.</i>	<i>Was genau ist gleich? Wer genau macht was?</i>	klarstellen, auf wen oder was sich die Äusserung bezieht, konkretisieren
<b>VAGE ADJEKTIVE</b> <i>Er ist ein schwieriger Mitarbeiter.</i>	<i>Inwiefern ist er schwierig? Was tut er?</i>	a. das fehlende Element aufdecken oder b. Prozess eruieren, verflüssigen, VAKOG
<b>UNVOLLSTÄNDIGER VERGLEICH</b> <i>Das ist mir zu teuer!</i>	<i>Womit vergleichen Sie es?</i>	die Vergleichsbasis (Wert) herausfinden und präzisieren
<b>VAGE VERBEN</b> <i>Ich melde mich bei Ihnen. Ich habe mich noch nicht entschieden.</i>	<i>Wann genau? Wie gehen Sie vor, wenn Sie sich entscheiden?</i>	a. fehlende Ergänzungen oder Angaben (Kontext) erfragen b. Prozess eruieren, verflüssigen, VAKOG
<b>NOMINALISIERUNGEN (ABSTRAKTIONEN)</b> <i>Ich habe eine Blockade. Ich bin ein Versager. Ich muss mein Zeitmanagement besser in den Griff kriegen.</i>	<i>Was genau blockiert dich? Wie blockierst du dich? Worin hast du bei welcher Gelegenheit versagt? Was möchtest du wann tun?</i>	Verflüssigen, die als ein Ding eingefrorene Handlung mit einem Verb wieder als Tätigkeit darstellen und den Prozess aufdecken
<b>METAPHERN</b> <i>Ich renne mit meinen Ideen gegen eine Wand an.</i>	<i>Wann und wie äussert sich diese Wand?</i>	das mit der Metapher umschriebene konkrete Erlebnis aufdecken und Prozess eruieren
<b>VERALLGEMEINERUNGSWÖRTER</b> <i>Immer muss man dich an alles erinnern!</i>	<i>Immer? An alles? An was genau? Und ausserdem?</i>	Beispiele und Gegenbeispiele finden, Gültigkeitsbereich klären, Ausnahmen suchen, differenzieren
<b>VERABSOLUTIERUNG</b> <i>Der Kunde will nur wissen, ob er die Ware zum günstigsten Preis bekommt.</i>	<i>Jeder Kunde? Welcher Kunde? Wie weisst du das? Ist der Preis das einzige Kriterium?</i>	konkretisieren, Beispiel erfragen herausfinden, aufgrund von welcher Wahrnehmung jemand verabsolutiert
<b>UNMÖGLICHKEIT</b> <i>Ich kann mir das nicht leisten!</i>	<i>Was hindert dich? Angenommen du würdest es dir trotzdem leisten, was könnte geschehen?</i>	die Ursache des einschränkenden Glaubenssatzes aufdecken (Vergangenheit)
<b>NOTWENDIGKEIT</b> <i>Ich muss ein perfektes Resultat vorlegen!</i>	<i>Sonst geschieht was? Was hindert dich daran, einmal ein unperfektes Resultat vorzulegen?</i>	die Konsequenz des einschränkenden Glaubenssatzes aufdecken (Zukunft)
<b>GEDANKENLESEN</b> <i>Das interessiert dich ja sowieso nicht!</i>	<i>Wie weisst du das? Woraus schliesst du das? Wie kommst du darauf?</i>	herausfinden, aufgrund welcher Wahrnehmung jemand Gedanken liest Gleichsetzung aufdecken
<b>BEHAUPTUNG/ WERTUNG</b> <i>Es ist gefährlich, ein Firmenimage zu verändern!</i>	<i>Wer sagt das? Hast du selber diese Erfahrung gemacht?</i>	Herkunft, konkretes Erlebnis, die Wertkriterien oder die Überzeugungsstrategie aufdecken
<b>BEDEUTUNG (INTERPRETATION)</b> <i>Er fragt uns nie, also sind wir ihm gleichgültig!</i>	<i>Und wenn er uns fragen würde, wären wir ihm nicht gleichgültig? Hast du schon jemand nicht gefragt, der dir nicht gleichgültig war? Hast du auch schon jemanden gefragt, obwohl er dir gleichgültig war?</i>	überprüfen, ob die Gleichsetzung gerechtfertigt ist Gegenbeispiele erzeugen (Sleight of Mouth Muster, Reframings)
<b>BEGRÜNDUNG (URSACHE/ WIRKUNG, REGEL)</b> <i>Die mangelnde Anerkennung wirkt demotivierend!</i>	<i>Warst du schon einmal motiviert, obwohl du keine Anerkennung bekommen hast? Hast du auch schon Anerkennung bekommen und warst trotzdem nicht allzu motiviert?</i>	den Kausalzusammenhang in Frage stellen Gegenbeispiele erzeugen (Sleight of Mouth Muster, Reframings)



## SCHLAUE TIPPS FÜR SCHLAUES FRAGEN

### Pacing vor dem Leading

Yes Sets erzeugen, mit Hilfe von Rekapitulieren, Binsenwahrheiten, unpersönlichen Sichtweisen und Generalisierungen. Komplimente und positive Umdeutungen des Gegenwärtigen sind ebenfalls Rapport-Booster. Selbst wenn man anderer Meinung ist, empfiehlt es sich für einen gegenteiligen Standpunkt Verständnis zu zeigen.

### „Softeners“

Viele Menschen fühlen sich durch Fragen schnell in die Ecke gedrängt. Sie kommen sich blöd vor, wenn sie nicht gleich eine plausible Antwort bereit haben. Deshalb ist es um des guten Rapports willen sinnvoll, Fragen nicht wie aus der Kanone geschossen rasch hintereinander zu abzufeuern. Keine Fragekaskaden. Eine Frage aufs mal, so kurz wie möglich. Antwort abwarten. Der Rhythmus des Fragens muss für den Gesprächspartner angenehm sein.

Wenn das Gegenüber auf die Fragerei unwirsch reagiert, kann man auch mit indirekten, hypnotischen Fragen und aufmerksamem Beobachten von unbewussten Ja- oder Nein-Signalen viel nützliche Information gewinnen.

Oft genügt ein einfaches Wiederholen des Gesagten mit fragender Intonation, die das Gegenüber automatisch zum Präzisieren oder Relativieren einlädt.

### den in einer Äusserung impliziten Veränderungswunsch heraushören

*Immer hängt alles an mir. – Heisst das, du suchst nach Wegen, wie du dich entlasten kannst?*

### die sechs Killer-Vorannahmen erkennen, die immer wieder für einschränkende Denkmuster verantwortlich sind:

- a. "Meinungen als Tatsachen, Meinungen werden mit Tatsachen verwechselt, zB: *NLP ist manipulativ – Wie kommst du zu dieser Ansicht? Sehen das alle Leute so? Hast du diese Erfahrung selber gemacht?*
- b. "Schwarz-Weiss-Denken statt Graustufen", digitales statt analoges Denken, zB: *die Mitarbeiter sind überhaupt nicht motiviert. – Wie sehr müssen sie motiviert sein, um einen guten Job zu machen?*
- c. "Einfalt statt Vielfalt", man sieht nur eine Möglichkeit oder Ursache; alles wird in den gleichen Topf geworfen, zB: *Man kann nichts erzwingen. – Ist Zwang der einzige Weg, etwas zu erreichen? Ich bin ein Antitalent! – Und ausserdem?*
- d. "die ewige Gegenwart", man denkt nicht an ein Vorher oder Nachher. Wo der Zeithorizont ins Spiel kommt, gibt es Bewegung und Entwicklung, zB: *Die besten Männer sind immer schon verheiratet. Was waren das für Männer, bevor sie verheiratet waren? Heisst das: Erst die Heirat macht Männer wirklich gut? Dann nimm dir irgendeinen und entwickle ihn!*
- e. "querbeet", eine Aussage gilt überall, zB: *Ich bin ein Antitalent. – In jedem Lebensbereich? In welchem Bereich wärst du gerne etwas geschickter?*
- f. "Opfer statt Täter", Wenn man keinen eigenen Gestaltungsspielraum wahrnimmt, zB *Wenn er mir bei der Arbeit zuschaut, macht er mich total nervös. – Beherrscht der etwa Voodoo? Wie kann ein Blick, einen Einfluss haben auf das, was du weisst und kannst? Was für Gedanken gehen dir durch den Kopf, wenn er dir zuschaut?*

### Veränderungsbereitschaft verstärken

Glaubenssätze verändern ist nichts Einfaches. Menschen verändern Glaubenssätze nur, wenn sie dabei etwas zu gewinnen haben. Deshalb muss man sich zuerst darum bemühen, Veränderungsbereitschaft zu erzeugen, indem man

- bewusst macht, dass die gegenwärtige Einstellung ein Glaubenssatz ist, der einschränkend wirkt
- dass es durch eine veränderte Einstellung einiges zu gewinnen gäbe
- dass man eine Situation auch anders interpretieren könnte
- Zuversicht erzeugt, dass Veränderung grundsätzlich möglich ist
- konkrete erste Veränderungsschritte findet und
- das Commitment holt, dass jemand diese Schritte auch geht.



## "HYPNOTALK" (DAS MILTON MODELL) (((ronnicstyle)))

### **Konversationshypnose – eine der nützlichsten Kommunikationsfähigkeiten**

Veränderung wird möglich, wenn sie an die Erfahrungswelt des Gesprächspartners andocken kann. Das ist etwas fundamental anderes als für eine Veränderung zu argumentieren. Die moderne Konversationshypnose macht das erlebbar.

#### ERLEBEN EVOZIEREN (KUNSTVOLLE VAGHEIT)

FEHLENDER BEZUG, BISENWAHRHEITEN unpersönliche, vage Formulierung	<i>Wenn Menschen entspannt sind, kommen ihnen die besten Ideen ... Es ist etwas Gutes, wenn man sich unvoreingenommen auf Neues und Ungewohntes einlassen kann</i>
PERMISSIVE WÖRTER (MODIFIZIERER) können, müssen, sich erlauben, ermöglichen; vielleicht, möglicherweise	<i>Deine Gedanken können dich tiefer und tiefer in Trance hineinführen Und mit jedem Atemzug kannst du dich mehr und mehr entspannen</i>
NOMINALISIERUNGEN (ABSTRAKTIONEN)	<i>In Trance werden neue Erkenntnisse und Erlebnisweisen möglich ... Du kannst längst vergessene Ressourcen wiederentdecken und erleben ...</i>
VAGE WÖRTER: ADJEKTIVE & VERBEN das Objekt und die näheren Umstände einer Tätigkeit fehlen nicht sinnesspezifisch	<i>Bestimmt kannst du dir vergegenwärtigen, wie es ist, wenn dir Dinge leicht von der Hand gehen .... Du weisst Vieles In Trance geht vieles sehr viel leichter</i>
BEDEUTUNGSVOLLE, „SEXY“ WÖRTER absolut, voll und ganz, extrem, genial, super, sackstark, gesund, krass ...	<i>Du kannst deine Hand ganz allmählich sich langsam erheben lassen – aus einem unbewussten und aufrichtigen Impuls heraus wachsende Leichtigkeit spüren und dich dabei entspannen, tief entspannen und etwas absolut Geniales erleben ..</i>
METAPHERN	<i>Nach einem Sturm glätten sich die Wellen ganz von selbst wieder.</i>
INDIREKTE HANDLUNGS-AUFFORDERUNGEN Feststellungen oder als Frage formulierte Aufforderungen, die man eigentlich nur mit ja oder nein beantworten könnte	<i>Können Sie mir sagen, wie spät es ist? Kannst du mir sagen, was deine Ziele sind ...? Könnten Sie sich vorstellen, hier in Trance zu gehen ...? Können Sie die Augen schliessen?</i>
INDIREKTE FRAGEN Ich bin gespannt, ich bin neugierig, ich weiss nicht ob, ich frage mich, ich möchte herausfinden; nun kann man sich fragen, vielleicht fragst du dich ...	<i>Ich weiss nicht, ob du dir bewusst bist, dass du bereits in Trance gegangen bist Ich frage mich, in welchem Arm du zuerst eine zunehmende Leichtigkeit spüren kannst, und wann er ganz langsam beginnt, sich zu heben. Ich bin neugierig, wie Sie Trance erleben</i>
BEKRÄFTIGEN (RATIFIZIEREN)	<i>Genau so! So ist's richtig; jawohl, ja</i>

#### WIDERSTAND VERMEIDEN (YES SETS)

und, aber Unwiderlegbares, Beobachtbares wird ausgesprochen und mit einer Suggestion verknüpft (Yes-Set)	<i>Da sitzen wir zwei in diesem Raum, ich spreche, du hörst zu und kannst nicht wirklichen wissen, was ich als Nächstes sagen werde und kannst deshalb gespannt sein, welche angenehmen Überraschungen die Zeit hier mit mir für dich bereit hält ...</i>
während, sobald, bis	<i>Du kannst den Klang meiner Stimme hören, während ich zu dir spreche, kannst du dein ruhiges, gleichmässiges Atmen wahrnehmen, während du tiefer und tiefer in Trance gehst</i>
weil, da, zumal; denn; wenn ... dann; machen, bewirken, helfen; das bedeutet, ist Zwei Ereignisse werden miteinander verknüpft, indem das eine als Ursache des anderen dargestellt wird	<i>Dass du hier in diesem Raum sitzt, diese Luft atmest und die Wärme deiner Hände auf deinen Schenkeln spürst, ermöglicht es dir, dass du etwas Neues erlebst, etwas, das dir helfen kann, diese Veränderungen, die du wünschst, zu erleben ... Dein Atmen wird tiefer und gleichmässiger und das bedeutet: du beginnst, dich mehr und mehr zu entspannen und kannst das In Trance gehen erleben ...</i>
je ..., desto ...	<i>Je stärker du dich im Moment noch dagegen sträubst, desto leichter wird es dir zum richtigen Zeitpunkt fallen, loszulassen und merken: du kannst dich ganz einfach in eine angenehme Trance fallen lassen ... Je leichter es dir fällt in Trance zu gehen, umso mehr findest du einen Zugang zu deiner unbewussten Intuition und je intuitiver du durchs Leben gehst, umso leichter findest du immer wieder Lösungen zu allen möglichen vermeintlichen Hindernissen</i>



**HANDLUNGsimpulse AUSLÖSEN („NUDGING“)**

<b>ZEITWÖRTER</b> Zwei Ereignisse werden als zeitliche Abfolge dargestellt bevor, während, wenn, seit, nachdem, indem; gleichzeitig, dabei, jetzt	<i>Sobald deine Trance beginnt, kannst du bewusst oder unbewusst lernen Nachdem du aus der Trance zurückgekommen bist, möchte ich von dir erfahren, was dir geholfen hat, so tief in Trance zu gehen ...-</i>
<b>VERÄNDERUNGSWÖRTER</b> beginnen, anfangen, aufhören, fortfahren, intensivieren, verstärken; schon, längst, noch, weiter, mehr, tiefer	<i>und etwas beginnt sich zu verändern ... ... und du kannst anfangen wahrzunehmen, dass ein Teil deines Körpers sich schon längst entspannt hat ... Das ist eine schöne Trance gewesen ...</i>
<b>BEWUSSTHEITSWÖRTER</b> achten auf, wissen, kennen, bemerken, feststellen, spüren, wahrnehmen; sich bewusst sein	<i>Und vielleicht merkst du, wie du beginnst in Trance zu gehen. Bist du dir bewusst, dass du in einer Trance warst?</i>
<b>"ODER"</b> Inklusiv im Sinne einer Auswahl oder exklusiv: entweder/ oder	<i>Du kannst in eine Trance gehen oder eine unbewusste Erfahrung machen</i>
<b>ADJEKTIVE ODER ADVERBIEN</b> tief, leicht, neugierig; paradoxerweise, interessanterweise, zum Glück	<i>Du kannst dich leicht entspannen Dein Arm wird ganz leicht - leichter Interessanterweise geht man am leichtesten in Trance, wenn man etwas gemischte Gefühle dabei hat</i>
<b>W-FRAGEN</b>	<i>Wie tief möchtest du in Trance gehen? Auf welche Art gehst du am leichtesten in Trance? Wo in deinem Körper spürst du schon am stärksten die sich allmählich ausbreitende angenehme Entspannung...?</i>
<b>BETONUNG UND EINGEBETTETE HANDLUNGSauffORDERUNG</b> einzelne Satzteile mit der Stimme oder mit Gesten so hervorheben, dass sie eine Handlungsaufforderung an den Gesprächspartner ergeben oder Verben im Imperativ so in einen Satz hineinschmuggeln, dass man den Gesprächspartner direkt zu einer Handlung auffordern kann	<i>Möchtest du den Kurs noch einmal verschieben oder ... jetzt Nägel mit Köpfen machen und vorwärts gehen! Wenn du gestärkt mit dem Erleben deiner Ressourcen aus der Trance zurückkommst, kannst du dich umgehend daran machen und diese neuen Erfahrungen in deinem Alltag ... sofort umsetzen! Richard Bandler hat zu mir gesagt: "Shut the fuck up and go inside!"</i>
<b>BESTÄTIGUNGSFRAGEN</b> oder? oder nicht? nicht wahr? ist es nicht so?	<i>Du weißt, hier kannst du ganz einfach Trance erleben – oder nicht?</i>

**EINSCHRÄNKENDE MINDSETS DESTABILISIEREN (DISRUPTIVE SPRACHMUSTER)**

<b>SPLITTING (DOUBLE BINDS)</b> Indem man komplementäre Konzepte einführt und diese gegeneinander ausspielt, erzeugt man beim Gegenüber einen konstruktiven Verwirrungszustand, der die Chance neuer Erkenntnis- und Erlebensweisen in sich birgt.	<i>Dein bewusster Verstand mag hier meinen Worten zuhören, während dein Unbewusstsein ganz anders dem Geschehen hier nahe ist, aber auch blitzschnell in die Ferne schweift, um grössere Zusammenhänge herzustellen, so dass du schliesslich bewusst oder unbewusst einer guten Lösung immer näher kommst ... Ich weiss nicht, ob du gern in eine tiefe oder in eine leichte Trance gehen möchtest oder in eine tiefe leichte oder leichte tiefe Trance und ich weiss auch nicht, ob die tiefe leichte Trance tiefer ist als die leichte tiefe, aber du kannst das leicht herausfinden, indem du deinem Bewusstsein erlaubst, sich so tief darauf einzulassen, wie dein Unbewusstsein schon längst als angemessen erkannt hat ...</i>
<b>HYPNOTISCHE FRAGEN</b> Auslösung eines inneren Suchprozesses	<i>Nimmst du alle sich bietenden Chancen wahr?? Denkst du, du hast ein kooperatives Unbewusstes? Bist du absolut sicher?</i>
<b>BEHAUPTUNGEN</b> Auslösung eines inneren Suchprozesses	<i>Menschen haben mehr Potenzial als ihnen bewusst ist ... Die Lösung liegt in deinem unbewusst sein ...</i>
<b>GEDANKENLESEN</b> Auslösung eines inneren Suchprozesses	<i>Jetzt gehen dir viele Gedanken durch den Kopf und du weisst nicht, was als nächstes geschieht ...</i>
<b>NEGATIONEN</b> um sie zu verstehen, muss man sich eine innere Repräsentation machen; damit ist man bereits unterwegs in Trance. Besonders wirksam in Kombination mit eingebetteten Befehlen	<i>Geh noch nicht so leicht wie nur irgend möglich in eine tiefe, Trance, indem du ruhig und gleichmässig atmest! ... Schliess deine Augen nicht zu schnell Schliess deine Augen nicht bevor du bereit bist ....</i>
<b>UNVOLLSTÄNDIGE UND VERSCHACHELTE SÄTZE</b> Unerwartete Pausen, grammatisch unvollständige Sätze, durch Konjunktionen und Relativpronomen verschachtelte Endlossätze	<i>Sich Zeit lassen und eintauchen ... und rundherum ... das Licht und wie es sich verändert ... die Spannung in den Schultern und wie sie sich verändert ... das Gewicht der Hände und Füsse ... das Gewicht der Probleme ... das Gewicht des Schreibbischen ... das entspannende Gefühl eines tiefen Atemzuges ...</i>





<p><b>MEHRDEUTIGE WÖRTER</b> Wörter, die gleich oder ähnlich klingen und eine andere Bedeutung haben</p>	<p><i>Schlaue fragen schlaue Fragen bewusst sein oder unbewusst sein - das ist hier die Frage!</i></p>
<p><b>MEHRDEUTIGE SÄTZE</b> Es ist nicht klar, worauf sich ein Element des Satzes bezieht</p>	<p><i>Ich unterrichte Sie in Trance</i> kann bedeuten: a. ich bin in Trance, während ich unterrichte b. Sie sind in Trance, während ich Sie unterrichte c. das Unterrichtsthema ist Trance <i>Lassen Sie mich in Trance zu Ihnen sprechen Öffnen Sie sich ganz den angenehmen Gedanken und Tranceempfindungen, die sie wahrnehmen. Ich möchte, dass du dich erfolgreich siehst ... Weisst du, was Erfolg bewirkt?</i></p>
<p><b>ÜBERLAPPENDE SÄTZE</b> Wenn nicht klar ist, wo ein Satz aufhört und der nächste beginnt, muss er durch eine Beifügung im Nachhinein uminterpretiert werden</p>	<p><i>Vielleicht merken Sie, dass Sie hier ganz bequem sitzen - und in Trance gehen - ist etwas unsäglich Angenehmes ... wenn man es erst einmal für sich entdeckt hat</i></p>

### **Und noch ein paar simple Faustregeln für Konversationshypnose**

- Versetz dich gedanklich in dein Gegenüber und sprich so, dass das Gesagte zu keinem Moment mit dessen Erfahrungen und Bedürfnissen im Widerspruch steht. Das erreichst du, indem du sehr allgemein formulierst, von universell gültigen Erfahrungen ausgehst, diejenigen Dinge ansprichst, die gegenwärtig real sind oder die du vom Gesprächspartner mit Sicherheit weisst.
- Verändere die Tonalität deiner Stimme.
- Orientiere dich an dem durch eine Veränderung zu erwartenden Gewinn des Gesprächspartners. Wenn dies dein Anliegen ist, erübrigen sich alle Bedenken bezüglich Manipulation.
- Kalibriere die nonverbalen Reaktionen deines Gegenübers. Wenn du Zustimmung bekommst, bestätige, dass ihr auf Kurs seid. Genau so!
- Formuliere Suggestionen so, dass ein Scheitern des Gesprächspartners zum Vornherein unmöglich ist. Sprich in der Möglichkeitsform. (Affirmationen sind nicht immer das Gelbe vom Ei).

Mehr zu diesem essenziellen Thema in meinem PDF-Skript HYPNOTALK & SCHLAUE FRAGEN (auf meiner Website als download erhältlich) und live in meinen Kursen TALKER ONE, TWO, THREE, NLP & COACHING MASTER und natürlich in meinen COACHING & HYPNOSE RETREATS, wie zB TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE etc.



**K/A/R/A/T & S/A/U/B/E/R (((ronnicstyle)))****Lieber Neues kreieren, statt Altes kurieren – eine Checkliste**

<b>Konkret</b>	Eine Zielformulierung soll aussagen, was jemand erreichen will, nicht was er vermeiden möchte. Sie soll also positiv formuliert sein. Zudem sind vergleichende Aussagen (mehr Sport, gelassener, souveräner etc.) zu konkretisieren.
<b>Attraktiv</b>	Was wird möglich, wenn jemand sein Ziel erreicht hat? Welche Werte beflügeln ihn? Inwiefern passt es zu ihm? Wer profitiert auch davon? Welche Unannehmlichkeiten vermeidet er, wenn er sein Ziel erreicht? Was ist der Preis für die Nichtveränderung? Nach dem Ziel hinter dem Ziel zu fragen gibt Zielen eine positive Richtung und verstärkt die Veränderungsmotivation. (WERTE, IDENTITÄT, ZUGEHÖRIGKEIT, SINN)
<b>Realistisch</b>	Wie realistisch ist das Ziel? Was gibt jemandem die Zuversicht, dass er sein Ziel erreicht? Haben andere dieses Ziel auch schon erreicht? Hat er früher schon Ähnliches geschafft? Wie redet er sich den Erfolg herbei? Auf einer Skala von 1 bis 10 wie sehr glaubt er an die Veränderung? Gibt es auch Zweifel? (ÜBERZEUGUNGEN)
<b>Aktiv</b>	Ein Ziel ist nur sinnvoll, wenn man es selbst in der Hand hat. Jedem "Sein"- oder "Haben"-Ziel, muss ein "Tun"-Ziel vorausgehen. Was tut, jemand um sein Ziel zu erreichen? Wie kann er seinen Einflussbereich vergrössern? Hat er Alternativen, hat er Wahlmöglichkeiten? Was tut er, wenn Schwierigkeiten auftauchen? (FÄHIGKEITEN, VERHALTEN)
<b>Timeline</b>	Um die Veränderung nicht auf den St. Nimmerleinstag zu verschieben, ist es sinnvoll, Meilensteine festzulegen. So überprüft man als Coach auch, ob jemand für eine Veränderung bereit ist. Wann will und kann jemand sein Ziel oder ein Zwischenziel erreicht haben? Wann unternimmt er den ersten Schritt? Was kann er bereits heute tun und erreichen? Woran erkennt er, ob er sich seinem Ziel nähert? Statt einer zwanghaften Zielfixierung ist es oft sinnvoller, eine längerfristige Entwicklung anzustreben. Deshalb ist es eigentlich passender von „Outcome“ zu sprechen statt von Ziel.
<b>Sinnesspezifisch</b>	Eine sinnesspezifische Repräsentation eines Ziels lässt dieses erlebbar werden. Man lässt den Klienten einfach mal hypothetisch imaginieren, als ob über Nacht ein Wunder geschehen wäre, was dann anders wäre. Was sieht, hört, spürt, riecht jemand, wenn er sein Ziel erreicht hat?
<b>Aeusserlich beobachtbar</b>	Wie kann ein Aussenstehender erkennen, dass ein Veränderungswilliger sein Ziel erreicht hat? Was macht er jetzt anders als früher? Wer sich gleichsam von aussen sieht, wenn er sein Ziel erreicht hat, geht ein grösseres Commitment ein. Wie ist die Zielerreichung testbar?
<b>Umfeld</b>	Welche Auswirkungen hat dieses Ziel auf das soziale Umfeld? Verhaltens- und Zustandsveränderungen machen nicht in jeder Situation Sinn. Kontualisieren: Wo und wann möchte der Klient eine Veränderung, wo und wann nicht? Was könnte als Trigger für ein neues Verhalten, eine neue Reaktionsweise dienen?
<b>Blockaden</b>	Welche Blockaden sind zu überwinden? Welche Hindernisse könnten noch auftauchen? Das können limitierende Emotionen, Wertekonflikte, Glaubenssätze oder Verhaltensweisen sein. Wie bei der Zielbeschreibung ist es sinnvoll, hier eine sinnesspezifische Repräsentation und/ oder die Blockade-Strategie aufzudecken: Wie blockiert sich jemand selbst? Oder systemisch: Wie blockiert man sich gemeinsam?
<b>Erhaltenswertes (Ökologie)</b>	Das Gute im Schlechten: Oft hat der Status Quo Vorteile, die es nach Möglichkeit zu bewahren gilt, insbesondere für das System wichtiger Bezugspersonen. Was ist der Preis für die Veränderung? Hier sind systemisch-zirkuläre Fragen nützlich.
<b>Ressourcen</b>	Jede Ausnahme, jedes Gegenbeispiel zu einer Blockade kann eine Ressource sein. Gab es schon Momente, wo der Klient dem Ziel näher war? Gibt es weiteres Unterstützendes, zB. Helfer? Auch hier gilt: sinnesspezifische Repräsentation und/ oder Strategie aufdecken!



## ZIEL- UND RESSOURCEN-COACHING (((ronnicstyle)))

### *Ein möglicher Leitfaden für Coaching*

#### K/A/R/A/T

#### **Konkret, Attraktiv, Realistisch, Aktiv, Timeline**

**K** Was genau möchtest du erreichen?

**A** Wozu möchtest du das? Welche neuen Möglichkeiten eröffnet dir dieses Ziel? Wer oder was bist du und hast du, wenn du dein Ziel erreicht hast? (**Sein- und Haben-Ziel**) Wer hat auch etwas davon? Wie geht's weiter, wenn sich nichts ändert? Was entgeht dir, wenn du dein Ziel nicht erreichst?

**R** Was gibt dir die Zuversicht, dass du es erreichen kannst? Gibt es auch Zweifel?

**A** Hast du es selbst in der Hand? Was kannst du tun, um dorthin zu gelangen? Was ist dein erster Schritt (**Tun-Ziel: Wenn du das Tun zum Ziel machst, ergibt sich alles andere von selbst**)

**T** Bis wann möchtest du es? Was wäre für dich hier und heute ein erster Schritt, der dich wissen lässt, dass du dein Ziel erreichst? Und wie geht's weiter? Woran wirst du erkennen, dass du dich deinem Ziel näherst?

#### S/A/U/B/E/R

#### **Sinnesspezifisch, Aeusserlich beobachtbar, Umfeld, Blockade, Erhaltenswertes, Ressourcen**

**S** Stell dir vor, du hättest dein Ziel bereits erreicht. Woran erkennst du, dass du dein Ziel erreicht hast? Was siehst du, hörst du, spürst du, riechst du? (**REPRÄSENTATIONSFRAGEN**)

**A** Woran erkennt jemand anderer, dass du dein Ziel erreicht hast? Was tust du jetzt, was du sonst nicht tust? (**PROZESSFRAGEN**)

**U** Wer ist von deiner Veränderung auch betroffen? Wie werden wichtige Bezugspersonen auf deine Veränderung reagieren? Falls es ein neuer Zustand oder ein neues Verhalten ist, wo, wann und mit wem möchtest du dein Ziel erreicht haben? Wo, wann und mit wem möchtest du es nicht? Was lässt dich wissen, wann der richtige Moment für eine andere Reaktionsweise da ist?

#### **Trigger für neues Verhalten, neue Reaktionsweise eruieren**

**B** Was beschäftigt dich zur Zeit? Und was noch?

Was hat dich bisher gehindert, diese Veränderung zu machen?

Welche Hindernisse könnten dir bei deiner Zielerreichung in die Quere kommen?

Wie vergegenwärtigst du dir deine Blockade? (**REPRÄSENTATIONSFRAGEN**)

Was geht dir durch den Kopf, wenn du dich blockiert erlebst?

Wenn ich dich für einen Tag vertreten würde, was müsste ich tun, um deine Blockade zu haben?

(**PROZESSFRAGEN**)

**E** Was ist der Preis für die Veränderung? Musst du auf etwas verzichten?

Was sollte auf keinen Fall verändert werden?

Inwiefern könnte "deine Blockade" – für dich oder andere nützlich sein?

**R** Was hat sich verändert, dass du dein Problem jetzt lösen möchtest?

Ist die Blockade immer gleich stark präsent? Gibt es Ausnahmen?

Gibt es Aspekte von deinem Ziel, die bereits vorhanden sind?

Hat die Blockade auch positive Aspekte? Stecken Fähigkeiten darin, die du nutzen kannst?

Was hast du für Ressourcen, um dein Ziel zu erreichen? Wie vergegenwärtigst du dir deine Ressource? (**REPRÄSENTATIONSFRAGEN**), Was tust du in dem Moment, wo du die Ressource hast?

Was musst du tun, um deine Ressource zu mobilisieren und aufrecht zu erhalten?

(**PROZESSFRAGEN**)

Welche Ressourcen brauchst du noch und wie kannst du dir diese verschaffen?

Kennst du Menschen, die über diese Ressourcen verfügen?



## COACHING HEURISTIK

***Wenn das, was du tust, nicht bringt, was du möchtest, dann tu etwas anderes.***

Menschen sind keine Maschinen, die auf Knopfdruck reagieren. Das heisst: Nicht alle Techniken und Vorgehensweisen wirken bei jedem gleich.

Es macht deshalb Sinn und die Arbeit des Coachs einiges spannender, wenn man adressatengerecht vorgeht und aus seinem Repertoire das jeweils Passende auswählt. Das ist Pacing und Leading (richtig verstanden).

Hier ist eine Übersicht über mögliche Weichenstellungen in einem Coaching.

### Veränderungswunsch

*Wie würdest du diese Situation gern anders bewältigen? Mit welchen anderen Gefühlen, Einstellungen, Vorgehensweisen?*

*Was bräuchtest du, um dieses Problem auf die gewünschte Art zu bewältigen? Und was sonst noch?*

### 1. vorhandene Ressource abrufen

#### a. Ausnahme, Gegenbeispiel zum Problem

Nach einer eigenen Referenzerfahrung fragen, wo jemand die gewünschte Ressource voll oder ansatzweise hatte. Ausnahmen, Gegenbeispiel-Erfahrung zum Problem suchen.

*Hast du dieses oder ein ähnliches Problem jemals auf die gewünschte Art bewältigt?*

Falls ja – Wann? (Ankern)

Falls jemand antwortet: *Ich weiss nicht!* schlägt man vor: *Rate mal! Was könnte dir helfen?*

*Hast du das jemals erlebt?*

Falls ja – Wann? Ankern und Ressource mobilisieren (Siehe „Die Blaupause des Erfolgs“ Seite 16)

Falls beim Gegenüber kein Groschen fällt: Universelle Erfahrungen aufzählen, die die gewünschte Ressource implizieren, Hypnotalk, nonverbale Signale beobachten, bei welchen Erfahrungen der Klient sich angesprochen fühlt

Falls der Groschen immer noch nicht gefallen ist

#### b. Allerweltsressource

Eine irgendwie passende, allgemeine Ressource evozieren, boosten und mit der Problemsituation verlinken (Circle of Excellence)

falls ja – Ankern und Ressourcenstrategie mobilisieren (gilt generell für Ressourcenmobilisierung)

*Wie ging das?*

#### PROZESS- & REPRÄSENTATIONSFRAGEN

*Was ist dir in diesem Moment wichtig, wo du deine Ressource hast?*

*Woran erkennst du, dass du jetzt über deine Ressource verfügst?*

*Wie weisst du, dass du das, was dir in diesem Moment wichtig ist, bekommst?*

Alle Sinneskanäle mobilisieren

*Was tust du, um diese Ressource zu aktivieren und einzusetzen?*

*Was tust du, wenn Schwierigkeiten auftauchen und deine Ressource zu schwinden droht? Wie holst du sie dir wieder? Wie gelingt es dir, die Ressource aufrechtzuerhalten? Welche Möglichkeiten stehen dir zur Verfügung?*

Zustandsmerkmale kalibrieren: auf Physiologie, Stimmqualität, sinnesspezifische Prädikate und auf Augensuchmuster achten; Fragen so stellen, dass sie die Ressource mobilisieren und intensivieren. Falls nötig nachhaken und spezifizieren, Beispiele erfragen

Falls nein



## 2. Ressource modellieren

*Wen kennst du, hast du schon gesehen, der über diese Ressource verfügt?*

Falls er jemanden beschreibt:

*Wie stellst du dir vor, dass das für diese Person ist?*

Ressource mobilisieren (evtl mit Behavior Generator) und kalibrieren

Falls er kein passendes Rollenmodell findet oder eine Identifikation nicht gelingt

## 3. Ressource imaginieren, Ressource designen

*Stell dir einfach mal vor, eine für diese Situation passende Ressource zu haben?*

*Wie wäre das für dich, diese Ressource zu haben?*

*Was würdest du anders machen?*

Neue Ressource designen (beispielsweise mit Hilfe des Design Human Engineering)

- a. Mix aus Bestehendem (zB. „Flircination“)
- b. nanomässig Submodalität für Submodalität, Trial & Error
- c. Schritt für Schritt (Chaining, Strategie)

So oder so lohnt sich immer auch der nächste Schritt:

## 4. Blockadestrategie aufdecken und dekonstruieren

Wenn man Blockaden als ein aktives Tun, als eine Strategie des Klienten interpretiert, tauchen schnell Gestaltungsmöglichkeiten auf. Slow down: das detaillierte Erfragen und Verlangsamten der Strategie ist an sich schon ein nützlicher Veränderungsschritt. Meist stecken in Blockadestrategien auch Ressourcen wie spezielle Fähigkeiten, ein Sekundärgewinn, Werte, Trancephänomene, die sich für eine Lösung nutzen lassen.

***Bei all diesen Interventionen erweist sich eine lösungsorientierte Sprache einmal mehr als ultimatives Schmiermittel der Veränderung. Der geschickte Gebrauch von Schlaunen Fragen, Hypnotalk, Provokation, Idiolektik ist Gold wert.***

### Faustregeln für Coaching

- Erzeuge/ verstärke einen Veränderungswunsch, Veränderungszuversicht und –klarheit.
- Verwandle Worte in Erleben. Nutze schlaue Fragen und Hypnotalk, Provokation, Idiolektik. Mobilisiere die Ebene der Repräsentation und veränderungswirksames Embodiment.
- Interveniere so früh wie möglich im Coaching.
- Suche einen für den Klienten umsetzbaren und nachprüfbar Handlungsschritt mit grosser Erfolgswahrscheinlichkeit.
- Buttere am Anfang positive Energie rein und zieh dich je länger desto mehr zurück. Werde der Advocatus Diaboli. Bezweifle die Veränderung und gib die Initiative an dein Gegenüber ab.
- Schaffe am Ende deines Coachings die Ausgangslage für einen testbaren Erfolg und/ oder ein allfälliges nächstes Coaching und vereinbare Feedback
- Teste mit Future Pacing

***Ein Coach ist Horzonterweiterer, Beleuchter blinder Flecken, Pfadfinder und Advocatus Diaboli - alles in einem.***



## RESSOURCEN VON A BIS Z

### *Damit die guten Momente systematisch häufiger stattfinden*

Ressourcen sind Erlebnisse, die uns weitergebracht haben oder weiterbringen. Man kann sich in den verschiedensten Lebensbereichen danach auf die Suche machen. Die folgenden Fragen sollen dabei helfen. Wohlgemerkt: Menschen sind verschieden. Was für den einen eine Ressource ist, muss für den anderen nicht auch eine sein. Erst das Erkennen und Vergegenwärtigen von Situationen als ressourcenvoll macht diese dazu. Letztlich sind nicht bestimmte Situationen die Ressourcen, sondern die Betrachtungsweise, wie man sie interpretiert, was man für sich daraus gelernt hat, wie sie gegenwärtig bleiben.

#### a. Ressourcen-Entdeckungsfragen

*Was läuft zur Zeit gut und sollte so bleiben wie es ist?*

*Was kannst du gut?*

*Wofür bekommst du Komplimente?*

*Was müsste ein Stellvertreter von dir können?*

*Was macht dir Spass?*

*Welche Fotos schaust du dir gern wieder mal an?*

*Welche Schlüsselszenen müsste eine kurze Biografie von dir enthalten?*

*Was wäre ein guter Titel für deine Biographie?*

*Was hat bisher dein Leben bereichert?*

*Wofür lohnt es sich Einsatz zu zeigen?*

*Wofür lohnt es sich weiterzuleben?*

*Wofür möchtest du mal erinnert werden?*

Ressourcen kann man finden, indem man nach persönlichen Erlebnissen in den unten genannten Bereichen fragt

- Verhaltensweisen, Fähigkeiten (*Ich kann ...*), Talente, Gewohnheiten, Rituale

---

- Hobbies

---

- Wissen, Kenntnisse, Informationen

---

- Charaktereigenschaften (*Ich bin ...*)

---

- Widersprüche der Persönlichkeit (*Eigentlich wäre ich ganz anders, aber ich komme so selten dazu.*)

---

- Freunde, Sponsoren, Mentoren, Familie, Beziehungen, Bündnisse, Netzwerke, Gruppen, denen man sich zugehörig fühlt

---

- Vorbilder, von denen man etwas "modellieren" kann, Helden, die man bewundert

---

- Ahnen, Vorfahren (*Ich komme aus einer Verkäuferfamilie*)

---

- Schlüsselerlebnisse (zB. Reisen), grosse Veränderungen, die man gemacht hat

---

- Glückliche Zufälle, Serendipity

---

- vergangene Erfolge, erreichte Ziele, bewältigte Herausforderungen, längere Projekte, die man durchgezogen hat

---

- Fiasko (aus dem man was gelernt hat); Handicap, Mangel, Scheitern, positive Aspekte von negativ Erlebtem

---

- Tiere (Haustiere, Krafttiere, mit denen man sich identifizieren kann, zB Tiger, Delphin, Okapi)

---

- Orte, Orte der Kraft (Natur, innerhalb der Wohnung, Lieblingsrestaurants, Ferienorte)

---

- Objekte, die einem am Herzen liegen (Motorrad, Kleidungsstück), Talismane, Symbole

---




- 
- Besitztümer

---

  - Kunst (Literatur, Filme, Musik, Malerei (zB ein Bild, das man unbedingt haben wollte))

---

  - Kulturen, Länder, Sprachen (andere Kultur, mit der man sich verbunden fühlt)

---

  - Religion, Glaubenssysteme, Philosophie

---

  - Glaubenssätze, Überzeugungen, Prinzipien, Einstellungen, Werte

---

  - Ideen, Träume, Sehnsüchte, unerfüllte Wünsche

---

  - ?

---

## b. Ressourcen-Mobilisierungs- und Verstärkungsfragen

Angenehme Erlebnisse sind nicht per se Ressourcen, erst wenn man ihnen etwas Reproduzierbares abgewinnt, werden sie dazu.

Wir können mal davon ausgehen, dass die Repräsentation davon im Allgemeinen positive Gefühle und Zustände weckt. Und diese wiederum sind kreativitätsfördernd und erleichtern ein lösungsorientiertes Denken.

Manche dieser Erlebnisse sind mit neuen Entdeckungen, Erkenntnissen, Einstellungen verbunden oder machen zentrale Werte bewusst. Oder sie sind Beispiele für besonders geschicktes Vorgehen und vorhandene Talente.

Will man Ressourcen mobilisieren und verstärken, lohnt es sich, detailliert nach verschiedenen Aspekten im Wahrnehmen, Fühlen, Denken und Tun des Gesprächspartners zu fragen. Oder sich diese Fragen selber zu stellen.

Einige Beispiele

*Was genau hast du erlebt?*

*In welchen Situationen war das für dich eine Ressource?*

*Kannst du mir ein Beispiel erzählen?*

*Wie könnte ein Aussenstehender bemerken, wenn du über diese Ressource verfügst?*

*Wie vergegenwärtigst du dir dieses Erlebnis?*

*Was geht dir durch den Kopf, wenn du daran denkst?*

*Welche Bilder, Töne, Stimmen, Düfte, Gefühle tauchen auf?*

*Wie erlebst du jetzt, in diesem Moment die Erinnerung daran?*

*Welche nützlichen Einsichten nimmst du mit von diesem Erlebnis?*

*Inwiefern stärkt dich dieses Erlebnis?*

*Was davon ist immer noch lebendig?*

*Was macht es bedeutsam für dich?*

*In welchen Situationen könnte das für dich in Zukunft eine Ressource sein?*

*Inwiefern kannst du das auch in anderen Situationen einsetzen?*

*Was tust du, um von dieser Ressource Gebrauch zu machen?*

*Wie machst du das?*

### **Mehr Besseres häufiger erleben**



## VERÄNDERUNGSPOTENZIAL & POTENZIALWECKERFRAGEN

### *Wo soll die Veränderung beginnen?*

Mit all den neuen, fundierten Erkenntnissen aus der Neuro- & Sozialpsychologie und den passenden Tools war es noch nie so einfach, Veränderungen, die uns am Herzen liegen, in die Tat umzusetzen. Um's simpel zu machen: Es gibt sechs mögliche Ausgangslagen, wo sinnvolle Veränderung einsetzen kann:

- **Menschen machen zuviel von dem, was sie eigentlich nicht möchten.**
- **Sie machen zu wenig von dem, was sie eigentlich möchten.**
- **Sie haben nicht wirklich attraktive und beflügelnde Zukunftsvorstellungen oder zu wenig davon.**
- **Es gibt zuviel Vergangenes, Unangenehmes, das ihnen immer wieder in die Quere kommt.**
- **Sie wissen nicht, wo einhaken und wie vorgehen, wenn sie etwas verändern möchten.**
- **Und schliesslich: eine Veränderung aufrecht zu erhalten ist ein aktiver Prozess. Das wird oft unterschätzt.**

***Um diese Probleme aus der Welt zu schaffen und bereits gut Funktionierendes weiter zu optimieren gibt es NLP.***

### einige Potenzialweckerfragen

*Gibt es etwas das du zu selten machst?*

*Oder etwas zu häufig? Etwas zu zahm oder etwas zu heftig?*

*Ungestillte Sehnsüchte, wo du nicht weisst, wie du dorthin kommst?*

*Oder Highlights, die du gern häufiger oder gar intensiver erleben möchtest?*

*Worüber hast du dich in letzter Zeit geärgert, was hast du bedauert? Was müsstest du in Zukunft anders machen, um solche Situationen zu vermeiden?*

*Was könntest du heute beginnen, was aufhören, um deine Lebensqualität entscheidend zu verbessern?*

*Wie könntest du andere erfreuen, unterstützen, begeistern?*

*Wenn sich die Menschen in deiner Umgebung von einer Fee drei Veränderungen für dich wünschen könnten, was würden sie sich wohl wünschen?*

*Wenn du all das, das du bereits gut kannst und machst um 10% steigern könntest, was würde dir das ermöglichen?*

*Worauf bist du besonders neugierig, was möchtest du vertieft ergründen?*

*Was ist eine verrückte Idee, die du gerne noch mal ausführen möchtest?*

*Was ist dein nächstes grösseres Ziel?*

*Was soll nach deiner NLP-Ausbildung anders sein?*

*Wo stehst du manchmal an? Was sind das für Verhaltensweisen, Emotionen, die dich zwischendurch blockieren? Würden andere hier auch anstehen, oder kennst du jemanden, der hier erfolgreich wäre?*

*Mit wem oder was kannst du deine Erfolge messen?*

*Hast du schon alles erreicht, was möglich ist?*

*Was würdest du verändern, wenn du zaubern könntest?*

*Welche deiner Ressourcen könntest du vermehrt nutzen?*

*Wofür beneidest du andere?*

*Was bereust du?*

*Was wäre eine lohnenswerter Schritt aus deiner Komfortzone heraus?*

*Wozu würdest du mehr Mut brauchen?*





# NLP-"VERÄNDERUNGSVEHIKEL"

## Einige nützliche Techniken und deren Anwendungsbereiche

Auch wenn du mit der Anwendung dieser simplen Techniken oft verblüffende Resultate erzielst: Diese Techniken machen allein natürlich noch kein Coaching aus. Aber in den Händen eines gut geschulten NLP-Masters, der sie mit den in diesem SURVIVAL KIT beschriebenen (und weiteren) Skills geschickt und adressatengerecht zu verpacken weiss, sind sie Gold wert.

Technik	Was? Wozu?
<b>"Beginner's Luck"-Strategie</b>	eine nützliche Strategie, um Neues so auf die Reihe zu kriegen, wie man früher schon auf Anhieb erfolgreich war.
<b>"Behavior Generator" (Der Alter Ego Effekt)</b>	Wer nachahmenswerte Modelle in seinem Umfeld beobachten kann, hat die Möglichkeit mithilfe des Behavior Generators deren Fähigkeiten abzukupfern. Das ist die einfachste Art von Modeling, die wir schon als Kinder beherrschten.
<b>"Chaining" (Anker verketteten)</b>	bietet sich an, wenn eine ungewünschte Emotion da ist und eine Direttissima vom "Seufz" zum "Wow" (zB Swish) den Klienten überfordern würde. Ein Zielzustand kann auch über einzelne Zwischenschritte sukzessiv erreicht werden. So kann man "In die Gänge kommen". Verschiedene Arten von Chainings lassen sich auch im Training oder als Gestaltung einer Coachingsitzung oder generell als veränderungsförderliche Gesprächsdramaturgie hervorragend nutzen.
<b>"Change History"</b>	Falls eine auffällige emotionale Überreaktion da ist, kann man davon ausgehen, dass mit einem gegenwärtigen Trigger alte Reaktionsmuster und Erfahrungen reaktiviert werden. Diesen kann man mithilfe eines Change History auf den Grund gehen und sie verändern. Change History lässt sich in Kombination mit Future Pacing auch sehr gut anwenden, um neue Reaktionsweisen einzuspielen und zu testen.
<b>"Decision Destroyer/ -Installer"</b>	Mit dieser Technik kann man bei Bedarf ein neues ressourcenvolles Schlüsselerlebnis konstruieren und zeitlich vor einem unangenehmen Erlebnis platzieren oder ein Erlebnis konstruieren, das – wenn man es gehabt hätte - eine Superressource abgeben würde. RICHARD BANDLER hat hier eine raffinierte Adaption von MILTON ERICKSON'S berühmter "Februarman-Intervention" geschaffen.
<b>Die Walt Disney Kreativitäts-Strategie</b>	Wenn man neue Projekte, Standortbestimmungen so aufgleist wie Walt Disney das getan hat, ist man auf Erfolgskurs. Nicht umsonst war seine Maxime: "If you can dream it, you can do it!" Unklare Ziele, mangelnder Durchhaltewille bei der Ausführung oder unerklärliche Selbstsabotage werden so eliminiert. Die Walt Disney Strategie kann man in Kombination mit dem MILWAUKEE-Modell generell als effektvolle Coaching-Dramaturgie nutzen.
<b>Flexibilitäts-Strategie</b>	mit verschiedenen Ankern verhilft diese Strategie zu einem mentalen Umschalter, wenn immer man sich blockiert erlebt und der Zugang zu kreativem, flexiblen Handeln unterbrochen erscheint
<b>"Flircination"</b>	Mithilfe von NLP kann man nicht nur ressourcenvolle Erfahrungen abrufen, die man bereits einmal gehabt hat, sondern auch neue Ressourcen kreieren. Die "Flircination"-Technik zeigt wie man mithilfe von analogen Ankern sich zB aus den beiden Zuständen "Faszination" und "Flirtlust" einen neuen, sinnvollen Zustand "mischen" kann, der einem unzählige Kommunikationssituationen erleichtern wird und erst noch Spass macht.



<b>"Gas geben"</b>	Wer verspricht nicht immer wieder, sich ab sofort sich voll ins Zeug zu legen? Welche inneren Repräsentationen es braucht, um Vorsätze auch tatsächlich lust- und energievoll umzusetzen, eruieren wir mit dieser Technik.
<b>"Kirchturm Slap"</b>	Mit dieser Technik lassen sich einschränkende Glaubenssätze, ein für alle Male eliminieren und in nutzbringendere transformieren. Dabei nutzen wir die für das Unbewusste so zentrale Bildersprache, um die Veränderung erlebbar und damit nachhaltig zu machen.
<b>Der "Kraft &amp; Saft"-Ring</b>	Mithilfe dieser auf englisch "Circle of Excellence" genannten Technik lassen sich ressourcenvolle Zustände auf Abruf für die verschiedensten Situationen mobilisieren.
<b>Magnetische Zukunft</b>	Man nimmt sich Vieles vor und vergisst es wieder, bevor man es umgesetzt hat. Diese Technik lässt Ziele so intensiv visualisieren und auf der eigenen Zeitlinie verankern, dass Wichtiges nicht mehr aus den Augen verloren gehen kann, da eine unvergessliche, magnetische Zukunftsvision entstanden ist.
<b>"Naturdrogen"</b>	Angenehme Zustände sind in unseren fünf Sinnen gespeichert, wobei für die meisten Menschen innere Bilder der leichteste Zugang zu intensiven Momenten sind. Hier gehen wir einen etwas anderen Weg, indem wir uns intensive Momente vor allem über die kinästhetischen Submodalitäten wieder zugänglich und gestalt-, respektive intensivierbar machen. Wer das kann, hat ein machtvolles Werkzeug, das RICHARD BANDLER für seine Neuentwicklung Neuro Hypnotic Repatterning nutzt. Mit solchen Techniken lassen sich Ressourcen dramatisch intensivieren, aber auch negative Gefühlszustände neutralisieren.
<b>"Parts Party"</b>	eine von VIRGINIA SATIR entwickelte und von RICHARD BANDLER adaptierte Vorgehensweise, um verschiedene Persönlichkeitsanteile idealerweise im Rahmen einer Gruppensitzung auf überraschende und kreative Art miteinander in eine funktionierende Beziehung zu bringen
<b>Perspektivenwechsel (Meta Spiegel)</b>	Der Perspektivenwechsel (auch Positionswechsel genannt) dient dazu, negative Verhaltensschlaufen in Kommunikationssituationen zu durchbrechen. Wenn man sich mit bestimmten Leuten oder einer bestimmten Art von Leuten immer weder ungewollt im selben Film findet, dann ist ein Perspektivenwechsel angebracht. Oft braucht es nach dem erhellenden Aha-Erlebnis noch andere Techniken, um ein neues Verhaltensmuster einzuspielen.
<b>"Phobien-Blitzkur"</b>	Wenn ein klarer Auslöser zu unerklärlichen, jeglicher Vernunft spottenden Angstreaktionen führt, dann ist diese Technik angebracht. Sie lässt sich übrigens auch zweckentfremdet nutzen, wo eine Motivation für längerfristige Projekte vonnöten wäre.
<b>"Re-Imprinting"</b>	Ähnlich wie beim Change History ist die Ausgangslage eine emotionale Überreaktion, die mit dem gegenwärtigen Anlass eigentlich nicht wirklich etwas zu tun hat. Wenn beim prägenden Erlebnis andere für den Klienten relevante Personen massgeblich beteiligt waren, dann entwickelt sich aus der Change History-Technik ein Re-Imprinting, bei dem nicht nur dem Klienten, sondern auch den anderen beteiligten Bezugspersonen Ressourcen gefehlt haben. Dann sind auch diese mit den fehlenden Ressourcen auszustatten.
<b>"Schnee von gestern"</b>	Wenn einem unangenehme Erlebnisse aus der längst vergangenen oder unmittelbaren Vergangenheit in die Quere kommen, lohnt es sich, diese - wie ein Hund, der aus dem Wasser kommt - abzuschütteln, um sich nicht die Gegenwart vermiesen zu lassen. Nicht alles Unangenehme, das wir je erlebt haben, beeinflusst uns in der Gegenwart. Hier liegt die Quelle zur Veränderung. Mit Hilfe von einer Kontrastanalyse der Submodalitäten eruiert man die entscheidenden Unterschiede der jeweiligen Repräsentation von Ressource und Blockade, um dann Ressource als Blaupause des Erfolgs zu nutzen.



<b>S/C/O/R/E-Modell</b>	Veränderung findet durch eine Neugewichtung und ein Neuerleben der drei Bereiche "Ziel", "Blockaden" und "Ressourcen" statt. Das S/C/O/R/E-Modell hilft mittels Raumankern und geschickten Fragen und Interventionen hier Klarheit und Neugewichtungen zu schaffen, die zu neuen Lösungswegen führen.
<b>"Six-Step Reframing"</b>	empfiehlt sich bei Verdacht auf Sekundärgewinn als Notfall-Intervention mit einem eingebauten Ökologie-Check: Was hat das Problem für einen Nutzen gebracht und wie könnte man den auf eine nützlichere Art bekommen? Das Six-Step-Reframing nutzt den Zugang zum Unbewusstsein.
<b>S/O/A/R-Modell</b>	Glaubenssätze relativieren sich, wenn wir einen längeren Zeit-horizont und andere Perspektiven ins Spiel bringen. Genau das machen wir mit dem S/O/A/R-Modell, um einerseits einschränkende Glaubenssätze zu relativieren, aber auch um Ressourcen zu stärken oder Veränderungspotenzial zu identifizieren.
<b>"Swish"</b>	Die "Swish"-Technik ist der Klassiker, um ungewünschtes Verhalten zu durchbrechen und mit einem attraktiven Zielbild zu ersetzen. Sie lässt sich generell als Motivations-Strategie oder auch als Future Pacing verwenden.
<b>Das "Teuscher Pralinée"-Muster</b>	Eine Motivationsstrategie, die fetischartig anziehende, unverzüglich zum Handeln führende Vorstellungen nutzt.
<b>Timeline-Techniken</b>	Die Zeit als vierte Dimension ist schwer vorstellbar. Aber die individuelle Art, wie jeder einzelne Zeit visualisiert, lässt sich auf vielfältigste Art nutzen, zB für "magnetische" Zukunftsvisionen, zum Finden von Ressourcen, zum Eliminieren von einschränkenden Emotionen und Glaubenssätzen, zum Aufbauen einer längerfristigen Motivation für ein Ziel, das man nicht mehr aus den Augen verliert.
<b>"Tipping Point" Muster</b>	Die härteste Nuss bei jeglicher Veränderungsarbeit ist, das Commitment, den "Point of no Return" zu finden. Selbst wenn der Sinn der Veränderung und auch der Weg dazu klar sind, lässt oft das Engagement dazu noch zu wünschen übrig. Um diese Schwelle zu überspringen nutzen wir das "Tipping Point"-Muster.
<b>"Vordergrund/ Hintergrund"</b>	Eine von ROBERT DILTS entwickelte Technik, um Allergien zu behandeln. Lässt sich auch gut nutzen, wenn Gesprächspartner es immer wieder schaffen, bei uns Pushbuttons zu drücken und uns nullkommplötzlich auf 180 zu bringen.
<b>"Visual Squash"</b>	"Es wohnen ach zwei Seelen in meiner Brust". Wenn man sich zwischen zwei Polen hin und hergerissen fühlt und beides immer nur mit halbem Herzen tut, dann ist es höchste Zeit für einen "Visual Squash", um die nötige Kongruenz zu erzeugen.
<b>"Wertewandel"</b>	Menschen sagen immer wieder, sie müssten ihre Prioritäten neu setzen. Doch was die Vernunft entscheidet und was mit den erlebbaren Vorstellungen verbunden ist, mit dem sich auch das Unbewusstsein identifizieren kann, liegt oft weit auseinander.

**Wie diese und weitere Techniken genau funktionieren, findest du im NLP WIZZARD, in der NLP HELPZONE auf unserer Website [www.nlp-institut.ch](http://www.nlp-institut.ch).**



## GLOSSAR (((ronnicstyle)))

### *Kernbegriffe zu NLP und Coaching*

Coaching ist ein boomender Markt. Wer heute als Coach erfolgreich ist, kann mehr als NLP. Er greift auf ein breites, fundiertes Methodenrepertoire zurück, das den verschiedensten Arten von Klienten und Problemstellungen gerecht wird.

In den letzten zwanzig Jahren ist das Coaching Know how dank der kreativen Beiträge kluger Köpfe drastisch gewachsen und wissenschaftlich auch kritisch evaluiert worden. Es gibt viele zum Teil überlappende, aber auch sich unterscheidende Methoden.

Das vorliegende umfangreiche Glossar soll eine Tour d'Horizon über State-of-the Art Coaching bieten, indem es für Coaching wichtige Schlüsselbegriffe und relevante Konzepte erklärt. Und Pioniere des lösungsorientierten Arbeitens und weiterführende Methoden vorstellt.

Etlliche dieser Konzepte vermitteln wir anschaulich und praxisnah in unserer NLP PRACTITIONER Ausbildung. Weiter in die Tiefe gehen wir in unserer NLP & COACHING MASTER Ausbildung und dann vollends in den Modulen der Advanced Level COACH & TRAINER Ausbildung.

Für Teilnehmer dieser Advanced Level Ausbildungen steht exklusiv ein jeweils eigens für diese Ausbildungsstufe entwickeltes SURVIVAL KIT zur Verfügung. Kurz und übersichtlich präsentiert es die relevanten Inhalte. Und vereinfacht das Lernen.

Die vom amerikanischen Psychologen STEVEN C. HAYES entwickelte Akzeptanz- & Commitmenttherapie erfreut sich in den letzten Jahre wachsender Beliebtheit. Sie ist eine Weiterentwicklung der kognitiven Verhaltenstherapie (CBT), indem sie auch zentral mit Glaubenssätzen und Werten arbeitet. Aber im Unterschied zur CBT werden Glaubenssätze nicht inhaltlich disputiert, sondern mittels mentaler Techniken als vorbeiziehende Gedanken betrachtet und akzeptiert.

Einen rein formalen Umgang mit Glaubenssätzen, ohne argumentativ in den Inhalt einzusteigen, kennt man auch im NLP. Tatsächlich finden sich im Buch von RUSS HARRIS, das den ACT-Ansatz vorstellt, einige NLP-Submodalitätstechniken, allerdings ohne deren Herkunft zu erwähnen.

Ein wichtiges Element von ACT wie in zahlreichen anderen modernen Therapie- & Coachingmethoden ist das von JOHN KABAT-ZINN entwickelte achtwöchige Achtsamkeitstraining.

Lektüreempfehlung: RUSS HARRIS, „Wer dem Glück hinterherrennt, läuft daran vorbei“

Kursempfehlung: COACHYOURSELF

#### **ACT – Akzeptanz und Commitment Therapie**

Zu einem professionellen Coaching gehört eingangs eine Auftragsklärung. Hier werden Anlass und Anliegen des Klienten für das Coaching erfragt und Ziele vereinbart. Der Coach klärt die Erwartungen des Klienten an ihn und die zukünftige Zusammenarbeit. Auch wer allenfalls an einer Veränderung des Klienten interessiert und davon betroffen ist. Er erläutert seine Vorgehensweise und vereinbart mit dem Klienten einen Ablaufplan für eine oder mehrere Coaching-Sitzungen.

Sinnvoll ist nicht nur ein Veränderungsziel festzulegen sondern auch ein Ziel für die jeweilige Sitzung. Dessen Erreichung lässt beide wissen, dass sie sich in eine nützliche Richtung bewegen. Ziele können sich Laufe eines Coachingprozesses natürlich auch ändern.

Im systemischen Coaching, wo meist ein Team oder eine Familie als Klienten mit oft unterschiedlichen Anliegen und Erwartungen anwesend sind, ist eine Auftragsklärung mithilfe zirkulärer Fragen bereits eine wesentliche erste Intervention.

Lektüreempfehlung: ARIST VON SCHLIPPE/ JOCHEN SCHWEITZER, "Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I"

Kursempfehlung: TEST IT, NLP & COACHING MASTER, SPINNER

#### **Auftragsklärung**

Von einem Anker spricht man, wenn das gleichzeitige Auftreten zweier Ereignisse zu einer neurologischen Verknüpfung führt, so dass das eine Ereignis zum Trigger für das andere wird. Das kann der Ferienhit sein, der immer wieder das tolle Karibikfeeling auslöst. Oder ein Duft, der mich an eine bestimmte Person erinnert. Ein forschender Blick oder eine bestimmte Tonalität meines Gegenübers, die mich verunsichern, weil sie frühere Erlebnisse von Unsicherheit triggern. Auch Gegenstände, Räume und bedeutungsvolle Wörter können solche Anker sein – im Guten wie im Schlechten.

#### **Ankern**



Im NLP Coaching nutzen wir Anker gezielt, um ressourcenvolle Erfahrungen wieder abrufbar zu machen und sie mit einem Kontext zu verbinden, in dem der Klient sie idealerweise zur Verfügung haben möchte.

Hilfreich sind dabei die natürlich auftretenden Selbstanker unserer Klienten. Das sind bestimmte Haltungen, Gestiken, Intonationsmuster, mit denen sie besonders intensiv erlebte Momente erzählen. Diese Selbstanker zu bemerken und selbst einzusetzen, wenn man das intensive Erleben beim Klienten wieder mobilisieren möchte, ist simpel, aber höchst wirkungsvoll.

Grundsätzlich geht es im Coaching darum, dass der Klient eine Repräsentation von seinem Problem entwickelt, die sich in die Repräsentation einer Lösung transformieren lässt.

Eine solche Möglichkeit besteht darin, dass der Klient die an seinem Problem beteiligten Personen und/ oder Komponenten im Raum aufstellt, so dass durch deren Positionierung die problematische Konstellation sichtbar wird. Man nennt das auch Externalisieren. In einem Gruppensetting wählt er Repräsentanten dafür aus. Im Einzelcoaching nutzt man symbolische Gegenstände. Durch Stärkung mit Ressourcen und verschiedene andere Interventionen lässt sich eine heilsamere Neupositionierung finden, die der Klient als innere Repräsentation mit den damit verbundenen Emotionen als Lösung in seinen Alltag mitnimmt.

Im NLP sind beispielsweise die Walt Disney Strategie, die von VIRGINA SATIR entwickelte Parts Party oder das DESIGN HUMAN ENGINEERING von RICHARD BANDLER Formate, die Aufstellungselemente einbeziehen.

Das soziale Panorama von LUCAS DERKS ist eine rein mentale, aber nicht minder wirksame Vorgehensweise.

Ein interessanter und inspirierender Ansatz sind die systemischen Struktur-Aufstellungen von INSA SPARRER und MATTHIAS VARGA VON KIBED.

Lektüreempfehlung: MATTHIAS VARGA VON KIBED & INSA SPARRER, „Ganz im Gegenteil“, RENATE DAIMLER, „Basics der Systemischen Strukturaufstellungen“

## **Aufstellungen**

RICHARD BANDLER hat als junger Graduate-Student an der Universität von Santa Cruz herausgefunden, dass er durch den intensiven Umgang mit herausragenden Persönlichkeiten wie FRITZ PERLS, VIRGINA SATIR, MOSHE FELDENKRAIS und anderen deren besondere Fähigkeiten intuitiv absorbieren und reproduzieren konnte. Gemeinsam mit seinem Professor JOHN GRINDER hat er erforscht, welche reproduzier- und lehrbaren Muster diesen Fähigkeiten zugrundeliegen. So ist das Modelling und als Resultat davon schliesslich NLP als ein kohärentes Kommunikations- und Veränderungsmodell entstanden.

Und das muss schon gesagt werden: RICHARD BANDLER ist eine der beeindruckendsten, genialsten und inspirierendsten Persönlichkeiten, die mir je über den Weg gelaufen sind. Etwas vom Wichtigsten, was ich von ihm gelernt habe, ist, ein Problem von der höchstmöglichen Abstraktionsebene anzugehen. Von da eröffnen sich die innovativsten Vorgehensweisen und konsequenterweise "OPEN NLP".

Natürlich wäre es völlig verfehlt anzunehmen, dass er und JOHN GRINDER oder allenfalls ROBERT DILTS die einzigen wären, die auf der Basis des vorhandenen NLP neue Ideen, Modelle und Interventionen entwickeln können. Mittlerweile gibt es weltweit viele kluge Köpfe, die das bestehende NLP mit eigenen innovativen Beiträgen modifiziert und bereichert haben.

## **BANDLER, RICHARD**

Englischer Universalgelehrter, der als Anthropologe, Kybernetiker, Kultur- und Verhaltensforscher an der Universität von Santa Cruz RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER zu ihren Forschungen ermuntert und sie dabei unterstützt hat. Auf ihn geht das von ROBERT DILTS entwickelte Modell der neurologischen Ebenen des Lernens und der Veränderung zurück. Er war auch ein Vordenker der systemischen Therapie.

Lektüreempfehlung: GREGORY BATESON, "Ökologie des Geistes"

## **BATESON, GREGORY**

"The Big Five" ist ein seit den dreissiger Jahren entwickeltes und heute in breiten Kreisen akzeptiertes Persönlichkeitsmodell.

Aus einer Unzahl von Persönlichkeitsbeschreibungen wurden fünf Kernfaktoren herausdestilliert: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, psychische Stabilität (Neurotizismus). Die Ausprägung dieser fünf Faktoren wird hälftig einer genetischen Disposition, hälftig der Umwelt und persönlichen Geschichte zugeschrieben. Wie stabil sie im Laufe des Lebens bleibt, ist umstritten.

Im NLP gibt man einer situativen Beobachtung der sogenannten „Metaprogramme“ – einer Zusammenstellung von Denk- und Handlungsmustern – den Vorzug vor fixen Persönlichkeitszuschreibungen.

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Siehe auch: Meta Programme

## **Big Five**



CBT ist eine seit Jahrzehnten praktizierte beliebte Therapieform, die die kognitive Therapie mit der Verhaltenstherapie kombiniert. Sie setzt bei kognitiven Verzerrungen, sprich: hinderlichen Mindsets und Verhaltensweisen an. Um diese aufzulösen hat man als Gesprächsprotokoll die ABCDE-Methode entwickelt. A steht für Adversity (etwas Unangenehmes geschieht), B - Belief (das Unangenehme wird interpretiert und bewertet, meist ungünstig), C - Consequences (das hat unangenehme Konsequenzen für das eigene Erleben und Verhalten), D - Disputation (die hinderlichen Glaubenssätze werden mit Gegenbeispielen und verschiedenen rhetorischen Interventionen in Frage gestellt. Im NLP haben wir mit dem Meta Modell und den Sleight-of-Mouth-Mustern eine der gründlichsten und wirkungsvollsten Methodiken zur Verfügung), E - Energization (die dekonstruierten Glaubenssätzen schaffen Platz für neue, nützlichere, die auch zu neuen Handlungsweisen führen.

### **CBT - Cognitive Behavioral Therapy**

Der Ansatz hat wie viele andere Coachingmethoden Parallelen zur stoischen Philosophie.

Im Laufe der Jahre sind aus der ursprünglichen Kognitiven Verhaltenstherapie viele Varianten und neue Schulen entstanden. Auch THE WORK von BYRON KATIE gehört dazu.

Die gleichen Ziele lassen sich einiges kreativer, attraktiver und wohl auch effektiver mit provokativem Coaching à la FRANK FARELLY erreichen. Aber das ist Geschmackssache.

Lektüreempfehlung: MARTIN SELIGMAN, "Learned Optimism"

Lies auch: FRANK FARELLY, provokatives Coaching

Unser Begriffssystem ist hierarchisch geordnet. Das heisst zu jedem Begriff gibt es Über- und Unterbegriffe, sowie Synonyme oder Analogien.

### **Chunking**

Von Chunking spricht man, wenn man eine Erfahrung einer abstrakteren Ebene zuordnet oder in Bestandteile zerlegt und durch das Herumturnen auf verschiedenen Abstraktionsebenen einschränkende Glaubenssätze dekonstruiert und durch nützlichere zu ersetzt.

"Chunking Up": auf eine allgemeinere, höhere Abstraktionsebene gehen, indem man Horizont erweiternde Meta-Glaubenssätze über die geäusserte Glaubenssätze bildet oder Überbegriffe in die geäusserten Glaubenssätze einführt.

Fragen: *Wohin führt es, wenn man so denkt? Wie bist du zu dieser Einsicht gekommen? Wofür ist das ein Beispiel?*

"Chunking Down": konkreter, spezifischer werden, indem man Unterbegriffe, W-Fragen oder unterscheidende Adjektive benutzt. Frage: *Kannst du mir ein Beispiel nennen?*

"Chunking Sideways": Andere Beispiele, Metaphern, Analogien, Synonyme für die gleiche Aussage suchen, den Zeithorizont erweitern. Frage: *Was wäre ein anderes Beispiel für das gleiche? Wie war es früher?*

Chunking ist ein wesentliches Element der "Sleight of Mouth"-Sprach-Muster, mit deren Hilfe sich einschränkende Glaubenssätze dekonstruieren lassen.

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER (TALKER THREE)

Als Denkfallen bezeichnet man heuristische Faustregeln, die komplexe Entscheidungen vereinfachen und schnell zu Resultaten führen. Es sind Automatismen, die eher unbewusst ablaufen und natürlich die Gefahr in sich bergen, zu Fehlentscheidungen zu führen.

### **Denkfallen (Bias)**

Lektüreempfehlung: ROLF DOBELLI, "Die Kunst des klaren Denkens", GERD GIGERENZER, „Bauchentscheidungen – die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition“

Siehe auch: das Unbewusste

RICHARD BANDLER's Weiterentwicklung des NLP, das auf der experimentellen Hypnose basierend als wesentliche Schwerpunkte intensiv mit Trancephänomenen arbeitet, Erfolgs-Strategien von Grund auf neu entwirft und oft mit Hilfe von Gruppen installiert. Dabei stehen kinästhetische und auditive Strategien stärker im Vordergrund als visuelle, auf denen viele NLP-Techniken beruhen. Im Unterschied zum klassischen NLP, das man sich "bottom up" durch Üben einzelner Minibausteine aneignet, arbeitet man im DHE "top down" mit sogenannten "Kompakt-Tools", wo viel implizites Lernen stattfindet und der Lernprozess dementsprechend beschleunigt wird. Seltsamerweise sind diese Neuerungen von vielen NLP'lern viel zu wenig zur Kenntnis genommen worden.

### **DHE - Design Human Engineering**

Selbstverständlich profitieren Sie am NLP INSTITUT ZÜRICH von einem „State-of-the Art“-NLP auf neuestem Entwicklungsstand.

Kursempfehlung: MODELER, COACH & TRAINER

Hat als einer der ersten Studenten von RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER verschiedene NLP-Konzepte und Techniken entwickelt wie zB. Re-Emprinting, Meta Spiegel, S/C/O/R/E-Modell, Neurologische Ebenen, Disney Strategie, Sleight of Mouth etc. Arbeitet sehr gern mit Raumankern und ist einer der fleissigsten Bücherschreiber des NLP, wobei es mit dem Neuigkeitswert seiner

### **DILTS, ROBERT**



vielen Bücher oft nicht sehr weit her ist. Er ist Gründer der NLP-University in Santa Cruz.

Der Begriff Dissoziation hat mehrere Bedeutungen. Einerseits meint er - und das nutzen wir im NLP häufig - eine innere Distanz zum Geschehen, eine Beobachterposition, von der aus man das Geschehen reflektieren und neue Ideen entwickeln kann. Es handelt sich also im wahrsten Sinne der Wortes um einen "Fortschritt" aus dem Problem hinaus.

Dissoziation kann aber auch eine Abspaltung eines Persönlichkeitsanteils meinen und wird als ein Trancephänomen verstanden. In der Erickson'schen Hypnose ist die Dissoziation vom bewussten Verstand ein gewünschter Effekt.

Literaturempfehlung: JEFFREY ZEIG, "The Anatomy Of Experiential Impact Through Ericksonian Psychotherapy", "

### **Dissoziation**

Der NLP-Dachverband der deutschsprachigen Länder, der unabhängig von RICHARD BANDLER eigene Richtlinien und Anforderungen für die einzelnen Ausbildungsstufen erarbeitet hat und auch für einen etwas anderen, "seriöseren" Stil von NLP steht. Was nicht zwingend effektiver heisst!

Eine Ausbildungsstufe muss gemäss DVNLP mindestens 18 Tage dauern.

### **DVNLP**

Die NLP Trainerin FRANCINE SHAPIRO entdeckte beim Spaziergehen bei sich selbst, wie das rasche Hin- und Herbewegen der Augen eine Entlastung von aktuellen Ängsten bewirkte. Sie erforschte dieses überraschende Phänomen weiter und entwickelte daraus eine mittlerweile bewährte und auch durch Studien bestätigte Methode der Traumabehandlung.

Ob tatsächlich die Bewegung der Augen entscheidend für die Veränderung ist oder die Konfrontation mit dem traumatischen Ursprungserlebnis bei geteilter Aufmerksamkeit ist Gegenstand weiterer Untersuchungen.

Letztlich ist es ja ein Ziel von NLP, die entscheidenden Elemente erfolgreicher psychologischer Interventionen aufzudecken und möglichst simpel auf den Punkt gebracht anzuwenden und weiter zu vermitteln. Ein Prozess, der weitergeht und höchst spannend bleibt.

Eine weit verbreitete Variante zu EMDR ist die „Wingwave“ genannte Methode, die zusätzlich Elemente aus der Kinesiologie einbezieht.

### **EMDR -Eye Movement Desinsitization & Reprocessing**

Ausgangspunkt und Ziel von Veränderungen sind grundsätzlich Emotionen - vom Seufz zum Wow! sollte ein Coaching führen. Wobei ein verbesserter emotionaler Zustand immer auch neue Handlungsmöglichkeiten eröffnet, ohne die wiederum ein Veränderung im Alltag keine Konsequenzen hätte.

Direkt sind Emotionen nur schwer beeinflussbar. Aber da Emotionen ein komplexes Amalgam aus Gedanken, Körperempfindungen, Haltung, Atmung, inneren Bildern und Stimmen und mehr sind, lassen sie sich oft über die Veränderung einzelner Teilaspekte beeinflussen. Diese sind alle miteinander vernetzt, und eine Veränderung von einem Teilaspekt hat immer auch einen Einfluss auf das Ganze.

Eine erfolgversprechende Art mit Emotionen zu arbeiten ist sie als Handlungsimpulse zu verstehen.

Moderne Emotionskonzepte sehen immer weniger einen distinkten Unterschied zwischen Kognition und Emotion. Emotionen, respektiv Gefühle haben immer auch einen kognitiven Anteil, Kognitionen einen emotionalen in unterschiedlichen Graduierungen. Ein Unterschied, der in der Sprache existiert, muss nicht zwingend auch in der Welt existieren.

Kursempfehlung: Die aktive Gestaltung von Wahrnehmen, Denken, Fühlen Handeln ist Thema in allen NLP-Kursmodulen, aber ganz spezifisch in SOULTRAIN – DAS ABC DER EMOTIONEN.

Lektüreempfehlung: ANTONIO DAMASIO «Der Spinoza Effekt – wie Gefühle unser Leben bestimmen», MARK JOHNSON, «The Meaning of the Body»

Siehe auch: Somatische Marker

### **Emotion**

Ein in der Körperhaltung verankerter und für den aufmerksamen NLP-Anwender erkennbarer innerer Zustand des Klienten. Neben dem jeweils typischen Sprachgebrauch und den internen Prozessen ist das Embodiment ein wesentliches Zustandsmerkmal, an dem sich der gewiefte NLPler durch sorgfältiges Kalibrieren orientiert.

Ein beobachtbares, ressourcenvolles Embodiment ist gleichsam das Ziel jeglicher NLP-Intervention. Bleibt dieses aus, sind Zweifel über den Erfolg der Intervention angebracht.

Lektüreempfehlung: PETER COLLETT, "Ich sehe was, was du nicht sagst"

Kursempfehlung: Embodiment ist ein wichtiger Aspekt in all unseren Kursen, aber insbesondere auch in TEST IT

### **Embodiment**

Oft haben Verhaltensweisen, Einstellungen, Reaktionsmuster, die man verändern möchte, bisher einen nützlichen Zweck erfüllt. Sei das für den veränderungswilligen Klienten oder für sein Umfeld. Wird diesem sogenannten Sekun-

### **Erhaltenswertes**



därgewinn durch die Veränderung nicht Rechnung getragen, ist ein Rückfall ins alte Muster vorprogrammiert. Eine in diesem Sinn ökologische Veränderung wirkt schnell und nachhaltig, weil sie keine Folgeprobleme oder innere Konflikte produziert. Das "Six-Step-Reframing" ist eine Technik, die für den oft unbewussten Sekundärgewinn eines ungewünschten Verhaltens passende alternative Verhaltensweisen entwickeln lässt.

Hilfreich um extremer Problemfokussierung entgegenzuwirken ist auch die Frage: „Was sollte so bleiben, wie es ist und sich keinesfalls verändern?“

Genialer Hypnosetherapeut und Pionier des lösungsfokussierenden Arbeitens mit Klienten. An seiner Maxime "There is no Theory like no Theory" bissen sich neben BANDLER und GRINDER viele seiner Studenten die Zähne aus, wenn sie die seinen oft an Wunder grenzenden Interventionen zugrundeliegenden Muster aufdecken wollten.

Erickson hat von sich behauptet, dass er für jeden Klienten eine eigene Therapie erfunden hat. Und seine Kreativität ist in der Tat eine ehrfurchtsgebietende Quelle für seine unzähligen Schüler.

BANDLER und GRINDER haben vor allem die Muster von Erickson's hypnotischem Sprachgebrauch modelliert und daraus das Milton Modell entwickelt. Andere Forscher wie DAVID GORDON, JAY HALEY, ERNEST ROSSI, BILL O'HANLON, JEFFREY ZEIG, STEPHEN GILLIGAN, STEVE DE SHAZER etc. haben andere Aspekte von Erickson's kreativer und vielschichtiger Arbeitsweise modelliert.

Lektüreempfehlung: JAY HALEY, "Die Psychotherapie von Milton H. Erickson", JEFFREY ZEIG, „Meine Stimme begleitet Sie überall hin – ein Lehrseminar mit Milton H. Erickson“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER, MODELER, COACH & TRAINER

**ERICKSON, MILTON H.**

Sprache verdichtet Erfahrung. So nutzen Menschen zur Beschreibung ihrer Probleme oft abstrakte Begriffe wie Blockade, Stress, Lähmung, Depression, Entscheidungsunfähigkeit etc. Wirksames Coaching muss aber beim Erleben des Klienten ansetzen. Eine Möglichkeit besteht darin, solche abstrakten Begriffe zu verflüssigen und die zugrunde liegenden mentalen Repräsentationen und Prozesse aufdecken. Die andere Möglichkeit ist solchen Begriffen eine Gestalt zu geben, ein Symbol finden und beschreiben lassen. Sie personifizieren, so dass sie ausserhalb des Klienten mit einer gewissen Distanz beschreibbar und gestaltbar werden. Das kann in Form von Geschichten, Aufstellungen oder bildlichen Darstellungen geschehen.

Lektüreempfehlung: MICHAEL WHITE, „Landkarten der narrativen Therapie“, FRITZ SIMON, "Mein Fahrrad, meine Verrücktheit und Ich"

Kursempfehlung: TRANCEABENTEUER IN MAROKKO

**Externalisieren**

„Format“ ist der NLP-Fachbegriff für die NLP-Technik und deren Ablauf. So gibt es das „Swish“-Format, das „Metaspiegel“-Format, das „Visual Squash“-Format etc. Ich bezeichne solche Techniken, die einen Klienten weiter bringen, allerdings lieber als "Veränderungsvehikel". Übrigens benutzt auch JEFFREY ZEIG, der Präsident der MILTON ERICKSON FOUNDATION, den Begriff „Vehikel“ als Synonym für Technik. Da sind wir also in guter Gesellschaft!

Lektüreempfehlung: operative Beschreibungen einer grossen Anzahl solcher NLP-Veränderungsvehikel finden Sie im NLP WIZZARD in der HELPZONE auf meiner Website.

Kursempfehlung: eine Fülle klassischer und allerneuester NLP-Veränderungsvehikel lernen Sie in CHANGE NOW kennen und nutzen

**Format**

Fundiertes Feedback ist essenziell für das Aneignen neuer Verhaltensweisen.

Man fragt sich sogar, was entscheidender ist: Klare Instruktionen und Demonstration neuer Verhaltensweisen, bevor der Lernende diese selber ausführt. Oder adäquates Feedback nach der Ausführung, die das richtige Verhalten markiert und komplimentiert, so dass dieses immer häufiger gezeigt und zunehmend zur Gewohnheit wird.

Als besonders erfolgreich hat sich die sogenannte „Reflektierte Praxis“ erwiesen, bei der Lernende sich immer wieder Feedback für ihr Tun holen. Auch viele gestandene, erfolgreiche Profis sind sich nicht zu schade, von dieser Praxis zu profitieren. Me, too.

In unsere Ausbildungen legen wir Wert auf einen ausgewogenen Mix aus Instruktion, Installation (unbewusste Vermittlung) und Feedback.

Kursempfehlung: TEST IT, NLP & COACHING MASTER

Siehe auch: Reflektierte Praxis

**Feedback**

FRANK FARELLY hat in den sechziger Jahren als Sozialarbeiter in psychiatrischen Institutionen gemerkt, dass er mit dem empathischen Aktiv-Zuhören-Gesprächstil, den er in seiner Ausbildung gelernt hatte, bei seiner Klientel schnell an Grenzen kam. Als er anfang seine Klienten wohlwollend augen-

**FRANK FARELLY**





zinkernd zu provozieren und ihnen ihre selbstschädigenden Einstellungen und Verhaltensweisen in übertriebener Manier vor Augen zu führen, kamen diese schnell ins Schwitzen und mussten schliesslich herzlich lachen über sich. Nicht selten gelang es ihm, Klienten aus der Psychiatrie hinauszuprovocieren.

Schliesslich nannte er seinen Ansatz „Provokative Therapie“ und im Lauf der Jahre entwickelten er und Schüler von ihm ein Repertoire von provokativen Interventionen. RICHARD BANDLER modellierte FRANK FARELLY über längere Zeit und integrierte dessen provokativen Stil in seine eigene Arbeitsweise.

Das Besondere, und für viele Gewöhnungsbedürftige an diesem Ansatz ist, dass er - wie auch die Idiokletik - zieloffen ist. Wenn die Intervention erfolgreich ist, was häufig geschieht, stellen sich wie von selbst beim Klienten neue Denk- und Verhaltensweisen ein, die der Therapeut oder Coach gar nicht thematisieren muss. Der provokative Ansatz weckt starke und veränderungswirksame Emotionen und ist eine Bereicherung für das Repertoire eines versierten Coaches. Wir nennen diesen Gesprächsstil Frank zu Ehren „farellisieren“ oder ganz einfach „Dirty Trancing“.

Lektüreempfehlung: FRANK FARELLY & JEFF BRANDSMA, „Provocative Therapy“, NONI HÖFNER, „Glauben Sie ja nicht, wer Sie sind, JAAP HOLLANDER, „Provocative Coaching“

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, NLP & COACHING MASTER, SPINNER, Seminare mit NONI & LOTTE HÖFNER zum provokativen Ansatz, [www.provokativ.com](http://www.provokativ.com)

Future Pacing heisst im Geist eine zukünftige Situation erleben, um neue Verhaltensweisen mental zu üben und mit dem zu erwartenden Kontext zu verknüpfen. Das ist eine Form des Ankerns. In der Hypnose spricht man in diesem Zusammenhang von posthypnotischen Suggestionen.

Im Mentaltraining ist das DIE zentrale Technik. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Future Pacing so zu gestalten, dass es den Denk- und Verhaltensmustern des Klienten optimal entspricht.

Future Pacing kommt in unterschiedlicher Form in all meinen Kursen vor.

### **Future Pacing (Zukunftsbrücke)**

Zu sagen „Ich habe ein schlechtes Gedächtnis“ ist schlichtweg ein Unsinn. Auch wenn darüber keine restlose Einigkeit herrscht, unterscheiden Gedächtnisforscher verschiedene Arten von Gedächtnis-Aktivitäten.

Das Priming Gedächtnis: Wahrnehmungen unterhalb der Bewusstseinsschwelle bahnen für einen limitierten Zeitraum bestimmte Verhaltensweisen. Ein Phänomen, das sowohl in der Werbung als auch im Coaching gezielt genutzt wird.

Das prozedurale Gedächtnis: Speichert und steuert motorische Abläufe.

Das Faktengedächtnis: Speichert Informationen, die nicht oder nur wenig mit Gefühlen verbundene sind. Schön wäre, wenn man all das, was man in Fachbüchern gelesen hat, erinnern könnte ;-)

Das episodische oder autobiografische Gedächtnis: Hier sind die mit Emotionen verknüpften Erlebnisepisoden abgelegt. Diese sind das Rohmaterial für Coaching. Wobei zu beachten ist: Menschen erinnern sich an Erlebnisse so wie sie sie erzählt haben und nicht so, wie sie sie ursprünglich erlebt haben. Dass Erinnerungen im Nachhinein formbar sind, ist ein Phänomen, das im Coaching genutzt werden kann. „Es ist nie zu spät für eine glückliche Kindheit“.

Generell werden bewusste Erinnerungen dem expliziten, deklarativen Gedächtnis zugeordnet, unbewusste dem impliziten.

Mit Hypnose lassen sich Gedächtnisfunktionen oft beeinflussen. Man spricht in diesem Zusammenhang von Trancephänomenen wie Hypermnésie (gesteigerte Erinnerungsfähigkeit), Amnesie (Vergessen), Revivifikation (intensives Wiedererleben)

Zeitliche Kriterien zugrundeliegend unterscheidet man zwischen Langzeitgedächtnis und Kurzzeitgedächtnis (Sekunden bis maximal 30 Minuten)

Das Arbeitsgedächtnis oder Intentionsgedächtnis behält Inhalte mittelfristig, bis sie zu einer geplanten Handlung geführt haben.

Lektüreempfehlung: JULIA SHAW, „Das trügerische Gedächtnis: Wie unser Gehirn Erinnerungen fälscht“, ERIC KANDEL, „Auf der Suche nach dem Gedächtnis“

Sinn und Zweck des NLP sind nicht so sehr Veränderungen im Sinne einer Reparatur, sondern "generative" Veränderungen, die - wenn sie einmal aufgegleist sind - weitere Veränderungen mit sich bringen.

Man muss nicht von einem Problem ausgehen, wenn man in seinem Leben eine sinnvolle Veränderung machen möchte. Letztlich geht es in einem Coaching darum, den Klienten in eine für ihn nützliche Richtung zu bewegen. Und ihn zu ermächtigen, in Zukunft für vergleichbare Knacknüsse wirkungsvolle Werkzeuge zur Hand zu haben.

### **Generative Veränderung**



Wie FRANK FARELLY wurde auch MARSHALL ROSENBERG, der Begründer der Gewaltfreien Kommunikation von CARL ROGERS in klientenzentrierter Psychotherapie ausgebildet.

In den sechziger Jahren hat er in der Auseinandersetzung mit Rassentrennung an Schulen GFK – Gewaltfreie Kommunikation - als einen konstruktiven Gesprächsstil entwickelt. Dieser wird heute in vielen Institutionen, Organisationen, in Verhandlungen, im Coaching und der Beratung eingesetzt, kurz: überall wo Konflikte auftreten. Die GFK soll helfen, sich ehrlich und klar auszudrücken und empathisch zuzuhören. Sie ist auf die Bedürfnisse und Gefühle gerichtet, die hinter Handlungen und Konflikten stehen.

Das GFK Gesprächsmodell besteht aus vier Schritten:

1. Das Verhalten des Gegenübers ohne es zu bewerten beschreiben
2. Das dadurch ausgelöste Gefühl benennen
3. Das dahinterstehende Bedürfnis darlegen
4. eine Bitte um eine konkrete Handlungsveränderung des Gegenübers äussern

GFK im Telegram-Stil: *Wenn ich a sehe, dann fühle ich b, weil ich c brauche. Deshalb möchte ich jetzt gerne d.*

Glaubenssätze sind Bedeutungszuschreibungen, Ursache/ Wirkungs-Erklärungen und Bewertungen über uns, unsere Fähigkeiten - respektive Defizite - und die Welt um uns herum. Sie wirken wie selbst erfüllende Prophezeiungen. Das kann je nach Glaubenssatz förderlich, aber auch hinderlich sein. Einschränkende Glaubenssätze sind sehr resistent gegen logische Argumente. Deshalb versucht man ihnen auf der Ebene der Repräsentation beizukommen. Als wirkungsvolles Mittel gegen einschränkende Glaubenssätze haben sich die "Sleight of Mouth"-Muster, aber auch verschiedene NLP-Veränderungsvehikel wie beispielsweise der "Kirchturm Slap", Reemprinting oder der "Bullshit Exorziser" erwiesen.

Lektüreempfehlung: ROBERT DILTS, "Magie der Sprache"

Kursempfehlung: BUSINESS- & VERKAUFSHYPNOSE (TALKER TWO), SPINNER (TALKER THREE) und NLP & COACHING MASTER

Hat als blutjunger Linguistikprofessor gemeinsam mit RICHARD BANDLER das NLP in den siebziger Jahren entwickelt. Hält heute vorwiegend Vorträge und führt Firmentrainings und – Consultings durch. Hat sich in den achtziger Jahren - wie man munkelt im Streit – von RICHARD BANDLER getrennt und versucht sein sogenanntes "New Code NLP" populär zu machen, das sich aber nie so richtig durchgesetzt hat.

Unterschiedliche Coachingmethoden setzen unterschiedliche "Veränderungsvehikel" ein. Im NLP verfügt man über ein breites Repertoire an solchen (eine grosse Auswahl von NLP-Techniken und deren Abläufe findest du im NLP WIZZARD in der Helpzone auf unserer Website).

Da Veränderung letztlich im Alltag geschieht und dort Wurzeln schlagen muss, hat es sich bewährt, Klienten bestimmte Beobachtungs- oder Verhaltens-Aufgaben mitzugeben, die sie zu neuen Einstellungen und Verhaltensweisen führen sollen. Da oft andere Personen die neuen Verhaltensweisen mitbekommen, entwickeln sich im Idealfall neue Interaktionsmuster. Diese Vorgehensweise ist vor allem im systemischen Coaching eine häufig praktizierte Intervention.

Auch hier war MILTON H. ERICKSON mit seinen innovativen Methoden ein Pionier.

Lektüreempfehlung: STEVE DE SHAZER, "Der Dreh", JAY HALEY "Ordeal Therapy"

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, REGELN - NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE?

Wenn man einem Problem mit Lachen begegnen kann, die Komik darin entdeckt, dann ist man schon auf gutem Weg zu einer Lösung oder zumindest zu einer Coping-Strategie, wie man konstruktiv mit einer problematischen Situation umgehen kann.

Wer lacht, lernt auch besser. Deshalb gibt es in unseren Seminaren immer viel zu lachen.

FRANK FARELLY hat sich mit seinem provokativen Ansatz zum Ziel gesetzt, Klienten mit provokativen Unterstellungen an den Punkt zu führen, wo sie das Schräge, das Verbohrte in ihren Blockaden selber entdecken, erleben und darüber lachen können.

Siehe auch: FRANK FARELLY, provokatives Coaching

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, SPINNER

Hypnose erfreut sich wachsender Akzeptanz und Beliebtheit. Es gibt vier Arten von Hypnose:

1. die Bühnenhypnose, wo ein Showhypnotiseur mit besonders leicht hypnotisierbaren Kandidaten diverse Trancephänomene auf unterhaltsame Art demonstriert,

## **GFK - Gewaltfreie Kommunikation**

## **Glaubenssatz**

## **GRINDER, JOHN**

## **Hausaufgaben**

## **Humor**

## **Hypnose**



2. die klinische Hypnose, die von vielen Ärzten und Psychiatern zur Behandlung von verschiedensten Symptomen erfolgreich angewandt wird,
3. die konversationelle Hypnose, was einerseits den spezifischen, von MILTON H. ERICKSON entwickelten Hypnosestil meint, aber auch dessen Anwendung in vielfältigsten Alltagssituationen wie Coaching, Führung, Verkauf, Training, wo wirksame Überzeugungsarbeit gefragt ist.
4. die experimentelle Hypnose, die im Gegensatz zur klinischen Hypnose nicht problemorientiert ist, sondern darauf abzielt, unentdeckte Ressourcen freizulegen oder gar neue zu kreieren. Hier geht es grundsätzlich darum, herauszufinden, welche Fähigkeiten ein Mensch mittels Trance mobilisieren kann. Das ist generative Veränderungsarbeit, die neue Möglichkeiten eröffnet.

Man hört und liest immer wieder: NLP sei durch das Modellieren herausragender Fähigkeiten entstanden. Doch das ist nur die halbe Wahrheit. Mindestens so entscheidend für die Entwicklung von NLP und RICHARD BANDLER's neuere Weiterentwicklungen DESIGN HUMAN ENGINEERING und NEURO-HYPNOTIC REPATTERNING war und ist die experimentelle Hypnose, die auch die NLP-Pioniere intensiv praktizierten.

Am NLP INSTITUT ZÜRICH praktizieren wir vorwiegend die experimentelle und konversationelle Hypnose. Wer sich in diesen Bereichen schlau machen möchte, ist hier am richtigen Ort gelandet.

Lektüreempfehlung: MICHAEL YAPKO, „Trancework“, STEPHEN GILLIGAN, „Therapeutische Trance“, JEFFREY ZEIG, „Hypnotische Induktionen“, MILTON H. ERICKSON & ERNEST ROSSI, „Hypnotic Realities“, „Experiencing Hypnosis“, „Hypnotherapy“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER und unsere Coaching & Hypnose Retreats TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE

Von Ideomotorik spricht man, wenn sich Gedanken im Verhalten äussern, beispielsweise wenn jemand mit dem Kopf nickt, weil er gerade "ja" denkt. Ideomotorik gilt als ein Trancephänomen.

### **Ideomotorik**

Gutes Coaching lebt von sehr viel Spontaneität und Improvisation. Sobald ein Coaching vorhersehbare Routine wird, verliert man den Klienten.

### **Impro**

*"Der beste Garant für die Veränderung des Klienten ist die Unvorhersagbarkeit des Therapeuten"* (MILTON ERICKSON)

Ein tolle Möglichkeit, improvisatorische Kreativität zu fördern, sind Übungen aus dem Impro-Theater, was viele gute Coaches ausgiebig praktizieren und was wir auch vermehrt in unsere Ausbildungen integrieren.

Lektüreempfehlung: CHARLOTTE CORDES, „Mut zur Improvisation“, KEITH JOHNSTONE, „Impro for Storytellers“

Kursempfehlung: THE DARLING RETREAT, TRÜFFEL & TRANCE

Lies auch: Kunst

Die ICF ist der weltweit grösste Coachingverband mit eigenen Richtlinien für die Arbeit als Coach und international anerkannten Zertifizierungen. ICF-Coaches treffen sich überall in der Welt in lokalen Chapter-Meetings zu Kurzseminaren und zum Ideenaustausch. Wer sich über die ICF zertifizieren lassen möchte, muss für das Grundzertifikat als PCC bereits als Coach aktiv sein und mindestens 100 Stunden bezahlte Coachings durchgeführt und protokolliert haben.

### **ICF – International Coach Federation**

Teilnehmer unserer NLP MASTER-Ausbildung haben bei uns neu die Möglichkeit an einem speziellen Vorbereitungsprogramm zur Prüfung als ICF-zertifizierter Coach teilzunehmen.

Idiolektik ist ein innovativer, zieloffener Gesprächsstil, der um 1970 vom amerikanischen Psychiater und Psychotherapeuten Dr. DAVID JONAS entwickelt und nach dessen Tod von der GIG – Gesellschaft für Idiolektische Gesprächsführung - insbesondere von Dr. med. HANS HERMANN EHRAT, aber auch weiteren GIG-Mitgliedern - ständig weiterentwickelt und lehrbar gemacht wurde.

### **Idiolektik**

Idiolektiker verstehen die persönliche Ausdrucksweise eines Individuums als etwas so Einzigartiges und Persönliches wie einen Fingerabdruck und knüpfen deshalb mit möglichst offenen, kurzen, nicht beeinflussenden Fragen an dessen Eigensprache, an den von ihm gewählten Schlüsselwörtern und -formulierungen an. Wie auch beim Meta-Modell und dem Milton Modell geht es letztlich darum, den Klienten mit seiner eigenen Erfahrungswelt verstärkt in Beziehung zu bringen, um ihn über paralogische Prozesse eigene Ideen und Lösungen entdecken zu lassen. Im Grunde ist das eine besonders raffinierte Form der Konversationshypnose und eine grosse Bereicherung für das Repertoire eines versierten Coaches. Das behutsame Fragen erfordert allerdings viel Fingerspitzengefühl und Erfahrung.

Eine Grundannahme der Idiolektik besagt, dass die Lösung eines peripheren Problems immer auch einen Einfluss auf die Lösung eines zentralen Problems hat.



Lektüreempfehlung: DAVID JONAS, „Was Alltagsgespräche verraten – Verstehen Sie limbisch?“, DANIEL BINDERNAGEL, PETER WINKLER et al. „Schlüsselwörter – idiolektische Gesprächsführung in Therapie, Beratung und Coaching“  
 Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER (TALKER THREE)

RICHARD BANDLER hat aus dem hypnotischen Verschachteln von Geschichten und Metaphern seinen ganz eigenen Trainingsstil entwickelt, der die Zuhörer durch eine Sequenz von aufeinander abgestimmten Emotionen und Mindsets, in die die Lerninhalte verpackt sind, führen soll. Damit wird ein unbewusster Lernvorgang angestrebt, was in der Tat sehr oft und schnell geschehen kann. Er nennt das Installation durch Nested Loops.

### **Installation**

Kontraproduktiv ist allerdings, wenn NLP Cracks versuchen, kognitiv laufend zu analysieren, was der Trainer gerade macht, wo er einen neuen Loop öffnet und welchen er schliesst. Das Analysieren kommt dem unbewussten Lernen total in die Quere und verhindert genau den vom Trainer gewünschten Effekt.

Generell gilt auch hier: Diese Intervention funktioniert oft und bei vielen. Aber Menschen sind zu verschieden, um naiv davon ausgehen zu können, der Trainer installiere Kompetenzen ohne Zutun des Lernenden in dessen Unbewusstem.

Kursempfehlung: DER BÜHNENTIGER

Mit kalibrieren bezeichnet man die Fähigkeit, die unbewussten, nonverbalen Signale einer Person zu lesen und sie mit inneren Vorgängen in Verbindung zu bringen. Wichtig dabei, dass man nicht von vermeintlich universellen Körpersignalen ausgeht, sondern sich bemüht, den individuellen Ausdruck eines Zustands bei seinem Gegenüber identifizieren zu können

### **Kalibrieren**

Es geht darum, das durch geeignete Coachingmassnahmen mobilisierte Embodiment wahrzunehmen und als Feedback zu nutzen.

Lektüreempfehlung: PAUL EKMAN, „Gefühle lesen“, LISA FELDMAN BARRETT, „Wie Gefühle entstehen“,

Menschen sind verschieden. Wo unterschiedliche Werte und Glaubenssätze aufeinander prallen sind Konflikte unvermeidlich. Heutzutage mehr denn je.

### **Konflikt**

Da Menschen in sich unterschiedliche Persönlichkeitsanteile haben, sind sie auch vor internen Konflikten nicht gefeit.

Beides gibt Anlass zu Coaching.

Leseempfehlung: KLAUS EIDENSCHINK, „Die Kunst des Konflikts – Konflikte schüren und beruhigen lernen“, FRITZ SIMON, „Einführung in die Systemtheorie des Konflikts“, REINHARD SPRENGER, „Magie des Konflikts – warum jeder ihn braucht und warum er uns weiterbringt“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER

Lies auch: Psychodiversität

Kongruent kommuniziert jemand, wenn Wörter und Körpersprache das Gleiche ausdrücken. Wenn jemand beispielsweise ja sagt und gleichzeitig den Kopf schüttelt, ist das eine Inkongruenz und ein Hinweis auf einen inneren Konflikt. Für volle Motivation und überzeugendes Auftreten ist ein voll kongruenter Zustand Voraussetzung.

### **Kongruenz/ Inkongruenz**

In der Fernsehserie "Lie to me" kann man auf unterhaltsame Art mitbekommen, an welchen nonverbalen Signalen man Menschen beim Lügen ertappen kann. Wobei sprachliche Formulierungen oft noch verräterischer sind als die Körpersprache.

Die viel zitierte Formel, dass Kommunikation zu 7% aus Wörtern, 38% Tonalität und 55% Körpersprache bestehe, gilt – was wenige wissen – nur für den Sonderfall der inkongruenten Kommunikation.

Lektüreempfehlung: PAUL EKMAN, "Weshalb Lügen kurze Beine haben", JAMES PENNEBAKER, „The Secret Life of Pronouns: What our Words Say About Us“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Kontingenz ist ein Begriff aus der Systemtheorie und bedeutet schwache Kausalität. Die grundsätzliche Offenheit und Ungewissheit menschlicher Lebenserfahrung bietet die Möglichkeit des Andersseins und die Einsicht, dass viele mögliche Wege dorthin führen können. Es gibt nicht den einzigen zwingenden Weg, der zu einem Ziel führt. Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass der Ausgang eines Coachings nicht berechenbar ist.

### **Kontingenz**

Lektüreempfehlung: PAUL WATZLAWICK, „Die Möglichkeit des Andersseins“:  
 Siehe auch: VUKA & BANI

Der von MILTON ERICKSON entwickelte indirekte, permissive und suggestive Sprachstil, mit dem er die unterschiedlichsten Menschen in Trance führen konnte, bildet die Grundlage der modernen Konversationshypnose. RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER haben daraus ihr MILTON MODELL entwickelt. Diese Art von Sprachgebrauch lässt sich erstaunlicherweise auch in Alltagskon-

### **Konversationshypnose**



versationen für jegliche Art von Überzeugungsarbeit hervorragend und erfolgreich nutzen.

Wir nennen diese Art von Sprachgebrauch dann etwas salopp „Hypnotalk“.

Im Unterschied zur alltagstauglichen Konversationshypnose gibt es eine Breitseite von rituellen, auch sehr effektiven Tranceinduktionen, deren Anwendungsbereich aber eher auf Hypnocoaching-Settings beschränkt bleibt.

Lektüreempfehlung: Das PDF-Dokument "HYPNOTALK & SCHLAUE FRAGEN", das du auf meiner Website in der Helpzone zum Gratisdownload findest

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, BUSINESS & VERKAUFSHYPNOSE, SPINNER und DAS YIN & YANG DES COACHINGS

Wenn immer eine Gemeinschaft von Menschen Werte, Einstellungen, Regeln und Verhaltensweisen teilt, spricht man von einer Kultur. Die Zugehörigkeit zu einer Kultur oder auch die Abgrenzung dagegen hat immer auch einen Einfluss auf das Selbstbild, das jemand von sich hat.

Nationalitäten, Religionsgemeinschaft, Firmen, Vereine, Communities etc. alle sind mehr oder weniger stark durch eine Kultur geprägt.

Kulturen können Menschen zu tief sitzenden Glaubenssätzen und Veränderungsblockaden („Changebustern“) führen. Andererseits können sie durch ein starkes Gemeinschaftsgefühl Menschen auch enorm stärken.

Die Turbulenzen der modernen, globalisierten Welt führen Menschen dazu, sich entweder von ihren Herkunftskulturen abzunabeln oder sich erst recht nachgerade fanatisch daran festzuhalten.

Für viele Firmen, die unter hohem Anpassungsdruck an moderne Entwicklungen stehen, ist Veränderung der Firmenkultur eine herausfordernde Aufgabe.

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, NLP BUSINESS TRAINING & -COACHING

Lektüreempfehlung: CHRISTINA GRUBENDORFER, „Einführung in systemische Konzepte der Unternehmenskultur“

## Kultur

Für viele Künstler ist Kunst eine heilsame Verarbeitungsstrategie für ihre Erfahrungen und hat gleichsam eine psychohygienische Funktion. Ob der Blues-sänger singt „My Baby Left me this Morning“ oder ob FRANZ KAFKA das Ausgeliefertsein an Institutionen und die Schwierigkeit von Entscheidungen in seinen skurrilen Geschichten darstellt. Kunst kann sowohl Trauriges verarbeiten wie auch pure Lebensfreude ausdrücken. Mit Tönen, Farben, Bildern, Formen, Bewegung, verdichteter Sprache finden Künstler Ausdrucksformen, die über den konventionellen Sprachgebrauch hinausgehen. Und Menschen auf einer tieferen Ebene erreichen. Kunst ist eine Kommunikationsform jenseits herkömmlicher Logik. Und vielleicht gerade deshalb eine gute Inspirationsquelle für Coaches wie Klienten.

Der Gebrauch von Metaphern, Storytelling, provokatives Arbeiten, massgeschneiderte Tranceinduktionen, das spontane Entwickeln eigener Interventionen erfordern Phantasie und Kreativität. Coaching auf professionellem Niveau ist für viele eine Kunstform. Nicht zufällig haben viel Coaches künstlerische Hobbies. Sie malen, spielen Theater, machen Musik. RICHARD BANDLER malt und spielt diverse Musikinstrumente, STEVE DE SHAZER spielte Saxophon. Auch ich mache in meiner Freizeit Musik, komponiere Songs. Gutes Coaching ist wie das Improvisieren von versierten Jazzmusikern.

Auch für Klienten ist das Vertexten schwieriger Lebenssituationen eine bewährte Bewältigungsstrategie.

Zudem gibt es viele Spielarten von Kunsttherapien.

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, COACH & TRAINER-Ausbildung, SPINNER, und vor allem unsere COACHING & HYPNOSE RETREATS

Lektüreempfehlung.: JAMES PENNEBAKER, «Heilung durch Schreiben»

Siehe auch: Impro, Humor, Konversationshypnose, Provokatives Coaching, Storytelling

## Kunst

Kybernetik ist ein ein umfassendes Konzept zur Steuerung von Systemen. Zwischen 1946 und 1953 fanden in den USA die vom Warenhausbesitzer JOSUA MACY jr. ins Leben gerufenen Macy-Konferenzen statt, wo sich die hellsten Köpfe aus verschiedensten Wissenschaftszweigen zur Erforschung zirkulärer Feedbackmechanismen in technischen, biologischen und sozialen Systemen austauschten und den Grundstein zu Kognitionswissenschaft und Systemtheorie legten. Das in diesen Konferenzen entwickelte neue Denken hatte einen nachhaltigen Einfluss auf neue Therapiekonzepte.

Mit von der Partie waren unter anderen GREGORY BATESON, HEINZ VON FOERSTER, KURT LEWIN, MARGARET MEAD, JOHN VON NEUMANN, NORBERT WIENER, MILTON ERICKSON.

Systemische Therapeuten gingen in den Anfangstagen der Familientherapie davon aus, dass sie quasi als aussenstehende Beobachter dysfunktionale Verhaltensmuster in Familien erkennen und auf nützliche Art beeinflussen konnten. Allmählich wurde ihnen klar, dass erstens ihre Hypothesen über das Problemgeschehen immer subjektiv gefärbt waren und dass zweitens ihre

## Kybernetik



Gegenwart die Muster beeinflusste. So begann man den Therapeuten als Teil des Problems sowie als Teil der Lösung mitzudenken. Man spricht im systemischen Coaching in diesem Zusammenhang von einer Kybernetik zweiter Ordnung.

Die Einsicht, dass jede Beschreibung von einem beschreibenden Beobachter subjektiv gefärbt ist und nie einen objektiven Tatbestand beschreiben kann, führt in letzter Konsequenz dazu, dass keine Therapie- oder Coachingmethode streng wissenschaftlichen Untersuchungskriterien standhält. Das gilt nicht nur für NLP! Nichtsdestotrotz gibt es zahlreiche Untersuchungen bezüglich den Wirkfaktoren von Coaching, die zumindest auf soliden Erfahrungswerten basieren.

Vielfach wird das Veränderungsziel, das jemand erreichen möchte, mit einer Lösung verwechselt. Eine Lösung ist da, wenn die Schritte zur Zielerreichung klar und umsetzbar sind.

### **Lösung**

Der lösungsfokussierte Ansatz geht davon aus, dass Problem und Lösung im Prinzip unabhängig voneinander sind. Deshalb erübrigt sich für hardcore lösungsfokussierte Coaches eine Problemanalyse und insbesondere die Suche nach Ursachen eines Problems. Das Problem sind nicht die Gegebenheiten, sondern der Umgang mit diesen.

Oft stecken in einem Problem – wir sprechen lieber von einer „Blockade“ – Ressourcen, die sich für eine Lösung nutzen lassen. Deshalb hat man im NLP nichts gegen eine konstruktive Beschäftigung mit Blockaden. Wichtig ist, dass man diesen mit einem neuen Blick und einer neuen Bewertung begegnet.

Immer wieder hört man die besorgte, aber auch etwas nervige Frage: Ja, ist denn NLP nicht manipulativ?

### **Manipulation**

RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER haben sich diese Reaktionen bis zu einem gewissen Grad mit den von ihnen gewählten Begriffen selber eingebrockt: „Neurolinguistisches Programmieren“ weckt Assoziationen zu Gehirnwäsche. Auch Ausdrücke wie Installation, „Anker feuern“, „eingebettete Befehle“ können sensible Seelen etwas verunsichern. Zudem verwendet RICHARD BANDLER mehr als JOHN GRINDER gerne ausgeprägte Macher- und Maschinenmetaphern, von denen Anhänger eines stärker systemisch geprägten NLP schon längst abgekommen sind

Kurz und gut: Manipulieren ist ein vitales Urbedürfnis des Menschen. Das kann man spielerisch, liebevoll, mit Charme, ja erotisch machen oder plump, grob und rücksichtslos. Wer sich vor ungewünschter Manipulation schützen will, sollte sich damit vertraut machen.

Und ja klar: NLP ist wirksam, weil es auch liebevoll und kreativ manipulativ ist. Manche Leute muss man eben zu ihrem Glück zwingen oder zumindest überlisten ;-)

Kursempfehlung: REGELN – NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE?

Unzufrieden mit der unüberschaubaren Vielfalt und Inkonsequenz bestehender Fragemodelle und -kataloge, habe ich im Lauf der Jahre aufbauend auf dem klassischen Metamodell eine eigene Fragetechnik (((ronniestyle))) entwickelt. Das Ziel war eine Fragetechnik zu entwickeln, die pragmatisch das mögliche Resultat einer Frage im Auge hat und die einem Gespräch eine konstruktive Richtung geben soll. Zudem wollte ich mit einem überschaubaren Set von möglichst wenigen, aber essenziellen Fragearten das Aneignen von einem schlaun Fragerepertoire vereinfachen.

### **Mapping out/ Outmapping**

So ist im Lauf der Jahre mein Modell Mapping out/ Outmapping entstanden. Dieses baut auf sechs Fragetypen auf: Beobachtungs-, Kognitions-, Repräsentations-, Prozess-, Scope- und Dekonstruktionsfragen. Sämtliche mir bekannten Coachingfragemodelle (und das sind nicht wenige) lassen sich unter diese Fragetypen subsumieren. Das macht das Lernen und Anwenden sehr viel einfacher und effizienter.

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, BUSINESS- & VERKAUFSHYPNOSE (TALKER TWO), SPINNER (TALKER THREE)

Das Meta Modell war das erste von RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER gemeinsam entwickelte Instrument, mit dem man den Fragestil erfolgreicher Therapeuten in ein System bringen und damit gleichsam „die Struktur der Magie“ (so der Titel ihres ersten Buches) beschreiben wollte.

### **Meta Modell (Schlaue Fragen)**

Das Meta Modell ist ein Fragemodell mit dessen Hilfe man auf konstruktive Art die Oberflächenstruktur der Sprache mit der Tiefenstruktur des Erlebens verbindet. Die Tiefenstruktur ist die noch nicht sprachlich formulierte Dimension unseres Erlebens, die noch unmittelbar auf der Ebene der Sinneswahrnehmung stattfindet und die bewusst oder unbewusst auf unser Verhalten einwirkt. Die Oberflächenstruktur sind die Wörter und Satzkonstruktionen, die jemand gewählt hat, um eine Erfahrung sprachlich auszudrücken. Dabei will man die durch die Versprachlichung weggelassene, verzerrte und verallgemeinerte Fülle von Informationen, die die Sinneskanäle aufgenommen haben, wieder zugänglich machen, um die bewussten Wahlmöglichkeiten zu erweitern.

Es ist eine Krux des klassischen Metamodells, dass es als ein Stimulus-Response-Modell konzipiert ist. D.h. man ordnet bestimmten Wortarten und Satzstruk-



turen Standardfragen zu. Das ist gut gemeint. Aber die Gefahr besteht, dass dann ungeübte Anwender des Metamodells reflexartig und ziellos ihre Fragen rausbellen. Das löst beim Gefragten eher Irritation statt konstruktive Aha-Erlebnisse aus. RICHARD BANDLER macht sich oft über NLPler lustig, die das Meta-Modell ungeschickt gebrauchen. Aber das liegt daran, wie das Meta-Modell konzipiert ist. Diese Erfahrung ist mit ein Grund, weshalb ich im Laufe der Jahre mein eigenes Fragemodell "Mapping out/ Outmapping" entwickelt habe.

So oder so: Das Metamodell schult definitiv das systematische Zuhören und wenn ein erfahrener NLPler es geschickt und kreativ einsetzt, ist es ein wertvolles Coaching-Tool.

Kursempfehlung: TALKER ONE

Eine Metapher ist eine bildliche Umschreibung von einem Tatbestand. Unsere Sprache ist sehr viel mehr als uns bewusst ist von Metaphern „durchtränkt“ (das ist zB. eine). Wir denken in Bildern und diese äussern sich in unseren Formulierungen. Da Bilder immer auch Teil der Repräsentation unserer Erfahrungen sind und effektives Coaching auf dieser Ebene ansetzt, ist nicht überraschend, welche hohen Stellenwert Metaphern im NLP und generell im Coaching besitzen. Zunächst geht es darum, die vom Klienten geäusserten Metaphern zu bemerken, vielleicht weiter zu ergründen und darauf einzusteigen – dabei ist eine idiolektische Gesprächsführung äusserst hilfreich. Oft führt die Transformation einer Metapher, zB eine andere Metapher mit anderen Implikationen für den gleichen Tatbestand zu überraschenden Lösungen.

Ein Coach oder Trainer macht sich die Arbeit leichter und effektiver, wenn er Ideen, Anregungen über Metaphern in Gang setzen kann und sich dabei als geschickter Storyteller erweist.

Lektüreempfehlung: GEORGE LAKOFF & MARK JOHNSON, "Leben in Metaphern"

Kursempfehlung: SPINNER, DER BÜHNENTIGER, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO

### **Metapher**

Metaprogramme sind gewohnheitsmässige Denk- und Verhaltensmuster. Sie steuern, wie wir uns im Leben orientieren, wie wir unsere Erfahrungen strukturieren und mit welcher Intensität wir uns durchs Leben bewegen zB.: hin zu/ weg von, intern/ extern, selbst/ andere, proaktiv/ reaktiv, intime/ thoughttime, Prozeduren/ Optionen, match/ mismatch etc.

Meta Programme sind nicht als fixe Charaktermerkmale zu verstehen, sondern als kontextabhängige unterschiedliche Präferenzen.

Oft ist die Kenntnis der für ein Individuum in einer bestimmten Situation relevanten Metaprogramme entscheidend für die Auswahl der passenden NLP-Technik und die Gestaltung einer erfolgreichen Intervention.

Aber auch in Führung, Verkauf, Personalrekrutierung ist die Kenntnis der Metaprogramme von unschätzbarem Wert.

Lektüreempfehlung: SHELE ROSE CHARVET, "Wort sei Dank"

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, NLP BUSINESS TRAINING & -COACHING, BUSINESS\_ & VERKAUF SHYPOSE

Siehe auch: The Big Five

### **Meta Programme (Denk- und Verhaltensmuster)**

Mit „Milton Modell“ bezeichneten RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER den für MILTON ERICKSON und seine Arbeitsweise typischen Sprachgebrauch, nachdem sie ihn modelliert hatten. Das Resultat ihres Modellings stellten sie in „The Patterns of Milton H. Erickson“ Vol I & II dar. Mittlerweile gibt einiges leserfreundlichere Darstellungen der Materie (nicht zuletzt meine ((ronniestyle))) Kursunterlagen für die TALKER-Kursserie und das Textdokument HYPNOTALK & SCHLAUE FRAGEN, das auf unserer Website zum Download bereit steht).

Statt wie beim Meta Modell Fragen zu stellen, formuliert man absichtlich mit "kunstvoller Vagheit", um den Gesprächspartner selbst den Begriffen seinen individuellen Sinn geben zu lassen. Man benutzt selber die Formulierungen, die man mit dem Meta Modell normalerweise hinterfragen würde. Damit ermöglicht man dem Klienten den Zugang zur Ebene seiner Repräsentationen und eröffnet ihm den Raum für eine zu seinem Problem alternative Lösungswelt.

Erstaunlicherweise ist das Ziel das gleiche wie beim Meta Modell. Aber der Weg dorthin ist ein anderer. Deshalb ist eine geschickte Kombination von Meta- & Milton-Modell Gold wert. Die Milton-Sprachmuster lassen sich kreativ in jede Alltagskonversation einbauen.

Kursempfehlung: TALKER ONE, BUSINESS- & VERKAUF SHYPOSE, NLP & COACHING MASTER

Lies auch: Konversationshypnose

### **Milton Modell (Hypnotalk)**

Das lösungsorientierte Kurzzeitcoaching hat seine Wurzeln im 1978 von STEVE DE SHAZER und INSOO KIM BERG in Milwaukee, USA gegründeten Brief Family Therapy Center und ist wegen seiner Einfachheit und radikalen Lösungsfokussierung heute in der Businesswelt sehr beliebt. STEVE DE SHAZER, INSOO KIM BERG und ihre Partner interessierten sich nicht dafür, Probleme ihrer Klienten zu

### **Milwaukee Modell**



analysieren, sondern sie achteten auf die Art und Weise, wie Menschen Lösungen fanden. Sie entwickelten ihr Modell mit pragmatischem Beobachten dessen, was in der konkreten Beratungssituation tatsächlich hilfreich ist und was nicht.

Für das Milwaukee-Modell charakteristische Werkzeuge sind Skalierungsfragen und die sogenannte „Wunderfrage“ und die „Best Hope“-Frage, die den Klienten in eine „hypothetische“ Zukunft führt, in der das Problem nicht mehr existiert. Wenn Menschen sich für einen Moment aus einem problemfokussierten Zustand mit seinen lähmenden Energien befreien können, sind sie im allgemeinen in einem kreativeren Zustand und kommen eher auf Lösungen.

Wichtige Frage-Interventionen neben Wunder- und Skalierungsfragen sind Fragen nach einer seit der Anmeldung zum Coaching möglicherweise eingetretenen Veränderung, Fragen nach Ausnahmen zum Problem und Fragen zur bisherigen Bewältigung des Problems.

Interessanterweise müssen Interventionen, die zur Lösung führen, nichts mit den Ursachen des Problems zu tun haben.

Das Milwaukee-Modell und NLP haben viele Gemeinsamkeiten, nicht zuletzt, da sie an den gleichen Inspirationsquellen anzapfen: MILTON ERICKSON, GREGORY BATESON und das Mental Research Institute in Palo Alto mit innovativen Köpfen wie VIRGINIA SATIR, PAUL WATZLAWICK, JAY HALEY und anderen.

Lektüreempfehlung: STEVE DE SHAZER, YVONNE DOLAN, „Mehr als ein Wunder“, STEVE DE SHAZER, „Worte waren ursprünglich Zauber“

Kursempfehlung: DAS YIN & YANG DES COACHINGS, SPINNER

Lies auch: Lösung, Problem, Skalierungsfragen, Wunderfrage,

### **Mindfulness (Achtsamkeit)**

Das vom Molekularbiologen JOHN KABAT-ZINN auf der Basis buddhistischer Meditationspraxis entwickelte achtwöchige Mindfulness Based Stress Reduction Programm erfreut sich weltweit grosser Beliebtheit.

Dieses Programm ist für Forscher ein Glücksfall. Die Gehirne der Meditierenden weisen in einigen Bereichen im Unterschied zu Nichtmeditierenden mehr "graue Substanz" auf – also Nervenzellkörper, die Signale weiterleiten und verarbeiten. Dieses Zellwachstum konnte eindeutig als Resultat eines achtwöchigen Trainings im Unterschied zur Kontrollgruppe im Magnetresonanz-Tomografen nachgewiesen werden. Insbesondere im orbitofrontalen Cortex, der Emotionsausbrüche kontrolliert und aktiv wird, wenn der Mensch neue Verhaltensmuster erlernt und im Hippocampus, der sich nach Ansicht der Hirnforscher durch Meditation sogar regenerieren kann, während bei Menschen mit hohem Stresslevel das Nervengewebe dort geschädigt und abgebaut wird.

Mittlerweile gibt es diverse Therapie- & Coachingansätze, die dieses Achtsamkeitstraining als wesentlichen Bestandteil integrieren. So zum Beispiel MBCT – Mindfulness Based Cognitive Therapy, das sich als Weiterentwicklung der kognitiven Verhaltenstherapie versteht. Oder ACT – die Akzeptanz- & Commitmenttherapie.

Viele sehen starke Parallelen im Einsatz von Trance und der Achtsamkeitsmeditation.

Lektüreempfehlung: MICHAEL YAPKO, „Mindfulness and Hypnosis“, RUSS HARRIS, „Wer dem Glück hinterherrennt, läuft daran vorbei“, DAN SIEGEL, „Die Alchemie der Gefühle“

### **Mindset**

Mindset ist ein Synonym für Einstellung. Damit sind die individuellen Glaubenssätze und Werte gemeint, die wesentlich beeinflussen, wie Menschen sich ihr Leben gestalten, was sie sich zutrauen, wo sie sich Grenzen setzen, wie sie handeln.

Das NLP basiert auf einem nützlichen Mindset, das dem NLP-Praktiker hilft, seine Landkarte zu vergrössern.

In letzter Zeit ist „Mindset“ leider zu einem etwas überstrapazierten Modebegriff geworden. „Du musst dein Mindset ändern“. Ein Mindset führt nur dann zu neuem Verhalten, wenn es im Erleben bestätigt und genügend körperlich-emotional verankert ist. Sonst ist es in etwa so wirksam wie Neujahrsvorsätze.

Lektüreempfehlung: CAROLE DWECK, „Selbstbild – Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt“

Lies auch: Glaubenssatz, Kultur

### **Modellieren**

Beim Modellieren geht es darum, die wesentlichen Merkmale (Strategien, Überzeugungen, Werte, Physiologie etc.), die für ein bestimmtes Resultat verantwortlich sind, so zu beschreiben, dass auch jemand anderer das gleiche Resultat erzielen könnte. RICHARD BANDLER & JOHN GRINDER haben zwar in ihrem Buch NLP Vol I angekündigt, ein Buch über den Modellierprozess zu veröffentlichen. Aber das ist nie geschehen.

ROBERT DILTS und andere, insbesondere DAVID GORDON, ein NLP-Pionier der ersten Stunde, haben zum Modellierprozess geschrieben und Seminare durchgeführt. DAVID GORDON hat eine sehr einleuchtende, sinnvolle Modellierstrategie entwickelt, an der auch ich mich orientiere.

„Modeling“ wird oft falsch verstanden als ein Interview mit einer erfolgreichen Person. Das ist jedoch nur der Anfang. Das Modeling besteht viel mehr darin, die





entscheidenden Schlüsselemente des Erfolgs herauszudestillieren und daraus ein simples, reproduzierbares Modell zu konstruieren.

In diesem Sinn ist auch jemand wie FRIEDEMANN SCHULZ VON THUN mit seinem Vier-Ohren-Modell ein Modellierer.

Kursempfehlung: MODELER, COACH & TRAINER, DAS NLP BUSINESS TRAINING & -COACHING, DAS YIN & YANG DES COACHINGS

Menschen verpacken ihre Erfahrungen in Geschichten und geben so dem Zufälligen mehr oder weniger Sinn. Geschichten funktionieren auch als sozialer Kitt und können sich im Laufe der Zeit im Lichte neu gemachter Erfahrungen verändern. Indem eine Erfahrung zu einer Geschichte geworden ist, unterliegt sie den Gesetzen der Sprache und ist nicht mehr die Erfahrung selbst. Mit den Geschichten respektive Erzählungen der Klienten zu arbeiten bietet das Potenzial für sehr effektive und spannende Coaching-Interventionen.

Als bedeutender Vertreter der narrativen Tradition systemischer Therapie gilt MICHAEL WHITE.

Lektüreempfehlung: MICHAEL WHITE, „Landkarten der narrativen Therapie“, BILL O'HANLON, „Rewriting Love Stories“

Kursempfehlung: SPINNER (TALKER THREE), TRANCEABENTEUER IN MAROKKO

Siehe auch: Storytelling

### ***Narrative Interventionen***

Zur Installation von Strategien hat RICHARD BANDLER seine Methode der "Nested Loops" – eine Gesprächsdramaturgie mit vielschichtig ineinander verschachtelten hypnotischen Metaphern entwickelt. Diese funktionieren wie ein komplexes Chaining (Ankerverkettung), das durch eine Sequenz von nützlichen emotionalen Zuständen führt.

Nested Loops eignen sich sowohl für die Arbeit mit einzelnen als auch für Gruppen und werden meist in NLP-Trainer-Ausbildungen vermittelt. Sie sind eine besonders raffinierte Form von hypnotischem Storytelling. Siehe auch Installation.

Lektüreempfehlung: STEPHEN & CAROL LANKTON, "Geschichten mit Zauber- kraft"

Kursempfehlung: TALKER ONE, DER BÜHNENTIGER, SPINNER, TRANCEABEN- TEUER IN MAROKKO, SOULTRAIN – DAS ABC DER EMOTIONEN

Lies auch: Installation

### ***Nested Loops***

NHR – NEUROHYPNOTIC REPATTERNING ist nach dem DHE – DESIGN HUMAN ENGINEERING eine weitere Neuentwicklung von RICHARD BANDLER, wo er vorwiegend mit kinästhetischen Submodalitäten arbeitet und die den Menschen inhärente Fähigkeit, Maschinen für verschiedenste Zwecke zu erfinden als hyp- notische Ressource für kreative Problemlösungen nutzt.

Lektüreempfehlung: Interviews von RONALD AMSLER mit RICHARD BANDLER, "Road to Freedom" und "Wenn es unmöglich ist, dann machen wir es eben hypnotisch" (Download auf meiner Website)

DVD-Empfehlung: RICHARD BANDLER, "Welcome to Reality" (erhältlich bei [www.vcr.de](http://www.vcr.de))

Lies auch Design Human Engineering

### ***Neurohypnotic Repatterning – NHR***

In Anlehnung an GREGORY BATESON's Lern-Modell hat ROBERT DILTS eine hierarchische Gliederung verschiedener Ebenen des Lernens und der Veränderung entwickelt. Er unterscheidet folgende Ebenen: Umfeld, Verhalten, Fähig- keiten, Werte & Glaubenssätze, Identität, Zugehörigkeit, Mission. Vielerorts spricht man einfach von der Dilts Pyramide.

Dabei ist deren Plausibilität nicht unumstritten und viele Trainer vermitteln ihre eigene Adaption davon. Das ist insofern ein interessantes Phänomen, als es deutlich macht, dass letztlich nicht die Modelle selber entscheidend für deren Wirksamkeit sind, sondern viel mehr, wie stark der Coach, der damit arbeitet, davon überzeugt ist und das auch dem Klienten plausibel vermittelt.

Auch ich war nie restlos glücklich mit dem Modell. Ein Aha-Erlebnis für mich war die Unterscheidung des Nobelpreisträgers DANIEL KAHNEMANN in System 1 für schnelle, unbewusste Reaktionen und System 2 für kognitiv gelenkte lang- samere Entscheidungen, die ich mittlerweile anstelle der Verhaltens-, respektive Fähigkeitenebene von Dilts benutze. Darauf aufbauend habe ich ((ronniestyle))) mein eigenes Modell – das V der Veränderung gebastelt.

Lektüreempfehlung: GREGORY BATESON, „Ökologie des Geistes“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, MODELER, COACH & TRAINER

### ***Neuro-Logische Ebenen***

"You can't teach an old dog new tricks". Lange galt die Meinung, dass das Ge- hirn schon in jungen Jahren seine endgültige Form gefunden hat und Verände- rungen nur noch marginal möglich sind. Wie so oft werden fixe Meinungen zu selbst erfüllenden Prophezeiungen, und man macht nur noch die Erfahrungen, die die bestehende Meinung bestätigen.

### ***Neuroplastizität***



Ein Gamechanger war, als der Psychologe DONALD HEBB 1949 die synaptische Plastizität entdeckte, und darauf aufbauende Forschung zeigte, dass das Gehirn bis weit im Erwachsenenalter hinein formbar bleibt.

Es gibt also keine Ausreden für Nichtveränderung.

Lektüreempfehlung: NORMAN DOIDGE, "Neustart im Gehirn - Wie sich unser Gehirn selber repariert"

Wenn Klienten ein Problem haben und deshalb ein Coaching oder eine Therapie in Anspruch nehmen, ist oft ihr Ego etwas angekratzt, weil sie überhaupt ein Problem haben.

### **Normalisieren**

Probleme als etwas absolut Natürliches und weit Verbreitetes, allgemein Menschliches darzustellen, ist das, was man Normalisieren nennt und ist eine sehr hilfreiche, oft unterschätzte Intervention eines Coaches. Damit führt er den Klienten in einen ressourcereicheren Zustand. Und aus diesem heraus ist ein Zugang zu kreativen Problemlösungen einiges wahrscheinlicher.

"Nudge" - auf deutsch Anstupsen - ist ein Begriff, den die Verhaltensökonominnen RICHARD THALER und CASS SUNSTEIN geprägt haben. Sie verstehen darunter eine Methode, das Verhalten von Menschen zu beeinflussen, ohne dabei auf Verbote oder Gebote zurückgreifen zu müssen. Stattdessen erleichtert man Menschen Entscheidungen durch das Setzen eines neuen Standardwerts, von dem dann nicht abgewichen wird. Oder durch visuelle Impulse in der Umgebung, die zu einer bestimmten Verhaltensweise einladen. zB erhöht ein Spiegel oder ein Bild von einem Gesicht, das neben der Kasse beim Kaffeeauschank steht, die Wahrscheinlichkeit, dass jemand freiwillig seinen Beitrag bezahlt. Nudges mobilisieren unbewusste, nicht zwingend rationale Entscheidungen. Auch geschickte suggestive Formulierungen wie Yes Sets, Vorannahmen, eingebettete Handlungsaufforderungen können als wirkungsvolle Nudges funktionieren.

### **Nudges**

Lektüreempfehlung: RICHARD THALER, CASS SUNSTEIN, "Nudge - wie man kluge Entscheidungen anstösst."

Kursempfehlung: TALKER ONE, COACHYOURPARTNER, SPINNER, DER BÜHNENTIGER

Das O/S/C/A/R-Modell ist ein speziell für das Business-Coaching entwickelter Gesprächsablauf, den fortschrittliche Vorgesetzte nutzen können, wenn sie ihre Mitarbeiter coachinggemäss führen möchten.

### **O/S/C/A/R**

O/S/C/A/R ist ein Akronym für Outcome, Situation, Choices & Consequences, Action und Result. Zu jeder Phase gibt es nützliche Fragen, damit dieses Modell einfach zu lernen und implementieren ist. Da das Konzept Manager als Coach nach wie vor unkonventionell ist, braucht es allerdings Übung und Arbeit am eigenen Mindset. Das NLP INSTITUT ZÜRICH war Pionier für die Vermittlung von coachinggemässen Gesprächsführung als Führungsinstrument.

Lektüreempfehlung: JENNY ROGERS, „Manager as Coach“, MICHAEL BUNGAY STANIER, „The Coaching Habit“

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, DAS NLP BUSINESS-TRAINING & -COACHING

Der Outcome ist das, was bei bestimmten Handlungen "herauskommt". Zur Formulierung von "Outcomes" sind bestimmte Kriterien zu berücksichtigen, die ich unter dem Akronym K/A/R/A/T & S/A/U/B/E/R zusammengestellt habe.

### **Outcome**

Der englische Begriff Outcome ist offener als der deutsche Begriff Ziele (Goals auf Englisch)

Noch wichtiger als die Fixation auf Ziele ist die grundsätzliche Vorwärts- und Aufwärts-Richtung, die man einschlägt. Deshalb bedeutet das T in K/A/R/A/T auch nicht terminiert, sondern Timeline.

Kursempfehlung: COACHYOURSELF

Siehe auch: Ziele

Pacing bedeutet "mitgehen", "begleiten", "im Gleichschritt gehen". Gemeint ist, dass ich als Coach Schlüsselwörter, Werte, Glaubenssätze, Selbstanker des Gegenübers aufgreife und durch Spiegeln geschickt „utilisiere“, bevor ich ihn in eine nützliche Richtung führe, respektive „anstupsen“.

### **Pacing & Leading**

Ein hilfreiches Instrument dazu ist das sogenannte Yes Set, wo auf mehrere Äusserungen, denen der Gesprächspartner erwartungsgemäss beipflichten muss, eine suggestive Äusserung folgt. Diese sollte mit einem für ihn relevanten Wert verbunden und damit nützlich für ihn sein. Aber mehr noch als die sprachliche Verpackung ist Pacing & Leading ein grundsätzliches Mindset von Empathie und sich in sein Gegenüber und seine Bedürfnisse hineinversetzen.

Kursempfehlung: TALKER ONE, COACHYOURPARTNER

Was macht eine Auster, wenn sie verletzt ist? Sie bildet eine Perle!

### **Das P/E/A/R/L-Modell**

Immer auf der Suche, was schnell, einfach und nachhaltig funktioniert, habe ich im Laufe der Jahre das P/E/AR/L-Modell entwickelt. Mittels eines minimalen Sets



**www.nlp-institut.ch** läthenstrasse 18 ch-8914 aeugst am albis  
t +41 (0)44 761 08 38 m +41 (0)79 391 20 90 ronnie@nlp-institut.ch

von schlaun Fragen und mit einer geschickten Dramaturgie geeigneter Veränderungsvehikel nützen wir mit dem P/E/A/R/L-Modell alles, was sich als Change-Booster bewährt hat. Das Akronym steht für Präsenz (Problem/ Potenzial), Erleben, Archimedischer Punkt, Reset und Linking.

Kursepfehlung: TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, MODELER COACH & TRAINER

FRITZ PERLS gilt als der legendäre Entwickler der Gestalt-Therapie. RICHARD BANDLER lernte ihn kennen, als er im Auftrag von Perls' Verleger ROBERT SPITZER diesen zum Vollenden eines Buches bewegen sollte.

**PERLS, FRITZ**

Die therapeutischen Interventionen, die Bandler bei PERLS' Gruppensessions in Esalen beobachtete und sich intuitiv aneignete, wurden später Grundlage des gemeinsam mit JOHN GRINDER gestarteten Modeling Projektes, aus dem das Meta Modell des schlaun Fragens hervorging.

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER, "Gestalttherapie in Aktion"

Wer in einem Coaching Veränderung und Persönlichkeitsentwicklung sucht, steht oft vor grundsätzlichen Sinnfragen. Will man Werte, Glaubenssätze, Selbstbild, Zugehörigkeit, Sinn klären, betritt man die Domäne der Philosophie.

**Philosophie & Coaching**

Philosophie war seit Urzeit die Grundlagendisziplin, aus der heraus die verschiedensten Wissenschaftszweige entstanden sind: Psychologie, Astronomie, Chemie, Physik, Ökonomie, Linguistik, Soziologie, Rechts- und Politikwissenschaft, Mathematik etc. und eben Coaching.

So basieren alle relevanten Coachingschulen auf Ideen, die zum Teil vor Urzeiten von Philosophen entwickelt wurden: Die griechischen und römischen Stoiker praktizierten mentale Übungen, die man heute eins zu eins im NLP wiederfindet. "Nicht die Dinge beunruhigen die Menschen, sondern die Meinungen über die Dinge" - diese Grundhaltung des Stoikers EPIKTET ist eine Kernmaxime im Coaching. ROBERT DILTS hat analysiert, inwiefern SOKRATES bereits im 5. Jahrhundert v.Chr. das Meta Modell des schlaun Fragens angewendet hat. STEVE DE SHAZER nutzt für seine Gesprächsführung sprachphilosophische Erkenntnisse von LUDWIG WITTGENSTEIN und JACQUES DERRIDA. Die philosophische Methode der "Gedankenexperimente" ist eine nützliche Intervention im Coaching. Und RICHARD BANDLER hat mir mal mit Stolz erzählt, dass NLP an gewissen amerikanischen Universitäten innerhalb der Philosophieabteilung gelehrt wird.

Wir verstehen Philosophieren nicht als ein Sammelsurium von Theorien, sondern als einen lebendigen Prozess, ohne den profundes Coaching nicht möglich wäre.

Lektüreempfehlung: CHRISTINA MÜNK, "Philosophy your Life", PAUL WATZ-LAWICK (Hrsg), "Die erfundene Wirklichkeit", ROBERT ROWLAND SMITH "Im Bett mit Kant oder das Gefühl von Nichts am frühen Morgen", ALAIN DE BOTTON, "Trost der Philosophie - eine Gebrauchsanweisung", STEVE DE SHAZER "Das Spiel mit Unterschieden", ERNESTO SPINELLI, "The Interpreted World - an Introduction to Phenomenological Psychology", ALFRIED LÄNGLE & DOROTHEE BÜRGI, "Existenzielles Coaching", MASSIMO PIGLIUCCI, "Die Weisheit der Stoiker", MICHEL DE MONTAIGNE, "Essais"

Kursepfehlung: die Kursangebote von [www.filosofi.ch](http://www.filosofi.ch)

Lies auch: Sinn

Die P/I/L/O/T-Strategie ist eine von mir gemeinsam mit dem Piloten CHRISTOPH FLÜGEL aus „Open NLP“, Hypnose, Pilotentraining und Heuristiken entwickelte Strategie für Entscheidungscoaching in schwierigen Situationen.

**Die P/I/L/O/T-Strategie**

Kursepfehlung: SPINNER, PLANET PARTY

Zwischen 1967 und 1994 waren in den einschlägigen Fachzeitschriften 90'000 Artikel zum Thema Angst, Schmerz, Depression erschienen und nur 5'000 beschäftigten sich mit Freude, Zufriedenheit und Glück.

**Positive Psychologie**

Das veranlasste MARTIN SELIGMANN, damals Vorsitzender der American Psychological Association (APA), 1987 die 15'000 Mitglieder aufzufordern, sich auf Stärken statt auf Schwächen des Menschen zu konzentrieren. Das war die Initialzündung für das in den letzten Jahren stark gewachsene Feld der positiven Psychologie. Diese beschäftigt sich unter anderem mit der Erforschung von Resilienz und anderen Konzepten von Selfempowerment..

RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER hatten schon immer die Problemfixierung der akademischen Psychologie bemängelt und waren mit ihrem Konzept des Modelings herausragender Fähigkeiten schon in den siebziger Jahren Vorreiter dieses neuen Ansatzes in der Psychologie.

Lektüreempfehlung: MARTIN SELIGMAN, „Pessimisten küsst man nicht“

Präsuppositionen oder Vorannahmen sind sprachlich geschickt verpackte Behauptungen, die oft stillschweigend vorausgesetzt und nicht in Frage gestellt werden. Sie können sowohl Probleme zementieren als auch zur Problemlösung eingesetzt werden. Linguisten unterscheiden verschiedene Klassen von Vorannahmen und haben zahlreiche typische Satzstrukturen identifiziert, die dem

**Präsuppositionen  
(Vorannahmen)**



**www.nlp-institut.ch** läthenstrasse 18 ch-8914 aeugst am albis  
t +41 (0)44 761 08 38 m +41 (0)79 391 20 90 ronnie@nlp-institut.ch

Erkennen und geschickten Einsatz dieser äusserst wirksamen Sprachmuster dienen. Weil sie so beiläufig und unbemerkt geschehen, spielen Vorannahmen eine wichtige Rolle bei beabsichtigten und unbeabsichtigten Tranceinduktionen. Ich unterscheide neun Arten von inhaltlich unterschiedlichen Vorannahmen, die in eine Fülle von sprachlichen Varianten verpackt auftauchen können. Die einschränkenden Vorannahmen des Gesprächspartners zu erkennen und mit lösungsorientierten Vorannahmen zu kontern ist das A und O einer geschickten Gesprächsführung - im Coaching, in der Führung, im Verkauf, im Privaten.

Das Wort „Präsuppositionen“ wird auch noch in einem anderen Sinn verwendet. Es meint das NLP-Mindset, von dem wir ausgehen, wenn wir NLP erfolgreich anwenden wollen (Siehe S. 5 in diesem SURVIVAL KIT)

Kursempfehlung: TALKER ONE, BUSINESS- & VERKAUFSHYPNOSE, SPINNER, NLP & COACHING MASTER

Damit man von einem Problem sprechen kann, müssen ein oder mehrere Beobachter eine Situation als Problem bezeichnen. Ohne ein bewertendes Bewusstsein gibt es keine Probleme. Die Natur kennt nur Wetter. Erst der Mensch entscheidet, ob es gutes oder schlechtes Wetter ist.

### **Problem**

Gemäss STEVE DE SHAZER, dem Begründer des lösungsorientierten Kurzzeitcoachings, gehört zu einem handfesten Problem auch, dass es grundsätzlich lösbar ist. Ansonsten spricht er einfach von Pech.

Menschen sind mit Situationen konfrontiert, die sie vor ungewohnte Herausforderungen stellen und auf die sie zunächst keine Antwort bereit haben. Wie sie die Situation erleben, welche Gedanken und Verhaltensmuster dadurch getriggert werden, die das Problem oft noch verschärfen oder zumindest aufrecht erhalten, ist das Arbeitsfeld des Coaches. Wie man allenfalls die Situation verändern kann, ist die Domäne des Beraters. Selbstverständlich versteht es ein versierter Profi seine Rolle je nach Bedarf zu switchen.

Lies auch: Lösung

„Psychodiversität“ ist ein Begriff, den ich analog zur „Biodiversität“ selber geprägt habe.

### **„Psychodiversität“**

"Menschen sind voller Widersprüche. Gottseidank! In diesen multiplen Ichs liegt die Quelle zur Veränderung".

Wer denkt, er verfüge über eine gefestigte Kernpersönlichkeit, wird von den Neurologen eines Besseren belehrt: Je nach Kontext werden bei uns unterschiedliche Persönlichkeitsanteile mit unterschiedlichen Bewältigungsstrategien getriggert. Diese Vorstellung äussert sich schon in der Sprache: "Mein innerer Schweinehund", "Welcher Teufel hat mich geritten?", "Meine kreative Seite", "Der Realist in mir", „Mein inneres Kind“, „Mein Überich“ etc.

Hier kann Coaching anknüpfen, indem man mit verschiedenen Interventionsformen, die für bestimmte Herausforderungen passenden Anteile mobilisiert und bei internen Konflikten der verschiedenen Teile eine Kooperation initiiert. Da kommen Techniken wie "das innere Team", VIRGINIA SATIR's "Parts Party", der "Visual Squash", das "soziale Panorama" etc zum Zug.

Viele Therapie- & Coachingmethoden knüpfen bei den verschiedenen Persönlichkeitsanteilen an wie beispielsweise Psychodrama, Aufstellungen, Ego State Therapie etc.

Lektüreempfehlung: FRIEDEMANN SCHULZ VON THUN & WIBKE STEGEMANN, "Das innere Team in Aktion", LUCAS DERKS, "Social Panoramas", "Mental Space Psychology", RICHARD SCHWARTZ "Systemische Therapie mit der inneren Familie", WERNER SIEFER/ CHRISTIAN WEBER, "Ich - wie wir uns selbst erfinden", THOMAS METZINGER, "Der Ego Tunnel", SILVIA ZANOTTA, „Wieder ganz werden - Traumaheilung mit Ego State Therapie und Körperwissen“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, REGELN - NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE?, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE

Bezeichnet den aktiven Aufbau einer Vertrauensbeziehung mit dem Gesprächspartner, indem man seine verbalen und nonverbalen Eigenheiten beobachtet und spiegelt. Dabei unterscheidet man das "Pacing", das Einsteigen in sein Weltmodell vom "Leading", wenn man ausgehend von seinem Weltmodell neue Handlungsoptionen und Einsichten anstubbst.

### **Rapport**

Siehe auch: Nudging

Erfahrung ist wichtig, aber noch keine Garantie für Kompetenz. Entscheidend ist, dass man seine Erfahrungen laufend testet und sich fundiertes Feedback holt. Wie leicht kann man sich sonst etwas Falsches angewöhnen. Man nennt das reflektierte Praxis. Deshalb besuchen auch erfahrene Coaches immer wieder mal Weiterbildungen. Me, too. Nicht zuletzt, weil durch neue Erkenntnisse auch NLP und Coaching sich ständig weiter entwickeln.

### **Reflektierte Praxis (deliberate Practice)**

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Siehe auch: Feedback



Mit den NLP-Reframing-Techniken (Visual Squash, Six-Step-Reframing) trennt man ein problematisches Verhalten von der zugrundeliegenden positiven Absicht, die einer der Persönlichkeits-"Teile" damit verfolgt. Damit verändert man den Rahmen und entwickelt neue Verhaltensmöglichkeiten, die idealerweise den gleichen, im Kern positiven Zweck erfüllen, ohne die negativen Nebenerscheinungen zu bewirken.

Neben expliziten Reframing-Techniken arbeitet man aber auch viel mit sprachlichen Umdeutungen, indem man einem Verhalten eine andere, positivere Bedeutung zuschreibt, die mindestens so berechtigt ist, wie die hinderliche. Das wirkt oft als grosse Erleichterung für einen Klienten und ist auf jeden Fall ein Veränderung unterstützender „Changebooster“.

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER & JOHN GRINDER, "Reframing"

Kursempfehlung: CHANGE NOW, TALKER TWO, TALKER THREE, DAS YIN & YANG DES COACHINGS

### **Reframing (umdeuten)**

Regeln sind handlungswirksame Glaubenssätze über Werte, Normen, Grenzen. Viele Regeln werden nonverbal vermittelt und auch aufrecht erhalten, wenn sie längst durch neue Lebenserfahrungen überholt werden. Oft sind sie rational nicht begründbar, aber mit starken Gefühlen verbunden.

Sie beeinflussen das soziale Zusammenleben und sind insbesondere im systemischen Coaching ein zentraler Interventionspunkt. Auch die Transaktionsanalyse befasst sich mit den Regeln zwischenmenschlicher Interaktionen. Dort spricht man von Spielen.

Uns interessieren insbesondere die oft subtilen Mechanismen, durch die Regeln gesetzt und bei Bedarf wieder verändert werden können.

Lektüreempfehlung: PAUL WATZLAWICK et al., „Menschliche Kommunikation“, ERIC BERNE, „Games People Play“

Kursempfehlung: REGELN – NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE?

### **Regeln**

Reisen bildet. Insbesondere, wenn man sich auf andere Kulturen einlässt und Austausch sucht. Sich mit anderen Werthaltungen, Regeln und Gewohnheiten auseinandersetzen ist eine sehr angenehme Art von Weiterbildung, die jedem Coach zugute kommt. Andere Kontexte triggern in uns andere Persönlichkeitsanteile und Verhaltensmuster. Das kennen wir auch aus dem Alltag. So ist Reisen immer auch eine Reise zu sich selbst und führt zu einer vertieften Kenntnis des eigenen „Persönlichkeitskaleidoskops“.

Für viele Klienten sind Reiseerfahrungen und generell die Möglichkeit des Andersseins in anderen Kontexten ein ergiebiges Ressourcenfeld.

Es gibt Coaches, die halten nichts vom Coaching im Sitzen. Lieber nehmen sie ihre Klienten mit auf eine Wanderung, um Körper und Gedanken gleichermaßen in Bewegung zu bringen. Unterwegs sein und unterwegs bleiben.

Kursempfehlung: TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE, THE DARLING RETREAT

Lies auch: Kultur, Psychodiversität, Selbstbild

### **Reisen**

Repräsentation ist ein Synonym für „Vergegenwärtigung“ und bezeichnet die individuelle Art, wie sich jemand vergangene oder zukünftige Erlebnisse mit seinen fünf Sinnen vergegenwärtigt. Die Repräsentation ist entscheidend für die Qualität des Erlebens und im NLP ein Hauptansatzpunkt für Veränderung. Verändere die Repräsentation und du veränderst das Erlebte.

Gemäss NLP ist Erleben primär in in Form von Submodalitäten repräsentiert. Auf dieser Ebene lassen sich Veränderungen in der Tat oft verblüffend schnell und einfach erzielen. Für schwerwiegendere Knacknüsse empfiehlt es sich, auf weitere differenzierende Faktoren wie Zeiterleben, Trancephänomene, Werte, Glaubenssätze, Metaprogramme, somatische Marker, Metaphern, Symbole etc. als ein Multikomponenten-Modell der Emotionen zurückzugreifen.

Lektüreempfehlung: LESLIE CAMERON BANDLER, „The Emotional Hostage“

Kursempfehlung: COACHYOURSELF, SOULTRAIN – DAS ABC DER EMOTIONEN

### **Repräsentation**

Bezeichnet die fünf Sinnesmodalitäten, durch die wir uns die Welt vergegenwärtigen (repräsentieren): sehen, hören, spüren, riechen, schmecken oder wie man im NLP sagt: visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch, kurz V/A/K/O/G. Man spricht auch von Repräsentationsmodalitäten oder Repräsentationskanälen.

Manche Leute haben eine eindeutige Präferenz (Vorliebe) für einen Sinneskanal. Das kommt vor, ist aber eher selten. Aufgepasst: Bei dem am höchsten entwickelten, dem am meisten geschätzten und dem am meisten bewussten Repräsentationssystem kann es sich um drei verschiedene Repräsentationssysteme handeln! Die Vorliebe für einen bestimmten Sinneskanal äussert sich vor allem in der Wortwahl.

### **Repräsentationssysteme**

Resilienz bezeichnet die psychische Widerstandskraft, gleichsam das psychische Immunsystem, über das gewisse Menschen stärker verfügen als andere.

### **Resilienz**



Widerstandsfähige Menschen können ihre Emotionen besonders schnell verändern und umdeuten. Unangenehme Gefühle dauern bei ihnen nur kurz, angenehme vermögen sie zu verstärken. Das ist auf dem Gehirnschanner nachprüfbar. Bei bedrohlichen Bildern werden die Angstareale im Gehirn nur kurzzeitig aktiv. Entscheidend ist, die eigenen Emotionen zu beobachten, um sie auch in schwierigen Situationen positiv zu verändern. Verwandte Konzepte sind Salutogenese, Rebounding, Recovery.

NLP ist der Resilienzbooster par excellence.

Lektüreempfehlung: JUTTA HELLER, „Resilienz – sieben Schlüssel zu mehr innerer Stärke“

Kursempfehlung: COACHYOURSELF

Das Potenzial an früheren Erfolgen, Talenten, Kompetenzen, Einstellungen oder äusseren Hilfsmitteln, Unterstützung und Stärkung von anderen, die jemand in anderen Situationen hat oder hatte. Menschen haben meist mehr Ressourcen als ihnen bewusst ist. Selbst in vermeintlichen Blockaden stecken oft Ressourcen. Hier kann Veränderung einhaken.

Coaching ist generell eine ressourcen- und lösungsfokussierte Gesprächsform.

Kursempfehlung: COACHYOURSELF, PLANET PARTY

**Ressource**

TONY ROBBINS, ursprünglich ein Schüler von RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER hat mit seinen Bestsellern „Das Powerprinzip“ und „Awaken The Giant Within“ und seinen Massenseminaren unzählige Menschen für das NLP begeistert. Er gilt auch als Coach von vielen Promis wie Bill Clinton, Andre Agassi etc.

In seinen Seminaren gelingt es ihm mühelos, die Massen zu begeistern und inspirieren, wobei man dort nicht erwarten darf, die Anwendung von NLP vermittelt zu bekommen.

Lektüreempfehlung: ANTHONY ROBBINS, „Das Power-Prinzip“

**ROBBINS, TONY**

Mit diesem Signet markiere ich selber entwickelte Modelle und Formate. Das ist nicht (nur) Eitelkeit, sondern soll transparent machen, wo meine eigenen Erfahrungen überall ins NLP einfließen und eventuell vom Mainstream-NLP abweichen. Deshalb nenne ich meinen Ansatz auch „Open NLP“. Mein Ziel ist dabei immer, NLP so einfach wie möglich und zufällig wirksames verlässlicher wirksam zu machen. Letztlich ist NLP auch vom "NLP Godfather" RICHARD BANDLER genau so gedacht. Sagt er doch selber:

*Wenn du versiert wirst im Verstehen und Anwenden dieser Muster, kannst du diese souverän für dich selber, deine Familie, deine Freunde und deine Klienten nutzen. Aber du solltest auch fähig sein, neue Ansätze zu entwickeln und beizutragen, das Feld weiter zu entwickeln. Was immer mir jemand beigebracht hat, habe ich versucht weiterzuentwickeln. Denn ich denke, das ist das grösste Kompliment. Wir sind so weit gekommen, weil wir auf den Schultern von Riesen standen.*

**((ronniestyle))**

VIRGINIA SATIR war eine äusserst erfolgreiche und innovative Familientherapeutin, die als Mitglied des Mental Research Institute in Palo Alto wesentlich zur Weiterentwicklung von therapeutischen Interventionen und zur Gestaltung von Ausbildungen für angehende Therapeuten beitrug.

RICHARD BANDLER und JOHN GRINDER modellierten ihre Arbeitsweise. Resultate dieses Modellings sind zB. das Meta Modell, Repräsentationssysteme, die vier Satirtypen, Parts Party

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER & JOHN GRINDER, "Mit Familien reden", WOLFGANG WALKER, „Abenteuer Kommunikation“, VIRGINIA SATIR, „Selbstwert und Kommunikation“

**SATIR, VIRGINIA**

S/C/O/R/E ist ein Akronym für Symptom, Cause, Outcome, Ressourcen und Effect, ein von ROBERT DILTS und TODD EPSTEIN entwickeltes Modell, um die für eine Veränderung relevanten Komponenten zu identifizieren. Leider ist der Name etwas unglücklich gewählt. Von Symptomen und deren Ursachen zu sprechen, widerspricht eigentlich einer zeitgemässen Auffassung von Coaching.

Sinnvoller ist es den Trigger zu identifizieren, der überhaupt den Veränderungswunsch aufkommen lässt und zu eruieren, was für eine Blockade dieser auslöst und wie die Blockade funktioniert. In Kombination mit der Wunderfrage kann man herausfinden, was anders sein wird, nachdem eine Veränderung stattgefunden hat, welche Ressourcen die Veränderung ermöglichen und was die nächsten Entwicklungsschritte sind.

Mit Hilfe einer im Raum ausgebreiteten Timeline schafft man einen Veränderungsparcours, auf dem Ziel, Ressourcen und Blockaden (ZiReBlo) einen Platz finden. Dabei hat der Coach die Wahl zwischen verschiedenen möglichen Routen und entscheidet laufend, in welcher Reihenfolge er den Klienten die verschiedenen Positionen erleben lässt. Eine Beobachterposition bietet die Möglichkeit zu distanzierten Reflexionsmomenten. Grundsätzlich bietet dieses Modell eine sehr gute, flexible Coachingstruktur, in die sich viele passende Interventionen integrieren lassen.

**S/C/O/R/E**



Spannend ist auch eine Kombination mit dem von JOSEPH CAMPBELL entwickelten Konzept der „Heldenreise“.

Kursempfehlungen: TEST IT, DAS YIN & YANG DES COACHINGS, REGELN

Falls ein scheinbar negatives und problematisches Verhalten eine positive Funktion erfüllt, spricht man von einem Sekundärgewinn. So kann Rauchen beispielsweise eine Hilfe beim Entspannen sein. Dem Sekundärgewinn tragen die Fragen nach dem möglichen Erhaltungswerten einer Veränderung Rechnung. Was hat der Klient oder sein Umfeld bei einer Veränderung allenfalls zu verlieren? Bleibt nämlich der Sekundärgewinn bei einer Veränderungsarbeit unberücksichtigt, ist der Rückfall oft vorprogrammiert. In diesem Zusammenhang spricht man auch von der Ökologie einer Veränderung. Um dem Rechnung zu tragen, haben wir in K/A/R/A/T & S/A/U/B/E/R den Punkt E für Erhaltungswertes.

Lies auch: Erhaltungswertes

### **Sekundärgewinn**

Das Selbstbild, das jemand von sich hat, organisiert seine Glaubenssätze, Werte, Fähigkeiten, Verhaltensweisen zu einem kohärenten System. Ein Synonym dafür ist Identität. Da diese situativ verändert wahrgenommen und gelebt werden kann, spricht man auch von Rollen.

Hier geht es um die fundamentalen, zentralen Glaubenssätze, die unser In-der-Welt-sein wesentlich beeinflussen und im Coaching die Ursache für grössere und kleinere Knacknüsse, aber auch für kraftvolle Ressourcen sein können.

Für eine Charakterisierung und allfällige Veränderung des Selbstbilds bieten sich Metaphern, Symbole, Krafttiere etc und Interventionen wie das Reemprinting, Timeline, Decision Installer, soziales Panorama an.

Lektüreempfehlung: CAROLE DWECK, „Selbstbild – Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt“, TIMOTHY WILSON, „Strangers to Ourselves“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, unsere Coachig & hypnose Retreats TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE, die COACH- & TRAINER-Ausbildung

Lies auch: das Unbewusste

### **Selbstbild**

„Der Glaube versetzt Berge“ sagt der Volksmund. Und in der Tat: Wer sich mit einer gesunden Portion von Optimismus viel zutraut, erreicht oft auch viel mehr. Umgekehrt: Wer allzu skeptisch ein Scheitern erwartet, kann immerhin, wenn dieses eintritt, den Triumph geniessen, es ja gewusst zu haben. Psychologen nennen dies Selbstwirksamkeitserwartung. Faktoren, die die Selbstwirksamkeit erhöhen können, sind frühere Erfolge, Erfolge von vergleichbaren Menschen, verbale Ermutigung.

In diesen Zusammenhang gehört auch der Placebo-Effekt. Medikamente, die keinerlei Wirkstoffe enthalten, können eine heilende Wirkung haben. Selbst wenn sie so verräterische Namen haben wie Nixdrin forte ;-)

Inwieweit auch die Worte eines Coaches, seine Interventionen und die Wahl passender Veränderungsvehikel vom Placebo-Effekt profitieren können, ist Gegenstand von Untersuchungen. Auf jeden Fall tut ein Coach gut daran, seinem Klienten zumindest zu anfang eines Coachings mit möglichst viel Veränderungsoptimismus zu begegnen.

Extreme Formen, das Phänomen selbsterfüllender Prophezeiungen zu nutzen sind die „Wünsche ans Universum“, die Erwartung von Manifestationen, The Secret.

Leseempfehlung: JEROME FRANK, „Die Heiler - Wirkungsweisen psychotherapeutischer Beeinflussung“,

Kursempfehlung NLP & COACHING MASTER

Lies auch: Glaubenssatz, Vorannahmen

### **Selbsterfüllende Prophezeiung**

Ein Separator ist ein Unterbrecher. Dabei geht es darum, mit Ablenkung, Verwirrung, Humor, dissoziieren, Themenwechsel, Veränderung der Körperhaltung, Anker etc. jemanden rasch aus seinem gegenwärtigen Zustand herauszuholen. Das kann sein, um ihn aus einem unangenehmen Zustand zu befreien oder weil man einen Anker testen möchte, indem man den geankerten Zustand klar von einem anderen Zustand unterscheiden kann.

Siehe auch: Ankern

### **Separator**

Mit Serendipity bezeichnet man günstige Zufälle. Erfindungen, die entstanden sind, weil man etwas anderes gesucht hat, unerwartete Entdeckungen, weiterführende Bekanntschaften etc.

Mit einem passenden Mindset und entsprechenden Strategien, mit zieloffenen Coachingmethoden lassen sich die Chancen erhöhen, dass solche günstigen Zufälle vermehrt geschehen.

Kursempfehlung: THE DARLING RETREAT

Lektüreempfehlung: CHRISTIAN BUSCH, „Erfolgsfaktor Zufall“, STEFAN KLEIN, „Alles Zufall – die Kraft, die unser Leben bestimmt, NASSIM NICHOLAS TALEB, „Narren des Zufalls: die unterschätzte Rolle des Zufalls in unserem Leben“

### **Serendipity**



Sinn ist das, was idealerweise hinter einem Ziel stehen sollte. Und leider oft vergessen geht.

**Sinn**

Nicht ganz zu Unrecht werfen Kritiker einem allzu sinnentleerten „Wie-werde-ich-Millionär“-NLP eine Mitschuld an der Finanzkrise vor. Es lohnt sich durchaus, sich auch mit kritischen Stimmen zu NLP, Coaching, allzu naivem positivem Denken auseinanderzusetzen.

Uns interessiert bei Veränderungen immer auch: Wozu? Wofür? Für wen? Und was dann?

Auch hinter den bei uns vermittelten Kursinhalten steht immer die pragmatische Frage: Wozu ist das nützlich? Inwiefern macht es Sinn, das zu lernen?

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, die COACH & TRAINER Module, unsere COACHING & HYPNOSE RETREATS und insbesondere unsere PLANET PARTY

Lektüreempfehlung: CHRISTIAN UHLE, „Wozu das alles - eine philosophische Reise zum Sinn des Lebens“, OLIVER BURKEMANN, „Das Glück ist mit den Realisten“, EVA ILOUZ & EDGAR CABANAS, „Das Glücksdiktat“, JULIANE MARIE SCHREIBER, „Ich möchte lieber nicht – eine Rebellion gegen den Terror des Positiven“

Skalierungsfragen dienen der Herstellung von Unterschieden und sollen von hinderlichem Schwarz/Weiss-Denken wegführen. dazu benutzt der Coach eine in der Regel von 0 bis 10 aufsteigende Reihe von Zahlen mit einem willkürlich gesetzten Nullpunkt. Wie auch die Wunderfrage sind Skalierungsfragen wesentlicher Bestandteil des von STEVE DE SHAZER, INSOO KIM BERG und ihrem Team von Mitarbeitern entwickelten Milwaukee Modells.

**Skalierungsfragen**

Mit Skalierungsfragen lassen sich die Schwere eines Problems, die Fortschritte in einer Coaching-Session, die Zuversicht auf eine Lösung, der Grad der Motivation und vieles mehr zumindest aus der subjektiven Wahrnehmung des Klienten heraus quantifizieren.

In der Regel wird 0 bzw. 1 als der Zustand vor dem Coaching und 10 als angestrebter Zielzustand definiert. In jeder Zahl, die höher als 1 ist, stecken mögliche Ressourcen, die es zu eruiieren und verstärken gilt: „5 ist mehr als 4. Wie haben Sie es geschafft, von 4 auf 5 zu gelangen?“

Lektüreempfehlung STEVE DE SHAZER, YVONNE DOLAN, „Mehr als ein Wunder“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER

Lies auch: Milwaukee Modell

Der Arzt, Psychiater und Organisationsberater FRITZ SIMON ist einer der originellsten Vordenker der systemischen Therapie und Beratung und demonstriert in seinen Seminaren eindrücklich wie praktisch eine gute Theorie sein kann. Mit seinen komplexen, aber stringenten Theorien bringt er schnell mal Synapsen zum Sieden. Aber das kann ja eine sehr gute Voraussetzung für eine Veränderung sein.

**SIMON, FRITZ**

Er ist Mitbegründer des Carl Auer Verlags, der eine Riesenauswahl von Büchern zu systemischen Arbeitsweisen und Hypnose im Angebot hat.

Lektüreempfehlung: FRITZ SIMON, „Meine Verrücktheit, mein Fahrrad und Ich“, „Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus“, „Einführung in die Systemtheorie des Konflikts“, „Formen – zur Kopplung von Organismus, Psyche und sozialen Systemen“ und viele mehr

Die ultimative Schlag- & Schalkfertigkeit. Ein Set von ca. 16 - 20 (je nach Darstellung) verschiedenen Dekonstruktionsfragen oder provokativen Unterstellungen, mit deren Hilfe man einschränkende Glaubenssätze konversationell aus den Angeln heben kann.

**Sleight of Mouth Muster**

Auch hierzu gibt es als Teil von Mapping out/ Outmapping eine einfache, plausible ((ronniestyle))-Version, die auf den drei Kernvariablen Zeit, Abstraktionsebene und Perspektive basiert.

Lektüreempfehlung: ROBERT DILTS, "Magie der Sprache"

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, BUSINESS- & VERKAUFS-HYPNOSE, SPINNER

Ein Akronym für ein Konzept aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz. Es bedeutet State, Operator And Result. Dieses beschreibt innerhalb eines Problemraums eine Situation durch eine Reihe von Zuständen und durch eine Sequenz von Operatoren, die diese Zustände verändert. In diesem von ROBERT DILTS für das NLP entwickelten Modell geht es darum, Zustände mittels der Dimensionen Neuro-Logische Ebenen, Wahrnehmungspositionen und Zeit zu beschreiben und zu verändern. Veränderungshebel sind Sprache, Repräsentationen und Embodiment. Dieses Modell eignet sich sowohl zum Verändern von Blockaden, zum Aufbau und Stärken von Ressourcen oder zum Identifizieren von Veränderungspotenzial.

**S/O/A/R**

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER





Die Society of NLP, USA ist die weltweit präsente NLP Organisation von RICHARD BANDLER, die NLP PRACTITIONER, NLP MASTER, NLP COACH, NLP BUSINESS-PRACTITIONER und NLP BUSINESS-MASTER zertifiziert. Und Trainer, die sich durch besondere Kompetenz und Verdienste auszeichnen als NLP MASTER TRAINER. Weltweit gibt es nur eine Handvoll davon, RONALD AMSLER gehört seit vielen Jahren dazu. Präsident der Society ist JOHN LA VALLE, der langjährige Partner von RICHARD BANDLER.

### **Society of NLP, USA**

Im Unterschied zum deutschsprachigen Dachverband DVNLP, der für eine Zertifizierung wert auf eine gründliche, fundierte Ausbildungen legt, sind die Ausbildungskurse gemäss Standards der Society einiges kürzer. Das mag für Selbstanwender genügen. Für eine Karriere als Coach reicht es nicht. Aber ein professioneller Coach ist sowieso in mehreren Methoden als im NLP zu Hause. Das empfiehlt selbst RICHARD BANDLER seinen Kursteilnehmern. Er empfiehlt auch gleich, eine PRACTITIONER-Ausbildung mindestens drei bis vier mal zu wiederholen, um wirklich sattelfest zu sein. Und zusätzlich eine NLP-Coaching-Ausbildung.

Bei uns war Coaching immer schon in die Ausbildung integriert. Wer unsere abwechslungsreiche, fundierte zwanzigtägige NLP-PRACTITIONER-Ausbildung absolviert hat, darf mit einem einiges höheren Kompetenzgrad rechnen als ein Absolvent eines achttägigen Kurzpractitioners.

Um unseren Kursteilnehmern eine gute Basis für professionelle Coachings zu geben, integrieren wir von anfang an und ganz nebenbei relevante Methoden, die das NLP entscheidend bereichern in unsere Ausbildungen.

Dass Menschen bei weitem nicht so rational entscheiden, wie man gedacht hat und wohl gern hätte, hat sich mittlerweile auf breiter Basis durchgesetzt.

### **Somatischer Marker**

Neurologen haben herausgefunden, dass wir auch ein enterisches Nervensystem, ein "Bauchgehirn" haben, das in regem Austausch mit dem Gehirn in unserem Kopf steht. Die Rede vom "Bauchgefühl" ist also nicht so abwegig.

Der Neurologe ANTONIO DAMASIO hat festgestellt, dass Menschen überhaupt nur unter Zuhilfenahme emotionaler Faktoren zu guten Entscheidungen fähig sind. Diese emotionalen Impulse, die man körperlich spürt, nennt er "Somatische Marker".

Im NLP sprechen wir von kinästhetischen Submodalitäten und verfügen über einen differenzierten Beschreibungscode, der uns zugleich einen Veränderungshebel an die Hand gibt, wenn wir Einfluss nehmen möchten. Das ist ohnehin eine der genialen Innovationen des NLP, dass wir Knacknüsse auf eine Art beschreiben, die zugleich eine Instruktion zur Veränderung liefern. RICHARD BANDLER arbeitet im "NEUROHYPNOTIC REPATTERNING", einer Weiterentwicklung des NLP, vor allem damit.

Lektüreempfehlung: ANTONIO DIMASIO, "Descartes Irrtum"

Kursempfehlung: SOULTRAIN - DAS ABC DER EMOTIONEN und demnächst HYPNOSPECIALS

LUCAS DERKS hat mit seinem sozialen Panorama einen höchst innovativen Beitrag zur Weiterentwicklung des NLP geleistet. Wie vergegenwärtigt man sich unterstützende, aber auch schwierige Beziehungen zu einem oder vielen Individuen und wie kann man gestaltend darauf Einfluss nehmen? Was BERT HELLINGER und andere Aufsteller mit dem Aufstellen sozialer Systeme bewerkstelligt, macht LUKAS DERKS simpel, plausibel und effektiv mit der raffinierten Anwendung von Submodalitäten.

### **Soziales Panorama**

Lektüreempfehlung: LUCAS DERKS, "Das Spiel sozialer Beziehungen – NLP und die Struktur zwischenmenschlicher Erfahrung"

Kursempfehlung: COACHYOURPARTNER, NLP BUSINESS TRAINING & COACHING, NLP & COACHING MASTER, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO

Wörter verändern ihre Bedeutung je nachdem in welchem Zusammenhang sie benutzt werden. Der Sprachphilosoph LUDWIG WITTGENSTEIN, dessen philosophische Studien viele Coachingpioniere beeinflusst haben, spricht in diesem Zusammenhang von Sprachspielen. Unter diesem Gesichtspunkt ist Coaching ein lösungsfokussiertes Sprachspiel, in dem man Lösungssprache von Problemsprache unterscheidet.

### **Sprachspiel**

Auch die Redeweise vom „weisen Unbewussten“, das in der Hypnotherapie sinnvoll und nutzbringend ist, unterscheidet sich natürlich vom Sprachspiel des Unbewussten in einem sozialpsychologischen Kontext, wo das „Unbewusste“ völlig anders interpretiert wird.

Lektüreempfehlung: LUDWIG WITTGENSTEIN, „Philosophische Untersuchungen“, STEVE DE SHAZER, „Das Spiel mit Unterschieden“

Das Erzählen von Geschichten ist seit Urzeiten ein beliebtes Mittel zur Vermittlung von Wissen, weil damit immer auch die für nachhaltiges Lernen unabdingbaren Emotionen integriert werden.

### **Storytelling**

Nicht umsonst wurde die Macht von Storytelling in den letzten Jahren auch von Marketingfachleuten entdeckt und genutzt.



Eine absolut unwiderstehliche Kombination sind Storytelling und die Erickson'sche Konversationshypnose. So nutzen wir das Storytelling in unseren Kursen.  
 Lektüreempfehlung: WERNER T. FUCHS, "Warum das Gehirn Geschichten liebt", "Crashkurs Storytelling", SAMIRA EL OUASSIL & FRIEDEMANN KARIG, "Erzählende Affen - Wie Geschichten unser Leben bestimmen", SIDNEY ROSEN, "Die Lehrgeschichten von Milton H. Erickson"  
 Kursempfehlung: DER BÜHNENTIGER, SPINNER, DER TRUMPF IM SACK, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO  
 Siehe auch: narrative Interventionen

Strategien sind eine Folge von mentalen Prozess- und Verhaltensschritten, die zu einem bestimmten Resultat führen. Letztlich sind es Gewohnheiten. Um die zugrundeliegenden Mechanismen aufzudecken, achtet man besonders auf die Sequenz, in der die einzelnen Sinneskanäle aktiviert werden und welche Funktion sie innerhalb einer Strategie erfüllen.

### **Strategie**

Strategien führen entweder zu gewünschten oder ungewünschten Resultaten. Hinderliche Gewohnheiten will man aufdecken, um sie verändern zu können, nützliche Gewohnheiten will man als Ressourcen vermehrt abrufen können. Die Beschäftigung mit Strategien ist aus weiteren Gründen nützlich. Wenn ich eine Strategie eines Gesprächspartners kenne, kann ich sie pacen und damit den Rapport vertiefen. Eine erfolgreiche Strategie von jemand anderem kann ich selbst anwenden.

In den Anfangstagen des NLP hat man versucht, diese Strategien als eine Art Flussdiagramm mit Buchstabenkürzeln wie eine mathematische Formel zu notieren. Das ist gottseidank ein mittlerweile überholtes, da nicht sonderlich nützliches Konzept. Wenn zwei unterschiedliche Leute die Strategien notierten, sahen diese jeweils ziemlich anders aus. Strategien sind nicht in Granit gemeiselt objektive Tatsachen, sondern im Moment ausgehandelte, plausible Beschreibungen, mit denen sich als Hypothese konstruktiv arbeiten lässt.

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER, JOHN GRINDER, ROBERT DILTS, "NLP Volume I"

Kursempfehlung: CHANGE NOW, TEST IT, MODELER, COACH & TRAINER

Submodalitäten sind die besonderen Unter-Qualitäten der einzelnen Sinnesmodalitäten, mit denen unser Gehirn Aspekte der Aussenwelt kodiert, speichert und wieder verarbeitet. Da Submodalitäten letztendlich ein metaphorischer Beschreibungscode für subjektive Erlebnisqualitäten sind, nennen wir sie eigentlich passender „Repräsentationsmetaphern“.

### **Submodalitäten**

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER, "Veränderung des subjektiven Erlebens"

Kursempfehlung: COACHYOURSELF, STOPPER/ STARTER/ STICKER, CHANGE NOW, PLANET PARTY

Lies auch: Repräsentation, Repräsentationssystem, VAKOG

Von einer Synästhesie spricht man, wenn verschiedene Repräsentationssysteme überlappen, beispielsweise wenn man einen Klang als süß oder sauer empfindet oder eine Farbe als stechend. Synästhesien sind ein sogenanntes Trancephänomen.

### **Synästhesie**

Lektüreempfehlung: RICHARD CYTOWIC, „Farben hören, Töne schmecken“

Kursempfehlung: TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE

Siehe auch: Trancephänomene

Systemische Therapie und systemisches Coaching haben die selben Wurzeln wie NLP und viele andere Therapiemethoden, die zeitgleich Ende sechziger, anfangs siebziger Jahre entwickelt wurden. Radikal neu war, dass man nicht mehr wie in der Freud'schen Psychoanalyse den Fokus auf die Vergangenheit und mögliche Ursachen von Problemen legte, sondern diese als immer wieder in der Gegenwart aktivierte und damit veränderbare Muster verstand. Zu neuen Denkansätzen führte die Applikation von kybernetischen Prinzipien auf Therapie. Menschliche Probleme werden von Systemikern nicht als intrapsychisches Problem eines Individuums verstanden, sondern als interpersonales Problem eines Kommunikationssystems, sei das eine Familie, ein Team oder irgend eine Gruppierung.

### **Systemisches Coaching**

Systemische Therapie war ursprünglich Familientherapie. Im Laufe der Jahre haben sich daraus Ansätze für's Coaching entwickelt, die insbesondere auch bei der Arbeit mit Teams, Gruppen, Organisationen mit grossem Gewinn eingesetzt werden können. Dazu haben die Systemiker eigene Fragetechniken – sogenannte zirkuläre Fragen – und eigene Interventionsformen entwickelt (Aufstellungen, Verhaltensverschreibungen, Beobachtungsaufgaben etc.)

Lektüreempfehlung: ARIST VON SCHLIPPE & JOCHEN SCHWEITZER, „Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung“, RAINER SCHWING & ANDREAS FRYSZER, „Systemische Handwerk“



Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER sowie unsere COACH & TRAINER-Ausbildung, insbesondere SPINNER und REGELN – NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE.

Theory of Mind bezeichnet die Fähigkeit, eine Annahme über Bewusstseinsvorgänge und Emotionen anderer zu erkennen. Umgangssprachlich könnte man auch von vertiefter Empathie oder guter Menschenkenntnis sprechen.

Kinder lernen schon im Alter zwischen drei und fünf Jahren, die Überzeugungen einer anderen Person miteinzubeziehen. Erwachsene, die unter Autismus oder dem Asperger-Syndrom leiden, schneiden bei Tests zur Eruiierung dieser Fähigkeit deutlich schlechter ab, als Erwachsene ohne diese Entwicklungsstörung. Wie bei allen Fähigkeiten ist auch diese bei unterschiedlichen Menschen unterschiedlich stark entwickelt.

Im NLP ist das Aufbauen und Aufrechterhalten von Rapport eine nützliche Aktivität, um diese Fähigkeit zu entwickeln. Vertiefend hilfreich sind differenzierte Konzepte, um unterschiedliche Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen einzuordnen wie beispielsweise „The Big Five“, Metaprogramme und Ähnliches.

Lektüreempfehlung: MICHAEL MOSKOWITZ, „Gedanken lesen – erkennen, was andere denken und fühlen“, NICHOLAS EPLEY, „Machen wir uns nichts vor – wie wir erkennen, was andere wirklich denken“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Lies auch: the Big Five, Meta Programme

### **Theory of Mind**

Da die Zeit als vierte Dimension nicht unmittelbar repräsentierbar ist, ordnen wir gerne Ereignissen aus der Vergangenheit und der Zukunft Orte in einem imaginären Raum zu, die in der Regel alle auf einer Linie liegen. Verschiedenste sprachliche Äusserungen illustrieren das: *Da kommt eine grosse Herausforderung auf mich zu, schwierige Zeiten liegen vor mir, ihm steht eine rosige Zukunft bevor, das liegt zum Glück hinter mir.*

Diese Zuordnung geschieht unbewusst und muss, will man sie gezielt nutzen, zuerst aufgedeckt werden.

Man unterscheidet die visuelle Zeitlinie, die lediglich imaginiert wird, von einer kinästhetischen Zeitlinie, die man zur besseren Nutzbarkeit im Raum ausbreitet und auf und neben der man sich physisch bewegt. Im NLP benutzt man eine Reihe von effektvollen Timeline-Techniken, um mit einer grossen Vielfalt von Veränderungsanliegen zu arbeiten.

Lektüreempfehlung: TAD JAMES, "Timeline"

Kursempfehlung: COACHYOURSELF, NLP & COACHING MASTER, TRANCE-ABENTEUER IN MAROKKO

Lies auch: SCORE

### **Timeline (Zeitlinie)**

T/O/T/E ist ein Akronym für "Test-Operate-Test-Exit", eine Sequenz, mit deren Hilfe die Kognitionspsychologen MILLER, GALANTER und PRIBRAM die Funktion des Gehirns als eines selbstkorrigierenden Feedback-Mechanismus beschrieben haben. Das Ziel ist festgelegt, die Mittel, um es zu erreichen, sind variabel.

BANDLER und GRINDER nutzen das T/O/T/E-Konzept als Grundstruktur für Strategien. Wenn man Strategien als kybernetisches Phänomen mit einem durch einen Trigger ausgelösten Feedforward- und einem Feedbackloop zur Zielerreichung und -erreichung versteht, kommt man auch ohne das T/O/T/E-Konzept gut über die Runden. Meine etwas benutzerfreundlichere Version von diesem abstrakten Konzept findest du in diesem SURVIVAL KIT auf Seite 20.

Lektüreempfehlung: CHARLES DUHIGG, „Die Macht der Gewohnheit“

Kursempfehlung: TEST IT

### **T/O/T/E**

Trance ist ein ganz alltäglich und spontan auftretender Zustand eingengter Fokussierung auf ein Thema oder einen Gegenstand. Mittels Gebrauch von hypnotischen Sprachmustern kann ein versierter Coach diesen vertiefen, woraus dann oft die sogenannte "sommnambule Trance" resultiert. Trance bezeichnet den Zustand, Hypnose den Weg dorthin.

Trancezustände sind hilfreich für kreative Problemlösungen, Heilungsprozesse, Performancesteigerung, Lernen und generell für alle Prozesse, wo ein intensiver Zugang zu unbewussten Ressourcen sinnvoll und gewünscht ist. In Trancen sind limitierende Denkmuster oft ausgeschaltet.

Lektüreempfehlung: RICHARD BANDLER, "Guide to Tranceformation"

Kursempfehlung: TALKER ONE, TWO, THREE und NLP & COACHING MASTER, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE

Lies auch: Konversationshypnose

### **Trance**

Trancephänomene - auch hypnotische Phänomene genannt - sind Phänomene wie beispielsweise Zeitverzerrung, Schmerzunempfindlichkeit, intensives Vergewärtigen von vergangenen oder zukünftigen Erlebnissen, automatische Bewegungsabläufe, Amnesie, Hypermnesie, Identifikation mit anderen, positive oder negative Halluzination, Synästhesie etc.

### **Trancephänomene**



Trancephänomene können sowohl die Ursache von Problemen wie auch von Lösungen sein. Insbesondere bei der Arbeit mit Emotionen ist der Einbezug von Trancephänomenen äusserst hilfreich.

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, SOULTRAIN - DAS ABC DER EMOTIONEN, TRÜFFEL & TRANCE

Transderivale Suche bezeichnet die Suche nach einem Referenzerlebnis in der Erinnerung, das zu einer gegenwärtigen Erfahrung Parallelen aufweist. Meist dient die kinästhetische Modalität in Form eines somatischen Markers bei diesem Suchprozess als "Lead"-System. Transderivale Suche ist ein wichtiger Prozess bei einem "Change History" oder "Re-emprinting".

**transderivale Suche**

Was genau unter dem „Unbewussten“ zu verstehen ist, darüber sind sich nicht einmal professionelle Hypnotiseure einig. Von der Ansicht, dass es überhaupt kein Unbewusstes gebe bis zur romantischen Verklärung des weisen Unbewussten, das für uns nur das Beste will, reicht das Meinungsspektrum.

**das Unbewusste**

Sozialpsychologische Forschungen kommen zu einer nüchternen Beschreibung von unbewusst ablaufenden Prozessen, die durchaus wahrnehmbare Konsequenzen haben. Diese können sowohl positiv als auch negativ sein. Es lohnt sich deshalb, (bewusst) zu wählen, wann man mehr seinem Verstand vertraut und wann man besser auf sein intuitives Bauchgefühl hören soll.

Eine moderne Gegenüberstellung von unbewussten und bewussten Verarbeitungsprozessen macht DANIEL KAHNEMANN. Er spricht von System 1 (unbewusst), das rasch und auf Grundlage weniger Informationen intuitiv Entscheidungen trifft und von System 2 (bewusst), das uns gründlich reflektieren lässt.

Auf jeden Fall ist die Beschäftigung mit unbewussten Prozessen ein zentraler Aspekt in der Arbeit mit NLP und Hypnose.

Lektüreempfehlung: die Zeitschrift HYPNOSE UND KOGNITION, „Hypnose und das Unbewusste“, DAVID EAGLEMAN, „Inkognito“, TIMOTHY D. WILSON, „Gestatten, mein Name ist Ich – das adaptive Unbewusste“, LEONARD MLODINOW, „Subliminal – How Your Unconscious Mind Rules Your Behavior“, PHILIPP HÜBL, „Der Untergrund des Denkens – eine Philosophie des Unbewussten“ DANIEL KAHNEMANN, „Schnelles Denken, langsames Denken“, NICK CHATER, „The Mind Is Flat“

Kursempfehlung: Unsere Coaching & Hypnose Retreats TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, TRÜFFEL & TRANCE

Siehe auch: Denkfallen, Gedächtnis, die P/I/L/O/T-Strategie, Somatische Marker, Sprachspiel, Trance, Trancephänomene

Veränderung sollte als Ergänzung, Bereicherung verstanden werden. Oft besteht die Veränderung vor allem darin, bestehende Werte, Überzeugungen, Metaprogramme, Strategien für andere, nützlichere Ziele zu nutzen. Dann spielt das Utilisieren von bestehenden Denk- und Verhaltensprogrammen eine wichtige Rolle. Es ist eine Form des Rapports und auch eine sehr effektive Intervention.

**Utilisieren  
(nutzen)**

Ein Pionier und Meister des Utilisierungsansatzes war MILTON H. ERICKSON, dessen Fallgeschichten vielen Coaches als beeindruckende Inspirationsquelle dienen.

Lektüreempfehlung: JAY HALEY, "Die Psychotherapie Milton Ericksons", DAVID GORDON & MARIBETH MEYERS-ANDERSON, "Phoenix, Therapeutic Patterns of Milton H. Erickson", JEFFREY ZEIG, „The Anatomy of Experiential Impact“, MICHAEL YAPKO, „Trancework“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Damit meint man die Kombination von Sinneseindrücken, die jeder Erfahrung zugrunde liegt: Visuell (sehen), Auditiv (hören), Kinästhetisch (spüren, fühlen), Olfaktorisch (riechen), Gustatorisch (schmecken)

**V/A/K/O/G**

Man nennt diese auch Repräsentationssysteme oder Sinnesmodalitäten, deren differenzierenden Unterkategorien die Submodalitäten sind.

Siehe auch: Repräsentation, Repräsentationssysteme, Submodalitäten

Mit dem Begriff Veränderungsvehikel - auch Formate genannt - sind grundsätzlich einmal die NLP-Techniken wie Swish, Visual Squash, Phobien-Technik, Wertewandel, Behavior Generator etc. etc. gemeint, die den Klienten idealerweise von einem „Seufz“ zu einem „Wow“-Zustand transportieren sollen.

**Veränderungsvehikel**

Auch EFT – Emotional Freedom Technique - auch PEP genannt - oder EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) - auch Wingwave genannt – sind hilfreiche Veränderungsvehikel, von denen es noch viele mehr gibt. Versierte NLPler und Coaches erfinden auch ad hoc ihren Klienten auf den Leib geschriebene Veränderungsvehikel. Vielen Untersuchungen zufolge können alle von diesen mit einer Erfolgsquote von ca 70% funktionieren.

Um die Erfolgsquote zu steigern sind eine geschickte, plausible sprachliche Verpackung sowie weitere veränderungsförderliche Changebooster erforderlich, über die ein versierter Coach verfügt. Diese zu vermitteln ist ein zentrales Thema unserer NLP & COACHING MASTER Ausbildung.



Kursempfehlung: CHANGE NOW, NLP & COACHING MASTER, die Module unserer COACH & TRAINER-Ausbildung  
 Siehe auch: die Auflistung der NLP-Veränderungsvehikel auf S. 35, Format, Wirkfaktoren

Klienten benutzen oft abstrakte Umschreibungen ihrer Probleme. Damit diese nachvollzieh- und veränderbar werden, ist es wichtig, sie als Aktivitäten beschreiben zu lassen und sie so gleichsam zu verflüssigen. So merkt der Klient, dass Probleme nicht einfach unumstössliches Schicksal sind, sondern, dass er Einfluss nehmen kann.

### **Verflüssigen**

Hilfreich sind in diesem Zusammenhang sogenannte Stellvertreter- oder Verschlimmerungsfragen: *Wenn ich ihr Problem haben müsste, was müsste ich tun? Wie könnte ich das hinkriegen?" oder Wenn Sie Ihr Problem verschlimmern möchten, wie würden Sie das schaffen? Im systemischen Coaching, wo andere Personen an einer Problemerzeugung mitbeteiligt sind, stellt man sogenannte zirkuläre Fragen: Was müsste der Sohn tun, damit der Vater wieder ausrastet?*

Kursempfehlung: TALKER ONE, SPINNER (TALKER THREE), REGELN – NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE?

Viabilität bedeutet Gangbarkeit, Erfolgswahrscheinlichkeit. Im Coaching geht es nicht um ein Finden von Wahrheit, sondern um mögliche Lösungen, die praktikabel sind und funktionieren. Das heisst nie, dass es zu einer gefundenen Lösung nicht auch eine andere vielleicht kompliziertere, vielleicht auch eine einfachere gegeben hätte. „Wahr ist, was sich praktisch bewährt“ hat der Psychologe WILLIAM JAMES gesagt.

### **Viabilität**

Die Welt wird immer verrückter.

Um die Verrücktheit beschreibbar zu machen hat sich der Begriff VUCA-Welt eingebürgert - ein Akronym für volatil, ungewiss, komplex, ambivalent (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).

Mittlerweile beschreibt man die Gegenwart aber bereits einiges radikaler mit dem Akronym BANI - Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible (brüchig, angstbesetzt, nonlinear, unverständlich).

In der Tat wird Vorhersagbarkeit und Planbarkeit in einer globalisierten Welt immer schwieriger. Technologische, politische, gesellschaftliche, klimatische Veränderungen finden mit rasanter Beschleunigung statt.

Wir verlassen uns auf Gegebenheiten, die vielleicht im Untergrund bereits morsch sind, haben zunehmend Mühe komplexe Zusammenhänge zu durchschauen und gestalten und suchen nach Sicherheiten.

Kein Wunder, dass immer mehr Menschen, sich die Unterstützung eines Coachs holen, um mögliche Gestaltungsräume und Orientierung zu finden.

Food for Thought: Einige der VUCA & BANI-Elemente sind auch Merkmale unbewusster Verarbeitungsstrategien (chaotisch, selbst organisierend, schwer lenkbar, ambivalent). Vielleicht sind tranceversierte Menschen besser befähigt, mit den heutigen Herausforderungen umzugehen?

Zudem war das Leben in früheren Zeiten immer schon chaotisch und unsicher und zwang zu einem philosophischen Umgang mit dem Unplanbaren.

Mein Lieblingsphilosoph MICHEL DE MONTAIGNE wusste das schon im 16. Jahrhundert und legte in seinen sehr lesenswerten Essays Zeugnis davon ab.

Kursempfehlung: The Darling Retreat

Lektüreempfehlung: SARAH BAKEWELL, «Wie soll ich leben? Das Leben Montaignes in einer Frage und zwanzig Antworten»

Siehe auch: das Unbewusste

### **VUCA & BANI**

Im NLP unterscheidet man grundsätzlich drei verschiedene Wahrnehmungspositionen: In der ersten Position nimmt man ein Erlebnis subjektiv aus seiner eigenen Perspektive wahr. In der zweiten Position sieht man die gleiche Situation so, wie wenn man in der Haut des Gegenübers stecken würde. In der dritten Position nimmt man die Beziehung zwischen den beteiligten Personen aus einer dissoziierten Beobachter-Perspektive wahr. Natürlich spricht nichts dagegen noch weitere Blickwinkel in Betracht zu ziehen. Ich arbeite gern mit dem archimedischen Punkt, dem Ort, von dem aus sich "die Welt aus den Angeln heben" lässt.

### **Wahrnehmungsperspektive oder -position**

Werte sind das, was wir für wichtig erachten und was uns zum Handeln motiviert. Sprachlich sind sie Nominalisierungen wie "Freiheit", "Erfolg", "Selbstverwirklichung", "Gerechtigkeit", "Sicherheit", "Effizienz", „Authentizität“, „Nachhaltigkeit“, „Sinn“, „Weisheit“ etc.

### **Werte**

Zusammen mit Glaubenssätzen, die die Regeln zur Umsetzung der Werte sind, bilden sie unsere individuellen Weltmodelle, unsere Mindsets. Das geschickte Utilisieren von Werten und Glaubenssätzen ist oft der Knackpunkt für erfolgreiche Veränderung.

Oft sind allerdings die Werte, die jemand sich auf die Fahne schreibt, gar nicht gelebte Werte. Es sind die schönen, edlen Werte, zu denen man sich gern be-



kennt, die aber nicht genügend emotional genährt sind, um handlungswirksam zu werden. Umweltbewusstsein ist so ein Beispiel. Umgekehrt gibt es Leute, die Werte ganz stark leben, ohne sich dessen bewusst zu sein und ohne sie zu deklarieren.

Leute nach ihren Werten zu fragen und diese womöglich noch in Listen priorisieren lassen bringt im allgemeinen nicht viel ausser einem interessanten Gesprächsthema. Werte aufzudecken ist tricky. Werte äussern sich in den Handlungen respektive Nicht-Handlungen von Menschen und nicht in dem, was sie sagen.

Kurseempfehlung: NLP & COACHING MASTER

Lies auch: Glaubenssatz, Kultur

Coaching ist mittlerweile ein lukrativer Markt. Deshalb machen sich viele Coaches und Forscher natürlich Gedanken, welche Massnahmen wirklich schulenübergreifend veränderungsrelevant sind und welche nicht.

Ein Pionier dieser Forschungsrichtung war der Psychiater und Psychiaterforscher JEROME FRANK, der bereits in seinem 1961 publizierten und nach wie vor sehr lesenswerten Buch „Die Heiler - Wirkungsweisen psychotherapeutischer Beeinflussung“, schulenübergreifende Wirkfaktoren analysierte.

Es war notabene auch der ursprüngliche Ansatz von NLP, die den verschiedensten therapeutischen Schulen gemeinsamen Wirkfaktoren zu erkennen und lehrbar zu machen.

Mittlerweile weiss man einiges mehr. Mit den relevanten Wirkfaktoren - wir nennen sie salopp "Changebooster" - beschäftigen wir uns in unseren Advanced Level Seminaren und Ausbildungen. Dort arbeiten wir mit einem eigens dazu entwickelten Coaching-Evaluationssystem, das auf dem aktuellen Stand des Wissens basiert und sicher stellt, dass die von uns ausgebildeten Coaches die als relevant erkannten Wirkfaktoren verinnerlicht haben und praktizieren.

Lektüreempfehlung: JEROME FRANK, „Die Heiler - Wirkungsweisen psychotherapeutischer Beeinflussung“, KLAUS GRAWE, "Psychologische Therapie"

Kurseempfehlung: NLP & COACHING MASTER, die COACH- & TRAINER-Ausbildung, insbesondere Teilnahme an der HEAVY MENTAL GROUP

## Wirkfaktoren

Die Psychologieprofessorin GABRIELE OETTINGEN erforscht seit den achtziger Jahren die Wirkung von Optimismus und positivem Denken à la „The Secret“ auf das Erreichen von Zielen. Sie kommt zum Schluss und belegt das mit vielen Studien, dass das simple Visualisieren von Zielen oft kontraproduktiv ist und dazu neigt, Motivation und Handeln zu hemmen.

Als viel erfolgversprechender hat sich erwiesen, Hürden, die der Zielerreichung im Weg stehen könnten, in die Tagräume einzubeziehen und gezielt deren Überwindung zu planen. Sie nennt dieses Vorgehen mentales Kontrastieren und hat als „Psychologie des Gelingens“ die WOOP Methode entwickelt. WOOP steht für Wish, Outcome, Obstacle, Plan (Wunsch, Ergebnis, Hindernis, Plan). Ihrer Meinung nach wirkt das mentale Kontrastieren direkt unterhalb der bewussten Ebene und schafft von dort die Verbindung zwischen der erträumten Zukunft und der Realität.

Diesen Zusammenhängen tragen wir mit unserem seit vielen Jahren bewährten Zielerreichungsmodell K/A/R/A/T & S/A/U/B/E/R Rechnung, wo im Unterschied zu S/M/A/R/T-Zielen Blockaden mitberücksichtigt sind.

Lektüreempfehlung: GABRIELE OETTINGEN, „Die Psychologie des Gelingens“

## W/O/O/P

BYRON KATIE entwickelte aus einer eigenen Lebenskrise heraus THE WORK als ein System von fünf Fragen, die hinderliche Überzeugungen dekonstruieren und zu einer heilsamen Einstellungsveränderungen führen sollen.

1. Ist das wahr?
2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärest du ohne diesen Gedanken?
5. Inwiefern ist auch die Umkehrung dieses Gedankens wahr?

Ihr System hat Parallelen zum ABCDE-Modell der rational-emotiven Therapie von ALBERT ELLIS, der kognitiven Verhaltenstherapie und zu den Sleight-of-Mouth-Mustern des NLP.

Lektüreempfehlung: BYRON KATIE, „Lieben, was ist“, ALBERT ELLIS, "Rational-emotive Therapie"

Kurseempfehlung: SPINNER

## THE WORK

Die Wunderfrage ist ein zentrales Werkzeug aus dem Milwaukee-Modell von STEVE DE SHAZER und INSOO KIM BERG. Ausgehend von der These, dass eine Problemlösung nichts mit dem Problem zu tun haben muss, mit dem ein Klient in ein Coaching kommt, lässt man den Klienten schon früh im Coaching imaginieren, was denn anders wäre, wenn sein Problem verschwunden wäre, woran er das Verschwinden des Problems bemerken würde und was er selber anders tun würde. Mit solchen Fragen entdeckt man oft sehr schnell mögliche Verände-

## Wunderfrage



rungen im Einflussbereich des Klienten, aus denen sich praktikable Lösungen ergeben.

Phasenabfolge der Wunderfrage

1. Einleitung: *Jetzt kommt eine schwierige, ungewöhnliche Frage, die etwas Imagination erfordert.*
2. Einbetten in den Alltag – zu Hause, am Abend, beim Einschlafen: *Stellen Sie sich vor, heute abend ...*
3. Suggestion eines Wunders: *In der Nacht dann, während Sie schlafen, geschieht ein Wunder und bewirkt, dass die Probleme, derentwegen Sie heute hier sind, weg sind wie durch einen Fingerschnipp ...*
4. Übersetzen in sinnliche Erfahrung: *Woran werden Sie, Ihre Frau, Ihre Kinder dann nach dem Aufwachen am nächsten Morgen bemerken, dass das Wunder geschehen ist? – Wenn der Coach abwartet und mehrmals nachfragt Was noch? wird über konkrete interaktionelle Details des Lösungserlebens im Alltag berichtet, die für das weitere Coaching sehr hilfreich sind.*
5. Ausweiten und Festigen der Erfahrung: *Was tun Sie nach dem Wunder, was Sie vorher nicht getan haben? Wie reagiert Ihr Umfeld darauf? Gab es schon früher Zeiten, wo Sie sich eher so verhalten haben? etc.*

Mittlerweile gehört die Wunderfrage zum Standard-Repertoire vieler Coaches und wird auch im NLP gerne genutzt, so beispielsweise bei der WALT DISNEY STRATEGIE, die ein ideales Vehikel dafür ist.

Lektüreempfehlung: STEVE DE SHAZER, YVONNE DOLAN, „Mehr als ein Wunder“

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER

JEFFREY ZEIG kam als junger Psychologiestudent zu MILTON ERICKSON und wurde wie kein zweiter von diesem in seine Denk- und Arbeitsweise eingeführt. Heute leitet JEFFREY ZEIG neben einer ausgedehnten Dozenten- und Therapeutentätigkeit die MILTON ERICKSON FOUNDATION als deren Präsident. Er ist einer der renommiertesten Vermittler der Erickson'schen Hypnotherapie, bei dem auch ich seit vielen Jahren gelernt habe und lerne.

**ZEIG, JEFFREY**

Lektüreempfehlung: JEFFREY ZEIG, "Meine Stimme begleitet Sie überallhin - ein Lehrseminar mit Milton H. Erickson", "Die Weisheit des Unbewussten - hypnotherapeutische Lektionen bei Milton H. Erickson", "Hypnotische Induktionen - das Hervorrufen von Ressourcen und Potenzialen in Trance", "The Anatomy of Experiential Impact Through Ericksonian Psychotherapy"

Kursempfehlung: NLP & COACHING MASTER, SPINNER

Coaching basiert auf einer ziel- und lösungsorientierten Gesprächsführung. So weit so gut. Nur leider bleibt bei einer allzu obsessiven Zielfixierung das mögliche Bessere oft auf der Strecke.

**Ziele**

Zudem leben wir in turbulenten Zeiten, in einer sich rasch ändernden, unvorhersehbaren, komplexen, mehrdeutigen Wirklichkeit. Planungssicherheit war gestern. Da wird kreatives Improvisieren je länger desto wichtiger. Denn Unerwartetes und Unplanbares müssen nicht negativ sein. Es gibt unzählige günstige Zufälle, die vor lauter Zielorientierung oft gar nicht bemerkt werden. Hier knüpft das Serendipity-Konzept an. Das erfordert ein Mindset, das Chancen frühzeitig bemerkt, das offen ist für Improvisation und bereit, andere Wege als die geplanten einzuschlagen.

In den letzten Jahren erfreuen sich zieloffene Coachingmethoden wie Idiolektik und das provokative Coaching wachsender Beliebtheit. Diese finden auch in unseren Trainings ihren Platz.

Kursempfehlung: in unseren Coaching- & Hypnose Retreats kultivieren wir dieses zieloffene Erleben und Entdecken TRANCEABENTEUER IN MAROKKO, THE DARLING RETREAT, TRÜFFEL & TRANCE

Siehe auch: Idiolektik, Impro, Outcome, provokatives Coaching, Serendipity

Es gibt keine allgemein anerkannte Definition für zirkuläre Fragen. Zirkuläre Fragen sind laut FRITZ SIMON, einem der Chefdenker und Entwickler der systemischen Beratung, ganz einfach die Fragen, die Systemiker stellen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie nicht lineare Ursache-Wirkungsketten ergründen, sondern eine zirkuläre Kausalität von Wechselwirkungen, wo eine Wirkung bereits wieder Ursache ist, bis sich ein Kreis schliesst.

**Zirkuläres Fragen**

Die zirkuläre Sichtweise kontextualisiert Ereignisse. Die Ursache eines Problems wird nicht mehr in der Person eines Systemmitglieds gesehen, sondern in der Art, wie das System interagiert. Dies motiviert, sich mit den Beziehungen zu beschäftigen und möglicherweise etwas daran zu verändern. Wenn wir zirkulär fragen, beschäftigen sich die Gefragten automatisch mit dieser impliziten Annahme und finden immer mehr Hinweise, die in diese Richtung zeigen.

Im Umgang mit Teams und Organisationen, aber auch im Training zeigt sich die hohe Nützlichkeit zirkulärer Fragen.

Lektüreempfehlung: FRITZ SIMON, GUNDEL RECH-SIMON, „Zirkuläres Fragen“

Kursempfehlung: SPINNER, REGELN – NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE

Siehe auch: systemisches Coaching



Zustandsmerkmale sind die für unterschiedliche Zustände unterscheidbaren Merkmale.

**Zustandsmerkmale**

**Neuro:** Embodiment, Körperempfindung, Haltung, Gestik, Mimik, kinästhetische Selbstanker; Verhaltensweisen

**Linguistik:** Werte, Glaubenssätze, innere Dialoge, Schlüsselwörter & Formulierungen, Metaphern, Symbole

**Programmieren:** Submodalitäten, Strategien, Metaprogramme, Trancephänomene

Das sind einerseits für die jeweiligen Zustände entscheidende Komponenten. Sie sind aber zugleich die Hebel der Veränderung. Wenn ich die Zustandsmerkmale verändere, dann verändere ich die Zustände.

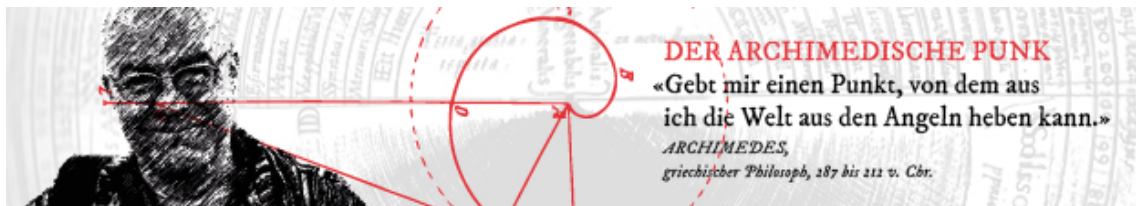
Lektüreempfehlung: LESLIE CAMERON BANDLER, „The Emotional Hostage“, AARON BEN-ZE'EV, „Die Logik der Gefühle“

Kursempfehlung: COACHYOURSELF, SOULTRAIN – DAS ABC DER EMOTIONEN

Siehe auch: Emotionen, Meta Programme

**Wenn du dich für solche Themen interessierst, solltest du unseren Newsletter DER ARCHIMEDISCHE PUNKT abonnieren**

Hier bekommst du in loser Folge Aktuelles, Wissenswertes, Erstaunliches zu den Themen NLP, Hypnose, Coaching, Psychologie und Philosophie, um Ihr Methodenrepertoire zu erweitern - ein Mix aus Hintergrundinformationen, warum welche Interventionen wirken, aber auch welche weit verbreiteten irigen Annahmen wir beiseite lassen sollten. Halte dich à jour mit relevanten neuen Entwicklungen.



Das Anmeldeformular findest du auf unserer Website





## COACHING ONE TO ONE

### ***Triftige Gründe, eine Veränderung in Angriff und Coaching in Anspruch zu nehmen:***

#### Zustandsmanagement

Muss man schlechte Gefühle, Stimmungen, Ängste wie das Wetter als etwas hinnehmen, das man nicht beeinflussen kann? Nein. Lampenfieber, Ängste, Stress und andere unwillkommene Emotionen kann man loswerden. Stattdessen Ressourcen mobilisieren, gut drauf sein, wenn's zählt. Selbstvertrauen und Resilienz stärken. Da hilft Coaching. Ebenso, wenn Gedankenkarusselle, Gefühls- und Grübelschlaufen lähmen, wenn der Umgang mit Stress schwierig ist.

#### Entscheidungen

Angesichts der Fülle der Möglichkeiten wird es immer schwieriger, stimmige Entscheidungen zu treffen. Entscheidungen, die Energien freisetzen und mit denen man bis auf Weiteres gut leben kann. Andere Beteiligte und Betroffene, zu wenig attraktive Optionen, Wertekonflikte, Zeitdruck, Überforderung, Informationsoverload können im Wege stehen. Hier ist es hilfreich, jemanden beizuziehen, der neue Gesichtspunkte ins Spiel bringt, diese bündelt, gewichten hilft und die Entscheidungskompetenz nachhaltig stärkt.

#### Gewohnheiten

Gewohnheiten, Automatismen sind das Gegenteil von Entscheidungen. Es sind Handlungen, die ohne willentliche Entscheidung ablaufen. Zum Beispiel wenn wir schlafwandlerisch das Richtige tun, ohne lange überlegen zu müssen. Das sind die Gewohnheiten, die wir vermehrt möchten und oft nicht haben. Dann gibt es natürlich auch die Kehrseite der Medaille: Der unkontrollierte Griff zur Schokolade, Zeit im Internet verträdeln etc. etc. Die Gewohnheiten, die wir haben und nicht möchten - Zwänge, Süchte und generell unproduktives Verhalten, über das wir uns im Nachhinein selber ärgern. Schlussendlich ist es das Ziel jeglichen Coachings: neue, effektivere Handlungsmuster zu entdecken und zu Gewohnheiten werden lassen.

#### Kommunikation

Wir alle müssen immer wieder andere für unsere Entscheidungen und Ideen gewinnen. Das ist oft nicht einfach. Wenn Kommunikation mit bestimmten Menschen oder Menschentypen harzt, wenn man in destruktiven Interaktionsschleifen gefangen ist, immer wieder Konflikte erlebt im Umgang mit schwierigen Gesprächspartnern, denen man nicht ausweichen kann, dann ist es höchste Zeit für ein Coaching.

#### Kreativität

Um gute Entscheidungen zu treffen, ist es wichtig, neue, attraktive Optionen zu haben. Hier ist Kreativität gefragt. Ein Coach als Sparringpartner hilft Übersehenes zu bemerken, neues Potenzial zu entdecken oder gar kreieren. Er macht auf blinde Flecken aufmerksam, gibt unerwartete Impulse und ermöglicht ein Denken Out-of-the-Box.

#### Sinnfragen & persönliche Weiterentwicklung

Manchmal sind Ziele nicht so klar. Vielleicht ist mehr eine vage Ahnung von Möglichem da, die wir in einem Coaching schärfer in den Fokus nehmen und konkretisieren. Manchmal rennt man auch den falschen Zielen nach. Da tut ein sporadischer Boxenstop für generelle Weichenstellungen im Leben gut. Da klärt man Werte, schenkt dem Zukurzgekommenem im Leben Aufmerksamkeit, nimmt Neujustierungen vor und kann der eigenen Lebensphilosophie auf die Spur kommen.

***Wenn du dich in letzter Zeit häufiger dabei ertappst, dir Fragen zu stellen, auf die du keine Antworten findest, dann ist die Zeit reif für ein Coaching ...***



## AUSBILDUNGEN AM NLP INSTITUT ZÜRICH

### BASIS LEVEL

Unsere **NLP-PRACTITIONER-AUSBILDUNG** ist der Grundkurs für Menschen, die selber mit NLP einen entscheidenden Schritt weiterkommen und den Kern der klassischen NLP-Veränderungswerkzeuge kennenlernen möchten, um sie in ihrem privaten und beruflichen Umfeld einzusetzen. Sie besteht aus fünf Modulen:

- CHANGE NOW – in einem siebentägigen Veränderungstrip die NLP-Kerntechniken erleben und trainieren
- TALKER ONE – die Sprache der Veränderung: Erfahrungen mobilisieren statt fruchtlos argumentieren
- COACHYOURSELF – Ressourcen von A bis Z entdecken und nutzen
- COACHYOURPARTNER – Blitzcoachings zwischen Tür und Angel im beruflichen und privaten Umfeld
- TEST IT – das bestehende NLP Knowhow vertiefen, integrieren und aufbrechen zu neuen Horizonten

Möchtest du dir NLP ganz spezifisch für deinen Arbeitsalltag aneignen? Dann kannst du anstelle von CHANGE NOW unser **NLP- & BUSINESS-COACHING & -TRAINING** besuchen und dich als **NLP BUSINESS PRACTITIONER** zertifizieren lassen.

### ADVANCED LEVEL

Unsere **NLP- & COACHING-MASTER-AUSBILDUNG** ist eine State-of-The-Art Advanced Level I Coaching-Ausbildung, gemacht für Leute, die Coaching als Lebenshaltung im Alltag, aber auch vermehrt professionell anwenden möchten.

Wenn du an mehr als an klassischem NLP interessiert und neugierig auf Neues und Weiterführendes bist, so besuche unsere Plattform **www.filosofi.ch**.

Für anspruchsvolle Kommunikationsprofis gibt es unsere methodenübergreifende Advanced Level II **COACH- & TRAINER-AUSBILDUNG**, die derzeit höchste Stufe für bereits versierte NLP-& COACHING-MASTER. Aber auch für Coaches mit einem anderen Background als NLP, die spannende, innovative Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung suchen - mit der Möglichkeit einer Zertifizierung durch den weltweit grössten Coaching-Verband ICF – INTERNATIONAL COACH FEDERATION. Sie besteht aus den fünf Modulen:

- DER BÜHNENTIGER - wie man Lerninhalte in unterhaltsame, spannende Stories und nachhaltig wirksame Dramaturgien verpackt
- SPINNER - ein umfassendes Repertoire veränderungswirksamer Sprachmuster für ein Coaching, das abseits von Routinen immer wieder aufs Neue überrascht und zündet
- SOULTRAIN - DAS ABC DER EMOTIONEN - Gefühle, Emotionen, Stimmungen - den von der Psychologie lange Zeit sträflich vernachlässigten Knackpunkt für Veränderung nutzbar machen
- MODELER, COACH & TRAINER - eigene und fremde Fähigkeiten so entschlüsseln, dass sie reproduzierbar werden. Kreative Interventionen designen, testen und in innovativen Trainings präsentieren
- REGELN - NACH WESSEN PFEIFE TANZEN SIE? - die Essenz des systemischen Coachings leicht verständlich wie nirgendwo sonst auf den Punkt gebracht

Und als besonderen Leckerbissen für Experimentierfreudige: Wer NLP, Coaching und Hypnose einmal ganz anders, an exklusiven Orten erleben möchte, kommt in unseren **COACHING & HYPNOSE RETREATS** "TRANCEABENTEUER IN MAROKKO", "THE DARLING RETREAT", "TRÜFFEL & TRANCE", "WILLKOMMEN IM PARALLELUNIVERSUM" voll auf seine Rechnung.



## "THE HEAVY MENTAL GROUP"

Die HEAVY MENTAL GROUP ist ein innovatives Forschungs- und Mentoring Programm. Wir knüpfen am Pioniergeist an, wo die machtvollen und oft auch überraschenden Methoden des NLP ursprünglich herkommen. Um selber neue Interventionen, Techniken und Anwendungsmöglichkeiten für Coaching und Training zu entwickeln. Nichts ist tödlicher als ausgelatschte und vorhersehbare Worte und Interventionen.

Supervision, kollegiale Beratung und Coaching unterstützen die Teilnehmer der HEAVY MENTAL GROUP dabei, die für den Aufbau einer erfolgreichen Coach- & Trainer-Karriere nötigen Schritte zu gehen.

Die HEAVY MENTAL GROUP trifft sich live und virtuell via Zoom für gemeinsame Modeling Aktivitäten, um Experimentelle Hypnose zu praktizieren, Neuland zu erkunden, um Insider Knowhow auszutauschen und um "Open NLP" voranzutreiben.

Für alle, die das wünschen, besteht die Möglichkeit einer Zertifizierung durch die INTERNATIONAL COACH FEDERATION – ICF, der weltweit grössten Coaching Organisation.

### Investition an Zeit

Die einzelnen Sessions sind über ein Jahr verteilt (Start jeweils im Frühling), wobei die Gruppen- und Einzeltermine mit den Teilnehmern vorab vereinbart werden. Die HEAVY MENTAL GROUP ist exklusiv auf sieben Teilnehmer begrenzt

Basis Sessions für Experimentelle Hypnose, Forschung, Supervision, Modellings, Vertiefung in einem Mix aus Online- und Live Trainings: total ca. 30 Stunden

Repetition von Kursmodulen plus Assistenz sowie Vorbereitung, Präsentation und Nachbesprechung in Kursen ca 7 Kurstage: 7 x 8 Stunden total ca. 56 Stunden

Supervision & Coaching ca. 6 Stunden

### Die Teilnehmer

- bekommen Zugriff auf meine reichhaltige Hypnose-, NLP- und Coaching-Videothek und DVD Sammlung
- können von mir entwickelte Kursunterlagen mit Quellenangabe selber verwenden
- Sie können bereits besuchte Kurse gratis repetieren und in der Nachbesprechung erhalten sie von mir viel Insiderwissen aus über 35 Jahren Erfahrung als Coach und Trainer
- Sie haben die Möglichkeit, bei Kursen zu assistieren und unterstützt von mir selber Kursinhalte zu präsentieren
- Im Kurspreis inbegriffen ist ein Abo für 6 Stunden COACHING ONE TO ONE, zB bei der Entwicklung eines eigenen Trainingsprojekts, zur Unterstützung bei einem attraktiven Marketing-Konzept, als Vorbereitung auf wichtige Präsentationen für zukünftige Aufträge und/ oder als Supervision zur Arbeit mit Klienten.
- Jeder Teilnehmer erhält von mir ein persönliches Empfehlungsschreiben, das seine besonderen Stärken bei potenziellen Kunden ins rechte Licht rückt. Dazu kann er Partner in meinem Netzwerk von Coaches werden und auf meiner Website in Erscheinung treten.
- Die Absolventen dieses Programms erhalten unser Spezialzertifikat als (((filosofi))) SENIOR COACH & TRAINER

### Investition an Geld

CHF 10'000.-

### Voraussetzung

Kursteilnehmer, die bei mir mindestens die NLP MASTER- und die COACH- & TRAINER-Ausbildung absolviert haben, können an diesem innovativen Forschungs- & Mentoring Programm teilnehmen.

### Trainer

Je nach Interessenlage der Teilnehmer können in diesem Rahmen auch ausgewählte Gasttrainer zum Einsatz kommen.



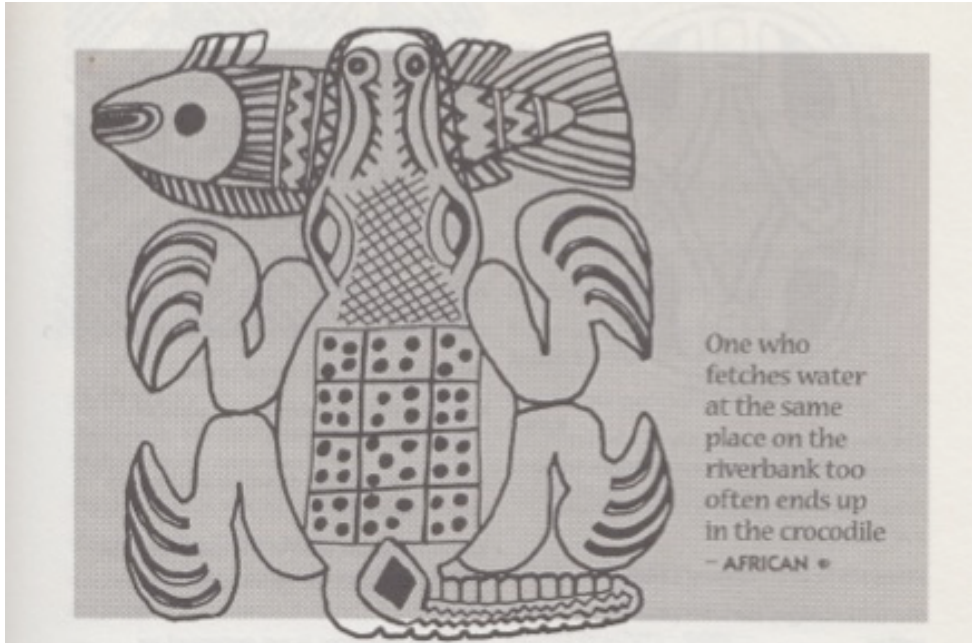
### In eigener Sache

In nicht allzu weiter Zukunft möchte ich das NLP INSTITUT ZÜRICH und FILOSOFI an einen oder mehrere Nachfolger übergeben und würde mir wünschen, dass sich diese in der HEAVY MENTAL GROUP finden, damit eine grosse Vertrautheit mit Inhalten, Methode und Stil gegeben ist.

### Daten

Termine nach Vereinbarung mit den Teilnehmern

***Die Welt braucht dringend mehr emotional intelligente, innovative Kommunikatoren. Die HEAVY MENTAL GROUP soll's richten.***



## VORAUSSETZUNG ZUR ZERTIFIZIERUNG

Wir zertifizieren unsere NLP- PRACTITIONER und NLP-MASTER-Ausbildungen über die Society of NLP, USA, und unsere Zertifikate werden von RONALD AMSLER und RICHARD BANDLER unterzeichnet. Zusätzlich erhalten die Absolventen unserer Kurse auf jeder Stufe unser firmeneigenes Zertifikat.

Was Inhalt und Länge unserer Ausbildung betrifft, decken wir die Maximalforderungen ab, damit diese auch weltweit von anderen NLP-Verbänden anerkannt werden. So kannst du bei uns punkto Zertifizierung auf Nummer sicher gehen.

### VORAUSSETZUNG FÜR DIE ZERTIFIZIERUNG ZUM NLP-PRACTITIONER

- aktive Teilnahme am Kurs und bis zum Ende des TEST IT Moduls fünf von ein anderen Kursteilnehmern ausführlich ausgefüllte Feedbackblätter, die intensive und kompetente Arbeit als Coach oder Modeler mit einem Kursteilnehmer dokumentieren. Der Practitionerkandidat ist dafür verantwortlich, dass das Feedbackblatt metamodellmässig korrekt ausgefüllt ist – fragt nötigenfalls nach.
- drei konkrete Umsetzungserfolgsgeschichten im Telegrammstil (maximal je 700 Zeichen). Beispiele dafür gibt es auf meiner Website oder auf dem kleinen Flyer "Was würden Sie verändern?"
- Transskript einer eigenen Trance mit Beispielen für sämtliche Milton Modell-Muster (ca. 600 - 700 Wörter)
- Unterzeichnung des NLP-Practitioner-Kontrakts der Society of NLP. Die Zertifikate der Society of NLP sind zwei Jahre gültig. Die Erneuerung kann bei uns oder RICHARD BANDLER beantragt werden, mit dem Nachweis, dass man das gelernte NLP anwendet und umsetzt. Die Erneuerung des Zertifikats ist kostenlos.

Bitte Kopien der Hausaufgaben aufbewahren und alle mit Namen versehen!

### VORAUSSETZUNG FÜR DIE ZERTIFIZIERUNG ZUM NLP & COACHING-MASTER

- Fünf Feedbackblätter bis Kursende und im Anschluss an den Kurs fünf vom NLP-& COACHING-MASTER mit Schreibmaschine oder Computer selbst ausgefüllte Protokolle, die selbständiges Arbeiten mit Klienten als Coach oder Modeler dokumentieren. Aus den Protokollen muss hervorgehen, aufgrund welcher Persönlichkeits- und/ oder Zustandsmerkmale (Haltung, Gestik, Mimik, kinästhetische Selbstanker, Werte, Glaubenssätze, innerer Dialog, Schlüsselwörter & Formulierungen, Metaphern, Strategien, Submodalitäten, Metaprogramme, Verhaltensweisen) der NLP-MASTER seine Intervention auswählt, und was er damit erreicht hat (Erfolgskontrolle). Falls die Intervention noch nicht erfolgreich war, muss er sich weitere Schritte überlegen und im Protokoll beschreiben, was er als nächstes zu tun gedenkt. Mögliche Vorgehens-Modelle: das S/C/O/R/E-Modell, Zielbestimmung K/A/R/A/T & S/A/U/B/E/R, "PACKAGING" à la RICHARD BANDLER, das MILWAUKEE-Modell von STEVE DE SHAZER und INSOO KIM BERG.
- Zwei Glaubenssätze mit sämtlichen Sleight of Mouth-Mustern bearbeiten.
- Drei konkrete Umsetzungserfolgsgeschichten im Telegrammstil (maximal je 700 Zeichen). Beispiele dafür gibt es auf meiner Website oder auf dem kleinen Flyer "Was würden Sie verändern?"
- Transskript einer eigenen Trance mit Beispielen für sämtliche Milton Modell Muster und Vorannahmen (ca. 800-900 Wörter)
- Unterzeichnung des NLP-Master-Kontrakts der Society of NLP. Die Zertifikate der Society of NLP sind zwei Jahre gültig. Die Erneuerung kann bei uns oder RICHARD BANDLER beantragt werden, mit dem Nachweis, dass man das gelernte NLP anwendet und umsetzt. Die Erneuerung des Zertifikats ist kostenlos.

Bitte Kopien der Hausaufgaben aufbewahren und alle mit Namen versehen!



## VORAUSSETZUNG FÜR DIE ZERTIFIZIERUNG ZUM COACH & TRAINER

Wer sich bei uns als COACH & TRAINER zertifizieren lassen möchte, hat bereits eine NLP PRACTITIONER und NLP MASTER-Ausbildung oder eine umfangreiche COACHING-Ausbildung mit einem anderen methodischen Schwerpunkt (Milwaukee-Modell, Systemisches Coaching, Hypnose-Ausbildung) absolviert. Idealerweise beherrscht er die klassischen NLP-Modelle und -Vehikel so, dass er sie jederzeit vordemonstrieren und auch vermitteln kann.

Unser begleitendes Supervisions- & Mentoring Programm „THE HEAVY MENTAL GROUP“ schafft die Voraussetzung für eine eigene Karriere als Coach und Trainer und eine allfällige Mitarbeit in unserem Netzwerk.

Diese Ausbildung bietet die Möglichkeit einer Zertifizierung durch den weltweit grössten Coaching-Verband ICF – INTERNATIONAL COACH FEDERATION.

Februar 2019

RONALD AMSLER, NLP-Master-Trainer der Society of NLP, Lehrtrainer des DVNLP

(Diese Zertifizierungsbestimmungen können sich von Zeit zu Zeit ändern. Bitte erkundige dich bei Bedarf nach dem aktuellen Stand)

