



Robert B. Dilts, Tim Hallbom & Suzi Smith

Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit

NLP-Veränderungsarbeit

Überarbeitete Neuauflage

Robert B. Dilts, Tim Halbom & Suzie Smith
Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit
Höhere Ebenen der NLP-Veränderungsarbeit
Überarbeitete Neuauflage

Aus dem Englischen von Isolde Seidel



www.junfermann.de



planetpsy.de



blogweise.junfermann.de



www.facebook.com/junfermann



x.com/junfermann



www.youtube.com/user/junfermann



www.instagram.com/junfermannverlag

ROBERT B. DILTS, TIM HALBOM & SUZIE SMITH

IDENTITÄT, GLAUBENSSYSTEME UND GESUNDHEIT

HÖHERE EBENEN DER NLP-VERÄNDERUNGSARBEIT

ÜBERARBEITETE NEUAUFLAGE

Aus dem Englischen von
Isolde Seidel

Junfermann Verlag
Paderborn
2015



Copyright © der deutschen Ausgabe: Junfermann Verlag, Paderborn 2015

Copyright © der Originalausgabe: Robert Dilts,
Tim Halbom & Suzi Smith 1990, 2012

Die Originalausgabe „Beliefs. Pathways to Health and Well-Being, second edition“ ist erschienen bei: Crown House Publishing Ltd, Crown Buildings, Bancyfelin Carmarthen, Wales, SA33 5ND, UK,

↗ www.crownhouse.co.uk

und

Crown House Publishing LLC, 6 Towbridge Drive, Suite 5, Bethel, CT 06801 USA,

↗ www.crownhousepublishing.com

Übersetzung Isolde Seidel

Coverfoto © psdesign1 – Fotolia.com

Covergestaltung / Reihenentwurf Christian Tschepp

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz Peter Marwitz, Kiel (etherial.de)

Wir behalten uns eine Benutzung des Werkes für Text und Data Mining i.S.v. § 44b UrhG vor.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über ↗ <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95571-369-0

Dieses Buch erscheint parallel in diesen Formaten:

ISBN: ISBN 978-3-95571-367-6 (EPUB), 978-3-7495-0621-7 (Print).



Inhalt

Dank	9
Einleitung	11
1. Glaubenssätze identifizieren und verändern	13
1.1 Ein Modell für Veränderung mithilfe von NLP	14
1.2 Weitere Faktoren, die Veränderungen beeinflussen	18
1.2.1 Physiologie	18
1.2.2 Strategien	19
1.2.3 Kongruenz	21
1.2.4 Glaubenssätze und Glaubenssysteme	22
1.2.5 Reaktionserwartung und Placeboeffekt	23
1.2.6 Wie lassen sich Überzeugungen ändern?	25
1.3 Arten von Glaubenssätzen	26
1.3.1 Glaubenssätze in Bezug auf die Ursache	26
1.3.2 Glaubenssätze in Bezug auf die Bedeutung	27
1.3.3 Glaubenssätze in Bezug auf die Identität	27
1.4 Fallen beim Identifizieren von Glaubenssätzen	28
1.4.1 Fische im Traum	28
1.4.2 Die falsche Fährte	29
1.4.3 Nebelschleier	30
1.5 Glaubenssätze identifizieren	31
1.6 Die Struktur von Glaubenssätzen und die Struktur der Realität	32
2. Realitätsstrategien	35
2.1 Realitätsstrategie – Demonstration	36
2.2 Realitätsstrategien – Übung	41
2.3 Fragen zur Arbeit mit Realitätsstrategien	44
3. Glaubensstrategien	49
3.1 Glaubensstrategie – Demonstration	49
3.2 Eine Glaubensstrategie identifizieren – Übung	58
4. Neuprägung (Re-Imprinting)	61
4.1 Prägungen – wie sie entstehen und was sie sind	62
4.2 Die Sichtweisen anderer modellieren und übernehmen	64
4.3 Prägungen identifizieren und damit arbeiten	66

4.3.1	Eine Mattscheibe haben – Sackgassen	66
4.3.2	Die Vergangenheit verändern (Change History) ohne Rollenvorbilder ...	67
4.3.3	Prägungserfahrungen mit Rollenmodellen	68
4.4	Neuprägung – Demonstration.....	69
4.5	Fragen zur Re-Imprinting-Demonstration	83
4.6	Der Re-Imprinting-Prozess – Zusammenfassung	88
5.	Inkongruenz und widersprüchliche Glaubenssätze	91
5.1	Ursachen von Inkongruenz	91
5.1.1	Prägungen.....	92
5.1.2	Rollenübernahmen	92
5.1.3	Kriterienhierarchie	92
5.1.4	Veränderungen und Übergänge im Leben.....	93
5.2	Konflikte identifizieren	94
5.3	An widersprüchlichen Glaubenssätzen arbeiten.....	95
5.4	Konfligierende Glaubenssätze – Demonstration	97
5.5	Fragen zu konfligierenden Glaubenssätzen	107
5.6	Modell der Konfliktintegration – Zusammenfassung	110
6.	Kriterien	113
6.1	Einführung	113
6.1.1	Hierarchie.....	113
6.1.2	Grad oder Ausmaß	114
6.1.3	Chunkgröße	114
6.1.4	Identität.....	114
6.1.5	Konflikte.....	115
6.2	Widersprüchliche Kriterien – Demonstration	115
6.3	Hierarchie der Kriterien – Zusammenfassung	131
7.	Mehr über NLP und Gesundheit.....	133
7.1	Visualisierung	133
7.1.1	Visualisierungsmethoden und Ökologie	133
7.1.2	Damit das Visualisieren klappt	134
7.2	Metaphern	136
7.2.1	Organsprache und Redewendungen.....	136
7.2.2	Metaphern als Kontext für Veränderung	138
7.3	Fragen zu Glaubenssätzen und Gesundheit.....	140
8.	Allergien	149
8.1	Schneller Allergieprozess	150

8.1.1	Schneller Allergieprozess – Demonstration	150
8.1.2	Fragen zum Schnellen Allergieprozess.....	154
8.1.3	Schneller Allergieprozess – Zusammenfassung	156
8.2	Gegenbeispielprozess bei Allergien – weitere Beobachtungen	157
8.2.1	Was sind Allergien?.....	157
8.2.2	So entwickeln sich Allergien	158
8.2.3	Gegenbeispiele als Ressourcen.....	160
8.2.4	Gegenbeispielprozess – Zusammenfassung.....	160
8.2.5	Tipps zu den einzelnen Schritten des Prozesses	161
8.2.6	Gegenbeispielprozess – Demonstration 1	163
8.2.7	Gegenbeispielprozess – Demonstration 2	165
8.2.8	Fragen zum Gegenbeispielprozess	168
8.3	Vordergrund / Hintergrund.....	170
8.3.1	Vordergrund / Hintergrund – Demonstration	171
8.3.2	Vordergrund/Hintergrund-Prozess – Zusammenfassung.....	173
8.4	Submodalitäten übertragen (Mapping across) – Zusammenfassung.....	174
	Nachwort	175
	MeinWeg zur Ganzheit (Patricia A. Dilts).....	177
	Anhang A	190
	Anhang B	191
	Glossar	194
	Literatur	197
	Anmerkungen	199
	Index	201
	Über die Autoren.....	204

Dank

Die Liste der Menschen, denen in einem Buch wie diesem gedankt werden soll, ist ebenso umfangreich wie in die Tiefe gehend. Die Personen, die sowohl intellektuell als auch praktisch zu den hier vorgestellten Inhalten beigetragen haben, umfassen weit mehr als meine persönliche Lebenszeit, ja, sie umfassen die gesamte bisherige menschliche Geschichte. Persönlichkeiten wie Aristoteles, Sigmund Freud, Konrad Lorenz, Fritz Perls und anderen, die den Weg bereitet haben für unser derzeitiges Verständnis der menschlichen Psyche, gebührt daher Anerkennung. John Grinder und Richard Bandler, die beiden Begründer des Neurolinguistischen Programmierens (NLP), haben einen unermesslichen Beitrag zu dem vorliegenden Buch geleistet; zum einen, weil sie viele Prinzipien und Techniken entwickelt haben, auf die hier vorgestellte Prozesse zurückgehen, zum anderen als meine persönlichen Mentoren und Freunde. Aber auch durch die Arbeit anderer wurde dieses Material beeinflusst, etwa durch Milton Erickson, Gregory Bateson und Timothy Leary. Ich hatte das außerordentliche Privileg, zu ihren Lebzeiten bei jedem von ihnen persönlich zu lernen.

Bedanken möchte ich mich auch bei der mittlerweile verstorbenen Virginia Satir, deren Arbeit ebenfalls zu diesem Buch beigetragen hat. Mein Kollege Todd Epstein, der auch nicht mehr am Leben ist und der für viele meiner Ideen als Resonanzboden fungierte, wirkte kontinuierlich an diesen Inhalten mit. Bedanken möchte ich mich auch bei meinen zahlreichen NLP-Kollegen, dem Netz an Trainern und den vielen Personen, die mir die Gelegenheit boten, bei ihnen mitzuarbeiten, sie zu unterstützen und von ihnen für meine Arbeit an Glaubenssätzen zu lernen; ebenso in meinem Bestreben, den Prozess menschlichen Wohlbefindens, der Wahlmöglichkeiten und Kreativität besser zu verstehen und zu fördern. Und nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Mutter bedanken, die mich in erster Linie anleitete, die folgenden Inhalte intuitiv zu verstehen und zu erfahren.

Und es gibt noch mehr Menschen, denen wir danken möchten. Dave Young transkribierte das Kapitel über Allergien; Michael und Diane Phillips von *Anchor Point* halfen mit Verbesserungsvorschlägen, und Paula Walters gab uns Feedback. Das *Eastern Institute of NLP* steuerte Transkripte von Workshops bei, und Steve und Conira Andreas von *NLP Comprehensive* stellten uns Audio- und Videokassetten von Workshops zur Verfügung, die Robert gehalten hatte, und machten ebenfalls Verbesserungsvorschläge. Außerdem wollen wir Dale L. Longworth dafür danken, dass er den Index erstellte, und Lynn Turner für das Tippen. Bedanken wollen wir uns auch bei unseren zahlreichen Freunden, Schülern und Kollegen, die uns ermuntert haben, diese Arbeit fortzuführen.

Seit der ersten Veröffentlichung dieses Buches im Jahr 1990 sind andere Menschen dazugekommen, denen wir danken möchten. Mittlerweile gibt es Hunderte engagierter NLP-Practitioner, die das *Health Certification Training (HCT)* absolviert haben, das überall auf der Welt angeboten wird. Ihnen ist nicht nur daran gelegen, selbst gesund zu bleiben und an ihrer eigenen Gesundheit etwas zu verändern, sondern auch an der Gesundheit der zahlreichen Menschen, die sie auf ihrem Lebensweg unterstützen. Ein besonderer Gruß an euch!

Auch bei den NLP-Instituten möchten wir uns bedanken, die die Health Certification Trainings unterstützt haben. In diesen Trainings werden die in diesem Buch vorgestellten Prozesse vermittelt und weiter erforscht, aber auch noch viele andere. Zu diesen Sponsoren und Förderern gehören Ian McDermott (IST) in London; Ole Vadum Dahl und Bendt Hansen in Dänemark; Allan Santos in Brasilien; Wolfgang Lenk in Deutschland; Joop de Vette in Holland und das *Anchor Point Institute* in Salt Lake City. Ebenfalls angezeigt ist ein besonderer Dank an die derzeitigen engagierten Sponsoren der laufenden HCT-Kurse. Das ist zum einen Juan Francisco Ramirez vom *Centro Mexicano De Programacion Neurolinguistic* in Guadalajara, Mexiko. Zum anderen das *Coaching Plaza* unter der Leitung von Hans Polak in Nijmegen, Holland, sowie das *NLP and Coaching Institute* unter der Leitung von Tim und Kris Hallbom in San Francisco. Wir wissen, wie viel Energie und Zeit ihr investiert habt, um unseren Traum lebendig zu halten, einen gesunden Planeten zu erschaffen. Dafür ehren wir euch.

Robert B. Dilts, Tim Hallbom und Suzi Smith

Einleitung

Veränderung ist ein Prozess, der auf vielen Ebenen stattfindet. Wir nehmen Veränderungen in unserer Umgebung vor; an unseren Verhaltensweisen, über die wir mit unserer Umgebung interagieren; Veränderungen unserer Fähigkeiten und Strategien, mit denen wir unser Verhalten lenken und ausrichten; Veränderungen in unseren Überzeugungen oder Glaubenssätzen und Wertesystemen, die unsere Leitsysteme und Landkarten begründen und bestätigen; Veränderungen in unserer Identität, die die Werte und Überzeugungen bestimmt, nach denen wir leben; und Veränderungen in unseren Beziehungen zu dem, was größer ist als wir, also dem, was die meisten Menschen als das Spirituelle bezeichnen würden.

In diesem Buch geht es darum, auf einer bestimmten Veränderungsebene mehr Wahlmöglichkeiten zu erlangen – auf der Ebene der Überzeugungen oder Glaubenssätze. Dafür soll hier das notwendige theoretische und praktische Rüstzeug angeboten werden, damit wir mehr Wahlmöglichkeiten innerhalb der Glaubenssysteme erkennen und entwickeln. Letztere sind maßgeblich dafür, wie wir uns in unserer Umwelt verhalten.

Dieses Buch ist aus der Perspektive geschrieben, als würde ein Einzelner im Rahmen eines Workshops zu einer Gruppe von Menschen sprechen. Zur leichteren Lesbarkeit erscheint es typischerweise so, als würde Robert Dilts den Workshop halten und die Ich-Aussagen machen. Doch behalten Sie im Hinterkopf, dass Robert Dilts, Tim Hallbom und Suzi Smith dieses Buch gemeinsam verfasst haben und wir alle unsere Ideen, Demonstrationen und Erfahrungen zum Inhalt beigetragen haben.

Ich (Robert Dilts) befasste mich erstmals ernsthaft mit den Prozessen, die sich mit der Veränderung von Glaubenssätzen beschäftigen, als bei meiner Mutter erneut Brustkrebs auftrat. Sie hatte zahlreiche Metastasen, und ihre Prognose war nicht besonders aussichtsreich. Als ich sie auf ihrem tief greifenden und radikalen Heilungsweg unterstützte – einzelne Aspekte sind in diesem Buch beschrieben –, konnte ich aus nächster Nähe miterleben, wie sich Überzeugungen eines Menschen in Bezug auf die Gesundheit auf die Gesundheit selbst auswirken. Daraus entstanden weitere Konzepte und Methoden, die mit kongruenten und dauerhaften Verhaltensänderungen zu tun haben und somit mit Gesundheit und Wohlbefinden.

Die hier vorgestellten Konzepte und Techniken haben zwar weitverzweigte und tiefe Wurzeln, hauptsächlich schöpfen sie jedoch aus den Prinzipien und Techniken des Neurolinguistischen Programmierens (NLP). Das Material stammt in erster Linie aus

NLP-Seminaren, in denen diese Inhalte über Glaubenssätze auf einem fortgeschrittenen fachlichen Niveau vorgestellt und behandelt wurden.

Das Buch ist so geschrieben, dass Sie sich in eine Teilnehmerin, einen Teilnehmer eines konkreten Workshops assoziieren können. Stellen Sie sich vor, Sie sind im Workshop, schauen den Demonstrationen zu, lauschen den Fragen und Antworten, beteiligen sich an den Diskussionen und machen die Übungen mit.

In diesem Buch geht es vor allem darum, „wie genau“ Sie Überzeugungen verändern können – und gleichzeitig hoffen wir, Sie als Leser lassen sich auch von den Konzepten und Beispielen der Personen inspirieren, die für den Inhalt verantwortlich sind.

Seit der Erstfassung dieses Buches hat es im NLP viele neue Entwicklungen gegeben – insbesondere in der Arbeit mit Gesundheitsthemen und beim Verändern von einschränkenden Überzeugungen und Problemen. Diese tragen wir weiterhin zusammen. Betrachten Sie dieses Buch nicht nur als eine einfache Beschreibung von Techniken oder Vorgehensweisen; vielmehr empfehlen wir Ihnen, es als Möglichkeit zu nutzen, Ihre eigenen Überzeugungen zu erweitern, mit welchen Methoden dauerhafte Veränderungen zu erreichen sind.

Diese Auflage enthält aktualisierte Informationen zur Arbeit an Allergien sowie einen Beitrag meiner Mutter, Patricia Dilts, den sie nach ihrer Genesung von der Krebserkrankung schrieb (siehe Nachwort). Patricia Dilts hat uns auf vielfältige Weise zu diesem Buch inspiriert und die Entwicklung einiger „Gesundheitstechniken“ im NLP angeregt.

1. | Glaubenssätze identifizieren und verändern

1982 stand meine Mutter an einem Wendepunkt in ihrem Leben. Damals veränderte sich vieles: Ihr jüngster Sohn zog von Zuhause aus, und sie musste sich damit auseinandersetzen, was sein Auszug für sie bedeutete. Die Anwaltskanzlei, in der mein Vater gearbeitet hatte, löste sich auf, und er machte sich selbstständig. In ihrer Küche, dem Herzstück ihres Hauses, hatte es gebrannt, und sie war frustriert und wütend darüber, weil die Küche „ihr Ort“ gewesen war und zum Teil dafür stand, wer sie in unserem Familiensystem war. Zu alledem arbeitete sie bei mehreren Ärzten viele Stunden als Arzthelferin und sie hatte die Bemerkung fallen lassen, sie *sehne sich so sehr* nach einem Urlaub (wörtlich: „Für einen Urlaub würde ich *sterben*“).

Inmitten all dieser stressigen Lebensveränderungen trat ihr Brustkrebs wieder auf, der in den Schädel, die Wirbelsäule, die Rippen und das Becken metastasiert hatte. Die Ärzte machten ihr wenig Hoffnung und sagten im Grunde, sie würden ihr Möglichstes tun, es ihr „erträglich zu machen“.

Vier Tage arbeitete ich intensiv mit meiner Mutter an ihren Glaubenssätzen über sich selbst und über ihre Krankheit – mit jeder NLP-Technik, die mir geeignet erschien. Sie strengte diese Arbeit sehr an. Wenn wir nicht arbeiteten, aß oder schlief sie. Ich unterstützte sie dabei, einige einschränkende Überzeugungen zu verändern, und half ihr, schwerwiegende Konflikte zu lösen, die aufgrund all der eingetretenen Veränderungen entstanden waren. Als Resultat unserer Arbeit an ihren Glaubenssätzen konnte sie ihren Gesundheitszustand drastisch verbessern und entschied sich gegen eine Chemotherapie, gegen eine Strahlentherapie und gegen irgendeine andere konventionelle Therapie. Sie lebte noch weitere dreizehneinhalb Jahre in ausgezeichneter Gesundheit – ohne weitere Krebs Symptome. Mehrmals in der Woche schwamm sie eine halbe Meile und führte ein erfülltes Leben mit Reisen nach Europa und Auftritten in der Fernsehwerbung. Sie war für uns ein Vorbild, indem sie uns zeigte, was Menschen mit lebensbedrohlichen Krankheiten möglich ist.

Meine Arbeit mit meiner Mutter gab den Ausschlag, dass ich NLP-Modelle für die Arbeit an Glaubenssätzen und -systemen entwickelt habe und für die Arbeit an Gesundheitsthemen. Die Modelle, die ich jetzt anwende, haben sich in den zurückliegenden Jahren maßgeblich weiterentwickelt; sie sind das Hauptthema dieses Buches.

Schon vor der Arbeit mit meiner Mutter faszinierten mich Glaubenssysteme, als ich erkannte, dass sich manche Menschen, mit denen ich arbeitete, auch nach einer „erfolgreichen“ NLP-Intervention nicht änderten. Auf der Suche nach den Gründen dafür stellte ich häufig fest: Diese Personen hatten Glaubenssätze, die die gewünschte Veränderung irgendwie zunichtemachten. Ein typisches Beispiel dafür erlebte ich, als ich bei einer Gruppe von Sonderpädagogen eine Fortbildung hielt. Eine Lehrerin meldete sich zu Wort und sagte: „Wissen Sie, ich finde die NLP-Rechtschreibstrategie fantastisch und setze sie bei all meinen Schülern ein. Nur bei mir selbst funktioniert sie nicht.“ Ich testete sie und stellte fest, dass die NLP-Strategie bei ihr durchaus funktionierte. Ich konnte ihr beibringen, ein Wort zu buchstabieren, bis sie es vorwärts und rückwärts richtig aufsagen konnte. Doch weil sie nicht *glaubte*, Rechtschreibung zu beherrschen, galt ihr auch ihre neue Fertigkeit nichts. Der Glaubenssatz setzte alle Beweise außer Kraft, dass sie sehr wohl rechtschreiben konnte.

Glaubenssysteme bilden den großen Rahmen um jegliche Veränderungsarbeit, die Sie durchführen. Sie können Menschen Rechtschreibung beibringen, solange sie leben und Feedback geben können. Wenn diese Menschen jedoch zutiefst glauben, zu etwas nicht in der Lage zu sein, werden sie unbewusst einen Weg finden, die Veränderung zu verhindern. Sie werden eine Möglichkeit finden, die Ergebnisse so zu interpretieren, dass sie ihrer bestehenden Überzeugung entsprechen. Um die oben erwähnte Lehrerin dazu zu bringen, die Rechtschreibstrategie auch anzuwenden, mussten wir zuerst an ihrem einschränkenden Glaubenssatz arbeiten.

1.1 Ein Modell für Veränderung mithilfe von NLP

Bei der Arbeit an jedem einschränkenden Glaubenssatz zielen Sie darauf ab, von Ihrem *derzeitigen Zustand* zu Ihrem *erwünschten Zustand* zu kommen. Der erste und wichtigste Schritt besteht darin, Ihren erwünschten Zustand zu ermitteln. Sie brauchen eine klare Repräsentation Ihres Ziels. Bei der Arbeit mit einem Raucher müssen Sie diesen beispielsweise auffordern, sich Gedanken darüber zu machen, wer er sein wird und was er in seinen Beziehungen, im Beruf, in der Freizeit etc. tun wird, wenn er nicht mehr raucht. Sobald Sie jemandem geholfen haben, sich ein Ziel zu setzen, haben Sie den Veränderungsprozess bereits in Gang gesetzt, weil das Gehirn nach den Regeln der Kybernetik arbeitet. Sobald der Raucher sich also über sein Ziel im Klaren ist, wird sein Gehirn sein unbewusstes Verhalten so organisieren, dass er das Ziel erreicht. Er bekommt dann automatisch selbstkorrigierendes Feedback, damit er auf dem Weg zu seinem Ziel „auf Kurs bleibt“.

Dafür hörte ich folgendes Beispiel: 1953 schrieb jemand an einer Universität im Osten eine Masterarbeit über das Setzen von Zielen. Der Verfasser dieser Arbeit fand heraus, dass nur drei Prozent der Studenten ihre Lebensziele schriftlich festgehalten hatten. 20 Jahre später, 1973, fragte jemand bei den damaligen Kursmitgliedern, die noch lebten, nach. Er stellte fest, dass die drei Prozent der Studenten mit den schriftlichen Zielen ein höheres Einkommen hatten als alle übrigen Kursteilnehmer zusammengenommen. Das ist ein Beispiel dafür, wie Ihr Gehirn Ihr Verhalten organisiert, damit Sie ein Ziel erreichen.

Nachdem Sie also festgestellt haben, was Sie wollen, können Sie Informationen über Ihre aktuelle Situation sammeln – Ihren derzeitigen Zustand. Wenn Sie Ihren aktuellen Zustand und Ihren Wunschzustand einander gegenüberstellen und beide vergleichen, können Sie ermitteln, welche Fähigkeiten und Ressourcen Sie brauchen, um Ihren Wunschzustand zu erreichen.

Formel für Veränderung

Ich würde Ihnen gern meine einfache NLP-Formel für Veränderung vorstellen:

Gegenwärtiger (Problem-)Zustand + Ressource = Erwünschter Zustand

Das ist im Wesentlichen der Prozess, den Sie bei all den einzelnen Techniken anwenden, die im NLP in den vergangenen Jahren entwickelt worden sind. Manchmal stoßen Sie auf Schwierigkeiten, wenn Sie dem gegenwärtigen Zustand Ressourcen hinzufügen wollen – etwas im Denken Ihres Gegenübers funkt dazwischen. Dann haben Sie ein Modell, das so aussieht:

Gegenwärtiger Zustand + Ressourcen = Erwünschter Zustand



Störungen

(etwa einschränkende Glaubenssätze und / oder innere Konflikte)

Störungen erkennen und daran arbeiten

Manchmal bezeichne ich Störungen scherzhaft als „innere Terroristen“, die all Ihre Bemühungen sabotieren. Bedauerlicherweise können Sie sich nicht nach innen wenden und den „Terroristen“ verhaften, denn er ist ein Anteil von Ihnen, den es zu entwickeln und zu integrieren, nicht aber zu zerstören gilt. Betrachten Sie eine

Störung als Botschaft, dass eine Reihe weiterer Ressourcen erforderlich ist, bevor Sie weiter auf Ihr Ziel zusteuern.

Am häufigsten sind die Störungen *in* der Person zu finden. Immer wieder versuchen Menschen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, und dabei ist ihnen nicht bewusst, dass sie einen bestimmten Nutzen von dem Problem haben, das sie zu überwinden suchen. Ich will Ihnen ein paar Beispiele nennen, was da vor sich geht:

Einer Frau fällt es vielleicht schwer, abzunehmen, weil sie Angst hat, dass sie dann auf andere sexuell anziehend wirkt. Ein Gewichtsverlust würde Ängste hervorrufen, weil sie nicht weiß, ob sie mit solchen Situationen souverän umgehen könnte.

Wenn ein Mann, der krank ist, von seiner Familie eine bestimmte Form von Aufmerksamkeit bekommt, die er normalerweise nicht bekommt, kann *das* eine Motivation werden, krank zu bleiben. Wenn er gesund ist, dann empfindet er es so, als wüsste seine Familie gar nicht mehr, was sie an ihm hat, und er bekommt nicht die Aufmerksamkeit, die er sich wünscht.

Ich erinnere mich an die Arbeit mit einem Mann, der Leberkrebs hatte. Auf meine Frage, ob irgendwelche Anteile in ihm etwas dagegen hätten, dass er wieder gesund werde, verspürte er ein Zögern. Ein Anteil von ihm hatte Bedenken, weil er all seine Freunde zu einer großen Abschiedsparty eingeladen hatte, bei der alle ihr Herz ausgeschüttet und geweint hatten. Dieser Anteil hatte das Gefühl, wenn er gesund werden würde, könnte er all diesen unglaublichen Emotionen nicht gerecht werden. Es würde nur noch bergab gehen von diesem Gipfelerlebnis, das auf seinem Sterben gründete. Dieser Gipfelerfahrung nicht gerecht werden zu können stellte für ihn eine Störung dar, mit der ich erst arbeiten musste, bevor ich weitere Ressourcen hinzufügen konnte.

Störungen können in drei Formen auftreten. Bei der ersten *will* ein Anteil der Person die Veränderung nicht. Häufig ist sich die Person dieses Anteils nicht bewusst. Einmal arbeitete ich mit einem Mann, der mit dem Rauchen aufhören wollte, und alle seine bewussten Anteile stimmten dem zu. Allerdings gab es da einen unbewussten „15-jährigen“ Anteil in ihm, der der Meinung war, wenn er mit dem Rauchen aufhören würde, wäre er zu angepasst. Wenn er mit dem Rauchen aufhören würde, wäre er nicht mehr er selbst. Wir mussten erst auf dieses Identitätsproblem eingehen, bevor wir geeignetere Möglichkeiten bei ihm etablieren konnten, ein unabhängiger Mensch zu sein. Um eine Veränderung wirklich zu vollziehen, müssen Sie die Veränderung kongruent *wollen*.

Zu einer zweiten Form von Störung kommt es, wenn jemand nicht *weiß*, *wie* er die Veränderung repräsentieren soll oder sich verhalten würde, wenn er sich tatsächlich verändern würde. Man muss wissen, wie man vom gegenwärtigen zum erwünschten Zustand kommt. Einmal arbeitete ich mit einem Jungen, der eine auditive Recht-

schreibstrategie hatte und nicht rechtschreiben konnte. Er versuchte, die Wörter ihrem Klang nach zu schreiben. Das klappte natürlich nicht besonders, weil man, um sicher rechtschreiben zu können, das Wort sehen und ein Gefühl von Vertrautheit oder Fremdheit dazu empfinden muss. Ich brachte ihm die NLP-Rechtschreibstrategie bei, bei der man sich visuell erinnert; damit hatte er das *Know-how* zum Rechtschreiben an der Hand.

Das bringt uns zur dritten Form von Störung. Man muss sich die *Chance* geben, das neu Gelernte anzuwenden. Und nur allzu häufig geben sich Menschen selbst nicht die Chance dazu, wobei die Muster, wie sie es tun, sehr oft identisch sind.

Häufig braucht es Raum und Zeit, damit sich die Veränderung vollziehen kann. Wenn jemand eine wirksame Strategie zur Gewichtsabnahme ausprobiert und innerhalb weniger Tage keine Ergebnisse sieht, dann hat er sich keine Chance zur Veränderung gegeben. Indem Sie sich einfach die Zeit zugestehen, geben Sie sich auch die notwendige Chance.

Ein anderes Beispiel zum Thema, sich eine *Chance* zu geben: Tim Hallbom und Suzi Smith sprachen einmal mit einer Universitätsdozentin darüber, wie man Menschen unterstützen kann, etwas in ihrem Leben zu verändern. Die Dozentin sagte, sie habe von der NLP-Phobietechnik in *Veränderung des subjektiven Erlebens* gelesen, doch sie würde sie nie anwenden, denn das sei nur eine „schnelle Scheinlösung“. Damit eine Veränderung etwas taugt, brauchte es ihrer Ansicht nach einen langen, schmerzlichen Prozess. Tim und Suzi entgegneten, sie hätten den Prozess häufig angewandt und jahrelang anhaltende Ergebnisse beobachtet. Es sei ihr egal, meinte sie, ob das Ergebnis anhalte, der Prozess sei *trotzdem* eine „schnelle Scheinlösung“. Diese Dozentin *wollte* Menschen wirksamer unterstützen, konnte aber nicht lernen *wie*, weil sie sich selbst nicht die *Chance dazu* gab aufgrund ihrer starren und einschränkenden Überzeugungen, wie sich eine Veränderung zu vollziehen hat.

Zusammenfassung

Kurz gesagt können Sie Veränderungen herbeiführen, indem Sie:

1. den derzeitigen Zustand ermitteln;
2. den erwünschten Zustand ermitteln;
3. die geeigneten Ressourcen ermitteln (innere Zustände, Physiologie, Informationen oder Fertigkeiten), die Sie brauchen, um vom derzeitigen Zustand in den erwünschten Zustand zu gelangen; und
4. alle Störungen ausschalten, indem Sie diese Ressourcen nutzen.

Sie müssen die Veränderung *wollen*, Sie brauchen das *Know-how* dazu, müssen also wissen, *wie's geht*, und Sie müssen sich die *Chance* geben, sich zu verändern.¹

1.2 Weitere Faktoren, die Veränderungen beeinflussen

Es gibt vier weitere Faktoren, die Veränderungen beeinflussen und die mit den zuvor genannten – dem zum Wunsch nach Veränderung, dem Know-how zur Veränderung und sich selbst die Chance zur Veränderung geben – zusammenhängen. Diese sind: (1) Physiologie, (2) Strategien, (3) Kongruenz und (4) Glaubenssysteme. Jede Veränderung, die Sie vollziehen, wird irgendwie von jedem einzelnen dieser Elemente beeinflusst. Ich will sie so unterteilen:

- Die Physiologie und die Strategien haben mit dem Wissen um das Know-how zu tun. Wie *führen* Sie ein bestimmtes Verhalten *aus*?
- Kongruenz und Überzeugungen haben mit dem *Wunsch* zu tun, etwas zu tun, oder damit, sich selbst *die Chance dazu* zu geben. Sie müssen sich persönlich vollkommen engagieren und nicht gegen sich selbst oder andere Personen ankämpfen, um Ihr Ziel zu erreichen. Auch müssen Sie glauben, dass Ihnen die Veränderung möglich ist.

1.2.1 Physiologie

Physiologie – in dem Sinn, in dem ich den Begriff verwende – bedeutet, die richtigen körperlichen Zustände zu aktivieren, damit die physiologischen Prozesse in der geeigneten Modalität (also Sehen, Hören, Fühlen) für eine bestimmte Handlung ablaufen. Lassen Sie mich anhand einiger Beispiele veranschaulichen, was ich mit Physiologie meine:

Ich habe mich einige Jahre mit dem Schnelllesen beschäftigt und festgestellt, dass die Menschen, die am schnellsten lesen, ihre Physiologie am besten nutzen. Ein Mann, den ich genau beobachtet habe, bereitet sich so auf das Lesen vor: Er nimmt ein Buch, legt es hin, tritt einen Schritt zurück und stürzt sich dann darauf. Er geht auf das Buch zu, greift danach, schaut es durch, dreht es rasch in seinen Händen um und tritt wieder einen Schritt zurück. DANN geht's *richtig* los. Er knackt mit seinen Fingerknöcheln, lockert seinen Kragen, holt tief Luft, greift wieder nach dem Buch, setzt sich hin und beginnt rasch zu lesen. Probieren Sie das mal – da geht schon die Post ab. Wenn Sie sich erst mit diesem Prozess in Stimmung gebracht haben, können Sie gar nicht langsam lesen! Wenn Sie hingegen das Schnelllesen mal ausprobieren und Sie (seufzt ...) sich ganz entspannt zurücklehnen ... dann ist es ein bisschen schwieriger, schnell zu lesen.

Anderes Beispiel: Wenn Sie jemandem das Visualisieren als Teil eines Veränderungsprozesses beibringen, dann ist es vielleicht nicht damit getan, ihm zu sagen, er solle sich ein Bild machen. Vielleicht müssen Sie ihm auch zur geeigneten Physiologie verhelfen. Sagt eine Frau beispielsweise, sie wisse nicht, warum sie sich kein Bild vorstellen könne, dann achten Sie auf ihre Körperhaltung. Sitzt sie zusammengesackt da und atmet tief in einer kinästhetischen Haltung oder neigt sie ihren Kopf nach links unten, dann überrascht es nicht, dass sie kein visuelles Bild hervorrufen kann. Denn dann ist ihr Körper in einer Haltung, die mit dem Fühlen und Hören einhergeht, aber nicht mit dem Sehen.

Meine Metapher für Physiologie (die bis in feinste physiologische Veränderungen hineinreicht, etwa wenn die Augen nach oben gehen, um Bilder zu erzeugen, und nach unten zu den Gefühlen und Geräuschen) ist die eines Radioempfängers. Manche Stationen senden Schallwellen durch den Raum, in dem Sie sich gerade aufhalten. Ein Radio hat bestimmte Möglichkeiten, diese Schallwellen zu empfangen. Wenn Sie etwa UKW 97,5 einstellen, dann fängt das Radio eine einzige Frequenz dieser hereinkommenden Wellen vor den anderen auf, mit minimaler Störung.

Menschen funktionieren praktisch genauso. Wenn ich innere Bilder hervorrufen will, dann schaue ich nach oben rechts, ich atme flach, und meine Körperhaltung ändert sich, dass ich stärker aufgerichtet bin und ein Bild erzeugen kann.

Wenn Sie Kanal 3 einstellen, dann haben Sie gelegentlich Störgeräusche von Kanal 4. Ab und zu ist das auch in Ihrem Kopf so. Sie haben das Bild von Ihrem Wunschzustand, aber Sie haben die falsche Stimme dazu. Sie haben eine Stimme, die sagt: „Nein, das kannst du nicht.“ Sie bekommen also Geräusche von einem anderen Kanal – Ihrem auditiven Kanal. Wenn Sie Ihre Physiologie richtig nutzen, können Sie ein bestimmtes Verhalten an den Tag legen und Ihr gewünschtes Ergebnis erzielen.

1.2.2 Strategien

Das Wort „Strategien“ beschreibt im NLP, wie Menschen ihre inneren und äußeren Bilder anordnen sowie Geräusche, Gefühle, Geruchs- und Geschmacksempfindungen, um einen Glaubenssatz, ein Verhalten oder ein Gedankenmuster zu erzeugen. (Die fünf Sinne bezeichnen wir als Repräsentationen oder Modalitäten. Wir erfahren die Welt nie unmittelbar – wir „re-präsentieren“ sie uns durch innere Bilder, Geräusche und Stimmen sowie Körpergefühle.) Eine wirksame Strategie nutzt zur Zielerreichung die geeignetsten Repräsentationen in der geeignetsten Reihenfolge.