M·D·QVINTTVS

From Zero to Hero-
Die zweite Chance im Berufsleben
-
NLP für Lernende des zweiten Bildungsweges

Masterarbeit von Marcus Quinttus im Rahmen der NLP-Master Ausbildung

Inhalt

Vorwort 3
Einführung 4
Der offizielle Umschulungsablauf 5
NLP als Türöffner 6
Typen-Einstufung 7
Standortbestimmung durch EVA 10
Fahrplan und Formate 12
Betreuung 12
Fachwissen 12
Konflikte/Streit 13
Work/Life-Balance (WLB) 14
Fähigkeiten/Verhaltensweisen 15
Karriereplanung 16
Hindernisse/Blockaden 17
privates Umfeld 18
Fazit 19

Vorwort

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten sind dabei ausdrücklich inkludiert, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Der Titel meiner Masterarbeit ist bewusst provokant formuliert und soll als Denkanstoß dienen. Wir haben in unserer Gesellschaft das Problem, dass in vielen Personen versteckte Qualitäten vorhanden sind, die es herauszufinden gilt. Einige dieser Personen fallen jedoch durch ein gesellschaftliches Raster und bekommen auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chance sich zu beweisen. Die Folgen sind demotivierte Individuen.

Gerade in der Anfangszeit der Umschulung lerne ich Teilnehmende kennen, die ein gering ausgeprägtes Selbstbewusstsein haben und ihren Platz im Leben wieder finden müssen. Das sind alleinerziehende Mütter, die ihre Familie managen, genauso wie junge Erwachsene, die keinen Bilderbuchlebenslauf vorweisen können. Unsere Teilnehmenden sind deshalb immer wieder mit altem Verhalten oder Mustern konfrontiert, aus denen sie selbst keinen Ausweg finden.

Mit dem bewussten Auseinandersetzen mit sich und der neuen Situation, möchte ich – in Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden - eine bewusste Transformation in Gang setzen.

Nach Ablauf der folgenden 2 Jahre kann somit nicht nur ein neuer Beruf das eigene Leben bereichern, sondern auch die eigene Persönlichkeit entwickelt und gestärkt werden.

In meiner Masterarbeit **„From Zero to Hero“** geht es um die Begleitung von Teilnehmenden während ihrer Umschulung im Institut.

Dabei versuche ich durch Fragebögen sowie durch Gruppen- und Einzelgespräche diesen Prozess anzustoßen, zu begleiten und abschließend auch zu bewerten. Im Folgenden beginne ich mit einer kurzen Einführung sowie der Vorstellung des Weges zu uns in die Umschulung.

Einführung

Meine ersten Erfahrungen im NLP habe ich bereits vor vielen Jahren, als ich noch in der Finanzdienstleistung gearbeitet habe, gesammelt. Mich hat beeindruckt, mit welchen teils simplen Möglichkeiten die Qualität des Gesprächs verbessert werden konnte. Die Techniken, die ich später als NLP-Formate kennenlernen durfte, flossen in die diversen Trainings ein. In dieser Zeit begann in mir das Interesse für die „psychologische“ Arbeit zu

keimen und der Wunsch des professionellen Anwendens wuchs. Einige Jahre später habe ich mich deshalb entschlossen, die Practitioner Ausbildung zu absolvieren. Ziel ist zum einen meine eigenen Skills und Fähigkeiten zu verbessern und zum anderen die Teilnehmenden auf eine professionelle Art zu unterstützen und zu begleiten. Dies hat den Vorteil, dass in den folgenden zwei Jahren der Umschulung nicht nur ein komplett neuer Beruf erlernt wird, sondern auch Zeit in die persönliche Entwicklung investiert werden kann. Natürlich nur, wenn das von den Teilnehmenden gewünscht wird. **Ohne eigenen Wunsch kann keine Veränderung stattfinden.**

Der offizielle Umschulungsablauf

Die Teilnehmenden (Schüler), die in unserem Institut eine Umschulung beginnen, haben ihre eigene Geschichte, mit positiven wie negativen Erfahrungen. Sie finden ihren Weg meist durch ihren Kostenträger zu uns. Dabei kann es sich um die Rentenversicherung (RV), Arbeitsagentur (AA) oder das Job-Center (JC) handeln. Die Sachbearbeiter des entsprechenden Kostenträgers betreuen einen festen Klientenstamm. Aus diesem Klientenstamm werden potenzielle Umzuschulende gefiltert und nach einem bestandenen psychologischen Gutachten eine Kostenzusage zu einer Umschulung überreicht. Der Klient entscheidet sich im nächsten Schritt selbst für ein Bildungsinstitut und nimmt mit diesem Kontakt auf. Als mögliche Bildungsinstitute können exemplarisch die DAA, das BFZ, das BIB Augsburg, etc. genannt werden. Nach der Kontaktaufnahme des Klienten findet in unserem Hause ein Erstgespräch statt. Der Klient wird nun zum Interessenten für eine Umschulung und schildert in einem persönlichen Gespräch seine Situation und wo er beruflich hinmöchte. Auch wir als Bildungsinstitut stellen uns vor. Wenn es zwischen uns und dem Interessenten Übereinstimmungen gibt, folgt der Einstufungstest in Form eines schriftlichen, 2-stündigen Tests.

Die Test-Auswertung erfolgt direkt im Anschluss. Er gilt als bestanden, wenn 50 % der Antworten richtig sind. Ab diesem Zeitpunkt wird der Interessent als Teilnehmender geführt.

NLP als Türöffner

Wie im offiziellen Ablauf schon beschrieben, kommen die Teilnehmenden mit Ihren eigenen Geschichten. Zu Beginn der Umschulung besteht meine primäre Aufgabe darin, ihnen einen guten Start in die neue berufliche und schulische Situation zu ermöglichen.

Wie kann das gut funktionieren, wenn ich einer von vielen Lehrenden im Institut bin? Ich mache keine klassische Vorstellungsrunde wie die Teilnehmenden es zu Beginn Ihrer Umschulung machen, sondern bringe hier bereits meine Individualität ein. Zu diesem Zweck habe ich eine Power-Point-Präsentation gestaltet, in der die wichtigsten Aspekte meiner beruflichen Tätigkeit aufgeführt sind. Die Gruppe bekommt zu diesem Zeitpunkt bereits die ersten Berührungen mit dem Thema NLP. Die eigene Individualität fordere ich auch von den Teilnehmenden. Fragen hinsichtlich des bisherigen Lebensweges, habe ich im weiteren Verlauf der Präsentation einfließen lassen. Unterstützt wird die Vorstellungsrunde in den Fragen durch hypnotische Sprachmuster.

- „Ich weiß nicht genau was Sie bisher gemacht haben“
- „Wie haben Sie es gemacht? – Hat es Sie zufrieden gemacht?“
- „Was passiert, wenn Sie sich vorstellen, dass das neu gelernte Wissen nach und nach jeden Tag einsetzen zu können?“
- „Warum sind Sie heute hier und nicht auf dem klassischen Arbeitsmarkt eingesetzt?“
- „Ich frage mich, was Stärken und Schwächen sind“

Ziel ist nicht nur den Teilnehmenden per se kennenzulernen, sondern bereits eine erste Einstufung zum Wahrnehmungstypus, den Augenzugangshinweisen und dem bevorzugten Repräsentationssystem zu bekommen. Durch Fragen, eine offene Kommunikation und die angenehme Atmosphäre soll bereits jetzt Rapport zu den Teilnehmenden hergestellt werden. Je früher dieser besteht, desto schneller können wir ins Leading kommen.

Typen-Einstufung

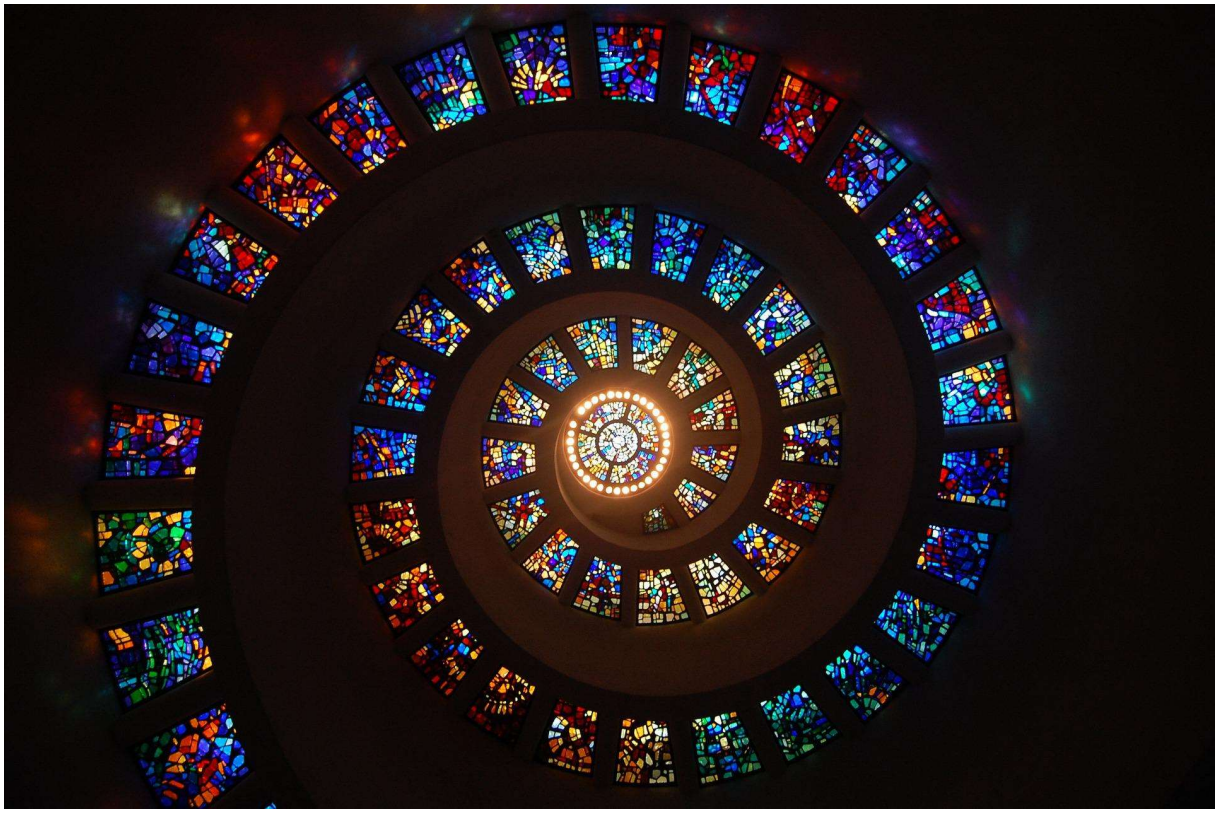
Zu den regelmäßigen Gruppengesprächen kommt ein Fragebogen, aus dem sich weitere Ansätze für Einzelgespräche ergeben. Hier werden folgende Punkte abgefragt.

1) Warum haben Sie sich für den Umschulungsberuf entschieden?
2) Was müssen Sie tun, um Ihren Abschluss zu erreichen?
3) Was fehlt Ihnen außer dem nötigen Fachwissen, um ihren Abschluss zu erreichen?
4) Gibt es jemanden oder etwas, das Ihrem Abschluss entgegensteht?
5) Was erwarten Sie von Ihrem Dozenten?
6) Was bedeutet für Sie Erfolg bzw. wann ist jemand erfolgreich?

Zusätzlich zu den genannten Punkten kommen auch Fragen bzgl. des Wahrnehmungstypus (VAKOG) dazu. Was soll damit erreicht werden?
Damit möchte ich die Motivation herausfinden. Unterschieden werden dabei die intrinsische und extrinsische Motivation. Die intrinsische Motivation beschreibt die Motivation aus mir selbst - Lust und Neugierde auf neue Themen und Bereiche. Die

Extrinsische hat ihre Motivation in „von außen“ kommenden Faktoren wie z. B. Geld oder Ansehen.
Die Kenntnis darüber hilft mir, den Teilnehmenden auf unserem weiteren Weg zu motivieren. Hier kann ich mein Wording dem Teilnehmenden entsprechend motivierend anpassen.
Die zweite Frage dient dazu, mögliche Blockaden zu erkennen. Ein Beispiel hierfür wäre fehlende Motivation oder möglicherweise eine fehlende Struktur im täglichen Handeln. Beides kann durch den Einsatz von NLP-Formaten wie z. B. Circle of Excellence oder dem Ziele-Format verbessert werden.
Um fehlende Ressourcen, wie zum Beispiel Geduld aufzudecken, gibt es die dritte Frage.
Mit der vierten Frage möchte ich wissen, ob das persönliche Umfeld die Entscheidung des Teilnehmenden befürwortet und ihn ggf. unterstützt. Meine Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass ein engagierter und motivierter Mensch nicht sein volles Potenzial entfalten kann, wenn er „Gegenwehr“ von außen bekommt. Wir können den anderen zwar nicht ändern, jedoch können wir mit dem Format der Wahrnehmungspositionen die Sichtweise des anderen unserem Teilnehmenden näherbringen. Die weiteren Schritte wie beispielsweise ein Gespräch oder eine klare Distanzierung kann er individuell für sich festlegen.
In der nächsten Frage werden meine Fähigkeiten überprüft. Der eine benötigt einen zurückhaltenden Dozenten, der andere möchte eher unterhalten werden.
Die Mischung ist entscheidend, um alle ins Boot zu holen und den größtmöglichen Erfolg für die Teilnehmenden sicherzustellen.
Für jeden spielt Erfolg eine wichtige Rolle. Der Unterschied liegt jedoch in der Definition. Darauf zielt die sechste Frage ab. Ich möchte jedem in seinem Weltbild begegnen.

Dies ist eine zentrale Grundannahme des NLP. Genau deshalb ist es so immens wichtig, wie auf der individuellen Landkarte des Teilnehmenden der eigene Erfolg definiert ist.
Beispiele der Teilnehmenden zeigen, dass Erfolg für den einen etwas Persönliches, wie eine intakte Familie ist, der andere definiert seinen Erfolg über ein volles Bankkonto oder den Erhalt des Gesellenbriefes.
Um die einzelnen VAKOG-Typen noch besser in Ihrem Weltbild zu begegnen, werden für jeden Typus die entsprechenden Prozessverben in das Gespräch eingebaut. Für den einen zeichne ich ein klares Bild, der andere braucht eine wohlklingende Lösung und der letzte Typ das gute Gefühl für sein Anliegen.
Des Weiteren zielt der Fragebogen darauf ab, ein Fachthema für die unterschiedlichen Kanäle aufzuarbeiten. Die Power-Point unterstützt den visuellen Typus, Ausführungen und Erklärungen den auditiven und Fallbeispiele zur praktischen Anwendung den kinästhetischen Typus. Mein Ziel ist es, den Input so gut wie möglich mit dem eigenen bevorzugten System aufzunehmen und optimal verarbeiten zu können.
Da ich in einem Bereich tätig bin, in dem mir ein Thema zwar „nicht schmeckt“ oder „stinken“ kann, lege ich dennoch den Hauptfokus auf die ersten drei Rep.-Systeme.
In den eingangs erwähnten Einzelgesprächen können die Feinheiten, die sich aus dem Bogen ergeben, gemeinsam besprochen werden.
Das Feedback der Teilnehmenden bestätigt mein Handeln und inspiriert mich den Prozess zu begleiten und stetig zu verbessern.



Standortbestimmung durch EVA

Die einführenden Gruppengespräche sind zu diesem Zeitpunkt durchgeführt, der Fragebogen wurde ausgefüllt und besprochen. Selbstverständlich wissen die Teilnehmenden durch unsere bisherige Arbeit, was NLP bedeutet und wie wir es gemeinsam zielführend einsetzen können. Nun ist es an der Zeit, mit deren Einverständnis, die Teilnehmenden mit EVA vertraut zu machen. EVA ist ein Akronym und bedeutet **E**valuation-**V**erarbeitung-**A**uswertung. Als Vorlage für EVA dient mir der Circle of Life, der uns in unserem ersten Masterwochenende vermittelt wurde. Zu meiner Freude ist es ein sehr wirkungsvolles Tool, um bei den Teilnehmenden eine Standortbestimmung durchführen zu können. Wir arbeiten hierzu mit Bodenankern.
In der Mitte wird die Zahl 0 als schlechtester Wert ausgelegt. Um die Zahl 0 werden weitere Bodenanker mit den 8 Bereichen der Teilnehmenden ausgelegt. Diese sind sowohl der Bereich,

gleichzeitig auch der Platzhalter für die 100 %. Die acht Bereiche, die wir mit EVA genauer betrachten, sind:

- privates Umfeld
- Hindernisse/Blockaden
- Karriereplanung
- Fähigkeiten/Verhaltensweisen
- Work/Life-Balance
- Fachwissen
- Betreuung
- Konflikte/Streit

Die einzelnen Bereiche sind zukünftig die Grundlage, um mit den Teilnehmenden im weiteren Verlauf in den Formaten zu arbeiten.
Nachdem die Bodenanker ausgelegt wurden, geht der Teilnehmende in die jeweiligen Bereiche. Zwischen 0 % und 100 % soll er sich eine imaginäre Achse vorstellen.
Wir beginnen in der Mitte bei 50 %. Nun ist der Teilnehmer aufgefordert sich in die Achse einzufühlen. Durch gezielte Fragen, wie z. B. „Wie geht es dir in diesem Bereich?“, soll er sich selbst einschätzen. Mit Ansprache der Submodalitäten kann der Impuls unterstützend verstärkt werden. Er kann in seinem Tempo die Achse entlang wandern und an dem für ihn richtigen Punkt stoppen. Der Punkt repräsentiert einen Prozentwert, den der Teilnehmende auf einer Karte notiert und ablegt. Dieser Prozess wird bei weiteren sieben Bereichen ausgeführt. Am Ende sollte das Bild optisch einer Sonne entsprechen, in deren Strahlen sich die Selbsteinschätzung des Teilnehmenden wiederfindet. Ich kann nun aus der Meta-Position ein individuelles Fazit ziehen und den aktuellen Stand in ein Spinnennetzdiagramm übernehmen.
Diese Standortanalyse wird über die gesamte Umschulung zu vier unterschiedlichen Zeitpunkten angewandt. Das erste Mal, wenn der Teilnehmende beginnt, das zweite Mal vor dem Praktikum, ein

drittes Mal nach dem Praktikum und das letzte Mal vor der Abschlussprüfung. Der Teilnehmende kann dadurch seinen Erfolg und seine Entwicklung verfolgen. Außerdem kann durch regelmäßiges Anwenden auch individueller und situationsbezogener reagiert werden.

Fahrplan und Formate

Gemeinsam wird nun ein konkreter Plan besprochen, welche Bereiche in welcher Reihenfolge bearbeitet werden sollen. Wichtig ist hier zu erwähnen, dass der Teilnehmende der Veränderung bzw. dem Prozess auch zustimmen muss. Dazu bekommt er seinen Prioritätenplan, den er selbst festgelegt hat. Im Folgenden werde ich die einzelnen Bereiche betrachten und erläutern.

Betreuung

Beginnen möchte ich mit dem ersten der beiden Themen, die ausschließlich unser Institut betreffen. Die Betreuung der Teilnehmenden ist deshalb so wichtig, um die aktuelle Stimmung gegenüber allen Lehrenden im Institut einzufangen. Es geht hier um ein Wechselspiel, da jeder voneinander abhängig ist.

Sollten sich Spannungen zwischen Teilnehmenden und Lehrenden aufgebaut haben, kann an dieser Stelle entgegengewirkt werden. Bei Bedarf können hier die Wahrnehmungspositionen angewandt werden. Näheres hierzu im Bereich Konflikte/Streit.

Fachwissen

Hier möchte ich durch das subjektive Empfinden des Teilnehmenden herausfinden, wie er sich selbst wahrnimmt oder

ob er bei sich selbst Lerndefizite sieht. Je früher das erkannt wird, desto besser ist es für das Institut. Idealerweise kann hier Einzelnachhilfe angeboten bzw. an den entsprechenden Lehrenden vermittelt werden.
Positiv zu erwähnen ist, dass sich die Teilnehmenden subjektiv schlechter einschätzen als sie objektiv betrachtet sind. Dies ist entscheidend für die Eigenwahrnehmung/Fremdwahrnehmung. Grund ist hierfür ein subjektives Wahrnehmen der eigenen Person.

Konflikte/Streit

In diesem Bereich soll herausgefunden werden, ob sich der Teilnehmende in einem Konflikt/Streit mit einer anderen Person befindet. Hier sollte kurz erwähnt werden, dass nur ein problemfreier Teilnehmender auch sehr gute Leistungen bringen kann.
Bei den bisherigen Teilnehmenden war es in den meisten Fällen der Partner, der sich mit der neuen Situation erst anfreunden musste.
Jede neue Situation hat Veränderung zur Folge und jeder Mensch fühlt sich in seiner Komfortzone sehr wohl. Dieses Problem sollte schnell behoben werden. Wie schon im Bereich „Fachwissen“ beschrieben, hilft hier das Format „Wahrnehmungsposition“. Der Teilnehmende soll die Möglichkeit bekommen, sich in die Person hineinzuversetzen und dessen Standpunkt zu verstehen. **Wir können die andere Person nicht ändern.** Deshalb geht es hier lediglich um das „Verstehen“ der anderen Seite. In der konkreten Umsetzung wird der Teilnehmende eine konkrete vergangene Situation noch einmal erleben. Erst assoziiert aus der eigenen Sicht, danach aus assoziierter Sicht des „Anderen“ und im Anschluss aus dissoziierter Sicht der Meta-Position.
Der Teilnehmende soll danach die Möglichkeit haben, die Situation neu zu beurteilen und bewerten zu können. Bei Bedarf kann hier im nächsten Schritt noch mit weiteren Formaten vertieft gearbeitet

werden. Ein Beispiel wäre der Moment of Excellence. Hier könnte die nötige Ruhe in den Gesprächssituationen geankert werden.

Work/Life-Balance (WLB)

Als nächsten Punkt möchte ich die Work-Life-Balance näher betrachten. Jeder Mensch braucht seine Ruhephasen, in denen er neue Kraft schöpfen kann und sich für die zukünftigen Aufgaben wappnet. Auch die WLB muss gelernt werden. Da wir in Schulen und den weiter folgenden Stationen eher auf Leistung „abgerichtet“ werden, ist dieser Punkt bei den meisten Teilnehmenden in der Vergangenheit vernachlässigt worden und entsprechend wenig ausgeprägt. Der Wunsch nach „mehr Freizeit“, „mehr Privatleben“ oder Entspannung wird hier sehr häufig geäußert.
Hier kann ich mit mehreren Formaten arbeiten. Ein einfacher Einstieg könnten auch hier der MoE oder eine Entspannungshypnose sein.

Ein weiterer Anker könnte hier die Ressource „Fokus“ sein, sodass der Teilnehmende ihn jederzeit abrufen kann.
Die Schwierigkeit liegt allerdings darin, dass die Ressource erst erkannt und herausgearbeitet werden muss. Sollte dieser Zustand noch nie stark genug gewesen sein, könnten wir im weiteren Schritt mit dem New Behavior Generator (NBG) arbeiten. Die Erfahrung zeigt, dass die Teilnehmenden im näheren Personenkreis immer ein „fokussiertes“ Vorbild haben.

Des Weiteren kann mit dem Zieleformat gearbeitet werden. An diesem Punkt wird ein Plan herausgearbeitet, der unterstützend sein soll. Der Teilnehmende definiert hierzu das „Heute“ und das „Ziel“. Im Weiteren werden alle Zwischenschritte dissoziiert auf die imaginäre Achse gelegt. Im Anschluss wird assoziiert im „Heute“ gestartet und die Schritte werden nach und nach gegangen. Sollten

sich hier Probleme ergeben, kann nachgebessert und korrigiert werden.
So kann zum Beispiel der Wunsch nach einer besseren Figur, um den sportlichen Ausgleich zu schaffen, konkret geplant werden.
Abschließend können wir in diesem Bereich noch mit den Zeitmanagementformaten oder Tools arbeiten, um feste Phasen für das Lernen, Freizeit oder Hobbies zu schaffen. Sogenannte Zeitfresser werden elizitiert, definiert und eliminiert.
Die Wenigsten haben solche Strukturen oder Vorgehensweisen kennengelernt. Entsprechend können sie auch nicht unterstützend angewendet werden.

Fähigkeiten/Verhaltensweisen

Jeder Teilnehmende hat bereits Fähigkeiten oder Verhalten, das er gut findet. Dieser Abschnitt ermöglicht es mir, diese herauszufinden und im ersten Schritt zu stärken. Eine Ressource oder Fähigkeit, die bereits da ist, muss nicht neu entdeckt oder kreiert werden, sondern kann bekräftigt werden oder sogar in den Fokus rücken. In den meisten Fällen wissen die Teilnehmenden gar nicht, dass es sich um eine gute Eigenschaft handelt, sondern es wird eher beiläufig angemerkt.

Sollten wir Fähigkeiten benötigen oder der Teilnehmende wünscht sich diese, so können wir mit den Ankerformaten diese Zustände sichern. Die Grenzen liegen hier jedoch in den Fähigkeiten.

NLP kann uns in vielen Bereichen Hilfe geben, jedoch kann in einer Sitzung oder Intervention dem Teilnehmenden kein fachspezifisches Wissen beigebracht werden.

Die nötige Ausdauer, um dieses Projekt starten zu können, wird jedoch wieder via MoE oder den CoE geankert. Ein weiteres Format,

um ein noch nicht erlebtes Verhalten zu implementieren, wäre der NBG.

Für negative Verhaltensweisen bietet sich der Re-Imprint oder das Change-History Format an. Näheres wird hierzu im Bereich Hindernisse und Blockaden behandelt.

Karriereplanung

Für die meisten meiner Teilnehmenden ist diese Frage etwas befremdlich, da sich in einer so frühen Phase der Umschulung sich die wenigsten Gedanken darüber gemacht haben.

Dennoch ist dieser Schritt wichtig, um die Richtung vorzugeben und etwaige Probleme früh definieren zu können.
Jeder Teilnehmende sieht seine Zukunft ein wenig anders. Der erste möchte tatsächlich die Karriereleiter nach oben steigen, der andere ist mit dem Abschluss zufrieden und freut sich ein normales Mitglied der Gesellschaft zu sein.
Hier helfen mir das „Zieleformat“ und die „Logischen Ebenen“.

Für das Zieleformat nehme ich mir Zeit, da selbst der Teilnehmende der „nur“ seinen Abschluss machen möchte hier seinen individuellen Plan festlegen und ausarbeiten kann. Sehr schön zu sehen ist, dass Teilnehmende während des Herausarbeitens einige Punkte finden, die geklärt werden müssen.

Durch die eigene Zeitachse und dem bewussten Auseinandersetzen mit dem Thema kommt häufig der Wunsch nach einem „schnellen Ende“. Das bedeutet, dass die Zwischenziele schneller begonnen werden.

Ein weiteres Format, welches im Folgenden sehr hilfreich sein kann, sind die logischen Ebenen. Da dieses eher was für geübte Personen ist, bietet es sich an, dieses Format frühestens nach dem Praktikum

durchzuführen. Hier kann bereits ein intensives Coaching stattfinden, um die geplanten Ziele und mögliche berufliche Tätigkeiten auf Kongruenz zu prüfen und mehr in die Motivation bzw. die eventuelle Mission zu kommen.

Der große Vorteil für den Coach ist, dass er aus jeder einzelnen Ebene wieder in die individuelle Arbeit mit den Teilnehmenden gehen kann. Als Beispiel kann hier die Ebene der Glaubenssätze und Werte genommen werden. Bei einer möglichen Inkongruenz kann der Teilnehmende herausgenommen werden. Mit Hilfe der Teilearbeit oder der Diamond-Technik kann das Problem analysiert oder eventuelle negative Glaubenssätze herausgefunden und ggf. bearbeitet werden. Ähnlich können wir auf allen weiteren Ebenen mit unterschiedlichen Formaten arbeiten. Diese beschriebenen Formate sollten erst mit NLP-geübten Teilnehmern gemacht werden. Nicht jeder kann nachvollziehen, dass er gerade mit einem Telefonhörer (Innerer Teil) spricht, der ihm einen Zugang zu seinen weiteren inneren Teilen ermöglicht.

Hindernisse/Blockaden

An dieser Stelle sollen die Teilnehmenden mir mitteilen, ob es Hindernisse & Blockaden gibt, die Sie entsprechend hindern oder auch hemmen. Je nach Problem kann hier mit verschiedenen Formaten und Methoden an die Sache herangegangen werden. Entscheidend ist, um welche Art von Schwierigkeit es sich handelt. Da Hindernisse und Blockaden in den meisten Fällen in der Vergangenheit begonnen haben, ist hier ein sehr achtsamer Umgang notwendig. Wir können mit einfachen Formaten, wie dem Swish oder dem Pralinè, die Symptome „akut“ behandeln. Das bedeutet, dass wir die Probleme im heute oder der nahen Zukunft bearbeiten und verändern können. Allerdings stellt sich nur ein sehr kurzer, gewünschter Effekt ein. Der Grund hierfür ist, dass sich die meisten Probleme in der Vergangenheit befinden. Diese können

mithilfe der Formate „Change History“ oder dem „Re-Imprint“ aufgedeckt werden. Der Unterschied der beiden liegt darin, wie weit wir in die Vergangenheit zurückgehen können.

Bei „Change History“ ist in der Regel mit 10 – 12 Jahre das Ende erreicht. Der Grund ist, dass wir uns beim Re-Imprint zusätzlich mit kindlichen Anteilen (unter 12 Jahren) befassen müssen.

Bei diesem Ansatz ist Vorsicht geboten, da dies entsprechendes Wissen voraussetzt. Zudem sollte der Teilnehmende schon die ein oder andere Erfahrung mit NLP gemacht haben, da es sich um ein sehr intensives und besonderes Arbeiten handelt, das für den Laien wie schon bei der Teilearbeit eher einen befremdlichen Charakter bekommen kann.

Privates Umfeld

An dieser Stelle ist anzumerken, dass hier mehrere Bereiche verknüpft werden. Es kann sein, dass bei „Konflikte/Streit“ oder „Hindernisse/Blockaden“ bereits der private Bereich mit einbezogen wird. Hier jedoch möchte ich noch einmal explizit trennen, in welchem Bereich die Probleme vorkommen.

Ein Streit mit dem Partner oder den Kindern wirkt sich meist intensiver auf die Gefühlswelt des Teilnehmenden aus wie die Auseinandersetzung mit Tante Maria aus dem weit entfernten Bielefeld. Trotz allem können wir hier wieder mit den Wahrnehmungspositionen arbeiten, um die andere Person besser verstehen zu können.

Weitere Mittel wären die Ankerformate wie der MoE oder der CoE, um den Teilnehmenden in ressourcevolle Zustände wie z. B. Gelassenheit oder Ruhe zu bekommen. Je nach Problemstellung kann auch hier mit Change-History oder dem Re-Imprint gearbeitet werden.

Fazit

Jeder Teilnehmende der neu in das Institut kommt, möchte seine eigene Erfolgsgeschichte schreiben. Der eine ist freiwillig gekommen, um etwas zu verändern. Der andere wurde dazu angehalten. Ich merke sehr schnell, welche Motivationsform in den Teilnehmenden vorherrschend ist. Mit meinem Vorgehen möchte ich denen, die etwas verändern wollen, helfen und den anderen Teilnehmenden eine Chance bieten, die sonst kein anderes Institut zur Verfügung stellt. Zum einen bekommen sie den fachlichen Input, zum anderen die Chance in ihrer Umschulungszeit noch zusätzlich an Ihrer Persönlichkeit zu arbeiten.

Die Unterstützung kann nur funktionieren, wenn sie auch von den Teilnehmern angenommen wird. Manche fühlen sich in Ihrer Komfortzone sehr wohl und möchten diese auch nicht verändern. Schön ist dennoch zu sehen, wenn sich im nahen Kreis des Teilnehmenden innerhalb einer Gruppe eine Veränderung zeigt. Dies wird sehr wohl mit prüfendem Blick und dem ein oder anderem Stirnrunzeln wahrgenommen.

Ich hoffe, dass ich auf diesem Weg noch einige Teilnehmende auf ihrem eigenen Weg **„From Zero to Hero“** begleiten kann.