

Formate und Freiheit

Von Martina Schmidt-Tanger

Eine Standortbestimmung des
Neurolinguistischen Programmierens.

2013 Ist das NLP wirklich schon so alt? Ist es in den letzten 35 Jahren ehrwürdig ergraut und veraltet oder ist es nach wie vor State of the Art? Der DVNLP, Verband für Neurolinguistisches Programmieren, ist einer der größten Weiterbildungsverbände in Europa. In Österreich ist das NLP mittlerweile als psychotherapeutisches Verfahren von den Kassen zugelassen. Im Business-Coaching zählt es zu den am meisten genutzten Methoden.

Ist NLP vielleicht sogar eine der grundlegenden Kommunikationsfähigkeiten, die jeder beherrschen sollte?

Das Neurolinguistische Programmieren ist eine äußerst elegante und flexible Methode. Deren Effektivität hat in den letzten Jahrzehnten zu einer beispiellosen Verbreitung geführt, besonders in Deutschland. Angesichts dieser Erfolgsgeschichte stellen wir uns immer wieder die Frage nach dem Selbstverständnis des NLP. Ein Methodenkoffer, ein Werkzeugkasten, eine Geisteshaltung? Was ist NLP, was

ist diese spezifische Sicht auf den Menschen und die Welt? Und: Was ist es nicht?

NLP als Weltanschauung

NLP ist fest in der humanistischen Psychologie verankert und steht, wie auch andere Verfahren der sogenannten dritten Kraft¹ in der Psychologie (die klientenzentrierte Gesprächstherapie, die Gestalttherapie, die Familientherapie, die Hypnotherapie nach Erickson), in der Tradition eines entwicklungsorientierten, positiven Menschenbildes.

NLP ist von der Selbstwirksamkeit des Menschen überzeugt, davon, dass er prinzipiell Lösungs- und Selbstgestaltungspotenzial besitzt und ihm ein Drang nach Entfaltung innewohnt. Darin unterscheidet sich NLP deutlich von jenen defizitfokussierenden Konzepten, welche die europäisch-abendländische Geistes- und Religionsgeschichte seit ihren Anfängen durchziehen. Dazu zählen Positionen

¹ Unterteilung, die in der Psychologie genutzt wird: Erste Kraft ist die Psychoanalyse, zweite Kraft der Behaviorismus, dritte Kraft die humanistische Psychologie.

und Ideen wie die Erbsünde (Altes Testament), die beständige Gefährdung des Menschen durch seine Emotionen (Stoiker), seine Aggressivität, sein Wolfsein (Hobbes), seine naturgegebene Faulheit und Nachlässigkeit (Taylorismus) und die Disbalance des unregulierten Sexual- und Todestriebes mit den Anforderungen des Über-Ich (Freud).

NLP und andere Methoden

Unterschiedliche Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Philosophierichtungen werden oft unkritisch „eingemeindet“, mit NLP vermischt und, obwohl von den Grundaussagen inkompatibel, als Konzept nach außen getragen. Dabei erscheinen Ansätze, in denen der Coach mehr oder weniger direktiv, interpretierend, „wahrheitserkennend“ vorgeht und den Klienten eher als Diagnoseobjekt ansieht denn als Entdecker und Gestalter, auch dann problematisch, wenn sie mehr oder weniger wirken. Zum Beispiel in bestimmten Formen der Aufstellungsarbeit, in denen subjektive Deutungen des Leiters wie Urteile gesprochen werden, oder bei bestimmten energetischen Methoden, wenn ein Anwender für den Klienten testet und Entscheidungen fällt. Ebenso wenig haben stark katharsisorientierte Vorgehensweisen etwas mit NLP zu tun, in denen der Klient seinem Leiden wieder begegnen soll, um es „abzuarbeiten“. Dieses auf der alten biologistischen Annahme der Ansammlung von „traumatischer“ Energie beruhende Konzept trifft als Überlaufmodell die emotionale Selbstorganisation des Menschen nicht wirklich. Ähnliche Bedenken gibt es bei kategorisierenden, typisierenden Verfahren wie DISG, Insights, MBTI bis hin zu Spiral Dynamics, HDI und Astrologie, auch wenn sie eine Orientierungshilfe bei Personalauswahl, Förderprogrammen oder Teambildung versprechen. Natürlich wirkt diese Arbeit mit Tests und Kategoriemodellen gerade im Businesskontext verführerisch. Was als Fortentwicklung oder Bereicherung erscheint, entpuppt sich oft genug nur als Simplifizierung, Kontrollillusion und Anleitung zur Verarmung von Wahrnehmung.

Es gibt ein Grundproblem all dieser Ansätze. Selbst dann, wenn die Anwender wohlmeinend lediglich eine situative Orientierung geben wollen, nutzen sie allzu häufig die Ergebnisse so, als läge ihnen ein faktisch unverrückbarer Persönlichkeitsbefund vor (sogenannter Trait-Ansatz). Die „Diagnostizierten“ fühlen sich zu Recht stigmatisiert und werden oft genug durch die unterschiedliche „Güte“ der einzelnen Kategorien abgewertet: „Rote wollen wir nicht“, „Introvertierte können nicht führen“, „Typ-5-Leute sind schlecht für Teamarbeit“.

Die Distanz des NLP zu diesen Ansätzen sollte jedem Lehrtrainer offenkundig sein, ist es wohl aber nicht.

Auch wenn es reizvoll erscheinen mag, die Welt durch Kategorisierung zu vereinfachen – es führt zu Konturlosigkeit,

Verwässern und langfristigem Identitätsverlust des NLP. Bei einigen „Endverbrauchern“ kommen Kerngedanken des NLP nur noch in homöopathischen Dosen an. Nahezu unkenntlich.

NLP war und ist nach wie vor ein deutlicher „State“-Ansatz, bei dem die situative Aktivierung der Ressourcen eines Klienten und sein kontextbezogenes Hier-und-Jetzt-Handeln wichtiger sind als eine angenommene feste (pathologische) Persönlichkeitszuschreibung oder die unverrückbare Charaktereigenschaft etwa des Trait-Ansatzes. Die Annahme von „Fließeigenschaften“ und der Fokus auf die wechselnden Bedingungen einer Situation sind eine deutliche psychologische, pädagogische sowie ebenfalls politische Aussage und Kern des Menschenbildes im NLP.

NLP und Hirnforschung

1970 war die Wirksamkeit der Vorgehensweisen, die Bandler und Grinder zur Veränderung von Verhalten vorschlugen, noch nicht zu beweisen. Aus der Perspektive der akademischen Psychologie erschienen sie als gewöhnungsbedürftige Veränderungsangebote, die in überraschender Geschwindigkeit und auf neuen Wegen Probleme lösten. NLP war neu und spektakulär und stellte allein mit der provokanten Namensgebung einen entscheidenden Schritt in eine völlig andere Richtung dar.

Und um es gleich vorwegzunehmen: Bandler und Grinder hatten in vielem recht, was sie damals nur vermuteten. 40 Jahre später sind wir beim Verständnis der Wirkprozesse des NLP entscheidende Schritte weitergekommen: durch die faszinierenden bildgebenden Verfahren der Hirnforschung. Der Namensteil „Neuro“ erscheint heute als weiser Vorausgriff auf die inneren Prozesse, die NLP anstößt. Unser Gehirn ist tatsächlich ausgestattet mit einem lebenslangen Veränderungspotenzial (Neuroplastizität). Wir können uns verändern, und zwar bis ins hohe Alter. Das ist etwas, woran das NLP schon immer geglaubt hat. Sollen Veränderungen gelingen, brauchen wir neue Spuren im Hirn, und dazu brauchen wir ein „Angebot“, mit dessen Hilfe alte Strukturen stillgelegt, transformiert oder gehemmt und neue Wege etabliert oder ausgebaut werden. Das ist seit 40 Jahren eine der Grundannahmen des NLP.

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Dieser Satz ist längst überholt. Sein Gegenteil und die Erkenntnisse der Epigenetik werden mehr und mehr zum Allgemeinut. Nervenzellen beginnen bei angemessener Stimulation bisher nicht genutzte Gensequenzen abzuschreiben bzw. andere, nicht mehr gebrauchte wieder stillzulegen. Diese Erkenntnis ist ein Paradigmenwechsel. Ebenso der Weg weg von der Psycho-Reparaturwerkstatt hin zur Potenzialentfaltung.

Die Zielorientierung des NLP

NLP ist eine der wichtigsten Methoden, die auf hirngerechte Art solche Veränderungen anstoßen. Das NLP wird von seinen Kritikern gern als schlichte, weil zu positive, „amerikanische“ Methode betrachtet, die dem intensiven „Durcharbeiten und Erkennen“ alter Probleme eher zurückhaltend gegenübersteht. Die Neurobiologie gibt dieser Vorgehensweise der Zielaktivierung und der Ressourcenoptimierung jedoch ihre Legitimation.

Das tiefe Schürfen in der Vergangenheit mit tränenreichen kathartischen Sequenzen, spektakulären, oft theatralischen Deutungen (bis in die x-te Generation zurück) und Veränderungen durch vermeintlichen Erkenntnisgewinn sind dem NLP eher fremd. Die Analyse des Problems und die Aktivierung der Problemphysiologie sollten nur insoweit von Belang sein, wie sie die emotionale „Betriebstemperatur“ erhöhen und als Vorbereitung verändernder Interventionen die Transmitterproduktion entsprechend stimulieren. Hier geht das NLP sehr pragmatisch vor: Wem es schlecht geht, der hat nicht gelernt, wie es ihm gut gehen und er gute Gefühle erleben kann (Richard Bandler). Und das lässt sich ändern.

Um negative Gefühle wie Angst zu verlernen, verwendet das NLP vielerlei Modelle: z. B. Phobie-Modell, Ankern, Strategiarbeit, Arbeit mit Submodalitäten. Die all diesen Modellen ähnliche Vorgehensweise wird durch die Hirnforschung deutlich bestätigt. In allen Formaten wird mit einer Ressourcenphysiologie gearbeitet, d. h. dem Gehirn wird zunächst ein Zustand angeboten, der neuronal unvereinbar ist mit Angst (Ressourcenphysiologie). Durch Vermischung und Integration wird die Problemsituation „bearbeitet“.

Ressourcen sind dabei z. B. erinnerte starke, positive Gefühle, eigene Kompetenzerwartung bei der Bewältigung des Problems, eine sichere Bindung zum Coach. Sind viele dieser Ressourcen aktiviert, befindet sich das Gehirn in einem wenig angstbereiten Zustand und es bildet viele gut gebahnte, angsthemmende Synapsen aus. Zellen und ihre Synapsen, die immer wieder gleichzeitig aktiviert werden, stabilisieren sich: „Cells that wire together fire together.“ Alles, was zusammen aktiviert wird, wird irgendwann auch zusammen auftreten. Und die eine neuronale Aktivierung löst dann in Zukunft auch die andere neuronale Aktivierung aus. Eine der Hauptvorgehensweisen des NLP entspricht diesen Prozessen: die Integration dissoziierter psychophysiologischer Zustände, gewissermaßen das Schweizer Taschenmesser des NLP.

Erforderlich sind genügend Lerndurchgänge über einen gewissen Zeitraum hinweg, damit die kortikale Angsthemmung stabil bleibt. Hier braucht es „Future Pace“ in Form

von Übungen, aber vor allem auch die sensible Einbindung des Verhaltens in neue Einstellungen und Identitätsdefinitionen (neurologische Ebenen der Veränderung, Ökologie), die das Neue stabil unterstützen. Der NLP-Coach tut gut daran, bestimmte Modelle, die eine Gesamtintegration von Veränderungen ermöglichen, immer wieder einmal zu wiederholen, statt auf eine einmalige „Wunderheilung“ zu hoffen. Die Erforschung der Funktionsweise des Gehirns und der Einfluss auf die Veränderungsarbeit, Therapie, Pädagogik und Kommunikation stehen erst am Anfang.

NLP als Wahrnehmungsmethode

Emotionale Aktivierung in sozialen Beziehungen ist unspezifisch, wie schon Schachter und Singer 1962 in ihren Experimenten nachweisen konnten. D. h. es ist rein körperphysiologisch ein ähnlicher Zustand, wenn ich verliebt oder ärgerlich bin. Die Interpretation, was wohl gerade „die Wahrheit“ ist, wird durch den Inhalt des Arbeitsspeichers im Gehirn und die soziale Situation vorgegeben. D. h. wenn ein attraktiver Geschlechtspartner vor mir sitzt, deute ich meine Aufregung als Verliebtheit, nimmt mir jemand meine Zeitschrift weg, erlebe ich sie als Ärger. So sichert unser Gehirn unsere psychische Konsistenz und vermeidet kognitive Dissonanzen. Doch es verhindert gleichzeitig kreative Problemlösungen (Problem space is not solution space).

Denn bewusst erleben wir nur, was sich mindestens für einige Sekunden im Arbeitsspeicher unseres Gehirns befindet, sein Inhalt ist der Strom unseres Bewusstseins. Leider hat dieser Speicher nur eine beschränkte Kapazität und der aktuelle Inhalt bestimmt zu einem erheblichen Teil, was als Nächstes darin aufgenommen wird. Wenn man also zu lange in der internen „Psycho-Google-Suchmaske“ das Wort „Problem“ stehen hat, bietet die Festplatte, d. h. unser Langzeitgedächtnis, alles an, was wir jemals dazu gespeichert haben. Aufgrund unseres Konsistenzbedürfnisses nehmen wir nur noch suchwortkonforme Inhalte wahr, in diesem Falle alles, was zum „Problem“ gehört.

Die große Stärke des NLP besteht darin, dass es Veränderung möglich macht: durch gezieltes, bewusstes Statemanagement (Physiologien erkennen, Separator nutzen, geschickte Sprachführung, Reframing) und durch eine überdurchschnittliche Fähigkeit des Coaches zur Wahrnehmung und Kalibrierung. Unscharfe Trennung der Zustände bzw. das Arbeiten mit vermischten Zuständen ist ein typischer Fehler von Anfängern.

NLP als Beziehungsmodell

Auf welcher Ebene unser Gehirn angesprochen wird und welches Ausmaß eine Veränderung hat, hängt vom Grad der erlebten Sicherheit und Bindung (Qualität des Rapports)

und vom Grad der emotionalen Aktivierung (Betriebstemperatur, Ermöglichen von emotionaler Relevanz) ab. Hier ist die wichtigste Variable die Beziehung zum Coach. Das Selbstverständnis des NLP-Anwenders, seine Ausstrahlung, seine Hoffnung, sein positives Menschenbild – all das spielt eine entscheidende Rolle. Und da ist das NLP so gut wie seine Anwender.

Welche Auswirkungen hat das auf die Arbeit? Zunächst einmal, dass der Trainer und der Coach ein ressourcenorientiertes und entwicklungsförderndes Menschenbild vertritt, das Wahrnehmungs- und Handlungsflexibilität des Teilnehmers oder Coachees fördert und nicht eingrenzt. Das mag selbstverständlich klingen, ist es aber nicht. Viele Anwender sind mit den psychologischen und philosophischen Grundlagen des NLP nicht vertraut, und auch manche Ausbilder bewegen sich, was Reflexion und Wissen betrifft, auf dünnem Eis.

Wir dürfen uns über Kritik an der Beliebtheit von NLP-Ausbildungsinhalten und über die unklare psychologisch-philosophische Grundhaltung von Trainern und Absolventen nicht wundern. Durch unzureichende Ausbildung oder Missverständnisse (z. B. der Repräsentationssysteme oder Metaprogramme) rutschen viele unerfahrene Trainer unabsichtlich und unbemerkt in ein Menschenbild und eine Methodensicht, die mit NLP nichts zu tun hat. Hier fehlen vielleicht DVNLP-Post-Trainer-Trainings.

NLP verantwortlich und reflektiert lehren

NLP wurde entwickelt, um Menschen zu helfen, ihre persönliche Freiheit in befriedigender, versöhnter und verantwortlicher Art und Weise zu leben und Lösungen für Herausforderungen in einer Welt zu finden, die sich stets verändert.

NLP-Lehrende sollten die gedanklichen Grundlagen des NLP nicht nur kennen, sondern auch verinnerlicht haben: die humanistische Psychologie (entwicklungsorientiertes Menschenbild), den verantwortlichen Hedonismus (gemeinschaftsorientiertes Glücksstreben), den Konstruktivismus (subjektives Erleben zu achten statt „Wahrheiten“ zu kennen) und die Hirnforschung (naturwissenschaftliche Erkenntnisse statt esoterischer Erklärungen). Und sie sollten das wichtigste Element beherzigen: einen State- und nicht einen Trait-Ansatz (Fließeigenschaften statt Charakterdiagnose) zu lehren!

Das Kernanliegen Richard Bandler's, formuliert vor vielen Jahren, gilt noch immer: „NLP is not about therapy, it is not about marketing, it is not about hypnosis! – NLP is about freedom!! – Freedom from all the conditioning and learned beliefs that are governing our lives.“

NLP hat aufgrund seiner universellen Einsetzbarkeit einen hohen ethischen Anspruch an jeden, der es verwendet. NLP ist ein State of the Heart.

Literatur:

- Martina Schmidt-Tanger, Ludger Brüning: Zwischen Vielfalt und Beliebtheit. Artikel in KS, Heft 5/2009
Martina Schmidt-Tanger, Thies Stahl (2005): Change-Talk, Coachingkönnen bis zur Meisterschaft. Paderborn: Junfermann
Martina Schmidt-Tanger (2004): Gekonnt coachen, Präzision und Pro-vocation im Coaching. Paderborn: Junfermann
Klaus Grawe (2004): Neuropsychotherapie. Göttingen: Hogrefe
Robert Baron, Donn Byrne, Nyla Branscombe (2008): Social Psychology – Understanding Human Behavior. Allyn & Bacon



Martina Schmidt-Tanger, Dipl.-Psychologin, zählt in Deutschland zu den ersten NLP- und Coachingsausbilderinnen. Sie ist Mitglied der Aus- und Fortbildungskommission (AFK) des DVNLP und leitet ein eigenes Ausbildungsinstitut.
Website: www.NLP-professional.de