

Benedikt Ahlfeld
Michaela Forstik

A pair of hands is shown holding a glowing lightbulb. The lightbulb is illuminated from within, casting a warm, golden glow. A string of small, warm-toned lights is visible, with one light glowing brightly near the top left. The background is dark and out of focus, suggesting an indoor setting with soft lighting.

NLP Workbook II

Praxishandbuch

Für NLP-Master-Practitioner

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG

KAPITEL 1: GLAUBENSSÄTZE

- 1.1 So entstehen Glaubenssätze
- 1.2 So entsteht Veränderung
- 1.3 Motivation im Change Prozess
- 1.4 Glaubenssätze und die Neurologischen Ebenen
- 1.5 Glaubenssätze und Werte
- 1.6. Werte und ihre Hierarchie im Gravesmodell
- 1.7 Sleight of Mouth
- 1.8 Vorannahmen stapeln (stacking presuppositions)
- 1.9 Realitäten stapeln (stacking realities)
- 1.10 Threshold Pattern
- 1.11 Propulsion Systems
- 1.12 Fast Phobia Cure
- 1.13 Durchbrechen zwanghafter Muster (compulsion blowout)
- 1.14 Gefühle drehen
- 1.15 Teilarbeit
- 1.16 Dickens Prozess
- 1.17 Die Meta-Ebene der Kommunikation

1.17.1 Die 3 Positionen der Wahrnehmung

1.17.2 Trennung von Wahrnehmung und Bewertung

KAPITEL 2: PRÄSENTIEREN

2.1 Rahmenbedingungen

2.2 Die Aufmerksamkeit des Publikums steuern

2.3 Status und Rapport beim Präsentieren

2.4 Flipchart einsetzen

2.5 Das Rezept einer gelungenen Präsentation

2.6 Das 4-MAT

2.7 Der Umgang mit Applaus

2.8 Die Wirkung der Stimme

2.9 Ankern vor Gruppen oder Emotionen evozieren

2.10 Metaphern und Nested Loops

2.11 Veränderung in Gruppen

2.12 Der Unterschied zwischen Gruppen und Teams

2.13 Gruppendynamik

2.14 Die Phasen der Veränderung

2.15 Groupthink

KAPITEL 3: STRATEGIEARBEIT

3.1 Alles ist eine Strategie

3.2 In 3 Schritten zu einer Strategie

3.3 Die einzelnen Elemente einer Strategie

3.4 Das T.O.T.E.-Modell

3.5 Implementierung und Design von NLP-Strategien

3.6 Einbezug der Repräsentationssysteme

3.7 Motivations-Strategien

3.8 Lernstrategien

3.9 NLP Stragiensammlung

KAPITEL 4: VERHANDLUNGEN

4.1 Vorbereitung

4.2 Verhandlungstechniken

4.3. Umgang mit Konflikten

KAPITEL 5: META-PROGRAMME

5.1 Übersicht

5.2 Meta-Reflektion

5.3 Meta-Programm Profil

5.4 Ergänzungen zum Meta-Programm Profil

ANHANG

Über die Autoren

Unser Angebot für dich

Buchempfehlung: NLP Workbook I

Buchempfehlung: Körpersprache & NLP

QUELLENVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG

Hinweis: Dieses Praxishandbuch dient insbesondere auch den TeilnehmerInnen unserer NLP Master-Practitioner Ausbildung als Kurs Skriptum und Nachschlagewerk. Deshalb werden wir auf dem Grundlagenwissen des NLP und der Hypnose, das wir bereits in unserem „NLP Workbook I“ (ISBN: 978-3-743-17843-4) und dem „Hypnose lernen - Praxishandbuch“ (ISBN: 978-3-848-20794-7) vermittelt haben, aufbauen.

Du stehst nun auf der Stufe zur Meisterschaft. Nicht ohne Grund lautet der NLP Master-Practitioner auf diesen Namen. Denn wer NLP in seinem Alltag und Leben wirklich anwenden will, der benötigt genau jene Techniken, die du in diesem Buch kennen lernen wirst.

Während deiner NLP-Practitioner-Ausbildung standen dir Menschen (die „NLP-Master“) zur Seite, die bereits erfolgreich in der Anwendung der Techniken waren, wie auch du sie erlernt hast. Viel wichtiger aber noch waren sie in ihrem Fokus auf dich gerichtet, anstatt nur mit sich selbst beschäftigt zu sein.

Wahre Meisterschaft in der Kommunikation erlangst du nur, wenn du nicht nur auf dich selbst fokussiert bist, sondern die Menschen, die dir gegenüberstehen, so erreichst, dass sie sich emotional abgeholt und verstanden fühlen. Genau das ist die Zielsetzung des NLP Master-Practitioner.

Der NLP-Practitioner stellte die Basis dar, um dem Modell von NLP in deinem Leben Raum zu geben und es praktisch anzuwenden. Wir vergleichen dies gerne mit dem Absolvieren der Fahrschule und dem Ablegen der Führerscheinprüfung.

Es ging darum, ein Grundverständnis für menschliches Verhalten zu gewinnen. Doch wer den Führerschein besitzt, kann noch lange nicht mit jedem Auto fahren, beherrscht sein Fahrzeug nicht wie selbstverständlich bei Eis und Schnee und kann nicht in der Formel 1 mitfahren.

Genauso, wie ein Rallyefahrer vor andere Herausforderungen gestellt wird, als jemand, der am Wochenende mit seinem Auto ins Grüne fährt, so ändern sich auch beim NLP-Master-Diplomlehrgang die Anforderungen an dich und an deinem Umgang mit dem Modell von NLP grundsätzlich.

Jetzt geht es darum, die Anwendung deiner Fähigkeiten zu einer Selbstverständlichkeit zu machen, NLP also nicht nur anzuwenden, sondern NLP zu leben:

Der Master-Practitioner liefert tiefe Einblicke in die Strukturen von Kommunikation, von Entscheidungen oder von Verhaltensprozessen. Er gibt dir die Möglichkeit, frei zu entscheiden.

Von einem Master erwarten wir, dass er NLP vorlebt und erlebt. Zeigt, wie in seinem Leben die Anwendung und Umsetzung des Modells von NLP zu jener Persönlichkeit führt, die andere als Vorbild ansehen.

Das Durchleben dieses Prozesses bringt *jede/n* TeilnehmerIn in unserer NLP-Master-Ausbildung früher oder später an die eigenen Grenzen. Und genau darum geht es: Grenzen

erweitern. Sagen können: „In dieser Ausbildung habe ich so viel gelernt, wie zuvor niemals in meinem Leben.“

Wir wünschen dir auf diesem Weg ganz viel Erfolg!

KAPITEL 1: GLAUBENSSÄTZE

Das Ziel des Kapitels ist es, bewusst zu verstehen wie innere Überzeugungen und Glaubenssätze entstehen (sowohl positive als auch “negative”) und neue stärkende Glaubenssätze programmieren und in das Leben integrieren zu können.

Laut Definition ist ein Glaubenssatz keine Strategie oder Verhalten. Ein Glaubenssatz ist eine Verallgemeinerung (Generalisierung) über eine Beziehung zwischen Erfahrungen.¹

1.1 So entstehen Glaubenssätze

Um NLP zu lehren bieten sich Metaphern also Geschichten an, nicht nur um theoretische Inhalte praktisch darzustellen, sondern auch um dein Unterbewusstsein, den emotionalen Part in den Lernprozess miteinzubeziehen.

Daher möchte ich gleich direkt mit einer Metapher zum Thema Glaubenssätze starten:

Stell dir vor du hast einen negativen Glaubenssatz in dir identifiziert der logischerweise auch dein Leben beeinflusst. Zum Beispiel:

“Ich bin klein, schwach und verletzlich!”

Jetzt stell dir vor, dieser Glaubenssatz steht auf einer großen Tischplatte² geschrieben. Diese Tischplatte ist nur stabil und

tragfähig, weil sie von vier Tischbeinen getragen wird.

Die Tischbeine sind die Basis die Begründung für diesen Glaubenssatz, die Art und Weise wie wir Glaubenssätze lernen.

Glaubenssätze werden programmiert durch folgende vier Komponenten:

- **Imitationslernen:**

Hier geht es um wichtige Bezugspersonen aus deinem Leben, zum Beispiel deine Familie oder andere Personen, die du speziell in deinen ersten Lebensjahren beobachtet hast.

Als Babys sind wir darauf angewiesen schnell Fortschritte zu machen um zu überleben, indem wir ältere Vorbilder nachahmen. So kann ein bestimmter Satz, der immer wieder laut und eindringlich wiederholt wird, aber auch unausgesprochene Gesetzmäßigkeiten, die einfach in einer Familie gelten und die wir durch Mimik, Gestik und bestimmte Verhaltensweisen beobachten in uns programmiert werden.

Genauso könnte es sich bei folgendem Beispiel, zu einem negativen Glaubenssatz zugetragen haben:

Negativer Glaubenssatz: "Ich bin klein, schwach und verletzlich!"

Die Mutter war schon immer sehr besorgt und etwas überprotektiv bei der Erziehung. Oft, wenn das Kind sich zu weit vorwagte um die Welt zu entdecken, riss sie die Augen weit und ängstlich auf, und sagte "Pass auf, das ist gefährlich!" So wird der Glaubenssatz durch mehrmaliges beobachten dieser Situation manchmal

aber auch durch nur ein emotionales Erlebnis an sich gefestigt.

Es geht sogar soweit, dass nicht nur Glaubenssätze, sondern gar Traumata (s. Coaching mit NLP Praxishandbuch, ISBN: 9783749428045) auf die nächste und übernächste Generation weitergegeben werden, ohne dass je ein Wort über gewisse Gegebenheiten verloren wurde. Das passiert dann rein über die Beobachtung gewisser Mikromimik und Gesten.³

- **Der eigene innere Dialog:**

Ein negativer Glaubenssatz wird programmiert, indem wir ihn in eigenen Gedanken oder Worten immer wieder wiederholen. In unserem neuronalen Netzwerk des Gehirns entstehen durch die Wiederholung regelrechte Autobahnen, wenn gewisse Trigger=Auslöser in im Leben vorkommen.

Zum Beispiel könnte nur der Gedanke an einen Hochseilklettergarten, automatisch zu der Annahme führen, dass dies zu gefährlich sei.

- **Die mündliche Programmierung durch unser Umfeld**

Auch unser Umfeld programmiert mit der Sprache, mit den Sätzen und allgemeinen Weltanschauungen, die untereinander geteilt werden, Glaubenssätze. Wenn mein bester Freund kürzlich einen Motorradunfall hatte, und nun beginnt in meiner Gegenwart Panik und gefühlte Hilflosigkeit was den Straßenverkehr angeht zu verbreiten, wird sich auch in mir der Glaubenssatz: "Die Welt da draußen ist unberechenbar und gefährlich" festigen.

• **Persönliche Referenzerfahrungen**

Das sind Situationen, die du tatsächlich selbst erlebt hast und die deinen inneren Glaubenssatz somit bestätigen. Unser Gehirn ist darauf ausgerichtet, dass wir unseren Fokus darauf richten, was wir selbst glauben. Wir suchen regelrecht nach passenden Referenzerfahrungen, um das Bild unsere inneren Wertelandschaft abzubilden. Denn die tatsächliche Realität mit ihren Millionen von Reizen die pro Sekunde auf uns eintreffen, könnten wir in der gesamten Vielfalt gar nicht erfassen.

Dein innerer Fokus deine Aufmerksamkeit richtet sich also darauf, worauf du dich gerade konzentrierst, womit du dich beschäftigst, also woran du glaubst.

Wenn der innere Glaubenssatz, „*Ich bin klein, schwach und verletzlich!*“, in dir aktiv ist, wirst du automatisch nach Erfahrungen suchen, die dir das bestätigen.

Zum Beispiel denkst du daran, wie du an einem Marathon teilgenommen hast, und du dabei, weil du einen leichten Kreislaufkollaps hattest, abbrechen musstest.

Oder du denkst daran, wie furchtbar es war, als du als Kind vor lauter Übermut von der Schaukel gefallen bist, und danach ins Spital zum Nähen musstest.

Ereignisse und Erfahrungen, bei denen du dich stark gefühlt hast und Situationen, die du gut bewältigt hast, werden umgekehrt in den Hintergrund gerückt.

Um zusammenfassend wieder zurück zu der Metapher mit der Tischplatte zu kommen, auf der ein Glaubenssatz geschrieben ist. Der Glaubenssatz wird umso stärker sein,

und intensiver auf das Leben einwirken, je stabiler die Tischbeine sind, von denen er getragen wird.

Und diese Tischbeine, die den Glaubenssatz stützen und tragen sind das, was wir durch Beobachtung und Imitation gelernt haben: der eigene innere Dialog, die mündliche Programmierung unseres Umfeldes und persönliche Referenzerfahrungen, die wir selbst in das Zentrum unserer Aufmerksamkeit rücken und im Laufe unseres Lebens sammeln.

1.2 So entsteht Veränderung

Nach Kurt Lewin durchläuft jede Veränderung drei Phasen im Veränderungsprozess. Er geht davon aus, dass jede Organisation aus antreibenden Kräften (driving forces) und dem Wandel entgegenwirkende Kräfte (restraining forces) besteht. Um eine Veränderung erfolgreich durchzuführen ist es wichtig, die treibenden Kräfte zu stärken und sie von Beginn an am Wandel aktiv zu beteiligen. Nur eine Person, die vom Wandel überzeugt ist, kann letztendlich eine treibende Kraft werden.

Im 3-Phasen-Modell der Veränderung beschäftigt sich Lewin mit den Phasen: Unfreezing, Changing und Refreezing.

Phase 1: „Das Unfreezing“

Die erste Phase in der Veränderung wird als „Auftauen“ oder „Unfreezing“ bezeichnet. In dieser Phase geht es darum, das Kräftegleichgewicht der antreibenden Kräfte zu stärken und die Blockierer zu schwächen. Ziel ist es eine grundsätzliche Bereitschaft zum Wandel zu schaffen. Wichtig dabei ist es, durch offene Kommunikation zu klären, warum die Veränderung überhaupt notwendig ist.

Phase 2: „Das Changing“

Die zweite Phase hat den Fokus auf die Implementierung der Veränderung. In dieser Phase sinkt die Leistungskurve des Vertriebs vorerst ab. Dieser Leistungsabfall ist ein Teil der Veränderungsprozesses, der von Beginn an eingeplant werden muss. Es ist eine Einarbeitungszeit, die benötigt wird, um sich an die neuen Gegebenheiten anzupassen, mit dem Ziel, auch den letzten Widerständler von dem Nutzen der Veränderung zu überzeugen. In dieser Phase zeigt sich deutlich, wie erfolgreich die Kommunikation war. Umso weniger Fragen offenbleiben, umso schneller wird die Veränderung als Vorteil gesehen und die Leistungsabfallkurve verkürzt.

Phase 3: „Das Refreezing“

Die Dritte Phase hat es als Ziel, das kontinuierliche Leistungsniveau wiederherzustellen. Natürlich sollte das Niveau der Leistung höher liegen, als es vor der Veränderung war. Abhängig von der Veränderung besteht die Gefahr, dass Führungskräfte oder auch Mitarbeiter wieder in alte Verhaltensweisen und Muster zurückfallen. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine laufende Analyse der Ist-Situation durchzuführen. Veränderungen gelten erst als stabil, sobald sie im Unterbewusstsein angenommen wurden, wenn sie keine besondere Beachtung mehr benötigen und Teil des Alltags sind.

1.3 Motivation im Change Prozess

Es gibt zwei Wege, um Veränderung herbeizuführen. Veränderungen sind entweder internal oder external motiviert.

Interne Motivation ist, wenn man sich nur selbst motiviert. Zum Beispiel, zusätzliche Hausaufgaben zu machen, obwohl du keine Anerkennung dafür bekommst, weil du deine

Fähigkeiten in diesem akademischen Bereich verbessern willst.

Externe Motivation ist, wenn etwas oder jemand anderes als du selbst dich motiviert, etwas zu tun. Zum Beispiel, wenn du deine Hausaufgaben nicht machst, weil du lernen willst, sondern weil deine Familie dich nicht zum Abendessen einlädt, bis du bist fertig ist.

Die meisten Dinge, die wir tun, haben zumindest eine Kombination aus beidem. Einige Dinge sind etwas schwer zu unterscheiden. Zum Beispiel gute Noten. Eine Person kann gute Noten bekommen, weil sie gut im Leben sein will, und erkennt, dass gute Noten dazu führen, dass sie in eine bessere Universität kommt. Auf der anderen Seite erkennt sie auch, dass es ein Spiel ist, dass die Noten selbst nicht zufriedenstellend sind, und nur etwas sind, was Schulen geben, um die ganze Arbeit zu belohnen, die du geleistet hast, und um bei Prüfungen gut und vergleichbar zu sein.

Wenn die interne Motivation fehlt bzw. nicht von alleine hergestellt werden kann, so bedarf es einer externen Programmierung, Sozialisierung oder Rekonditionierung. Dies geht am einfachsten mittels Integration der Person in eine Gruppe und anschließender Veränderung der Prozesse auf Gruppenebene, anstatt auf individueller Ebene. Denn dies führt automatisch auch zu einer Veränderung auf der Ebene der einzelnen Person. Dies passiert auch immer dann, wenn ein neues Mitglied einer bestehenden Gruppe Beitritt. Deshalb verwenden viele Unternehmen viel Zeit und Mühe darauf, Menschen richtig zu selektieren und zu überprüfen, ob eine Person in das Unternehmen passt und ob es möglich ist, sie in ein bestehendes System zu integrieren.

1.4 Glaubenssätze und die Neurologischen Ebenen

Ein theoretisches Modell, das die Entstehung, Wirkung und Veränderung von Glaubenssätzen gut beschreibt, sind die neurologischen Ebenen laut Dilts.⁴ Robert Dilts zählt neben den Begründern des NLP Richard Bandler und John Grinder zu den bedeutsamsten Mitentwicklern dieser effizienten Veränderungsmethode. Auch zum Finden neuer Ressourcen und Strategien ist dieses Modell von Bedeutung. Dilts beschreibt folgende logischen Ebenen (dargestellt in der Grafik auf der nächsten Seite). Darin findest du links die verschiedenen Fragen passend zur jeweiligen Ebene und rechts das Ziel der Veränderung, das auf jeder Ebene erreicht werden kann. Ein Glaubenssatz kann sich auf eine oder mehrere dieser Ebenen beziehen. Am gravierendsten ist ein Glaubenssatz, wenn er sich mindestens auf der Identitätsebene befindet. Darüber befindet sich nur noch die sogenannte spirituelle Ebene, die mit dem Sinn der Mission eines Menschen zu tun hat.

So ist es zum Beispiel "schlimmer" von sich zu glauben, "*Ich bin ein wertloser Mensch!*" als auf Verhaltensebene auszudrücken "*Manchmal verhalte ich mich faul und fühle mich dadurch wertlos.*"

Als Regel wird postuliert, dass wenn auf einer der unteren Ebenen etwas geändert wird, es die darüber liegenden Ebenen verändern kann, aber nicht notwendigerweise muss. Doch etwas auf einer höheren Ebene z.B. der Identitätsebene zu verändern, transformiert notwendigerweise auch die darunterliegende Ebene. Um die tatsächliche Veränderung von einem Glaubenssatz zu überprüfen, empfiehlt es sich aber, auf jeder Ebene eine Veränderung zu beobachten und festzuhalten. Das heißt, einem ganzheitlichen Ansatz zu folgen.