



Six Step Reframing

Das innere Team koordinieren



Six Step Reframing



Anwendungsbereiche

Für Veränderungsarbeit auf der Verhaltens-ebene:

Das sechsstufige Modell kommt dann zum Einsatz, wenn der Klient ein unerwünschtes Verhalten zeigt, dieses aber bis anhin nicht ablegen konnte. Das könnte zum Beispiel sein, nicht nein sagen zu können, seinen Ärger runterzuschlucken, seine Wutausbrüche nicht im Griff haben etc.

Zur ursächlichen Behandlung von körperlichen oder psychischen Symptom:

Das Six Step Reframing kann für den inneren Dialog mit dem eigenen Körper verwendet werden. Es geht darum, den Nutzen eines Symptoms – wie z.B. Migräne – zu erkennen, um dann diesen Nutzen mit einem wünschenswerteren Verhalten zu befriedigen.



Ziel

- Die positive Absicht hinter störenden Verhaltensweisen oder Symptomen (an-) erkennen
 - Erkennen, in welchem Kontext das störende Verhalten durchaus Sinn macht
 - Für den Kontext wo das Verhalten als störend erlebt wird geeigneter Verhaltensweisen finden
- Krankheits-Symptome auf einer systemischen Ebene verstehen und über die Befriedigung der Ökologie des Symptoms die Krankheit „heilen“

Dauer

Ca. 60 Minuten

Materialbedarf

Kein Material erforderlich

Worum es geht



„Du bist, was Du tust.
Excellence ist keine
besondere Begabung,
sondern eine reine
Gewohnheit.“

Beim Six Step Reframing geht es um die Veränderung eines – in einem bestimmten Kontext – als problematisch empfundenen Verhaltens, welches aber in einem anderen Kontext durchaus sehr nützlich sein kann.

Jedes unserer Verhalten hat eine Grund-ökologie und ist oder war in mindestens einem Kontext nützlich. Im Verlaufe unseres Lebens jedoch verändern wir uns und auch unsere Umwelt verändert sich.

Die psychologisch mehrfach bestätigte Annahme hinter der Arbeit mit dem Six Step Reframing ist, dass ein Mensch nicht ein holistisches Ganzes mit einer Identität ist, sondern mehrere Teilidentitäten hat, die unterschiedliche Verhalten hervorbringen. Diese können in bestimmten Kontexten unterschiedlich sinnvoll oder eallenfalls auch unpassend sein. So ist es möglich, dass ein Verhalten heute unangemessen und störend ist, das früher einmal sinnvoll war.

Wenn wir für solche Kontexte – in denen dieses Verhalten als störend empfunden wird – keine Alternativen haben, manövrieren wir uns in die Sackgasse. Mit dem Six Step Reframing lassen sich neue Verhaltensweisen herausfinden und ausprobieren. Gleichzeitig können wir sicherstellen, dass das Verhalten in jenen Kontexten erhalten bleibt, in denen es nützlich ist.

Über diese Arbeit findet häufig auch eine Versöhnung mit bestimmten Verhalten statt, weil der Coachee die Absicht seines Verhaltens und den Nutzen in bestimmten Kontexten erkennt.

Eine weitere Domäne des Six Step Reframings ist die Anwendung auf physische oder psychische Symptome. Diese Symptome lassen sich über das Modell verstehen und ihre Ökologie würdigen. Über die kreativen inneren Teile können dann neue, sinnvolle Verhalten kreiert werden, welche die Vorteile des unerwünschten Symptoms ebenso gut befriedigen aber dessen Nachteile nicht haben. So können alte, auch hartnäckige Symptome verschwinden, weil der ursächliche Zweck des Symptoms sichergestellt ist.

Die kritischen Erfolgsfaktoren



In der Arbeit mit dem Six Step Reframing geht es darum, das störende Verhalten und den dazu gehörenden Kontext sowie jenen Teil im Coachee zu identifizieren, der dieses Verhalten hervorbringt. Dabei geht es darum, die Absicht vom Verhalten zu trennen. Denn die Absicht hinter einem Verhalten ist – wie eine der nützlichen Grundannahmen im NLP nahelegt – immer positiv, selbst dann, wenn dieses Verhalten in einem bestimmten Kontext nichts Positives hervorbringt.

Die Aufgabe besteht also darin, das alte Verhalten zu würdigen, die dafür sinnvollen Kontexte herauszufinden und das Verhalten für diese Kontexte zu erhalten. Darüber hinaus soll für den Zielkontext, in dem dieses Verhalten unerwünscht ist, ein neues, angemessenes Verhalten etabliert werden.

Dazu braucht es die Kooperation mit jenem Teil in uns, der das unerwünschte Verhalten hervorbringt. Das erreichen wir, indem wir einen verbindenden höheren Wert und ein Verhalten finden, das die ursprüngliche Absicht hinter dem Verhalten auf eine noch viel bessere und gesamtökologische Art und Weise sicherstellt und die Werte des Menschen und seiner Teile befriedigt.

Siehe Unterlagen zum Thema Ökologie auf:
www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html

Und so geht's

1 Problemverhalten bestimmen

In diesem Schritt geht es darum, das Problem = X genau zu umschreiben und zu verstehen:

- Was ist das Problem oder das unerwünschte Verhalten?
- Ist es genau X, das stört, oder ist X nur ein Teil des Problems?
- Stört X immer oder nur manchmal?
- Ist X in bestimmten Situationen angemessen?
- Worum geht es bei X genau (evtl. VAKOG)?
- Wie müsste ich es als Coach anstellen, um das Problem auch zu haben?

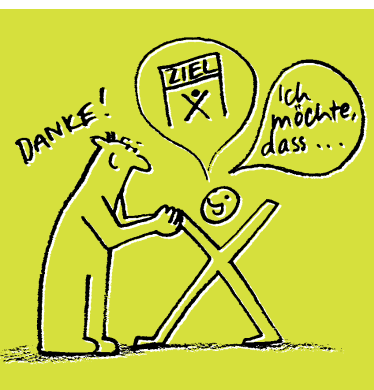
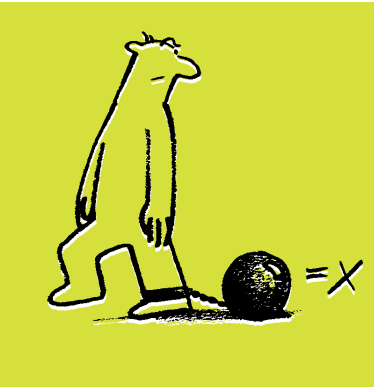
- Kann sich der Coachee nicht mit der Idee der Persönlichkeitsanteile anfreunden, kann man das Six Step Reframing in einer einfacheren Form durchführen. Hierbei werden die 6 Schritte rein kognitiv durchgeführt und es entsteht kein Dialog mit den inneren Teilen, sondern die Fragen richten sich in direkter Rede an den Coachee selber.

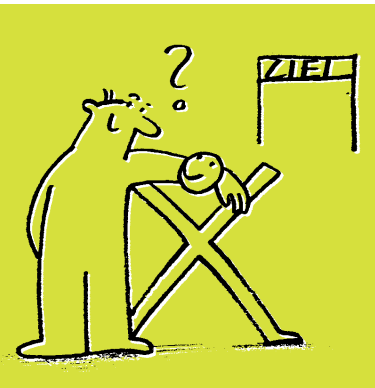
2 Positive Funktion erkennen

Herausfinden, was die (verborgene) Absicht des Teils ist, der dieses Verhalten produziert:

- Nimm Kontakt auf mit jenem Teil, der das unerwünschte Verhalten auslöst. Was ist seine positive Absicht, was möchte er für Dich sicherstellen?
- Wie heisst dieser Teil von Dir?
- Bedanke Dich bei diesem Teil dafür, dass er das für Dich erreichen will und er mit Dir kommuniziert.

- Kann der Coachee auch nach mehrmaligen Versuchen keinen Kontakt herstellen, kann ein Bedeutungs-Reframing sinnvoll sein: „Es ist sicher nicht der Zeitpunkt, das Problem anzugehen. Dein Unterbewusstsein weiss genau, warum es nicht mit dir sprechen will. Vielleicht will es dich schützen. Vielleicht ist es besser, es später nochmals zu versuchen.“
- Es kann vorkommen, dass der Coachee sich keinen positiven Nutzen vorstellen kann. Dann lohnt es sich, die Grundidee der Ökologie aufzuzeigen oder als Hypothese („Tun wir mal so als ob es so wäre, dass ...“) vorzugeben. Hilfreich kann es zudem sein, dem Coachee folgende Fragen zu stellen: „Mal angenommen, jemand anderes hätte diese Verhaltensweise. Welche Vorteile könnte das dieser Person bringen?“ „Bestimmt hat es in deinem Leben schon einmal die Situation gegeben, dass etwas ganz schlimm für dich war. Später hat sich dann aber gezeigt, dass die Situation auch ihr Gutes hatte. Nehmen wir mal an, diese Situation wäre auch so; was wäre dann das Gute daran?“
- Bei negativ bewerteter Absicht (z.B. jemanden verletzen) weiterfragen, bis die Absicht hinter der Absicht positiv ist.

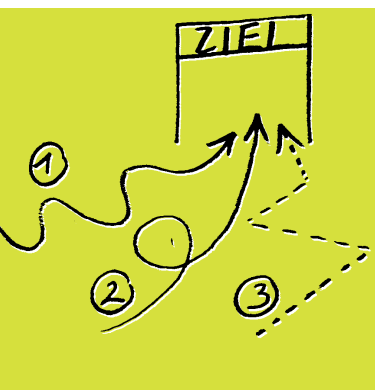




3 Bereitschaft zu neuen Wegen prüfen

■ „Bist du und ist dein Teil bereit, auch neue Wege zu gehen, wenn diese ebenso sicher die positive Absicht erreichen wie X?“

■ Bei einem Nein oder bei einer Inkongruenz solange die Bedingungen aushandeln, bis es in sich stimmig ist: „Was ist der Nutzen dieses zwanghaften Verhaltens, den du dir erhalten möchtest? In welchen Situationen möchtest du dieses Verhalten noch zeigen können?“



4 Neue Wege erkunden

Aktiviere den Kreativ-Teil des Coachees, damit er ihn bei der Suche nach alternativen Wegen unterstützt:

■ „Erinnere dich an eine Situation in deinem Leben, wo du kreativ warst. Jetzt nimm mit diesem Teil in dir, der für diese Kreativität zuständig ist, Kontakt auf, begrüße ihn.“

■ „Suche über deinen kreativen Teil in dir drei Wege, mit denen die positive Absicht von X mindestens gleich gut erfüllt wird wie mit X.“

■ Probier' diese drei Wege versuchsweise aus, im Wissen, dass du den Versuch jederzeit abbrechen kannst.“

■ Bedanke dich bei deinem kreativen Teil für seine Mithilfe.

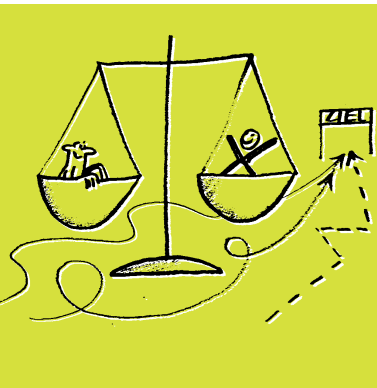
Viele Menschen halten sich nicht für kreativ und finden deshalb oft auf Anhieb auch keinen kreativen Anteil in sich. Darauf lässt sich unterschiedlich reagieren:

a) den Coachee daraufhin fünf kreative Situationen erinnern lassen, wo er Lösungen für Probleme gefunden hat. Ankeren.

b) Kreativität unterstellen. Jeder Mensch kommt in Situationen wo er selber neu handeln und dafür kreativ sein muss. Das ist bestimmt auch dir schon viele Male passiert.

c) Den Coachee jemanden modellieren lassen, der kreativ ist. Was würde diese Person tun?



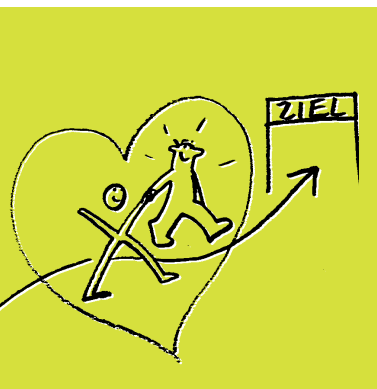


5 Ökologie der neuen Wege testen

Jenen Teil des Coachees befragen, der für das ursprüngliche Verhalten zuständig ist, welche Einwände er gegen diese neuen Wege hat. Dabei sicherstellen, dass dieser und allfällig andere Teile des Coachees überzeugt sind, dass die ursprüngliche Absicht hinter diesem Verhalten mindestens gleich gut oder besser erreicht werden kann.

Der Ökotest kann sehr umfangreich sein. Gründlich nachfragen, ob es noch Teile gibt, die irgendwelche Einwände haben. Dabei genau auf Physiologie des Coachees achten.

- „Suche nun mit dem Teil, welcher für X verantwortlich ist, mögliche Einwände gegen diese neuen Wege. Gibt es andere Teile in dir, die Einwände gegen diese neuen Wege haben? Schau dich mal um, fühl in dich rein; ist da noch wer, der etwas einzuwenden hat? Verändere diese Wege mit Hilfe deines kreativen Teiles so lange, bis keine Einwände mehr übrig bleiben und du sicher sein kannst, dass das der richtige Weg ist.“



6 Verantwortung übernehmen

Aktiviere den Kreativ-Teil des Coachees, damit er ihn bei der Suche nach alternativen Wegen unterstützt:

Hier allenfalls einen Future Pace auf der Zeitlinie durchführen und die neuen Verhaltensweisen überprüfen.

- „Wie wird sich der Teil in einer zukünftigen Situation verhalten?“
- „Traust du Dir und deinem Teil zu, diese Wege zu gehen, die ihr eben ausgearbeitet habt?“
- „Übernimmst du zusammen mit deinem Teil die Verantwortung dafür, es auch zu tun?“
- Bedanke dich bei deinem Teil, dass er dies mit dir zusammen tun wird.

Bei kongruentem „Ja“ sind wir am Ziel. Bei einem Nein oder auch nur leichter Inkongruenz zurück zu Schritt 5, allenfalls zu Schritt 4.

Ergänzende Bemerkungen



Im NLP wird lösungsorientiert davon ausgegangen, dass alles in unserem Erleben in uns nur mit uns zu tun hat. In der systemischen Aufstellungsarbeit hingegen geht man davon aus, dass wir auch systemische Verstrickungen mit anderen Menschen haben können. Betrachtet man die Idee vom 6 Step Reframing nun systemisch, könnte dies also bedeuten, dass gewisse dieser inneren Teile, die sich als Verhalten oder Glaubenssätze zeigen können, vielleicht gar nicht unsere eigenen sind, sondern von anderen Personen übernommene. In den meisten Fällen handelt es sich um Personen aus dem eigenen Familiensystem. Es können aber auch andere Personen aus anderen Systemen (so ist der Arbeitsplatz auch ein System mit Chef, Mitarbeiter, Putzfrau etc.) vorkommen. Findet der Coachee einfach keine positive Absicht des Teil X, kann es also weiterbringen den Coachee zu fragen: „wenn du nochmals genau hinschaust, hineinfühlst, hineinlauschst, ist das überhaupt ein Teil von dir?“

Der Coachee bekommt dann meist rasch ein Gefühl dafür, ob es sein Teil oder der Teil einer anderen Person ist. Trifft letzteres zu, geht es erstens darum zu verifizieren, von wem dieser Teil stammt. Auch hier genau die Physiologie des Coachees beachten. Im zweiten Schritt wird der Teil der Person zurückgegeben. Am besten wird dies entweder dissoziiert oder assoziiert in Form eines Rituals durchgeführt. Anschliessend den Ökologietest machen um zu vermeiden, dass evtl. Einwände überhört werden. Es kann auch sein, dass die Person sich weigert den Teil zurückzunehmen. In diesem Fall geht es darum, zu verdeutlichen, welches Leid dieser Teil beim Coachee bewirkt und nachzufragen, ob dies wirklich seine Absicht sei. Drittens gilt es nun, den freigewordenen Teil im Coachee mit einem positiveren Verhalten aufzufüllen (weiter im Modell bei Schritt 3).

Weitere Informationen



Basisinformationen

Weitere Informationen und Unterlagen zum Thema Reframing finden Sie auf:
www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html.

Grundzutaten und Bausteine zum Modell

Siehe Unterlagen zum Thema Ökologie auf:
www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-grundzutaten.html

Literatur

Bandler, R. / Grinder, J.: Reframing:
Neuro-Linguistic Programming and the Transformation of Meaning.
Real People Press, Moab,Utah, 1982 (ISBN 0911226257)