

Reframing

Vergangenheit umdeuten: Change History

Grundlagen des Reframing

Bedeutung und Vorannahmen beim Reframing

Modell des inneren Teams

Übersicht der Reframing-Arten

Bedeutungs-Reframing

Kontext-Reframing

Verhandlungs-Reframing

Sechs-Stufen-Reframing

Vergangenheit auf der Time-Line umdeuten: Change History



Sechs-Stufen-Reframing

Grundlegend geht man auch beim Sechs-Stufen-Reframing davon aus, dass ein Anteil der Persönlichkeit mit seinem Störverhalten (Symptom) für den betreffenden Menschen eine positive Absicht verfolgt, die in der früheren Lebensgeschichte erfolgreich war z. B. vor Klassenarbeiten Fieber zu bekommen. Diese Form des Umdeutens bietet sich bei Ängsten (Schutzfunktion), Perfektionismus (Kontrolle) und weiteren Symptomen, wie z. B. Einschlafstörungen, Kopfschmerzen, Krankheitsanfälligkeit etc. an.

Da sehr stark mit unbewussten Bereichen gearbeitet wird, kann diese Methode auch gut in einem Trance-Zustand ausgeführt werden.

Übung im 3er-Team

A führt B in eine leichte Trance / Hypnose.

1. **Bestimmen Sie die Reaktion / das Verhalten (X), das verändert werden soll. (Ich möchte mit X aufhören, aber ich kann nicht. Ich möchte X machen, aber etwas hält mich zurück.)**
2. **Stellen Sie Kontakt mit dem Persönlichkeitsanteil her, der für das Verhalten X verantwortlich ist. Achten Sie auf alle Körperempfindungen, Geräusche und Bilder. Danken Sie diesem verantwortlichen Teil innerlich dafür, dass er zur Zusammenarbeit bereit ist.**
3. **Fragen Sie Ihren verantwortlichen Teil:**
 - a) **Was ist die positive Absicht des Problemverhaltens? Was möchte er eigentlich durch sein Tun Positives für Sie erreichen oder sicherstellen?**
 - b) **Fragen Sie den Teil, ob er Interesse daran hat, neue Möglichkeiten auszuprobieren, um seine positive Absicht noch wirksamer für Sie auszuüben, als mit dem Verhalten X und ob er bereit ist, mit dem inneren Anteil für Kreativität zusammenzuarbeiten?**

-> Bei Zustimmung weiter mit Punkt 4.

sonst: was muss noch gelöst werden, damit eine Kooperation mit dem kreativen Teil möglich wird?

4. **Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem kreativen Teil auf und bitten Sie ihn, drei neue Möglichkeiten des Verhaltens zu finden, die den selben Zweck erfüllen und besser sind, als das Verhalten X.**
(A notiert sich die Vorschläge).
5. **Fragen Sie den verantwortlichen Teil, ob er bereit ist, die Patenschaft für diese neuen Wahlmöglichkeiten zu übernehmen. Ist er bereit, diese Alternative in den nächsten Wochen statt des alten Verhaltens anzuwenden?**
6. **Öko-Check: Hat irgendein anderer Teil von Ihnen einen Einwand gegen die neuen Möglichkeiten? Nehmen Sie sich Zeit und achten Sie genau auf Körpersignale.**
Wenn Einwände: Bitten Sie dann den Teil / die Teile zu einer gemeinsamen „Konferenz am runden Tisch“.
Wenn alle versammelt sind, fragen Sie nach den Einwänden und Lösungsvorschlägen. Die Gesamtkonferenz soll sich auf eine stimmige Strategie einigen.
7. **Future pace: Stellen Sie sich eine entsprechende Situation in der Zukunft vor. Erleben Sie, wie der verantwortliche Persönlichkeitsanteil die Herausforderung durch den Einsatz der neuen Möglichkeiten in angemessener Weise löst.**

Bedanken Sie sich bei allen beteiligten inneren Anteilen für die Zusammenarbeit und beenden Sie die Arbeit.

Sechs-Stufen-Reframing

Symptom finden
Kopfschmerz, Schüchternheit, ...

*Den Teil, der das Symptom erzeugt finden und zur Kooperation einladen?
ja! => Bedanken!
nein => was fehlt zur Kooperation?*



Die positive Absicht finden



Wäre ein anderes Verhalten OK, um gleiche positive Absicht zu erreichen?



Den kreativen Teil einladen und um 3 Vorschläge für anderes Verhalten bitten



Verantwortlicher Teil wählt neues Verhalten aus und wendet es ab sofort an



Future pace



Vergangenheit umdeuten / Change History

Viele Menschen hadern mit vergangenen Erlebnissen. Dabei besteht die Gefahr, dass alte Problemfelder infizierend in die Zukunft hineinwirken (z. B. die alte Verletztheit aus früheren Beziehungen sich in neue Beziehungen verlagert). Change History eignet sich, wenn Menschen schon ein Stück Bewältigung realisiert haben und der letzte Schritt der Distanz zu früheren Problemerklebnissen noch aussteht.

Change History ist ein Format zur Veränderung der Repräsentation eines vergangenen Erlebnisses durch ressourcenvolles Neuerleben. Damit wird die Erfahrung zu einer Quelle des ressourcenvollen Lernens. Change History ist Collapsing Anchors auf der Time-Line.

Es geht nicht um die tatsächlich geschehene Vergangenheit, sondern um die internale Repräsentation dieser Vergangenheit.

Also nicht darum, irgendetwas noch einmal zu erleben, sondern es noch einmal anders (= ressourcenvoll) zu erleben.

Übung im 3er-Team

B wählt eine Metaposition, von der aus bis zu Punkt 3 gearbeitet wird. Dann legt er auf einer Zeitlinie „Gegenwart“, „Zukunft“ und „Vergangenheit“ fest. A führt den Prozess.

1. Nehmen Sie einige problematische Erfahrungen aus Ihrer Vergangenheit und platzieren Sie sie mittels Bodenankern entlang der Lebenslinie in der Vergangenheit.

2. Nehmen Sie nun mit jeder einzelnen Situation folgende Umdeutungsversuche vor:
(A notiert die Aussagen).

a) Vergleichen Sie die negative Erfahrung mit noch etwas Schönerem. **Was hätte ich damals anders gemacht?**

b) Finden Sie eine positive Absicht, die Sie hätte nehmen können. **Was hätte ich damals anders gemacht? Was ist das Vorteil?**

Selbst wenn die Situation negativ ist, so kann sie positiv sein. **Was ist die positive Absicht von diesem Verhalten?**

auf der einen Ebene negativ ist, kann auf einer anderen Ebene unter anderen Gesichtspunkten (für einen anderen Teil Ihrer Persönlichkeit) positiv erscheinen.

Was ist die positive Absicht von diesem Verhalten? Von dieser Situation?

Diese und viele weitere Veränderungsmöglichkeiten zum persönlichen Wachstum sind Bestandteil der NLP-Practitioner Ausbildung.

Infos:
www.HannoSchenk.de