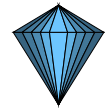


Diamond-Training
Reiner Pröls



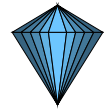
Reframing

Vielleicht kommt dir das bekannt vor: Du gehst morgens aus dem Haus und siehst zum Beispiel den Zug oder Bus von hinten. Du wartest auf den nächsten Zug und von Minute zu Minute wirst du nervöser und gereizt. Wenn du dann zu spät zur Arbeit kommst schaut dein Chef dich vorwurfsvoll an und gibt einen dummen Kommentar von sich. In der Präsentation bist du abgehetzt und nervös wie du bist, auch genau so hältst, läuft es nicht wirklich gut, du vergisst Wichtiges und stotterst rum. Deine mittlerweile schon ziemlich schlechte Laune überträgt sich auf dein Umfeld und deine Mitmenschen reagieren im Gegenzug auf dich gereizt und unfreundlich. Das ganze setzt sich am Abend fort, das neue Paar Schuhe, das du dir kaufen wolltest, gibt es nicht mehr in deiner Größe und deine Verabredung am Abend findest du nur nervig und langweilig. Wenn du dann abends in deinem Bett liegst sagst du dir „das war wieder mal ein richtig mieser Tag“.

Stell dir jetzt folgendes Szenario vor: „Als du den Zug von hinten siehst, sagst du zu dir, „perfekt!“ jetzt habe ich endlich Zeit meine Präsentation die ich gleich halten muss noch einmal durchzugehen um sie dann selbstsicher und flüssig halten zu können. Dadurch bekommst du ein ziemlich gutes Selbstbewusstsein und fühlst dich richtig gut. Die Fahrgäste im Zug merken deine gute Laune und lächeln dich an und auch du lächelst zurück. Du kommst zwar immer noch zu spät zur Arbeit, aber dein verbindliches Lächeln und deine Selbstsicherheit führen dazu, dass der Chef nur eine Bemerkung der Art „Sie sind spät dran, jetzt müssen wir uns aber beeilen“ von sich gibt. Deine Präsentation hältst du gut gelaunt und kompetent. Deine Zuhörer lassen sich mitreisen und sind beeindruckt. Durch dieses Feedback fühlst du dich bestärkt dass dir heute alles gelingen kann. Als dir am Abend die Verkäuferin im Schuhladen sagt dass die Schuhe in deiner Größe leider nicht mehr da sind, denkst du dir: „Ist eigentlich auch ok, so habe ich 100€ gespart. Diese kannst du dann für ein aufregendes Abendessen mit deiner Verabredung investierst. Da du so guter Laune bist wirkt das auf dein Gegenüber ansteckend und ihr verbringt einen unvergesslichen Abend. Wenn du dann im Bett liegst denkst du dir „dass war heute wieder ein toller Tag“.

Merkst du den Unterschied? In beiden Versionen gibt es die gleichen äußeren Ereignisse. Aber deine unterschiedliche Reaktion darauf macht einen gewaltigen Unterschied hinsichtlich der Ergebnisse die du erzielst!

Wie sieht das bei dir im Leben so aus?



► ÜBUNG:

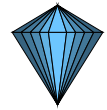
Tue dich mit einem Übungspartner zusammen. Er erzählt dir z.B. von kleinen Missgeschicken oder Dingen die ihn „nerven“. Versuche ihm eine Umdeutung (**Reframing**) zu geben. Frage dich dabei wozu kann es gut sein das es so gelaufen ist, was ist das positive daran. Achte darauf dass das Reframing in das Modell der Welt deines Klienten passt! Danach übt ihr mit umgekehrter Rollenverteilung. Am Ende gebt ihr euch gegenseitig Feedback wie gut das Reframing gepasst hat. Vielleicht findest DU ja noch weitere Situationen in deinem Alltag, die du reframen könntest.

Diesen Prozess nennt man **Reframing**. In der Literatur wird häufig zwischen Kontext- und Bedeutungsreframing unterschieden. Das oben waren Beispiele für ein Bedeutungsreframing.

Ein Beispiel für ein Kontextreframing wäre wenn jemand sagt „Ich bin zu gewissenhaft“ und du ihn fragst „in welchen Situationen ist es von Vorteil gewissenhaft zu sein“. Wenn dann dein Gegenüber herausfindet dass seine Gewissenhaftigkeit im Beruf sehr gut ist und vielleicht nur beim Hausputz störend ist hast du ihm geholfen seinen Glaubenssatz („Ich bin zu gewissenhaft“) zu relativieren.

► ÜBUNG:

Tue dich mit einem Übungspartner zusammen. Er erzählt dir von Verhaltensweisen, die dem Muster, **Ich bin zu X**, entsprechen. Versuche einen Kontext zu finden in dem dieses Verhalten nützlich und sinnvoll ist. Achte dabei darauf dass der neue Kontext in das Modell der Welt deines Gegenübers passt. Danach übt ihr mit umgekehrter Rollenverteilung. Am Ende gebt ihr euch gegenseitig Feedback wie gut das Reframing gepasst hat. Vielleicht findest du ja noch weitere Verhaltensweisen bei DIR, die du reframen könntest.



Es gibt eine positive Absicht hinter jedem Verhalten und einen Kontext, in dem jedes Verhalten nützlich ist.¹

Es ist bei jeder NLP Intervention die ein neues Verhalten zu Folge hat wichtig den Kontext festzulegen in dem der Klient das neue Verhalten haben möchte. Stell dir vor ein Abteilungsleiter möchte mehr Durchsetzungsvermögen haben und auch die Fähigkeit haben unliebsame Entscheidungen zu treffen. Durch deine Intervention bekommt er dieses Verhalten und geht damit zu seiner Familie nach Hause. Wie glaubst du werden seine Kinder und seine Frau reagieren wenn er nicht mehr der „liebe, nette“ Papa und „verständnisvolle, rücksichtsvolle“ Ehemann ist ???

Lege für jedes neue Verhalten und jede neue Ressource den geeigneten Kontext fest in dem es nützlich ist !

Dies kannst du zum Beispiel sehr elegant am Ende eines Formates im Rahmen des Future-Paces machen indem du explizit fragst in welchem Kontext dieses neue Verhalten noch nützlich sein kann und dann deinen Klienten bittest drei Beispiele zu finden in denen das neue Verhalten **nicht** angebracht ist.

1 [Grundannahme des NLP](#)



Im NLP gibt es den Begriff der Teilarbeit. Hintergrund dazu ist das Modell dass unsere Persönlichkeit aus mehreren Teilen besteht und dass jeder Teil, ähnlich wie die Zahnräder in einem Uhrwerk, eine wichtige Aufgabe erfüllt. Es hat sich gezeigt, dass mit diesem Modell und der damit verbundenen Teilarbeit sehr gute Ergebnisse erzielt werden können.

Stell dir vor in einem Uhrwerk gibt es ein Zahnrad das für die Datumsanzeige, eine wichtige und gute Funktion, zuständig ist. Leider hat sich dieses Zahnrad angewöhnt immer wenn es seine Funktion wahrnimmt das gesamte Uhrwerk für zwei Sekunde anzuhalten. Im Laufe der Zeit geht die Uhr nach. Die Aufgabe des Uhrmachers besteht jetzt darin dafür zu sorgen dass dieses Zahnrad seine Funktion, die Weiterschaltung der Datumsanzeige, erfüllen kann ohne das gesamte Uhrwerk anzuhalten.

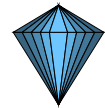
Du hast es wahrscheinlich schon vermutet, der Uhrmacher bist DU und das Zahnrad kann für das eine oder andere Verhalten stehen dass du SO lieber nicht hättest.

Der Kernpunkt der entsprechenden NLP Intervention, sie heißt übrigens **Six-Step Reframing**, besteht darin die Funktion und die positive Absicht eines Teils von seinem Verhalten zu trennen um dann ein neues Verhalten zu finden mit dem der Teil seine Funktion besser erfüllen kann, ohne die unerwünschten Nebenwirkungen.

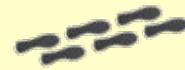
Es kann sein dass dir das ganze jetzt am Anfang noch etwas sehr abstrakt und theoretisch vorkommt, in der Praxis wirst du sehen wie leicht und effektiv diese Methode anzuwenden ist.

Bei der Anwendung geht es am Anfang darum einen freundlichen Kontakt zu dem Teil herzustellen. Die geschieht durch Begrüßung und Würdigung seiner positiven Absicht, ohne diese näher zu benennen. Danach wird der Teil nach seiner positiven Absicht und Funktion gefragt. Dabei ist es wichtig dass die Antworten direkt von dem Teil kommen und nicht vom Bewusstsein des Klienten. Diese Absicht wird immer weiter hinterfragt („wozu genau ist das gut?“) bis sich die Aussagen wiederholen und so die höchste Absicht herausgefunden wurde (chunk-up). Danach wird der kreative Teil („erinnere dich an eine Situation, in der du sehr kreativ warst“) eingeladen und aufgefordert bessere und leichter zu verwirklichende Verhaltensweisen zu entwickeln. Der Teil darf sich dann eine Verhaltensweise aussuchen. Danach wird überprüft ob es andere Teile gibt die Einwände gegen das neue Verhalten haben. Wenn ja wird mit diesen Teilen verhandelt oder es muss ein anderes Verhalten gefunden werden. Danach verpflichtet sich der Teil dieses neue Verhalten während einer Probezeit auszuprobieren. Danach wird allen Teilen gedankt und sie werden verabschiedet.

Viele Menschen haben anfangs mit dem Begriff Teile, Persönlichkeitsanteile Schwierigkeiten, du kannst in solchen Fällen den Begriff Teil einfach weglassen oder du setzt einen **As-If** Rahmen, das heißt, du forderst den Klienten auf ein Experiment zu machen und mal so zu tun als sei das ein Teil von ihm mit dem wir jetzt arbeiten wollen.



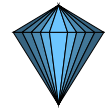
SIX-STEP



- (1) Definition des unerwünschten Verhaltens.
- (2) Kurzer Öko-Check.
- (3) Kontaktaufnahme zu dem Teil. Begrüßung und Würdigung seiner positiven Absicht und Funktion. Fragen ob er zur Zusammenarbeit bereit ist um eine Möglichkeit zu finden seine Funktion noch bessere zu erfüllen.
- (4) Den Teil nach der positiven Absicht, Funktion fragen. Dieses solange wiederholen (chunk-up) bis die Antworten sich wiederholen. Für die Zusammenarbeit bedanken.
- (5) Den Teil fragen ob es in Ordnung ist zur Unterstützung den kreativen Teil einzuladen um noch bessere Möglichkeiten zu finden seine Funktion zu erfüllen? Den kreativen Teil einladen und begrüßen. Verbindung zwischen dem Teil und dem kreativen Teil herstellen.
- (6) Den kreativen Teil auffordern möglichst viele alternative Verhaltensweisen vorzuschlagen um die Funktion des Teils zu erfüllen.
- (7) Der Teil darf sich drei Alternativen aussuchen die er für eine Probezeit ausprobieren will. Dauer der Probezeit festlegen.
- (8) Öko-Check: Gibt es Teile die einen möglichen Einwand gegen das neue Verhalten haben, oder noch etwas zu sagen haben? Wenn ja mit diesen Teilen einen Six-Step oder Teileverhandeln durchführen, alternativ zurück zu (6) um andere Vorschläge zu entwickeln.
- (9) Den Teil verpflichten dafür die Verantwortung zu übernehmen die neuen Verhaltensweisen genauso zuverlässig umzusetzen wie die alte Verhaltensweise.
- (10) Bei allen Teilen herzlich für Ihre gute Zusammenarbeit bedanken und sie verabschieden.
- (11) Future-Pace.



- ◆ Der Six-Step lässt sich auch sehr gut in Trance durchführen!
- ◆ Bei (4) darauf achten dass die Antworten wirklich von dem Teil kommen und nicht vom Bewusstsein. Unsichere Formulierungen „ich glaube „,“ sind ein Zeichen dafür dass das Bewusstsein antwortet.
- ◆ Der sorgfältige Öko-Check bei (8) ist sehr wichtig!
- ◆ Die neuen Verhaltensweisen bei (6) und (7) sollten wenn möglich leichter, mindestens aber genauso leicht umzusetzen sein wie die alte unerwünschte Verhaltensweise.
- ◆ Für Menschen die Probleme mit dem Begriff Teil oder Persönlichkeitsteil haben kannst du den Begriff Teil einfach weglassen.



Sowohl beim Six-Step, als auch bei allen anderen NLP Interventionen gibt es einen „Stolperstein“ der meist alle Interventionen wirkungslos werden lässt. Die Rede ist von systemischen Verstrickungen, Fremdgefühlen und was den Six-Step angeht der Umstand dass ein Teil nicht wirklich ein Teil vom Klienten selbst ist, sondern ein Teil der von einer anderen Person übernommen wurde. Diese „Fremdteile“ sind häufig nicht zur Zusammenarbeit bereit und es ist nicht möglich ihre positive Absicht zu erfragen. Solche Übernahmen erfolgen meist von Personen aus dem unmittelbaren Umfeld in frühester Kindheit, es ist aber auch möglich dass Personen die der Betroffenen nie gekannt hat eine Rolle spielen. Ein Einführung über systemisches Arbeiten würde den Rahmen hier sprengen, daher möchte ich dir nur kurz skizzieren wie im Falle eines Six-Steps eine Vorgehensweise aussehen kann um Fremdteile zurückzugeben. Weiterführende Literatur zum Thema Familienaufstellungen, Rückgaben und systemisches Arbeiten kannst du finden in dem du zum Beispiel nach Bert Hellinger, dem Erfinder der Familienaufstellung, suchst.

Du musst herausfinden zu welcher Person der Fremdteil gehört: „Ist es ein Teil von dir?“, „Zu welcher Person gehört dieser Teil?“. Falls es noch nicht klar ist zu wem der Teil gehört kannst du auch „durchprobieren“: „Ist es ein Teil von deinem Vater / Mutter“. Bedenke, auch schon längst verstorbene Personen können eine wichtige Rolle spielen!

Nach dem geklärt ist von wem der Fremdteil stammt kann er an die Ursprungsperson in einer symbolischen Zeremonie zurückgegeben werden. Für die Rückgabe ist es hilfreich dass die Ursprungsperson durch einen Stellvertreter dargestellt wird, notfalls kann auch der Coach diese Person spielen.

Der Klient sagt dann zum Beispiel zu der Ursprungsperson: „Ich bin dein Sohn und du bist mein Vater, aus Liebe zu dir habe ich diesen Teil übernommen. Es ist aber nicht mein Teil, er gehört dir, ich will ihn nicht und brauche ihn nicht. Ich gebe ihn dir hiermit jetzt und für alle Zeit zurück.“

Der Stellvertreter antwortet: „Ja du bist mein Sohn und ich bin dein Vater, ich weiss dass dieser Teil nicht dir sondern mir gehört. Ich bin bereit, mit Freuden, dass was immer schon zu mir gehört hat von dir zurückzunehmen.“

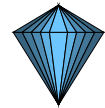
Der Klient sagt jetzt: „Hiermit gebe ich dir deinen Teil zurück, und er verlässt JETZT meinen Körper, Geist und mein Energiefeld in allen Zeiten, Räumen und Dimensionen².“ Dabei macht der Klient eine symbolhafte Geste einer Übergabe und der Stellvertreter macht eine symbolhafte Geste des Empfangs.

Danach dem Klienten sehr viel Zeit lassen, und wirken lassen. In dieser Zeit nicht sprechen !!!

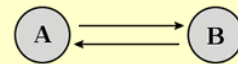
Wie bereits vorher angedeutet ist dies nur eine grobe Skizze wie so etwas ablaufen kann.

Hast du bei dir auch schon einmal bemerkt dass du zwischen zwei Dingen hin- und hergerissen bist, und egal was du dann tust du hast ein schlechtes Gewissen weil du ja das andere nicht tust? Für solche Fälle gibt es das sogenannte **Teileverhandeln**. Die Idee dahinter ist, bei beiden Teilen einen chunk-up zu machen um die jeweilige positive Absicht herauszufinden, um dann eine Vereinbarung zu treffen wie jeder Teil sein Ziel erreichen kann ohne den anderen zu stören, vielleicht sogar indem sich beide Teile gegenseitig unterstützen. Das Ziel ist es zu einer Lösung zu kommen in der es keinen Verlierer sondern eine Win-Win Situation gibt. Dieses Format kannst du auch sehr gut im Berufsalltag einsetzen. Auch im Meditationsprozess oder einfach bei der Streitschlichtung im Freundeskreis. Du wirst erstaunt sein wie oft du, mit etwas Flexibilität, dieses Methode erfolgreich anwenden kannst!

2 Siehe auch: [NLPedia \(http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Six_Step\)](http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Six_Step)



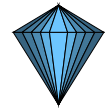
TEILE VERHANDELN



- (1) Definiere das Problem. Welche Teile sind beteiligt? Kontakt zu den Teilen aufnehmen und sie freundlich begrüßen.
- (2) Jeder Teil stell sich separat vor und beschreibt seine Sichtweise des Problems und worin er sich eingeschränkt fühlt.
- (3) Jeder Teil wird separat nach seiner positiven Absicht, Funktion befragt. Es wird solange ein chunk-up gemacht bis sich die Aussagen wiederholen.
- (4) Jeder Teil wird aufgefordert die in (3) herausgearbeitete positive Absicht des anderen Teils anzuerkennen und zu würdigen.
- (5) Jeder Teil wird separat befragt ob ihm seine Funktion so wichtig ist dass er bereit ist mit dem anderen Teil zu verhandeln um seine Funktion in Zukunft noch besser erfüllen zu können. Sollte sich beim chunk-up eine gemeinsame positive Absicht herausgestellt haben, um so besser! Wenn du dieses Format zur Konfliktlösung im Businesskontext anwendest, zum Beispiel bei streitende Mitarbeiter, ist das Wohlergehen der Firma, Sicherung des Arbeitsplatzes, gutes Betriebsklima usw. ein gemeinsames Ziel.
- (6) Beide Teile entwickeln Alternativen wie sie zusammenarbeiten können, dies kann zum Beispiel bedeuten, dass wenn Teil A seine Funktion erfüllt Teil B ihn in Ruhe lässt und dafür im Gegenzug Teil A Teil B in Ruhe lässt wenn er seine Funktion erfüllt. Alternativ kann auch eine Möglichkeit gefunden werden wie sich beide Teile gegenseitig unterstützen können, zum Beispiel in dem sie dem jeweils anderen Teil Ressourcen zur Verfügung stellen. Sollte es Schwierigkeiten bei dem Finden von Alternativen geben kann ein kreativer Teil zur Unterstützung mit eingeladen werden.
- (7) Die Teile wählen eine Alternative aus mit der **beide** Teile einverstanden sind. Wenn notwendig kann auch eine Probezeit vereinbart werden.
- (8) Öko-Check, gibt es andere Teile die mit der Lösung nicht einverstanden sind, oder noch etwas zu sagen haben? Wenn Ja, diese Teile miteinbeziehen und in (6) Lösungen finden mit denen auch diese Teile zufrieden sind.
- (9) Bei den Teilen für ihre Zusammenarbeit bedanken und alle Teile verabschieden.
- (10) Future-Pace



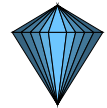
- ◆ Die beiden Teile lassen sich auch sehr gut durch Bodenanker, Stühle usw. repräsentieren.
- ◆ Achte darauf dass in (4) beide Teile die positive Absicht und Funktion des anderen Teiles wirklich anerkennen und würdigen!
- ◆ Falls du diese Methode zur Streitschlichtung verwendest achte unbedingt darauf dass du unparteiisch bleibst und dich nicht in den Streit hineinziehen lässt. **Chunk-up** ist das Zauberwort – finde ein gemeinsames Ziel!



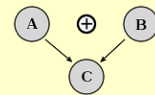
Für Teile, insbesondere für ambivalente, die sich gegenseitig behindern gibt es noch eine andere Möglichkeit, der **Visual Squash**. Ziel ist es diesmal aus den scheinbar widersprüchlichen Möglichkeiten der beiden Teile eine dritte, neue Möglichkeit zu entwickeln. Diese Arbeit ist ein sehr schönes Beispiel für die Vorannahme im NLP dass Wahlmöglichkeiten besser sind als keine Wahlmöglichkeiten und das NLP Interventionen sehr häufig das Ziel haben dem Klienten neue Optionen, die er bisher nicht zur Verfügung hatte zu eröffnen. Typische Anwendungsfälle sind Interessenskonflikte der Art „möchte ich lieber Sport machen oder daheim bleiben“, „will ich Karriere machen oder für meine Familie da sein“. Beim Visual Squash wird zuerst jeder Teil separat nach seinen Submodalitäten und seiner positiven Absicht gefragt. Danach wird erkundet wie diese beiden Teile zusammenarbeiten können und welche Ressourcen hierfür notwendig sind. Danach werden symbolisch beide Teile zusammengeführt und der neue daraus entstehende Teil wird aufgenommen. Dieser neue Teil erfüllt dann beide positive Absichten der Ursprungsteile. Zum Beispiel kann aus dem Konflikt „Sport machen oder daheim bleiben“ die Lösung „Hometrainer anschaffen um auch daheim Sport machen zu können“, oder für den Konflikt zwischen Beruf und Familie kann eine Lösung aussehen „teilweise von zu Hause aus zu arbeiten um flexibler zu werden und Fahrzeiten einzusparen“.

In diesem finden der „dritten Lösung“, die unter Umständen etwas ganz neues beinhalten kann und dem Betroffenen bis dato nicht zugänglich war liegt die Wirksamkeit dieses Formates. Du kannst es auch sehr gut zur Entscheidungsfindung verwenden, bei der du zwischen zwei Lösungen hin und her pendelst.

Hier das Format im Detail:



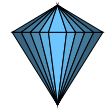
VISUAL SQUASH



- (1) Identifiziere den Konflikt und beide beteiligten Teile. Beide Teile begrüßen und um Zusammenarbeit bitten.
- (2) Nimm zuerst den einen Teil in eine Handfläche. Wie sieht der Teil aus? Was sagt er? Erfrage alle Submodalitäten dieses Teils.
- (3) Mache jetzt das Gleiche mit dem anderen Teil in der anderen Handfläche.
- (4) Jetzt vergleiche beide Hände. Welche fühlt sich wärmer, schwerer an?
- (5) Jeden Teil einzeln befragen was seine positive Absicht ist. Was will er bewirken? Weiß jeder Teil dass es einen andern Teil gibt der sich gestört fühlt? Respektieren sich beide Teile und erkennen sie an dass sie Teil eines Ganzen sind, und sind sie bereit voneinander zu lernen und sich eventuell zu ergänzen?
- (6) Beide Teile würdigen und ihre positive Absicht anerkennen. Hält jeder Teil die Absicht des anderen für wichtig?
- (7) Welche Ressource haben beide Teile zur Verfügung? Wie könnte eine Kooperation aussehen? Was muss dazu verändert werden? Gibt es ein gemeinsames übergeordnetes Ziel?
- (8) Öko-Check. Gibt es Teile die Einwände gegen eine Kooperation haben? Wenn ja diese Teile mit einbeziehen, die Zusammenarbeit so verändern dass es keine Einwände mehr gibt.
- (9) Von beiden Teilen die Zustimmung zur Zusammenarbeit noch mal einholen und dann **langsam** die Hände zusammenführen und mit einem Hypnotalk unterstützen. Danach Integration des neuen Teiles
- (10) Future-Pace



- ◆ **Hypnotalk:** *Und während du jetzt deine Hände langsam zusammenführst, in genau der Geschwindigkeit die für dich in diesem Augenblick richtig und gut ist kannst du ganz entspannt erkennen welche, dir vielleicht bis jetzt noch unbekannt, Potenziale und Ressourcen beide Teile haben, und während du wahrnimmst wie sich deine Hände auf sich zubewegen, könnte es sein, dass du aus all den Fähigkeiten und Ressourcen die du in deinen beiden Händen hältst, schon jetzt neue, dir bis jetzt unbekannt Möglichkeiten und Chancen entdecken kannst. Vielleicht bist du von all diesen Veränderung die gerade stattfindet und all dem Neuen das gerade entsteht so fasziniert, dass du schon jetzt neue Bilder wahrnehmen kannst, die, wenn sich jetzt gleich deine beiden Hände berühren und beide Teile beginnen miteinander zu verschmelzen an Schärfe, Lebendigkeit und Klarheit noch zunehmen. Und in dem Masse wie du diesen neuen, aus all den großartigen Ressourcen und Fähigkeiten der beiden Teile, hervorgegangenen Teil in dir aufnimmst, an genau die Stelle in deinem Körper an der er am effektivsten wirken kann, kannst du neue Wege beschreiten um jetzt all deine Ziel zu erreichen. Ist es nicht so!*

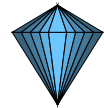


Manchmal kommt es vor dass jemand eine Fähigkeit, die für ein bestimmtes Verhalten notwendig ist, nicht zur Verfügung hat. Es ist möglich in so einem Fall einen neuen Teil zu schaffen der diese neue Aufgabe übernimmt. Du wirst dieses Format wahrscheinlich nicht sehr oft benötigen weil erfahrungsgemäß meist schon ein Teil existiert der diese Funktion ausüben kann, und wenn du jetzt einen neuen Teil schaffst der das gleiche tun soll ist ein Konflikt vorprogrammiert, achte also darauf dass es wirklich keinen Teil mit dieser Funktion gibt, das bedeutet du hast eine Fähigkeit wirklich noch nie gehabt.

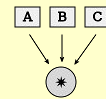
Einen neuen Teil zu schaffen ist an sich nicht schwierig. Richard Bandler achtet allerdings sehr sorgfältig darauf dass seine Seminarteilnehmer sehr genau die **Funktion** des neuen Teiles definieren, und nicht ein Verhalten festlegen. Ebenso wichtig ist dass du berücksichtigst dass dieser neue Teil mit keinem vorhanden Teil in Konflikt gerät!

Wenn dies alles geklärt ist kann der neue Teil vom Unterbewusstsein mit der zuvor festgelegten Funktion gebaut und integriert werden, so dass er von jetzt ab für die neue **Funktion** verantwortlich ist und diese wahrnimmt. Dies unterstützt du durch einen entsprechenden Hypnotalk den du natürlich anpassen du deine persönliche Form kannst (und sollst).

Hier das Format im Detail:



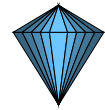
EINEN NEUEN TEIL SCHAFFEN



- (1) Die Funktion des neuen Teils festlegen. Achte sehr genau darauf dass du wirklich eine Funktion und kein Verhalten definierst!
- (2) Kurzer Öko-Check: Spricht etwas gegen diese Funktion?
- (3) Gibt es bereits einen Teil mit dieser Funktion? Wenn JA mit diesem Teil arbeiten, wenn NEIN hier weiter machen.
- (4) Welche Ressourcen und Fähigkeiten sind für die Funktion notwendig? Hast du Zugriff auf ähnliche Fähigkeiten? Wen kennst du der diese Fähigkeiten besonders gut hat? Notfalls konstruiere ein Modell mit diesen Fähigkeiten. Woran erkennst du dass das Modell die Fähigkeit besitzt, beschreibe alle Submodalitäten.
- (5) Konstruiere einen Film in dem du dich selbst **dissoziiert** mit dieser neuen Fähigkeit siehst. Lass diesen Film ablaufen und beobachte ganz genau wie DU dich in diesem Film verhältst. Passe den Film solange an bis er dir gefällt und du ein deutliches K++ Gefühl verspürst. Teste den Film mit mehreren Szenen in denen das neue Verhalten erwünscht ist.
- (6) Gehe jetzt in den Film hinein und sieh die Situationen **assoziert** mit deinen eigenen Augen. Wiederhole die Schritte (5) und (6) solange bist du vollkommen mit deinem neuen Verhalten bist.
- (7) Öko-Check: Gibt es Teile die gegen den neuen Teil mit dieser Funktion etwas einzuwenden haben? Wenn JA arbeite mit diesen Teilen, zum Beispiel Six-Step oder Teile verhandeln. Notfalls musst du die Funktion des Teiles nochmal anpassen und zurück zu (4) gehen! Du darfst nicht weitermachen solange nicht alle Teile zufrieden sind !!!
- (8) Bitte dein Unbewusstes aus dem Film alle wesentlichen und wichtigen Essenzen zu extrahieren und übertrage ihm die Verantwortung daraus einen neuen Teil zu bauen. Vertrau ihm ES weiß wie das geht! Hypnotalk (s.u.).
- (9) Trete in Kontakt mit dem neuen Teil und verpflichte ihn in Zukunft die neue Funktion gewissenhaft, zuverlässig und mit Leichtigkeit zu erfüllen.
- (10) Future-Pace



- ◆ **Hypnotalk:** *Da du in dem Film sehr genau gesehen hast wie dein neues Verhalten aussieht kannst du deinem Unbewussten, deinem Freund auf der anderen Seite, vollkommen vertrauen das er alle die Ressourcen und Fähigkeiten zuverlässig extrahiert und daraus etwas neues schafft dass genau dies mit hoher Effizienz und Leichtigkeit, immer dann wenn es für dich nützlich und gut ist, für dich vollbringen kann. Durch all diese positiven Veränderungen kann es sein dass du schon jetzt, mit all diesen neuen und kraftvollen Ressourcen und Fähigkeiten, wahrnehmen kannst mit welchem guten und positivem Gefühl du diese Szenen jetzt neu erlebst, Ist es nicht so !*



Literatur

[Richard Bandler, Reframing](#)

[Alexa Mohl, Der große Zauberlehrling, Band 1](#)

[NLPedia \(http://nlportal.org/nlpedia\)](http://nlportal.org/nlpedia)

[Klaus Grochowiak, Das NLP - Practitioner Handbuch](#)