

NLP-Practitioner Ausbildung

Modul 6

Chunking

Verhandeln zwischen den Teilen

Six-Step Reframing

Inhaltsverzeichnis

CHUNKING.....	3
VOM BEGRIFF ZUM PERSÖNLICHEN ANLIEGEN.....	3
WOFÜR WIR DAS IN MODUL 6 BRAUCHEN	4
WER BIN ICH UND WENN JA, WIE VIELE?	4
SIX-STEP REFRAMING	6
SIX-STEP REFRAMING ABLAUFDIAGRAMM.....	7
SIX-STEP-REFRAMING – SCHRITT FÜR SCHRITT ANWENDEN	8
BEISPIELDIALOG: SIX-STEP-REFRAMING	12
VERHANDELN ZWISCHEN DEN TEILEN ABLAUFDIAGRAMM	16
VERHANDELN ZWISCHEN DEN TEILEN – SCHRITT FÜR SCHRITT ANWENDEN.....	17
BEISPIELDIALOG VERHANDELN ZWISCHEN DEN TEILEN.....	21

Chunking

Übersetzt: **Chunking** bedeutet im Deutschen am besten Bündelung, Informationseinheiten bilden, Stückeln oder Zerlegen in Häppchen (von englisch *chunk* = Stück, Brocken, Klumpen)

Allgemeiner denken.

Weitere Möglichkeiten finden.

Genauer werden.

Mit Chunking bezeichnen wir im NLP den Wechsel zwischen **allgemeinen** Aussagen, **konkreten Einzelheiten** und weiteren **Möglichkeiten** auf derselben Ebene. Du steuerst mit deinen Fragen, wohin sich die Aufmerksamkeit deines Gegenübers richtet.

Ein einfaches Beispiel macht die drei Richtungen sichtbar.

Richtung	Frage zum Ausgangswort „Apfel“	Beispiel
Hochchunken Allgemeiner werden	„Zu welcher größeren Gruppe gehört ein Apfel?“	Apfel → Obst
Herunterchunken Genauer werden	„Welche Apfelsorte genau?“	Apfel → Boskoop
Lateralchunken Weitere Beispiele finden	„Was gehört außerdem zu Obst?“	Apfel → Birne

Beim Lateralchunken bleibt der gemeinsame Rahmen erhalten: Apfel und Birne sind hier beides Beispiele für Obst.

Vom Begriff zum persönlichen Anliegen

Bei einem Verhalten fragen wir nach dem persönlichen Wofür (**Wofür** ist immer die Frage nach dem höheren Sinn). Anders als bei der Einordnung von Obst ergibt sich diese Bedeutung aus den Antworten der Person. Im folgenden erfundenen Beispiel geht es um abendliches Scrollen am Handy. Ich nenne dieses Mini-Coaching-Format auch gerne den „Denk-Dreisprung“ weil er sich in einem Gespräch einfach integrieren lässt.

Hoch: „Was möchtest du mit dem Scrollen für dich erreichen?“ – „Ich möchte abschalten.“

Seitwärts: „Was könnte dir außerdem beim Abschalten helfen?“ – „Musik hören oder eine Runde spazieren gehen.“

Herunter: „Wie würdest du das konkret ausprobieren?“ – „Heute nach dem Essen gehe ich zehn Minuten spazieren.“

Ob eine neue Möglichkeit tatsächlich passt, muss die Person prüfen. **Abschalten** ist hier ihre Beispielantwort (der höhere Sinn). Bei jemand anderem könnte ein anderes Anliegen dahinterstehen.

Wofür wir das in Modul 6 brauchen

Beim Six-Step-Reframing erkunden wir die positive Absicht eines Verhaltens und suchen weitere Wege, sie zu berücksichtigen. Beim Verhandeln zwischen den Teilen klären wir die Anliegen beider Seiten und suchen eine Vereinbarung, die beiden gerecht wird. Eine gemeinsame Absicht wird geprüft. Sie darf keinesfalls vorgegeben werden.

Hoch: Wofür? · Seitwärts: Wie noch? · Herunter: Wie genau?

Schritt	Frage des Coaches	Mögliche Antwort
Wofür? Das Anliegen erkunden	„Was möchtest du dadurch erreichen, dass du deine Präsentation immer wieder überarbeitest?“	„Ich möchte mich beim Vortrag sicher fühlen.“
Wie noch? Weitere Wege finden	„Was könnte dir außerdem helfen, dich sicher zu fühlen?“	„Ein Probedurchlauf, ein Übersichtlicher Spickzettel oder eine klare Vorbereitung auf Fragen.“
Wie genau? Eine Möglichkeit konkretisieren	„Was davon möchtest du ausprobieren – und wie?“	„Morgen halte ich den Einstieg einmal laut und schreibe mir anschließend drei Orientierungspunkte auf.“

Der Denk-Dreisprung lässt sich auch sehr gut in einem normalen Gespräch einflechten und seinen Gesprächspartner ganz leicht zu einer Lösung zu verhelfen.

Wer bin ich und wenn ja, wie viele?

Vielleicht kennst du diesen Gedanken: „Ein Teil von mir möchte das unbedingt. Ein anderer zögert.“ Mit solchen Worten beschreiben wir, dass wir in einer Situation unterschiedliche Wünsche, Bedürfnisse oder Impulse erleben.

Ein Beispiel: Ein Freund bittet dich kurzfristig um Unterstützung. Du möchtest für ihn da sein. Gleichzeitig bist du erschöpft und brauchst einen ruhigen Abend. Beide Anliegen gehören zu dir. Du möchtest helfen und deine eigene Erholung berücksichtigen. Was zunächst widersprüchlich klingt, sind in Wirklichkeit zwei Anteile, die etwas unterschiedliches möchten.

Im NLP nutzen wir das Teilemodell, um solche unterschiedlichen Seiten unseres Erlebens zu betrachten. Ein „Teil“ bezeichnet dabei beispielsweise eine Seite, die etwas Bestimmtes möchte oder mit einem wiederkehrenden Verhalten verbunden ist.

In unserem Beispiel könnten wir von „der Seite, die für den Freund da sein möchte“ und „der Seite, die Ruhe braucht“ sprechen. Durch diese Beschreibung können wir beide Anliegen einzeln wahrnehmen und genauer erkunden.

Das Teilemodell ist eine **Arbeitsmetapher**. Wir betrachten unser inneres Erleben so, als könnten unterschiedliche Seiten ihre Anliegen ausdrücken. Wenn wir später einen Teil ansprechen, richten wir unsere Aufmerksamkeit auf diese Seite unseres eigenen Erlebens. Wir müssen dafür keine Vorstellung von kleinen Personen in unserem Kopf entwickeln.

Manchmal lassen sich unterschiedliche Anliegen gut miteinander verbinden. In anderen Situationen geraten sie in Spannung. Was der einen Seite wichtig ist, scheint der anderen im Weg zu stehen. Dann fällt eine Entscheidung schwer oder wir reagieren anders, als wir es uns vorgenommen haben.

In der Teilarbeit begegnen wir diesen Seiten zunächst mit Neugier. Wir nehmen wahr, welche Impulse sich zeigen, und geben ihnen eine verständliche Bezeichnung. Du bleibst dabei die Person, die ihr Erleben betrachtet und entscheidet, wie sie damit umgehen möchte.

Für den Einstieg genügt die Frage: Welche unterschiedlichen Teile von mir zeigen sich gerade in dieser Situation?

Bei der Arbeit mit inneren Teilen unterscheiden wir zwischen **Verhalten und Absicht**. Das Verhalten beschreibt, was eine Person konkret tut. Die Absicht beschreibt, was sie damit erreichen, erhalten oder schützen möchte. (Siehe Unterlage NLP Basic – NLP-Grundannahmen)

Stell dir vor, jemand sagt: „Ich kontrolliere eine einfache E-Mail fünfmal, bevor ich sie abschicke. Das kostet mich viel Zeit und nervt mich.“

Das wiederholte Kontrollieren ist das Verhalten. Welche Absicht damit verbunden ist, wissen wir zunächst noch nicht. Deshalb fragen wir:

„Was möchtest du durch das wiederholte Kontrollieren für dich sicherstellen?“

Eine mögliche Antwort lautet: „Ich möchte mich sicher fühlen, wenn ich die Nachricht abschicke.“

In diesem Beispiel unterscheiden wir also zwischen dem **wiederholten Kontrollieren** und dem **Wunsch nach Sicherheit**. Das Kontrollieren ist der bisherige Weg, auf dem die Person versucht, dieses Anliegen zu erfüllen.

In der NLP-Teilarbeit sprechen wir von der **positiven Absicht**. „Positiv“ bezeichnet dabei einen angestrebten Nutzen, beispielsweise Sicherheit, Entlastung oder Zugehörigkeit. Wir nutzen diese Annahme als Arbeitshypothese und erkunden gemeinsam mit der Person, welches Anliegen zu ihrem Erleben passt.

Eine nachvollziehbare Absicht macht ein Verhalten jedoch nicht automatisch hilfreich. Das wiederholte Kontrollieren kann Sicherheit vermitteln und zugleich anstrengend sein. Wir können den Wunsch nach Sicherheit anerkennen und trotzdem prüfen, ob der bisherige Umgang damit noch passend ist.

Dabei gibt es keine feste Zuordnung nach dem Muster: „Wer häufig kontrolliert, sucht immer Sicherheit.“ Hinter einem ähnlichen Verhalten können unterschiedliche Anliegen stehen. Deshalb stammt die Antwort von der Person selbst.

Wenn zunächst keine Antwort kommt, darf die Frage offenbleiben. Wir geben der Person Zeit und legen ihr keine Absicht in den Mund.

Für unsere Arbeit halten wir zwei Fragen auseinander: Was tust du konkret? Und was möchtest du damit für dich erreichen?

Six-Step Reframing

Kontrolle erhalten NEIN zu sagen.... Beweisen ich kann es ... **entscheidung** treffen

Historischer Hintergrund

Das Six-Step-Reframing gehört zu den frühen Formaten des NLP. In der Einleitung des Buches *Reframing* wird seine Entwicklung ausdrücklich **Richard Bandler und John Grinder** zugeschrieben. Eine Beschreibung war bereits in ihrem Buch *Frogs into Princes* von **1979** enthalten. In *Reframing* von **1982** werden das Vorgehen und weitere Reframing-Modelle vertieft.

Das allgemeine Prinzip des Reframings ist älter als dieses Format: Eine Erfahrung wird in einen anderen Zusammenhang gestellt und erhält dadurch eine andere Bedeutung. Beim Six-Step-Reframing wird dieses Prinzip mit der Teilarbeit und der Entwicklung neuer Verhaltensmöglichkeiten verbunden.

Indikation: Wann kann das Six-Step-Reframing eingesetzt werden?

Mit Indikation meinen wir hier passende Anwendungsanlässe im Coaching. Das Six-Step-Reframing kommt infrage, wenn eine Person ein wiederkehrendes Verhalten verändern möchte und erlebt, dass ihre bisherigen Vorsätze dafür nicht ausreichen.

Ein typischer Ausgangssatz lautet: „**Ich mache es immer wieder, obwohl ich es eigentlich anders möchte.**“

Im Mittelpunkt steht ein konkretes Verhalten oder eine wiederkehrende Reaktion. Die Person möchte verstehen, welches Anliegen damit verbunden sein könnte, und zusätzliche Möglichkeiten für ihren Umgang mit der Situation entwickeln. Diese Ausrichtung auf unerwünschte Verhaltensmuster gehört zur klassischen Anwendungslogik des Formats.

Beispiele für solche Coaching-Anliegen sind:

- **Ständiges Nacharbeiten:** „Ich überarbeite meine Präsentation immer wieder und finde keinen Abschluss, obwohl sie für ihren Zweck bereits ausreichend ist.“

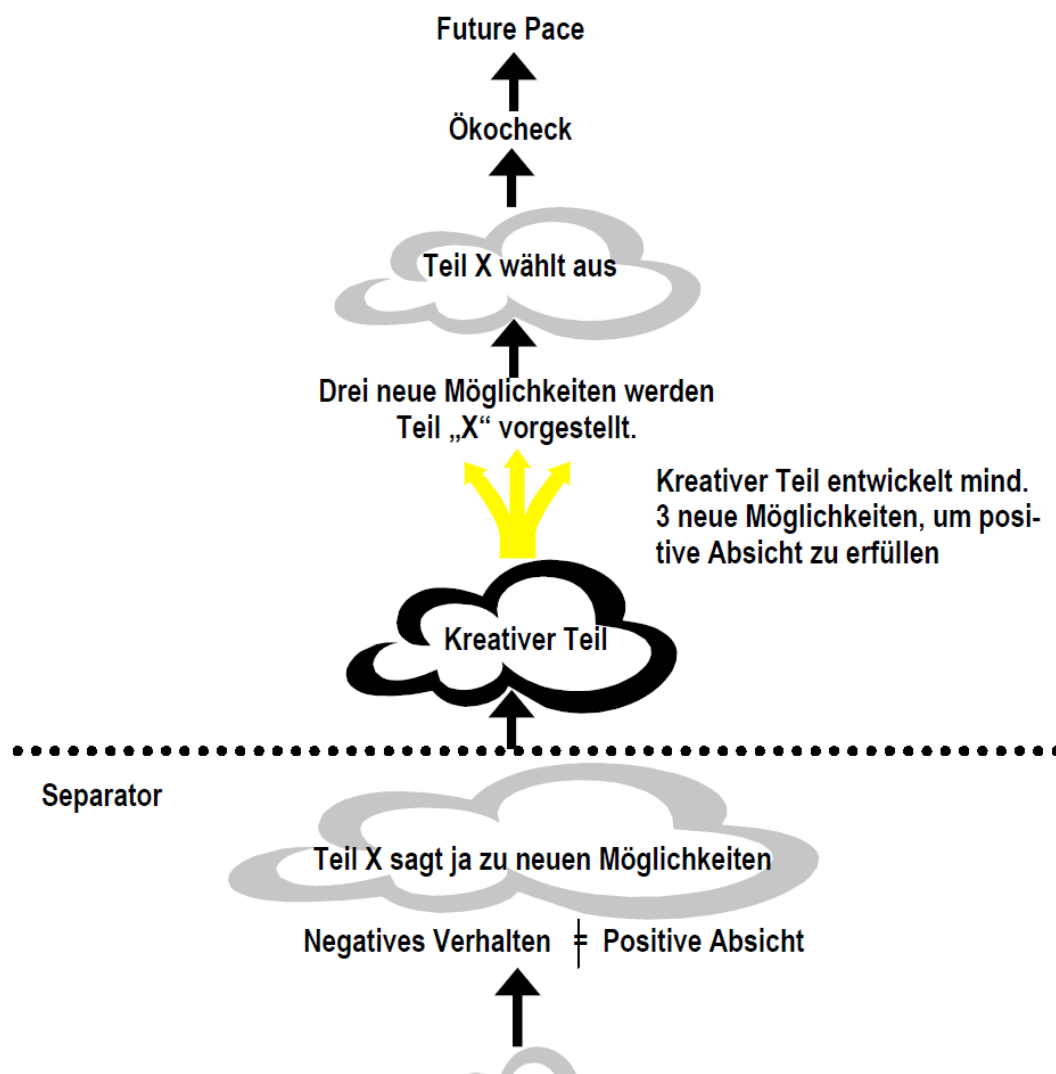
- **Vorschnelles Zustimmung:** „Wenn mich jemand um etwas bittet, sage ich häufig sofort Ja. Erst danach merke ich, dass ich die zusätzliche Aufgabe gar nicht übernehmen möchte.“
- **Schnelles Rechtfertigen:** „Sobald jemand meine Arbeit hinterfragt, beginne ich ausführlich, mich zu verteidigen. Hinterher ärgere ich mich über meine Reaktion.“
- **Aufschieben durch andere Tätigkeiten:** „Wenn ich mit meiner Abrechnung beginnen möchte, räume ich erst einmal den Schreibtisch auf und beschäftige mich anschließend mit anderen Kleinigkeiten.“
- **Gewohnheitsmäßige Ablenkung:** „Bei einer schwierigen Aufgabe greife ich immer wieder zum Handy und verliere dabei den Faden.“

Diese Beispiele beschreiben mögliche Anwendungsanlässe. Welche Absicht hinter dem jeweiligen Verhalten steht, wird mit dem Klienten im Vorgespräch analysiert.

Vor der Auswahl des Formats klären wir, **was genau in welcher Situation geschieht und was die Person verändern möchte**. Fehlen hauptsächlich Wissen oder praktische Fertigkeiten, stehen zunächst Information, Anleitung und Übung im Vordergrund.

Für die ersten Übungen in der Ausbildung wählen wir ein überschaubares Alltagsanliegen. Die Person sollte selbst etwas verändern wollen und bereit sein, sich auf die Arbeit mit dem Teilemodell einzulassen.

Six-Step Reframing Ablaufdiagramm



Six-Step-Reframing – Schritt für Schritt anwenden

Das Format unterstützt dabei, für ein unerwünschtes Verhalten neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dabei arbeiten wir mit der Vorstellung innerer Teile und der Annahme, dass das bisherige Verhalten ein subjektiv sinnvolles Anliegen erfüllt. Diese positive Absicht soll auch durch die neuen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

Der Coach führt durch den Ablauf. Der Klient bestimmt das Thema, nimmt seine inneren Reaktionen wahr und prüft, welche Veränderungen für ihn passen.

1. Das unerwünschte Verhalten bestimmen

Bitte den Klienten, ein konkretes Verhalten auszuwählen, das er verändern möchte. Kläre, was er tatsächlich tut und in welchen Situationen es auftritt. Eine allgemeine Aussage wie „Ich bin unkonzentriert“ reicht dafür noch nicht aus.

Mögliche Fragen:

- „Was genau tust du, das du verändern möchtest?“
- „In welchen Situationen tritt dieses Verhalten auf?“
- „Woran bemerkst du, dass es beginnt?“

Formuliert das Verhalten möglichst konkret: „Wenn ich am Schreibtisch arbeite, greife ich immer wieder zum Handy.“

2. Kontakt zum zuständigen inneren Teil aufnehmen

Lade den Klienten ein, seine Aufmerksamkeit nach innen zu richten. Die Augen können dabei offen oder geschlossen bleiben. Er wendet sich an den Teil, der mit dem gewählten Verhalten verbunden ist.

Mögliche Anleitung:

„Frage nach innen: „Ist der Teil, der dieses Verhalten hervorbringt, bereit, mit mir Kontakt aufzunehmen?“

Lass Zeit für eine Reaktion. Der Klient kann beispielsweise eine Körperempfindung, ein inneres Bild, Worte oder einen Gedanken wahrnehmen. Frage offen nach, ohne ein bestimmtes Erleben vorzugeben.

„Was nimmst du wahr?“

Wenn eine Reaktion auftaucht, klärt der Klient, ob er sie als Zustimmung verstehen kann. Vereinbart außerdem, wie sich ein Nein oder Unsicherheit unterscheiden lässt. Solche Reaktionen dienen im Format als subjektive Verständigungshilfe; sie beweisen keine unbewusste Herkunft.

Bleibt eine Reaktion aus oder ist sie unklar, nehmt euch Zeit und klärt den Zugang. Geht nicht einfach von Zustimmung aus.

3. Das Verhalten von seiner positiven Absicht trennen

Bitte den Klienten, nach dem Anliegen hinter dem Verhalten zu fragen.

„Was möchtest du für mich erreichen oder sicherstellen, indem du dieses Verhalten hervorbringst?“

Die Antwort könnte beispielsweise Ruhe, Sicherheit, Zugehörigkeit oder Entlastung sein. Welche Absicht passt, erkundet der Klient selbst. Der Coach gibt sie nicht vor.

Unterstütze den Klienten dabei, zwischen dem Anliegen und dem bisherigen Weg zu unterscheiden: Eine Pause zu brauchen ist etwas anderes, als dafür ständig zum Handy zu greifen.

„Kannst du dieses Anliegen anerkennen, auch wenn du das bisherige Verhalten verändern möchtest?“

Anschließend wird die Bereitschaft für neue Wege geklärt:

„Wäre dieser Teil bereit, andere Möglichkeiten zu prüfen, wenn sie sein Anliegen mindestens ebenso gut erfüllen?“

Die Absicht muss in dieser Arbeitsweise nicht zwingend ausgesprochen oder vollständig bewusstwerden. Eine unklare Antwort wird jedoch nicht vom Coach ergänzt.

4. Neue Verhaltensmöglichkeiten entwickeln

Lade den Klienten ein, seine Kreativität einzubeziehen. Im Teilemodell kann er dafür einen „kreativen Teil“ ansprechen.

„Bitte deinen kreativen Teil, verschiedene Möglichkeiten zu entwickeln, die das gleiche Anliegen erfüllen können.“

Lasst zunächst mehrere Ideen entstehen. Anschließend prüft der ursprünglich zuständige Teil, welche davon geeignet sind.

„Welche dieser Möglichkeiten erfüllen dein Anliegen und sind in den betreffenden Situationen tatsächlich umsetzbar?“

Ziel ist, **mindestens drei akzeptierte Alternativen** zu finden. Sie sollen konkret, verfügbar und vom Klienten beeinflussbar sein. „Entspannter sein“ ist noch keine Handlungsmöglichkeit; „kurz aufstehen und mich strecken“ ist eine.

Wenn die Ideen nicht passen, werden weitere entwickelt. Der Coach kann durch Fragen unterstützen, ohne dem Klienten seine eigenen Lösungen aufzudrängen.

5. Einwände prüfen – Ökologie-Check

Jetzt prüft der Klient, ob die neuen Möglichkeiten mit seinen weiteren Bedürfnissen, Werten und Verpflichtungen vereinbar sind.

„Gibt es andere Teile oder Anliegen in dir, die Einwände gegen diese Möglichkeiten haben?“

„Welche Auswirkungen hätten diese Veränderungen auf deinen Alltag und auf andere Menschen?“

Lass ausreichend Zeit zum Wahrnehmen. Bei einem Einwand wird dessen Anliegen erkundet:

„Was ist dir dabei wichtig? Was müsste berücksichtigt werden?“

Geht anschließend zu Schritt 4 zurück und passt die Alternativen an. Danach folgt erneut der Ökologie-Check.

Einwände werden nicht überredet oder übergangen. Bleiben wichtige Bedenken offen, braucht es weitere Klärung, bevor eine Erprobung vereinbart wird.

6. Erprobung vereinbaren und Future Pace durchführen

Kläre zunächst, ob der zuständige Teil bereit ist, die akzeptierten Möglichkeiten in einem überschaubaren Zeitraum auszuprobieren.

„Bist du bereit, diese neuen Wege in passenden Situationen zu erproben?“

Vereinbart konkret, wann und woran der Klient die Gelegenheit dafür erkennen wird.

Anschließend folgt der **Future Pace**: Der Klient stellt sich eine kommende Situation vor, in der bisher das unerwünschte Verhalten aufgetreten ist.

„Stell dir vor, du bist morgen wieder in dieser Situation. Du bemerkst den vertrauten Auslöser. Wie nutzt du jetzt eine deiner neuen Möglichkeiten?“

Lass ihn den Ablauf gedanklich durchspielen und prüfen, ob die Alternative verfügbar und stimmig erscheint. Tauchen Schwierigkeiten auf, werden die Möglichkeiten nochmals angepasst.

Zum Abschluss richtet der Klient seine Aufmerksamkeit wieder nach außen. Vereinbart, dass er im Alltag beobachtet, welche Alternativen sich bewähren und wo noch Anpassungen nötig sind.

Beispieldialog: Six-Step-Reframing

Vereinfachter Übungsverlauf: Alle Schritte gelingen ohne Schwierigkeiten.

Ausgangssituation: Der Klient greift beim Arbeiten immer wieder zum Handy und möchte das verändern.

1. Verhalten bestimmen

Coach: Welches Verhalten möchtest du verändern?

Klient: Wenn ich am Schreibtisch arbeite, schaue ich ständig aufs Handy. Ich möchte konzentrierter arbeiten.

2. Kontakt zum zuständigen Teil aufnehmen

Coach: Richte deine Aufmerksamkeit nach innen. Frage den Teil, der dich zum Handy greifen lässt, ob er bereit ist, mit dir Kontakt aufzunehmen.

Klient: Ich spüre ein leichtes Kribbeln in meiner Hand.

Coach: Frage nach innen, ob dieses Kribbeln als Ja-Signal dienen kann.

Klient: Es kommt wieder. Für mich ist das ein Ja.

3. Verhalten und positive Absicht trennen

Coach: Frage diesen Teil: „Was möchtest du für mich erreichen, indem du mich zum Handy greifen lässt?“

Klient: Mir eine Pause verschaffen. Ich arbeite oft zu lange durch.

Coach: Kannst du dieses Anliegen würdigen?

Klient: Ja, Pausen brauche ich tatsächlich.

Coach: Frage, ob der Teil bereit wäre, andere Wege auszuprobieren, die dir ebenfalls eine Pause ermöglichen.

Klient: Ja, das Kribbeln ist wieder da.

4. Neue Möglichkeiten entwickeln

Coach: Bitte deinen kreativen Teil um neue Ideen, wie du dir diese Pausen ermöglichen kannst.

Klient: Kurz aufstehen und mich strecken, ein Glas Wasser holen oder am offenen Fenster durchatmen.

Coach: Frage den zuständigen Teil, ob diese drei Möglichkeiten für ihn passend und im Alltag umsetzbar sind.

Klient: Ja, zu allen drei kommt mein Ja-Signal.

5. Einwände prüfen – Ökologie-Check

Coach: Prüfe nach innen: Gibt es andere Teile, die Einwände gegen diese Möglichkeiten haben? Nimm dir dafür einen Moment Zeit.

Klient: Ich nehme keine Einwände wahr. Die kurzen Pausen fühlen sich passend an.

6. Erprobung vereinbaren und Future Pace

Coach: Ist der zuständige Teil bereit, diese drei Möglichkeiten in der kommenden Arbeitswoche auszuprobieren?

Klient: Ja.

Coach: Stell dir vor, du sitzt morgen am Schreibtisch und bemerkst den Impuls, zum Handy zu greifen. Was geschieht jetzt?

Klient: Ich bemerke, dass ich eine Pause brauche. Ich stehe auf, strecke mich und arbeite anschließend weiter.

Coach: Wie fühlt sich das an?

Klient: Gut. Ich bekomme meine Pause und finde leichter zurück zur Arbeit.

Verhandeln zwischen den Teilen

Historischer Hintergrund

Das NLP-Format „Verhandeln zwischen den Teilen“ geht auf die Arbeit von **Richard Bandler und John Grinder** zurück. Sie beschrieben es unter dem Titel „Negotiating Between Parts“ in ihrem 1982 erschienenen Buch *Reframing: Neuro-Linguistic Programming and the Transformation of Meaning*. Im Mittelpunkt steht die Verständigung zwischen inneren Seiten, deren Vorgehensweisen sich gegenseitig behindern.

Ein wichtiger Hintergrund ist die Teilearbeit der Familientherapeutin **Virginia Satir**. In ihren „Parts Parties“ wurden unterschiedliche Seiten einer Person dargestellt und miteinander in Beziehung gebracht. Bandler und Grinder greifen diese Arbeit in ihrem Buch auf und beschreiben, wie bislang abgelehnte Seiten als Fähigkeiten und Ressourcen betrachtet werden können.

Die hier verwendete Variante verbindet die Verhandlung zwischen zwei inneren Seiten mit dem Erkunden ihrer positiven Absichten und dem Austausch ihrer Ressourcen. Für die Ausbildung ist der Ablauf in sieben Schritte gegliedert.

Indikation

Das Format kommt im Coaching zum Tragen, wenn eine Person zwei widersprüchliche Handlungsimpulse erlebt, die sich gegenseitig beeinträchtigen. Sie möchte beispielsweise eine Aufgabe erledigen und gleichzeitig etwas Angenehmes unternehmen. Sobald sie einem Impuls folgt, meldet sich der andere.

Typisch ist das Muster:

„Wenn ich das eine tue, zieht es mich zum anderen. Wenn ich dem anderen nachgehe, lässt mich das erste nicht in Ruhe.“

Im Teilemodell werden diese unterschiedlichen Impulse als innere Teile betrachtet. Dabei handelt es sich um eine Arbeitsmetapher für Bedürfnisse, Anliegen und Verhaltensmuster.

Ziel ist, die Anliegen beider Seiten zu verstehen und eine Vereinbarung zu entwickeln, die beide berücksichtigt. Dafür braucht es die Bereitschaft des Klienten, sich mit beiden Perspektiven auseinanderzusetzen.

Beim Six-Step-Reframing lag der Schwerpunkt darauf, für ein bestimmtes Verhalten neue Möglichkeiten zu entwickeln. Beim Verhandeln zwischen den Teilen steht die **Abstimmung zweier miteinander konkurrierender Anliegen** im Vordergrund.

Beispiele für solche Coaching-Anliegen sind:

Arbeit und Erholung: „Wenn ich arbeite, wünsche ich mir eine Pause. Wenn ich Pause mache, denke ich ständig an meine unerledigten Aufgaben.“

Gründlichkeit und Vorankommen: „Wenn ich einen Text zügig schreibe, möchte ich jeden Satz sofort verbessern. Wenn ich alles gründlich überarbeite, werde ich unruhig, weil ich nicht vorankomme.“

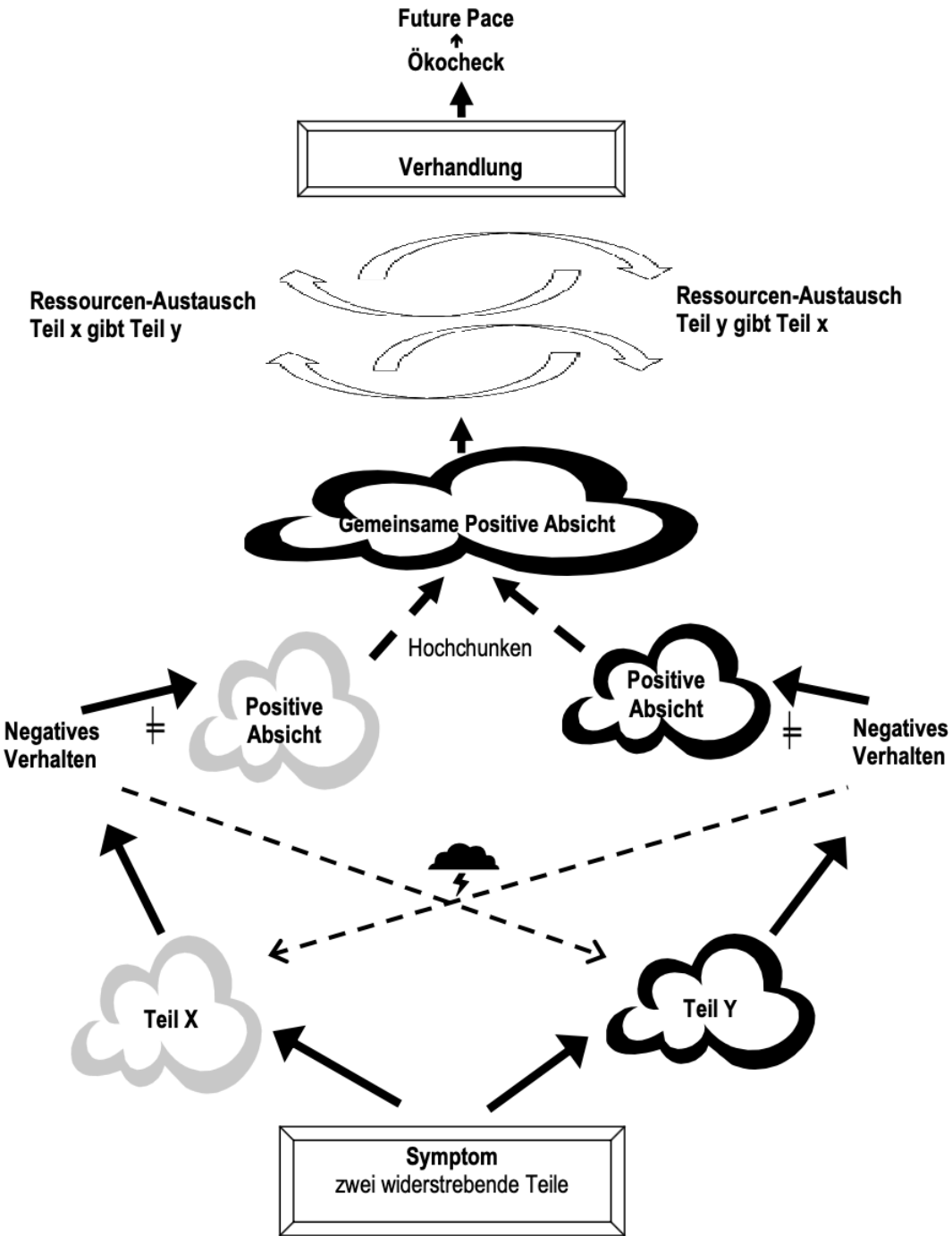
Hilfsbereitschaft und eigene Grenzen: „Wenn ich jemandem helfe, ärgere ich mich darüber, dass meine eigenen Aufgaben liegen bleiben. Wenn ich absage, bekomme ich ein schlechtes Gewissen.“

Sparen und Genießen: „Wenn ich mir etwas gönne, mache ich mir Vorwürfe wegen des Geldes. Wenn ich konsequent spare, ärgere ich mich, dass ich mir so wenig erlaube.“

Offenheit und Harmonie: „Wenn ich meine Meinung sage, mache ich mir Sorgen um die Beziehung. Wenn ich schweige, ärgere ich mich darüber, mich nicht gezeigt zu haben.“

Die Anliegen hinter diesen Konflikten werden jeweils individuell erkundet. Aus einem Verhalten allein lässt sich nicht sicher ableiten, welches Bedürfnis dahintersteht.

Verhandeln zwischen den Teilen Ablaufdiagramm



Verhandeln zwischen den Teilen – Schritt für Schritt anwenden

Der Coach führt durch den Ablauf und vermittelt zwischen den beiden Perspektiven. Der Klient nimmt seine inneren Reaktionen wahr, beschreibt die Anliegen und prüft, welche Vereinbarung für ihn passt.

1. Den inneren Konflikt konkretisieren

Bitte den Klienten, eine konkrete Situation zu beschreiben, in der er sich innerlich hin- und hergerissen fühlt. Kläre, welche beiden Handlungsimpulse auftreten und wie sie sich gegenseitig stören.

Mögliche Fragen:

„Was möchtest du in dieser Situation tun?“

„Welcher andere Impuls kommt dir dabei dazwischen?“

„Was passiert, wenn du diesem anderen Impuls nachgibst?“

Achte darauf, beide Richtungen zu verstehen.

Hier ein konkretes Beispiel:

„Wenn ich meine Steuererklärung mache, möchte ich lieber den sonnigen Tag genießen. Wenn ich draußen sitze, denke ich ständig daran, dass ich meine Steuererklärung erledigen müsste.“

Damit wird deutlich, worin die gegenseitige Beeinträchtigung besteht. Beide Tätigkeiten könnten für sich genommen sinnvoll sein. Schwierig wird ihr Zusammenspiel.

2. Die beiden Teile benennen und Kontakt aufnehmen

Lade den Klienten ein, für die beiden Seiten passende, möglichst wertschätzende Bezeichnungen zu finden. Vermeidet abwertende Namen wie „der faule Teil“ oder „der ewige Störenfried“.

Mögliche Fragen:

„Wie möchtest du diese beiden Seiten in dir nennen?“

„Wie kannst du sie innerlich voneinander unterscheiden?“

Der Klient kann sich vorstellen, dass ein Teil in der linken und der andere in der rechten Hand repräsentiert ist.

Mögliche Anleitung:

„Wenn es für dich passt, stelle dir den einen Teil in deiner linken und den anderen in deiner rechten Hand vor. Nimm dir einen Moment Zeit, beide wahrzunehmen.“

Die Wahrnehmung kann über Bilder, Worte, Körperempfindungen oder ein gedankliches Hineinversetzen erfolgen. Die Darstellung in den Händen ist eine Möglichkeit, keine Voraussetzung.

Klärt, wie der Klient Zustimmung, Ablehnung oder Unsicherheit wahrnimmt. Diese Reaktionen dienen als subjektive Verständigungshilfe. Bleibt etwas unklar, fragt nach, statt eine Antwort zu unterstellen.

3. Die Sichtweisen und positiven Absichten beider Teile erkunden

Wende dich nacheinander beiden Seiten zu. Kläre zunächst, wie der jeweilige Teil die Störung durch den anderen erlebt. Erkunde anschließend sein eigenes Anliegen.

Fragen an den ersten Teil:

„Wie wirst du durch den anderen Teil beeinträchtigt?“

„Was möchtest du selbst für die Person erreichen oder sicherstellen?“

Danach erhält der zweite Teil die gleichen Fragen und genauso viel Aufmerksamkeit.

Im Beispiel könnte der eine Teil Aufgaben abschließen wollen, um Sicherheit zu schaffen. Der andere könnte für Erholung und Lebensfreude sorgen wollen. Das sind mögliche Antworten; die tatsächlichen Anliegen beschreibt der Klient selbst.

Unterstütze ihn dabei, zwischen dem jeweiligen Anliegen und dem bisherigen Vorgehen zu unterscheiden.

„Kannst du dieses Anliegen anerkennen, auch wenn dich die bisherige Art seiner Umsetzung stört?“

Beide Perspektiven werden ernst genommen. Der Coach entscheidet nicht, welcher Teil recht hat.

4. Gegenseitiges Verständnis und Verhandlungsbereitschaft herstellen

Bitte den Klienten, beiden Seiten das Anliegen der jeweils anderen zugänglich zu machen.

Mögliche Fragen:

„Wenn dieser Teil versteht, was der andere für dich erreichen möchte: Was verändert sich dadurch?“

„Kann er anerkennen, dass auch dem anderen etwas Wichtiges am Herzen liegt?“

Hier kann das Hochchunken helfen, übergeordnete Anliegen zu erkunden. Frage beide Teile zunächst einzeln:

„Wofür ist dir das wichtig?“

„Was möchtest du dadurch darüber hinaus erreichen?“

Möglicherweise zeigt sich eine gemeinsame Absicht. Beide Seiten könnten beispielsweise dazu beitragen wollen, dass die Person gut für sich sorgt.

Eine gemeinsame Absicht wird jedoch nicht erzwungen. Auch unterschiedliche Bedürfnisse können die Grundlage einer tragfähigen Vereinbarung bilden.

Kläre anschließend mit jeder Seite die Bereitschaft zur Verhandlung:

„Bist du bereit, gemeinsam nach einer Möglichkeit zu suchen, die dein Anliegen und das Anliegen der anderen Seite berücksichtigt?“

Bei einem Nein wird nachgefragt:

„Was brauchst du, damit du dich auf eine Verhandlung einlassen kannst?“

5. Ressourcen austauschen und eine konkrete Vereinbarung entwickeln

Erkunde zunächst, welche Fähigkeiten die beiden Seiten einbringen können und wie sie sich damit unterstützen könnten.

Mögliche Fragen:

„Welche Stärke bringt dieser Teil mit?“

„Was davon könnte für die andere Seite hilfreich sein?“

„Wie könnten beide zusammenarbeiten, damit ihre Anliegen besser berücksichtigt werden?“

Im Beispiel könnte die eine Seite Planung und Verbindlichkeit beitragen. Die andere könnte helfen, rechtzeitig Pausen wahrzunehmen und Erholung zuzulassen. Mit „Ressourcenaustausch“ ist gemeint, diese Fähigkeiten für das gemeinsame Vorgehen nutzbar zu machen.

Entwickelt daraus eine konkrete Vereinbarung:

„Wann bekommt welches Anliegen Raum?“

„Wie können beide dazu beitragen, dass die vereinbarte Tätigkeit ihren Platz bekommt?“

„Woran erkennt ihr, dass ein Wechsel sinnvoll oder nötig ist?“

Eine mögliche Vereinbarung wäre:

„Ich arbeite zunächst 25 Minuten an der Steuererklärung. Anschließend mache ich zehn Minuten Pause draußen. Vor der Pause halte ich fest, womit ich danach weitermache.“

Prüft die Vereinbarung mit beiden Seiten einzeln:

„Ist das für dich passend? Was fehlt dir noch?“

Wenn die Hände zur Darstellung genutzt werden, dürfen sie sich im Verlauf einander annähern. Sie müssen sich jedoch nicht berühren. Eine Bewegung der Hände allein zeigt noch nicht, ob die Vereinbarung für den Klienten tragfähig ist.

6. Einwände prüfen – Ökologie-Check

Bitte den Klienten, die Vereinbarung im Hinblick auf seine gesamte Situation zu prüfen. Neben den beiden betrachteten Anliegen können weitere Bedürfnisse, Verpflichtungen oder praktische Bedingungen wichtig sein.

Mögliche Fragen:

„Gibt es in dir noch Einwände gegen diese Vereinbarung?“

„Welche Auswirkungen hätte sie auf deinen Alltag und auf andere Menschen?“

„Passt sie zu deinen tatsächlichen zeitlichen Möglichkeiten und Verpflichtungen?“

Lass ausreichend Zeit zum Wahrnehmen.

Taucht ein Einwand auf, erkundet dessen Anliegen:

„Was müsste zusätzlich berücksichtigt werden, damit die Vereinbarung passt?“

Geht anschließend zur Verhandlung zurück, verändert die Vereinbarung und prüft sie erneut.

Bleiben wichtige Bedenken offen, wird weiter geklärt. Eine Zustimmung wird nicht erzwungen.

7. Erprobung vereinbaren und Future Pace durchführen

Kläre, ob beide Seiten bereit sind, die Vereinbarung für einen überschaubaren Zeitraum auszuprobieren.

„Seid ihr beide bereit, diese Vereinbarung in den nächsten passenden Situationen zu erproben?“

Vereinbart, wann der Klient beginnt und wann er seine Erfahrungen auswertet.

Anschließend folgt der **Future Pace**: Der Klient stellt sich eine konkrete kommende Situation vor, in der der Konflikt bisher aufgetreten ist.

„Stell dir vor, du sitzt morgen wieder an deiner Steuererklärung. Wie setzt du eure Vereinbarung um?“

Spielt auch den Wechsel zur anderen Tätigkeit durch:

„Jetzt beginnt deine Pause. Wie erlebst du sie mit dieser Vereinbarung? Und wie findest du anschließend zurück zur Arbeit?“

Prüfe, ob in beiden Phasen die jeweiligen Anliegen berücksichtigt werden. Tauchen erneut Spannungen auf, wird die Vereinbarung entsprechend angepasst.

Zum Abschluss richtet der Klient seine Aufmerksamkeit wieder nach außen. Vereinbart, dass er im Alltag beobachtet, was sich bewährt und was noch verändert werden muss.

Beispieldialog Verhandeln zwischen den Teilen

Vereinfachter Übungsverlauf: Alle Schritte gelingen ohne Schwierigkeiten.

Ausgangssituation: Der Klient möchte seine Steuererklärung erledigen und gleichzeitig den sonnigen Tag genießen. Bei beiden Tätigkeiten beschäftigt ihn jeweils das andere Anliegen.

1. Den inneren Konflikt konkretisieren

Coach: In welcher Situation erlebst du diesen Konflikt?

Klient: Bei der Steuererklärung möchte ich lieber draußen sein. Sitze ich draußen, habe ich ein schlechtes Gewissen wegen der Steuererklärung.

Coach: Du kannst dich also auf beides nicht richtig einlassen?

Klient: Genau.

2. Die beiden Teile benennen und Kontakt aufnehmen

Coach: Wie möchtest du die beiden Seiten nennen?

Klient: Den Teil fürs Erledigen und den Teil fürs Genießen.

Coach: Wenn es für dich passt, stelle dir jeden Teil in einer Hand vor. Kannst du beide wahrnehmen?

Klient: Ja. Links ist das Erledigen, rechts das Genießen.

Coach: Woran merkst du, ob eine Seite zustimmt oder etwas nicht passt?

Klient: Zustimmung fühlt sich ruhig an. Bei einem Einwand entstehen Spannung und meist auch ein Gedanke.

3. Die Sichtweisen und positiven Absichten erkunden

Coach: Frage beide nacheinander: „Wie stört dich die andere Seite, und was möchtest du selbst für mich erreichen?“

Klient: Der Teil fürs Erledigen sagt: „Du lenkst mich ab. Ich möchte, dass du deine Verpflichtungen im Griff hast.“ Der Teil fürs Genießen sagt: „Du lässt mich nie richtig entspannen. Ich möchte, dass dein Leben auch Freude macht.“

Coach: Kannst du beide Anliegen anerkennen?

Klient: Ja. Beides ist mir wichtig.

4. Verständnis und Verhandlungsbereitschaft herstellen

Coach: Frage jede Seite: „Wofür ist dir das wichtig?“

Klient: Der eine möchte, dass ich ohne unerledigte Verpflichtungen leben kann. Der andere möchte, dass ich mich wohlfühle und Kraft habe. Beide wollen auf ihre Weise, dass es mir gut geht.

Coach: Können sie das Anliegen der anderen Seite anerkennen und gemeinsam nach einer Vereinbarung suchen?

Klient: Ja, beide sind dazu bereit.

5. Ressourcen austauschen und eine Vereinbarung entwickeln

Coach: Welche Stärken können die beiden einbringen?

Klient: Das Erledigen bringt Struktur mit. Das Genießen merkt, wann ich eine Pause brauche.

Coach: Wie könnte daraus eine konkrete Vereinbarung entstehen?

Klient: Ich arbeite 25 Minuten an der Steuererklärung und mache anschließend zehn Minuten Pause draußen. Vorher notiere ich meinen nächsten Arbeitsschritt.

Coach: Frage jede Seite einzeln, ob das passt.

Klient: Ja. Die Arbeit bekommt ihren Platz, und die Pause findet wirklich statt.

6. Einwände prüfen – Ökologie-Check

Coach: Gibt es weitere Einwände oder etwas, das noch berücksichtigt werden muss?

Klient: Nein. Für morgen habe ich genug Zeit eingeplant. Das passt.

7. Erprobung vereinbaren und Future Pace durchführen

Coach: Sind beide Seiten bereit, das morgen auszuprobieren?

Klient: Ja.

Coach: Stell dir vor, du beginnst morgen mit der Steuererklärung. Wie läuft es ab?

Klient: Ich stelle den Timer und bearbeite einen Abschnitt. Danach notiere ich, wo ich weitermache, und gehe nach draußen.

Coach: Wie erlebst du deine Pause und den anschließenden Wechsel zurück?

Klient: Ich kann die Pause genießen, weil sie eingeplant ist. Danach weiß ich, wo ich weiterarbeiten möchte.

Coach: Wann möchtest du prüfen, wie sich die Vereinbarung bewährt hat?

Klient: Morgen Abend.