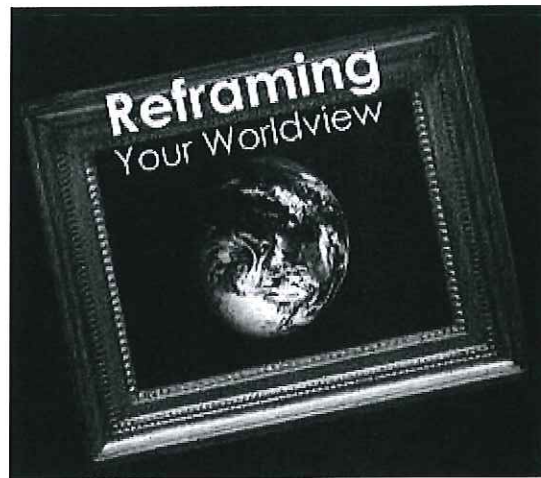
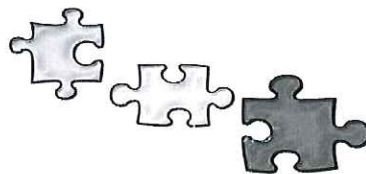


Hoofdstuk 7:

Herkaderen



& delenwerk





Leeswijzer blok 7: Herkaderen en delenwerk

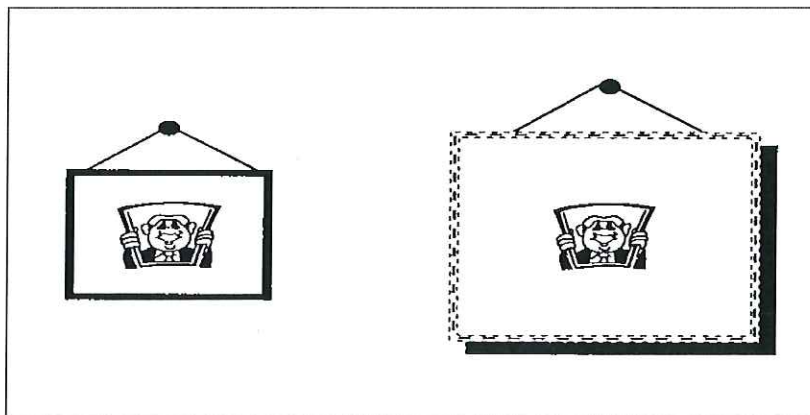
Veel NLP-technieken maken gebruik van matches (afstemmen), ankeren, chunken en herkaderen. Herkaderen is het bekijken van een 'probleem' vanuit een andere invalshoek. Herkaderen is een krachtige techniek die je als coach ook gebruikt als je met delen gaat werken. Volgens dit principe is een mens dan ook opgebouwd uit vele verschillende delen. Een NLP-coach kan de verschillende delen in een cliënt met elkaar laten communiceren om ze zo gezamenlijk tot een goede oplossing te laten komen. Hoe je dat doet? Daarover gaat dit blok.

Overzicht van dit hoofdstuk

Dit hoofdstuk is opgebouwd rondom de volgende vier thema's:

1. Herkaderen
2. Delen
3. Technieken
 - A. Six Step reframing
 - B. Het Binnen-Buiten-Model
 - C. Jongere en Oudere Zelf
 - D. Spatial Rreframing
 - E. VK-Squash
 - F. Change personal history
 - G. Reclaim personal history
4. Bijlagen:
 - A. Het geheugen
 - B. Het onderbewuste

We eindigen dit hoofdstuk met de doelen onder het kopje *NLP-vaardig* én een aantal tips voor zelfstudie en de oefenavonden onder het kopje *Zelf aan de slag*.



7.1. Herkaderen

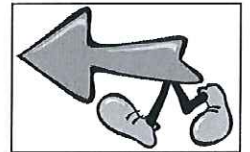
Kennismaken met herkaderen



Een cliënt zit bij een coach en zegt: "Ik voel me rot omdat ik geldzorgen heb. Ik sta zo vaak rood, dat ik er slecht van slaap." De coach kan meegaan in het gevoel van de cliënt, maar bevestigt dan alleen wat de cliënt wil horen: ik ben zielig. De coach kan ook anders reageren: "Wat jij rood staan noemt, noem ik jezelf bewust worden van nieuwe kansen en mogelijkheden. Als je blijft doen wat je altijd al deed, zal er weinig veranderen. Nu je rood staat, weet je dat er een duidelijk signaal is: yes, ik ga andere mogelijkheden ontdekken." In NLP-termen noemen we dit **herkaderen**. Je laat de ander door een andere bril kijken, waardoor een gedachte een andere betekenis krijgt.

Wat is herkaderen?

Herkaderen betekent letterlijk 'iets in een ander kader plaatsen'. Deze vaardigheid leren we al een jonge leeftijd. We vallen op de grond en we hebben pijn. Dan komt mama met een snoepje en de pijn lijkt al een stuk minder. Het snoepje heeft de beleving in een ander kader geplaatst. Herkaderen is een vorm van relativiseren door een ander gezichtspunt aan te reiken. De basis van herkaderen ligt opgesloten in de volgende NLP-vooronderstellingen:



- Woorden hebben geen absolute betekenis; de betekenis is afhankelijk van de context. De betekenis die wij aan woorden geven, is de betekenis die wij er aan geven.
- Elk gedrag heeft een positieve intentie, vind de intentie en verander het gedrag. De basis van herkaderen is: het scheiden van intentie en gedrag.

Op het moment dat iemand een probleem ervaart, zet hij/zij zichzelf in een kader. Hoe groter het probleem, hoe kleiner het kader. Een klein kader geeft weinig keuzemogelijkheden en ruimte en werkt daarom verstikkend en beangstigend. Deze persoon zit dan vastgeklemd in (het kader van) het probleem: stuck in the problem. Als coach probeer je dit nauwe kader te verruimen zodat de klant meer mogelijkheden gaat ervaren. Dat is het doel van herkaderen: meer positieve mogelijkheden creëren voor een beperkend gedrag en overbruggingen te maken tussen delen van het onbewuste zelf. Met herkaderen verander je altijd de betekenis van een ervaring.

Manieren

Er zijn verschillende manieren van herkaderen. Je kunt de NLP-vooronderstellingen gebruiken als herkaderinstrument en universele herkaderzinnen hanteren. De basis van deze herkadertechnieken ligt in de context- en betekenisherkadering. Hieronder gaan we op deze vormen in.

Universele herkaderingen

In het boek '*De NLP-coach als inspirator*' staan een flink aantal voorbeelden van herkaderingen. Die staan omschreven als 'universele herkaderingen' omdat ze in tal van situaties te gebruiken zijn en van toepassing zijn bij vele hindernissen, blokkades of problemen. Enkele voorbeelden (z.o.z.).

Problemen

Iemand komt bij jou en heeft vooral de focus op problemen. Ze zegt bijvoorbeeld: "Ik krijg ook altijd problemen terwijl ik er niet om vraag." Mogelijke herkaderingen:

- Wat jij een probleem noemt, noem ik een uitdaging. Wat zou er bij jou gebeuren als je meer in uitdagingen gaat denken?
- Je kunt een probleem zien in elk antwoord op een moeilijke situatie of je kunt een antwoord zien in elk probleem.
- Je kunt contact maken met het probleem of je kunt contact maken met de oplossing.

Toeval

Iemand komt bij jou die alles wat er gebeurt in het leven als toeval beschouwt. Ze zegt bijvoorbeeld: "Ik heb het gevoel dat mij altijd alles maar overkomt." Mogelijke herkaderingen:

- Er bestaat geen toeval, niets overkomt je zomaar. Incidenten gebeuren wel, maar hebben een oorzaak en een reden.
- Bestaat "toeval" wel of valt het je toe omdat iets anders er aan vooraf ging?
- Misschien trek jij dingen aan die je niet wilt of die je anders had willen hebben, maar wat is het in jou waardoor jij dit aantrekt? Ga je vanaf nu andere dingen aantrekken? Wat moet je uitstralen om die dingen aan te trekken die jij wilt in je leven?

Onbereikbare doelen

Iemand komt bij jou en zegt: "Ik kan dat toch niet." Mogelijke herkaderingen:

- Als je 100 meter verder naar iets of iemand toe wilt, zul je moeten beginnen met de eerste meter. Elke meter zul je moeten maken en het is dus belangrijk om je uiteindelijke doel te kunnen bereiken. Bedenk dus wat je wilt, maak een stappenplan en zet de eerste stap.
- Weet jij wat mensen doen die hun doel wel bereiken? Ze richten hun energie op wat ze uit de grond van hun hart willen bereiken. Ze voelen de opwinding in hun lichaam. Ze stappen volledig in het gevoel van het bereiken van dit belangrijke doel. Iedereen kan en mag dromen, ook jij.
- Alles wat jij wilt bereiken, is al eens door iemand anders gerealiseerd. Wat maakt dat jij dan zo bijzonder bent dat jij dat niet zou kunnen?
- Een schip is veilig in de haven maar is daar niet voor gebouwd. Dat geldt ook voor jou, durf te leven, durf te ondernemen, geniet van de uitdagingen.

Zie hoe in alle gevallen het gezichtspunt van de probleeminbrenger in een ander perspectief of kader geplaatst wordt.

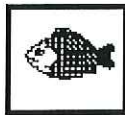
Vooronderstellingen

De NLP-vooronderstellingen kun je goed gebruiken als universele herkaderingen. Tijdens trainingen gebruiken we deze vaak. Zo gaven we een keer een training aan vijftien leerkrachten van verschillende basisscholen. Zij hadden net een oefening met de vooronderstellingen gedaan waarbij ze de kaartjes met daarop de vooronderstellingen op de grond in een stervorm hadden gelegd. Eén van de cursisten gaf het stapeltje kaartjes terug en zei: "Ik vond het een boeiende oefening en ik weet nu wat mijn grootste probleem is: dit kaartje" en ze liet het kaartje zien met daarop de vooronderstelling 'Er is geen mislukking, enkel feedback'. Eén van ons antwoordde droogjes: "Gelukkig weet je nu dat er geen mislukking is, enkel feedback met leermomenten, dus wat mag je hiervan leren?" Ze keek me verschrikt aan en zei: "Oeps, nou heb ik het alweer gedaan." We konden haar opmerking "ik weet nu wat mijn grootste probleem is" meteen herkaderen met hulp van het kaartje dat ze ons liet zien.

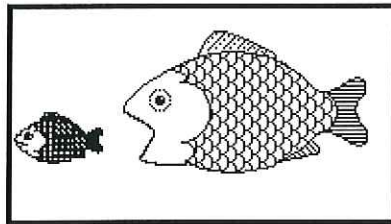
Wat zegt de NLP-encyclopedie?



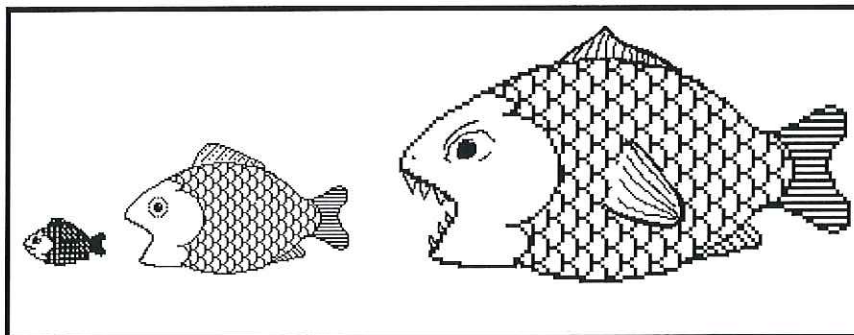
Herkaderen betekent letterlijk een nieuw of ander kader om een ervaring plaatsen waardoor de ervaring een andere betekenis krijgt. Kaders bepalen hoe we ervaringen beleven en hoe we gebeurtenissen interpreteren. Zo kan een pijnlijke herinnering een kader vormen waardoor je je even erg vervelend voelt. Hierdoor neem je de werkelijkheid ingekleurd waar vanuit het kader van de pijnlijke herinnering. Op het moment dat je dan te horen krijgt dat een goede vriend(in) van je ongeneeslijk ziek is, wordt het kader van de pijnlijke herinnering opgeslokt door het grotere, nieuwe kader. Een mooie metafoor is het kader of het passe-partout om een schilderij. Het kader bepaalt wat er te zien valt op het doel of op de foto. Als je het kader of passe-partout verkleint, dan is er minder te zien. Als je het vergroot, valt er meer te zien. Zo is het originele schilderij van De Nachtwacht veel groter dan de meeste reproducties, die kleiner zijn, met een kader dat bepaalde informatie van het schilderij weg laat. Door het kader te verkleinen, vereng je het perspectief. Door het kader te verruimen, verbreed je het perspectief. Kijk eens naar deze afbeelding.



Wat je hier ziet, is een visje dat rustig aan het zwemmen is. Niets aan de hand, lekker veilig en alleen. De volgende afbeelding herkadert dit beeld.



Het kleine visje dat 'rustig' aan het zwemmen is, blijkt in groot gevaar. Nu we het kader verruimd hebben, krijgen we een bredere blik op de werkelijkheid. Maar ook dit kader kan verruimd worden en wat zou je dan kunnen zien?



Nu blijkt dat het kleine visje wellicht net op tijd gered wordt door een grote vis die de middelgrote vis opeet. Door het kader te vergroten, verandert elke keer de situatie. Ook bij alledaagse problemen gaat dit op. Naarmate je je kader verbreedt, ervaar je meer mogelijkheden.

Verbale herkadering



Richard Bandler en John Grinder behandelen in hun boek *Hoe je het ook kunt bekijken* (Servire, 1988; Reframing: Neuro-linguistic programming and the transformation of meaning, Utah, Real People Express, 1982) twee vormen van verbaal herkaderen (content reframing): de contextherkadering en de betekenisherkadering. In beide gevallen plaatsen we gedrag in een ander inhoudelijk kader. Verbale herkadering (NLP term: verbal reframing) is de vaardigheid om op een verbale manier de subjectieve beleving (waarneming) van een probleem te veranderen.

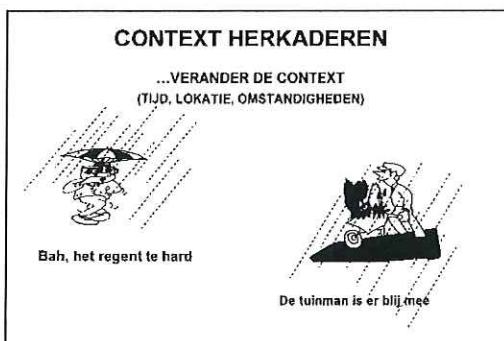
Context

Bij een context-herkadering veranderen we niets aan de inhoud, maar wordt de context gewijzigd. Context-wijzigingen kunnen bestaan uit het veranderen van bijvoorbeeld tijd en ruimte (afstand, locatie). Een andere context kan dus een andere tijd zijn (verleden of toekomst) of een andere plaats/ruimte. Een voorbeeld van Bandler.

Een vader had veel moeite met zijn dochter. Hij vond haar te koppig, vooral naar hem. Toen zei Bandler: "Wees blij dat je haar geleerd hebt om koppig te zijn zodat ze voor haarzelf durft op te komen als dat nodig is. Wie weet komt ze later een man met slechte bedoelingen tegen en omdat ze deze kwaliteit heeft, durft ze van zichzelf af te bijten."

Hij veranderde de context: van het eigen gezin (en de relatie vader-dochter) naar een (ongewenste) relatie. Koppigheid wordt in de ene context als 'minder wenselijk gedrag' beschouwd, maar is in een andere context zeer functioneel. Wat was het effect op de vader? Hij zag het gedrag van zijn dochter als de positieve opbrengst van zijn opvoeding. Daarom zegt Bandler: "Every experience in the world, and every behavior is appropriate, given some context, some frame."

Wat is het doel van context-herkadering? De negatieve interne representatie van een persoon veranderen bij een bepaald gedrag, door deze persoon te laten ervaren dat hetzelfde gedrag in een andere context wel functioneel, zinvol of nuttig is.



Nog een voorbeeld. Iemand noemt een probleem in een bepaalde context. Wat doe je? Verander de context. Bijvoorbeeld: "Net nu ik wil gaan wandelen, gaat het weer regenen!" Herkadering: "Weet je hoeveel boeren nu blij zijn dat hun gewassen extra water krijgen?" Toelichting: Het verschijnsel wordt in een andere context geplaatst.

Nog twee voorbeelden.

Klant: "Ik ben veel te slordig met afspraken, ik kom vaak te laat".

De herkadering (tijd): "Vroeger spraken de indianen af onder de grote eik bij volle maan. Het kwam niet op een dag".

Klant: "Ik ben langzaam in mijn werk, snel kunnen werken vind ik belangrijk."

De herkadering (ruimte): "Voor tandartsen en chirurgen lijkt het dan juist goed. In sommige beroepen doe je je werk pas goed als je langzaam en secuur werkt."

Betekenis

Bij een betekenis-herkadering geven we een andere betekenis aan dezelfde inhoud in dezelfde context: zelfde gebeurtenis, andere betekenis. Het gaat hierbij om via een andere invalshoek, een ander perspectief, naar een bepaald gedrag te kijken. Als coach ga je bijvoorbeeld op zoek naar de positieve intentie van het gedrag. Zoals je weet, is een van de vooronderstellingen 'Ieder gedrag heeft een positieve intentie'. En deze vooronderstelling toont de essentie van betekenis-herkadering.

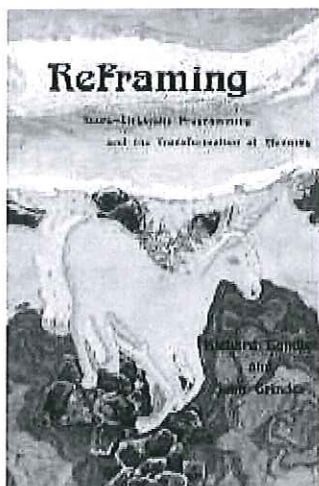
Een voorbeeld:

Een vrouw had een prachtig tapijt in haar woonkamer liggen. Ze vond het vreselijk als haar man of één van haar kinderen over het tapijt liep. De vrouw was dan uren bezig met het schoonmaken van het tapijt en het verwijderen van de afdrucken. Soms wel zeven keer per dag. Haar gezin, maar ook haar gasten moesten hun schoenen uitdoen en mochten niet stil blijven staan op het tapijt. Kortom, de vrouw had een fikse fixatie op het tapijt. Lesley Bandler (toen nog de vrouw van Richard) vroeg aan de vrouw haar ogen te sluiten en om het schone, reine tapijt voor zich te zien. Terwijl de vrouw dit beeld vormde, kwam er een brede glimlach op haar lippen. "Realiseer je je," zei Lesley toen, "dat jouw schone tapijt betekent dat je helemaal alleen bent met dit tapijt dat jij kennelijk zo kostbaar vindt dat daardoor mensen zoals je gezin en vrienden wegblijven." Het gezicht van de vrouw betrok. Ze vond deze betekenis-herkadering niet leuk. Toen vroeg Lesley haar opnieuw te denken aan het schone tapijt, maar nu met voetafdrucken erin. "Kijk naar deze voetafdrucken en realiseer je dat ze betekenen dat de mensen van wie jij houdt, dichtbij zijn."

Bij een betekenis-herkadering geef je een andere betekenis aan een verschijnsel, bijvoorbeeld door een positieve intentie ervan te benoemen. Nog een voorbeeld. Een student zegt: "Ik ben gezakt, dus ik ben niet goed genoeg". Docent zegt: "Voor mij betekent het dat je het nog niet helemaal beheerst en nu kunt laten zien dat je het wel kunt".

Waar een context-herkadering een generalisatie degeneraliseert, verandert een betekenis-herkadering een oorzaak-gevolg uitspraak of een complexe equivalentie. Elke betekenis is subjectief. Bij herkaderen schudden we aan het model van de wereld van onze klanten.

In dit boek gaan Bandler en Grinder in op hun herkadertechnieken. In het Engels heet dat 'reframing'.



OEFENING: 'Verbale herkadering'



De meest eenvoudige vorm van herkaderen is het herkaderen van een woord of een zin. Zoek een positieve betekenis in de uitspraak, in de ervaring of in het resultaat van die ervaring en herkader vervolgens de uitspraak.

Herkader de volgende zinnen. In een ander kader ziet het er al heel anders uit...

Aanpak

Zet de volgende zinnen in een ander kader.

- | | |
|---|---|
| 1. Mijn baas schreeuwt voortdurend tegen me. | 2. Wat is het weer slecht weer vandaag! |
| 3. Koud hè! | 4. Ik ben alweer gezakt voor mijn examen. |
| 5. We hebben bijna geen geld meer. | 6. De maatschappij wordt steeds harder. |
| 7. Vroeger stonden de mensen voor elkaar klaar. | 8. Ik heb toch zo'n honger. |
| 9. Ik voel me zo flauwtjes vandaag. | 10. Niemand heeft aandacht voor me. |

OEFENING: 'Moppen'



In moppen zitten herkaderingen.

Aanpak

In groepen van 4 of 5 personen.

Moppen en grappen zijn in feite gebaseerd op een herkadering.

Vertel in een groepje moppen aan elkaar en analyseer of er sprake is van een context- of betekenis-herkadering.

OEFENING: 'Uitspraken herkaderen'



Hoe snel kun je herkaderen?

Aanpak

In een groep van 5 personen.

Om beurten doen de groepsleden een uitspraak en vervolgens vuren de anderen herkaderzinnen af op de uitspraak. Bijvoorbeeld: "Brandweerman is een spannend beroep."

Herkaderzinnen:

- Op de Noordpool denken ze daar toch echt anders over (context).
- Maanden wachten op een brandje lijkt me niet echt spannend meer (betekenis).

OEFENING: 'Gedrag herkaderen'



Ieder (ongewenst) gedrag is te herkaderen.

Aanpak

1. A vertelt over een ongewenst gedrag van zichzelf, B en C gaan dit herkaderen.
2. Eerst vertelt A over de situatie.
3. A gaat dan even weg en B en C overleggen welke manieren van herkaderen kunnen worden uitgevoerd. Zij bedenken een aantal inhoud-, context- en betekenis-reframes. Gebruik hierbij de openingszinnen, die hieronder worden aangereikt.
4. A komt terug, B en C laten hun herkaderzinnen op A los.
5. Ten slotte geeft A aan welke herkadering het meeste effect heeft gehad en hoe A de situatie nu anders beleeft.

OPENINGSZINNEN om een herkadering in te luiden:

- dat zeg jij, maar volgens mij
- zou het ook kunnen zijn dat
- ik ken iemand en die denkt daar anders over, namelijk
- jij zegt "vermoeidheid is weinig energie hebben", ik zeg "vermoeidheid is je batterij opladen"
- heb je wel eens meegemaakt dat
- kun jij je voorstellen dat er mensen zijn die(geloven dat)
- en als ik nu eens zeg dat(wat zeg jij dan.....)

OEFENING: 'Positieve intentie'



Ieder gedrag heeft een positieve intentie. Wat is de positieve intentie van 'vervelend' of 'lastig' gedrag?

Deze oefening kan in twee- of drietallen (met observator).

Aanpak

1. A vertelt over een gebeurtenis waar hij een gedrag vertoonde waarover hij ontevreden is.
2. B vraagt naar de positieve intentie van het gedrag. A benoemt de positieve intentie.
3. A bedenkt met welk ander gedrag dezelfde positieve intentie ook gediend was, in dezelfde situatie. B helpt A eventueel daarbij.
4. A leeft zich in het nieuwe gedrag in, 'doet' het in gedachten (gedissocieerd).
5. A leeft zich volledig in dezelfde situatie in, met het nieuwe gedrag. Stelt eventueel bij, tot het gedrag helemaal naar wens is.
6. Rolwisseling.

7.2. Delen

Kennismaken met delen



Herken je situaties in je leven waarin je een keuze mocht maken en je niet kon kiezen? Aan de ene kant wilde je X, aan de andere kant wilde je ook wel Y. Of zeg je wel eens: het is alsof er een duiveltje op deze schouder zit en een engeltje op die schouder die me alle twee iets anders in mijn oor fluisteren?

En herken je deze zin bij jezelf: thuis ben ik heel anders dan op mijn werk?

Of zeg je wel eens: in mijn rol als A vind ik B, maar in mijn rol als X zou ik nooit B zeggen.

Mensen hebben delen. Het ene deel wil zus, het andere deel wil zo.

Herken je het kind in jezelf? Niet dat je altijd kind bent, maar je weet dat er een kindeel nog steeds in je zit. Welke andere delen herken je in jezelf? De wijze? De vrijbuiters? De serieuze? De zorgzame? Vul hieronder in.

Wat zijn delen?

Bandler en Grinder zochten naar een model om om te kunnen gaan met de inconsequentie die mensen soms aan de dag leggen. In NLP-termen wordt dit verschijnsel *incongruentie* genoemd; incongruentie houdt in dat feitelijk gedrag van mensen verschilt van datgene wat ze zeggen te willen doen of bereiken. Om hiermee te kunnen werken gingen Bandler en Grinder ervan uit dat de mens *meerdere subpersoonlijkheden* heeft. De meervoudige persoonlijkheid is volgens Bandler en Grinder geen afwijking, maar een logische stap vooruit in de menselijke evolutie. Uiteraard doelen ze dan niet op de extreme vorm die in de psychiatrie als meervoudige persoonlijkheidsstoornis bekend staat, maar op de alledaagse vorm die vrijwel bij ieder mens te herkennen is.



Dit idee was al in tal van wetenschappen en tradities terug te vinden. Zo werkt Transactionele Analyse (TA) met drie delen: de ouder, het kind en de volwassene. Jung ontdekte dat ieder mens delen van zijn archetypen in zich had: de extravert/introvert, de voeler/de denker, de waarnemer/de rechter. Zomaar twee voorbeelden die uitgaan van de idee dat een mens uit verschillende subpersoonlijkheden bestaat.

Een deel kan onze subjectieve ervaring beïnvloeden en in strijd zijn met een ander deel. De werkwijze van NLP gaat niet uit van vooraf benoemde delen, maar laat de persoon zelf het deel benoemen dat verantwoordelijk is voor bepaald gedrag. Ook vanuit de vooronderstelling dat elk gedrag (deel) een positieve intentie heeft. Het werken met delen wordt vooral gebruikt als er bij de cliënt sprake is van dilemma's of tegenstrijdigheden.

Vooronderstellingen

Communiceren met delen is een verzameling werkpatronen waarbij je uitgaat van de metafoor dat een persoon uit "delen" bestaat; uit meerdere "personen", die je allemaal kunt aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheden. De delen in ons zijn ieder personen met een eigen verhaal.

Werken met delen gaat uit van drie vooronderstellingen:

1. Lichaam en geest zijn een cybernetische eenheid: wat in een deel van de mens gebeurt, beïnvloedt alle andere delen.
2. Ieder gedrag (iedere activiteit van elk deel) heeft een positieve intentie.
3. Ieder gedrag was ooit de beste keuze die iemand had binnen de mogelijkheden zoals hij/zij het toen ervaren heeft.

Vele van onze delen gedragen zich als werkloze toeschouwers; ze sluimeren of ze gaan "voor zichzelf" aan het werk. Als verschillende delen in ons elkaar lijken tegen te werken, ervaren we dat alsof we denken, voelen en handelen zónder dat we dit voor onszelf kunnen verklaren. Soms zelfs tegen onze wil in.

Wat zegt de NLP-encyclopedie?



De notie van 'delen' is via gezinstherapeute Virginia Satir (1972) in NLP terecht gekomen. Zij gebruikte 'delen' om de verschillende aspecten van iemands zelf aan te duiden. Zij bedacht de werkvorm 'parts party' waarbij verschillende delen van iemand werden gespeeld door verschillende mensen. Als iemand in het gezin een conflict had tussen twee delen, dan speelden twee andere gezinsleden deze delen zodat het gezinslid zijn/haar eigen incongruentie kon waarnemen vanuit de derde positie. Ook Gestalttherapeut Fritz Perls maakte veel gebruik van het 'externaliseren van delen'. Hij gebruikte daarvoor geen mensen, maar lege stoelen.

Subsystemen

In NLP wordt de term 'delen' gebruikt als een metafoor voor de verschillende subsystemen waaruit ons bewustzijn bestaat. Deze subsystemen uiteten zich in overtuigingen, stemmingen, ideeën en vaardigheden en kunnen min of meer onafhankelijk van elkaar opereren. Delen zou je kunnen zien als een groep van ideeën en vaardigheden die een associatieve verbinding met elkaar hebben, terwijl deze groepen (=delen) onderling minder bewuste associatieve verbindingen lijken te hebben. Op deze manier kunnen delen zich ontwikkelen als een soort 'tweede bewustzijn' die een persoonlijkheid creëren die overeenstemt met het meest onderscheidende kenmerk ("de dromer, de flierefluiter, de doemdenker in mij").

Intentie

Delen vallen vooral op als er conflicten of incongruenties in het lichaam/geest-systeem zijn. Zo kan iemand zichzelf 'vol zelfvertrouwen' en 'krachtig' noemen, terwijl hij/zij ook delen heeft die 'twijfelen over het eigen kunnen' of 'kwetsbaar zijn'. Zo spreken veel volwassenen bijvoorbeeld over het 'kind(deel)' in hen en de 'ouder'. Net als ieder gedrag een positieve intentie heeft voor de persoon zelf, heeft ook elk deel een positieve bedoeling.

Representatie

Delen komen vaak tevoorschijn bij een krachtige, interne stemming en hebben een eigen bijbehorende interne representatie. Zo kan een persoon zichzelf op het strand in Hawaï zien zitten, terwijl een innerlijk deel tegen hem/haar zegt dat het fout is om aan zulke geldverslindende vakanties te denken. Bij dit deel hoort dan een specifiek beeld en/of geluid en/of geur/smaak en/of gevoel en/of zelspraak.

Niveaus

Delen komen op verschillende neuro-logische niveaus voor. Er zijn delen die zich vooral als vaardigheidsdeel uiten en er zijn ook overtuigingsdelen, waardedelen en identiteitsdelen. In het samenbrengen van conflicterende delen is het daarom van belang om te onderzoeken of de delen van het zelfde niveau zijn. Zoals je weet, sturen de hogere neuro-logische niveaus de lagere aan.

Wenselijk

Vanuit een NLP- perspectief is het wenselijk om delen te hebben. Delen helpen ons om in bepaalde situaties anders te reageren dan als we in onze 'normale' stemming zijn. Een cabarettier als Paul de Leeuw is thuis echt anders dan op tv en heeft zijn deel tv-personality sterk ontwikkeld.

OEFENING: 'Communiceren met delen'



Er zijn verschillende technieken die gebruikmaken van delen. Bij al deze technieken gaat het erom een communicatie met het deel of de delen tot stand te brengen. Communiceren met delen heeft als doel om ons te brengen bij de "positieve intentie" van delen, waardoor het mogelijk is om veranderingen te organiseren. Elk deel heeft die positieve intentie, hoe negatief het gedrag van dat deel ook kan zijn. Een deel kan onze subjectieve ervaring beïnvloeden en kan in strijd zijn met een ander deel.

Hieronder vind je de stappen voor het communiceren met delen.

1. *Identificeer het deel*
Benoem een gedrag van jezelf dat je zou willen veranderen. Vraag jezelf af welk deel verantwoordelijk is voor dit gedrag. Hoe zou je dit gedrag willen noemen?
2. *Ontmoet het deel*
Maak eens contact met dat deel, begroet dat deel en wacht even rustig af welke reactie je krijgt; is het een beeld, geluid, gevoel of stem?
Bedenk dat dit deel voor jou een positieve intentie heeft.
3. *Geef het deel alle waardering en erkenning*
Bedank het deel voor zijn communicatie en beloon de positieve intentie door alle waardering en erkenning te geven. Vraag jezelf af: wat zijn de positieve kanten aan dit (negatieve) gedrag van mij? Wat wil dit deel voor mij betekenen, wat is dan de positieve intentie? Wil het deel mij ergens tegen beschermen?
4. *Voer een gesprek met dat deel*
Wat zou je aan het deel willen vragen, wat zou je tegen het deel willen zeggen? Hoe heb je in het verleden over het deel gedacht? Hoe wil je dat in de toekomst doen? Hoe kan het deel jou helpen? enz..
Laat een discussie tussen jou en dat deel op gang komen.
5. *Vat het gesprek samen*
Wat heb je van het gesprek geleerd, hoe dacht je erover en hoe denk je er nu over?
Wat zijn de kernpunten voor je geweest?
6. *Future pace*
Op welke manier wil je in de toekomst in contact blijven met het deel, hoe kan het deel jou blijven steunen of iets duidelijk maken? Wat wil jij aan het deel veranderen? Hoe stel je het ongewenste gedrag nu in de toekomst voor?

7.3. Technieken (herkaderen & delen)

NLP kent verschillende technieken om te herkaderen en te werken met delen. We gaan in deze manual op de volgende zeven technieken in:

- A. Six Step reframing (zesstaps herkadering)
- B. Het Binnen-Buiten-Model
- C. Jongere en Oudere Zelf
- D. Spatial Reframing (ruimtelijke herkadering)
- E. VK-Squash (Visueel-Kinesthetische samenvoeging)
- F. Change personal history (verander je persoonlijke geschiedenis)
- G. Reclaim personal history (herpak je persoonlijke geschiedenis)

De technieken vind je op de volgende pagina's. We lichten ze hieronder kort toe.



De Six Step Reframing is een van de oudste en bekendste NLP-technieken voor het werken met een deel. Het combineert drie elementen: communiceren met een deel, de positieve intentie bepalen en gedragsalternatieven zoeken.



Het binnen-buitenmodel kan nuttig zijn bij het oplossen van interpersoonlijke conflicten. Volgens Jung projecteren we onze innerlijke conflicten in interacties met anderen en vanuit deze opvatting is de sleutel tot elk interpersoonlijk conflict het conflict met jezelf oplossen.



Het is zeer zinvol om bepaalde huidige situaties die je wilt veranderen te bespreken met je Jongere en Oudere Zelf. Welke feedback hebben zij voor jou in het NU?



De Spatial Reframing is een proces waarbij een innerlijk conflict tussen twee delen wordt herkaderd. De twee delen ontdekken elkaars positieve intentie en vinden hun gemeenschappelijke hoogste waarde (gezamenlijke intentie).



De VK-squash laat twee aspecten van een deel met elkaar onderhandelen en samenkomen zodat er nieuwe mogelijkheden ontstaan en de probleemsituatie wordt geneutraliseerd.



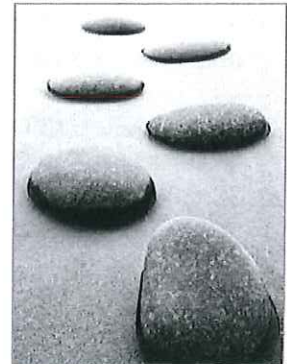
Change Personal History is de meest diepgravende techniek in de practitioner. Via een belemmerende emotie in het nu gaat de klant op zoek naar de vroegste ervaring van deze emotie om die vervolgens te herkaderen.



Reclaim Personal History is een ankerprocedure waarbij de ontwikkeling en de bevestiging van een hulpbron versterkt wordt. Het doel van deze anker- en herkadertechniek is het versterken en vestigen van een hulpbron.

Techniek A: Six Step Reframing

De zesstaps herkadering (six step reframing) is een NLP-techniek waarbij we door middel van herkaderen meer mogelijkheden creëren voor gelimiteerd gedrag. De klant heeft een bepaald probleemgedrag en kan de positieve intentie van dit gedrag niet meer zien. De coach laat de klant de positieve intentie weer ervaren waardoor het kader om het probleemgedrag verruimd wordt en de klant weer meer mogelijkheden ervaart. De stappen van zesstaps-herkadering zijn:



- 1. Identificeer het gedragspatroon**
De klant benoemt het patroon dat hij/zij wil veranderen. "Ik wil ophouden met X, ik wil Y, maar iets houdt me tegen."
- 2. Breng communicatie met het deel tot stand**
De klant maakt contact met het deel dat verantwoordelijk is voor dit gedragspatroon.
A. Om zeker te weten dat het deel wil communiceren, stelt de coach eerst een ja/nee-signaal vast. Hij/zij laat de klant zichzelf vragen: "Op welke wijze geeft mijn onderbewuste aan wanneer een antwoord "ja" en "nee" is, welk visueel, auditief, kinesthetisch, auditief digitaal signaal krijg ik dan?" Check met ja/nee-vragen als: "Heet jij ..., ben je getrouwd, heb je blauwe ogen?" De coach kalibreert de reactie van de klant. Dit ja/nee-signaal komt voort uit de hypnotherapie waarbij een klant in hypnose niet altijd meer woorden kan gebruiken.
B. De coach vraagt vervolgens aan het deel: "Ben je bereid om op bewust niveau met mij in contact te komen? Wil het deel met mij (of ons) communiceren?" De coach kalibreert het ja/nee-signaal. Bij meer 'ervaren' klanten is dit ja/nee-signaal vaak niet nodig.
De coach bedankt het deel.
- 3. Scheid gedrag van intentie**
Het ongewenste gedrag is enkel een manier om die positieve intentie te realiseren. Door het scheiden van intentie en gedrag geven we ook waardering aan dat deel.
A. De coach vraagt aan het deel wat de positieve intentie van dit gedrag is. "Ben je bereid om je positieve intentie met mij te delen?"
B. Als het deel "ja" zegt, laat het deel dan de positieve intentie benoemen. Als het deel "nee" zegt, suggereer dan dat ieder gedrag een positieve intentie heeft, de bedoeling om iets goed te bereiken.
C. De coach vraagt aan de klant: "Hoe is het om een deel te hebben met deze positieve intentie? Wil je dat houden?"
D. Een krachtige vraag aan dat deel is: "Als er andere manieren (gedragingen) zijn om jouw bedoelingen te uiten die even goed zijn of zelfs beter werken dan X, zou je die dan willen uitproberen?" Bedank het deel.
- 4. Raadpleeg het creatieve deel**
De coach nodigt de klant uit: "Ga naar je creatieve deel toe en vraag aan je creatieve deel om minstens drie alternatieve gedragingen aan te geven om de bedoelingen van deel X te bereiken. Ben je je bewust van het creatieve deel in jezelf? Krijg je van je creatieve deel een ja-signaal?" Sta het creatieve deel toe om eventueel nog meer keuzemogelijkheden aan te reiken. Bedank het creatieve deel.

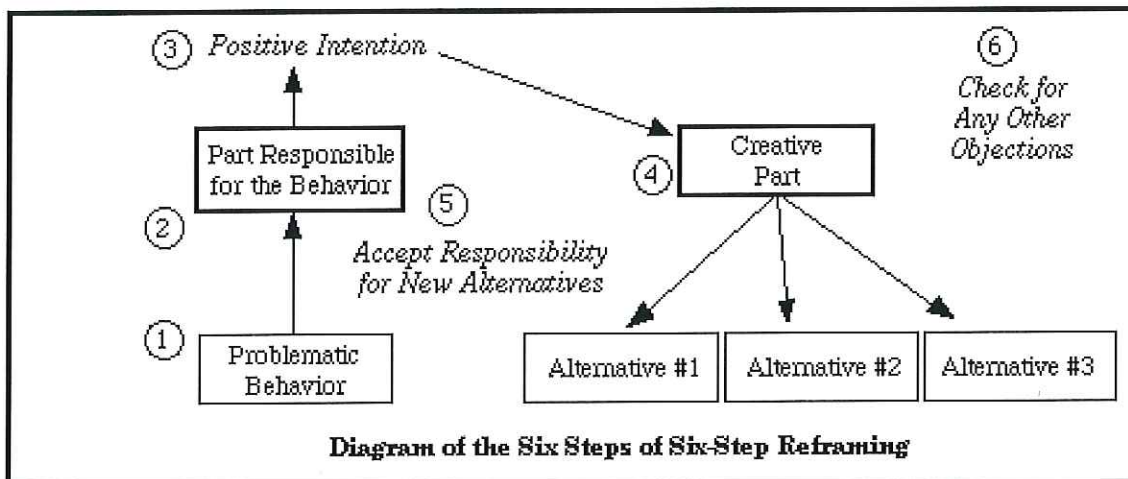
5. **Verander keuze en verantwoordelijkheid**

De coach vraagt aan het deel welke van de door het creatieve deel aangereikte gedragingen (op dit moment) de beste keuze is en vraagt om een "ja-signaal". Is het deel bereid om verantwoordelijkheid te dragen om gebruik te maken van een of meerdere alternatieven in de juiste context? Kan het deel deze alternatieven integreren en onbewust opnemen? Wanneer het deel "nee" antwoordt op bovenstaande vragen, vraag dan naar de hindernissen: heeft het deel nog iets nodig om de alternatieven wel te kunnen opnemen of dient het creatieve deel andere alternatieven aan te reiken? Heeft het deel tijd nodig om de nieuwe alternatieven uit te testen op bruikbaarheid? Eindig in elk geval met een overeenstemming (match).

6. **Doe een ecologiecheck en future pace**

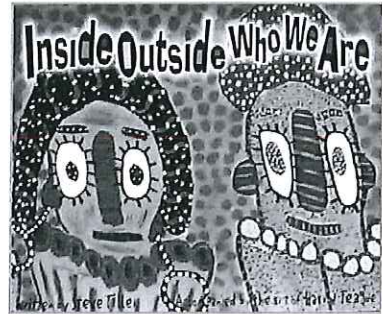
Bij de ecologie-check vraagt de coach: "Is er een deel van jou dat bezwaar heeft tegen een of meer alternatieven voor het oorspronkelijke gedrag?" Is het antwoord "ja", ga dan terug naar stap 2. Welk deel heeft bezwaar en wat is z'n positieve intentie? Zijn alle delen het eens met deze keuze? Bedank alle delen en plaats het oude gedrag in de toekomst: op welke wijze ga ik er vanaf nu mee om? Vorm een volledige zintuiglijke weergave van het nieuwe gedrag.

Zesstaps herkadring is een nuttig patroon wanneer een cliënt zichzelf als gescheiden ervaart van bepaald ongewenst gedrag. Iemand doet iets wat hij niet wil. De zesstaps herkadring maakt je ervan bewust dat de verschillende delen in je uiteindelijk bondgenoten zijn; ze willen het beste voor je, ieder op zijn eigen manier. Ook als ze tegengestelde belangen nastreven kunnen ze tot samenwerking komen, met behulp van het creatieve deel. Daarnaast behandelt de techniek het principe van de "tweede winst". Niet van al onze motieven en behoeften staan de neuzen in dezelfde richting. Wat een gedeelte graag van ons wil (bewuste winst), kan een ander deel belemmeren zijn doel te bereiken (tweede, vaak onbewuste winst).



Techniek B: Binnen-Buiten-Model

Het binnen-buitenmodel kan nuttig zijn bij het oplossen van interpersoonlijke conflicten. Volgens Jung projecteren we onze innerlijke conflicten in interacties met anderen en vanuit deze opvatting is de sleutel tot elk interpersoonlijk conflict het conflict met jezelf oplossen. Of in de (vertaalde) woorden van Jung: "De pijlen die ons het diepste raken, komen uit de hinderlaag van ons eigen onbewuste."



- 1. Bepaal storend gedrag van de ander**
De klant vertelt met wie hij/zij moeite heeft. Welk gedrag stoort hem/haar emotioneel?
Hoofdvraag: wat doet hij/zij dat jou telkens weer irriteert?
- 2. Zoek het soortgelijke deel bij jezelf**
De klant zoekt het deel van zichzelf dat hetzelfde storende gedrag vertoont (als de ander). Hoofdvraag: leg contact met dat deel dat net zo doet als hij/zij.
- 3. Scheid gedrag van intentie**
Help de klant de positieve intentie van dat deel te benoemen. Hoofdvraag: dat deel dat net zo(iets) doet als de ander, wat wil dat voor jou bereiken? Welke boodschap heeft het voor jou?
- 4. Zoek alternatieven**
Help de klant bij het zoeken naar gedragsalternatieven die de positieve intentie in ere houden. Drie thema's spelen hierbij een rol:
 - Alternatieven: hoe kan dit deel zijn positieve intentie op een andere manier tonen in gedrag? Zie de zesstaps herkadring.
 - Grenzen: welke grenzen bewaakt dit deel voor jou en welke feedback haal je hier uit?
 - Hulpbronnen: wat is de kwaliteit van dit deel die je (ooit) als hulpbron zou kunnen gebruiken? Wat vindt het deel van jou? Welke hulpbron heeft het van jou nodig?
- 5. Vertaal in gedrag met future pace**
Help de klant bij het creëren van concreet gedrag dat waarneembaar, specifiek en meetbaar is. Hoofdvraag: ga na hoe je deze inzichten en gedrag gaat inzetten de volgende keer als je de (storende) ander ziet? Wat ga je dan precies anders doen?
- 6. Doe een ecologietest**
Vraag of er delen zijn die bezwaar hebben tegen deze verandering. Zijn er geen bezwaren, sluit dan af. Zijn er wel bezwaren, laat de protesterende delen de plannen bijstellen, eventueel met behulp van het creatieve deel.

Techniek C: Jongere en Oudere Zelf

Het is zeer zinvol om bepaalde huidige situaties die je wilt veranderen te bespreken met je jongere en oudere zelf. Welke feedback hebben zij voor jou in het NU?

1. **Zet drie posities op je levenslijn**

Stel je je leven in de tijd voor als een tijdslijn en bepaal waar het heden is, waar het verleden en waar de toekomst. Ga naast je levenslijn staan, in 3e positie en overzie het verleden en de toekomst. Kijk naar je "jongere zelf" (gedissocieerd) en kijk naar je "oudere zelf". Formuleer vervolgens, terwijl je naar het heden kijkt, het probleem of liever gezegd de coachuitdaging die je wilt oplossen.



2. **Feedback van je jongere zelf**

Ga voor je "jongere zelf" staan (3e positie) en neem het kind waar. Zie hoe het kind die uitdaging zou oplossen. Stap vervolgens (2e positie) in het kind (geassocieerd), ervaar hoe je als kind deze uitdaging oplost en geef feedback aan je "huidige zelf". Ga terug naar de 3e positie om te reflecteren op de feedback.

3. **Feedback van je oudere zelf**

Ga nu voor je "oudere zelf" staan (3e positie) en neem jezelf in de toekomst waar, zie hoe je "oudere zelf" de uitdaging oplost. Stap vervolgens (2e positie) in je oudere zelf (geassocieerd), ervaar hoe je dit oplost en geef feedback aan je "huidige zelf". Ga terug naar de 3e positie om te reflecteren op de feedback.

4. **Ervaar de feedback in het nu**

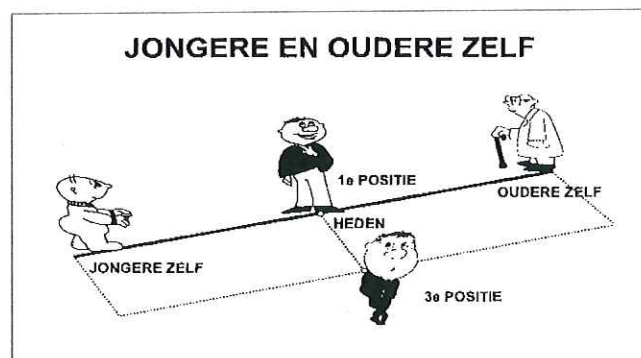
Ga weer gedissocieerd (3e positie) voor de huidige situatie staan en vertel welke feedback bruikbaar is in de huidige coachuitdaging. Stap nu in de huidige situatie (1e positie) en ervaar deze feedback aan jezelf.

5. **Hulpbronnen toevoegen**

Kijk nu vanuit het heden (1e positie) naar je "jongere zelf" en je "oudere zelf". Geef van beide drie identiteitskenmerken (metaforen!). Vraag jezelf af: "hoe kan ik de jongere en oudere zelf als hulpbron gebruiken; in welke coachsituaties zijn zij behulpzaam?"

6. **Future Pace en ecologie**

Ga ten slotte voor je tijdslijn staan (3e positie), overzie het verleden, heden en de toekomst en geef aan op welke wijze de uitdaging veranderd/opgelost is. Vraag vervolgens of er nog delen zijn die bezwaar maken tegen deze verandering.



Techniek D: Spatial Reframing

Wanneer er sprake is van een innerlijk conflict werkt de spatial reframing zeer effectief. In deze techniek worden de delen gescheiden, zodat ze naar elkaar kunnen kijken en met elkaar kunnen praten. Het is het belangrijk dat de delen van elkaar weten wat hun positieve intentie is. Door een gezamenlijk doel te formuleren kunnen ze onderling samenwerken aan het grotere geheel: de persoon!



1. Identificeer beide delen

Zet drie stoelen klaar, een voor de klant zelf en een stoel voor de beide delen. Op de stoel van een deel wordt de persoon ook dat deel. Vraag de klant elk deel een naam te geven. Het is belangrijk om helder te krijgen om welke delen het precies gaat.

- coach: Vertel eens, wat is het probleem?
cliënt: Ik voel twijfel.
coach: Wat zijn de twee componenten waaruit die twijfel bestaat?
cliënt: Enerzijds wil ik vrijheid, anderzijds wil ik controle.
coach: Eigenlijk spreken we hier van twee delen. Het deel dat vrijheid wil en het deel dat controle wil. Klopt dat?

2. Leid het werken met delen in

Veel mensen zijn niet gewend om in delen te denken. Vertel dus wat je gaat doen.

- coach: Ieder mens heeft verschillende delen. Die delen lijken soms net op stemmetjes, waarbij het ene stemmetje zegt: "Dat moet je niet doen" en het andere stemmetje zegt: "Dat moet je juist wel doen." Soms lijken deze delen op emoties: een warm en koud gevoel die met elkaar in conflict zijn. Wat ik je zo meteen vraag is contact te leggen met deze beide delen.

3. Gesprek met het eerste deel

A. Contact maken met het deel.

Laat je klant vanuit zijn 'meta-positie' naar de twee delen kijken: VAK-voorstelling (zien, horen voelen en interne dialoog) en vraag met welk deel hij/zij wil beginnen: Laat hem/haar goed naar het deel kijken en er in stappen (wordt het deel).

- coach: Welk deel zou je graag als eerste willen ontmoeten?
cliënt: Vrijheid.
coach: Ik wil je dadelijk vragen om naar dat deel toe te gaan (op de juiste stoel) en dan dat deel helemaal te ervaren... En doe dat maar. Word maar even helemaal dat deel. Vraag aan het deel: ben je bereid om te communiceren met X (de cliënt), mij (de coach) en met het andere deel? Wat is je naam?
cliënt: Liberté.

B. Stap in het deel.

Vraag naar het doel en de functie van dit deel, wat wil dit deel voor jou? Elk gedrag heeft een positieve intentie, dus elk deel ook. Vraag door naar de intentie achter de intentie.

- coach: Oké, Liberté. Ik weet dat je een positieve intentie hebt. Wat wil jij graag bereiken voor X?
cliënt: Plezier.
coach: En als X dat heeft, wat bereikt hij daarmee? Wat geeft dat X?

cliënt: Geluk.
coach: Dit is wat je dus wilt. Klopt dat? Dank je wel dat je zo open met ons wilde communiceren. Kom nu maar weer terug (breakstate).

4. **Metapositie**

Ga naar de derde stoel (metapositie) en kom los van het deel.

coach: X, nu heb je net gehoord wat de positieve intentie is van Liberté. Wat vind je hiervan? Zullen we eens kijken wat de positieve intentie van het andere deel is?

5. **Gesprek met het tweede deel**

Herhaal stap 3 a en b met het tweede deel.

6. **Zorg voor wederzijds begrip (chunk up)**

Zorg er nu voor dat je een gemeenschappelijk doel, functie en/of intentie krijgt. Kunnen beide delen begrip voor elkaar opbrengen, begrijpen ze elkaars positieve bedoeling? Ga desnoods nog een keer heen en weer tussen de delen om dit te ervaren. Let op: intentie en gedrag zijn twee verschillende dingen.

coach: Je hebt nu gehoord wat de delen willen bereiken? Wat valt je op?

cliënt: Zal nu de overeenkomst in hoogste waarde noemen, chunk anders verder door om bij een gezamenlijke intentie uit te komen.]

coach: Nu je zo hoort dat beide delen in essentie beiden hetzelfde willen, wat vind jij dan van het eerste deel? Wat vind je dan van het tweede deel?

7. **Breng (eventueel) hulpbronnen over**

Wat kan het ene deel van het andere gebruiken en andersom? Hoe kunnen ze een hulpbron voor elkaar zijn en de intentie (gezamenlijk belang) versterken? Zoek uit wat de delen nodig hebben waardoor ze bereid zijn om samen te werken. Stap beurtelings in de delen en in de metapositie.

coach: Stap in deel B: Wat zou jij van Liberté kunnen gebruiken?

cliënt: Ik zou wel iets meer vrijheid mogen hebben.

coach: Stap in Liberté en geef deel B zoveel vrijheid over als nodig is. Idem omgekeerd!

8. **Laat de delen samenwerken**

Delen hebben een positieve intentie. Als ze samenwerken, komen er extra krachten los en ontstaat er nog meer wederzijds begrip. (integreer ze echter niet tot een deel!)

coach: Deel B, ben jij bereid om met Liberté samen te werken? Liberté ben jij bereid om met deel B samen te werken?

Vraag eerst het ene deel om samenwerking. Ga dan naar de metapositie met vragen als: Wat valt je op? Wat gebeurt er nu? Zullen we eens vragen wat het andere deel ervan vindt? Vraag dan om samenwerking aan het andere deel.

9. **Ecologiecheck en future pace**

Ga na of beide delen nu helemaal accoord zijn. Hebben ze begrip voor elkaar en zien ze de meerwaarde in van samenwerking? Zijn er nadelen verbonden aan samenwerking? (ecologiecheck). Breng de klant tenslotte in een toekomstige situatie waar het delenconflict zou kunnen optreden. Hoe is het nu?

Techniek E: VK-Squash

De VK-squash is een techniek om een probleemsituatie en een hulpbron met elkaar te laten versmelten. Hierdoor wordt een hulpbron geïntegreerd in de hindernis, waardoor de negatieve emotie wordt geneutraliseerd.



1. Identificeren van de probleemsituatie

De coach vraagt naar de probleemsituatie van de klant. De coach vraagt vervolgens aan de klant zich te verplaatsen (associatie) in die situatie. Ook vraagt de coach naar de hulpbron die nodig is het probleem te neutraliseren.

2. Visualisatie probleem op hand

Vervolgens vraagt de coach aan zijn klant om het probleem op een hand te visualiseren (klant kiest zelf de linker of rechter hand). De klant houdt de hand met de handpalm omhoog en visualiseert het probleem in deze hand.

3. Visualisatie hulpbron op hand

De coach vraagt nu de klant zich te verplaatsen (associatie) in de hulpbron. De klant houdt de andere hand omhoog met de handpalm en visualiseert de hulpbron in deze hand.

4. Samenkomen van probleem en hulpbron

De klant houdt nu beide handen omhoog en sluit de ogen. De coach vraagt om beide stemmingen waar te nemen. De coach vraagt vervolgens aan de klant om te voelen dat probleem en hulpbron samenkomen. Hierdoor kunnen de handen, vaak automatisch en onbewust, naar elkaar komen. De coach hanteert Milton taalpatronen om de handen van de klant onbewust samen te laten komen.

5. Integratie van hulpbron in het probleem

Wanneer de handen op elkaar komen, brengt de klant de handen naar zijn hart. Hiermee worden de gedissocieerde situaties op de handen naar binnen gebracht en is het negatieve gevoel geneutraliseerd. De coach begeleidt dit proces met Milton taalpatronen.

N.B. We kunnen waarnemen dat de handen bewust naar elkaar worden gebracht of juist onbewust naar elkaar gaan. Het onbewust samenkomen van handen gebeurt vaak schoksgewijs en onregelmatiger. Gaan de handen niet naar elkaar toe dan is er een deel dat weerstand geeft. Gaat de probleemhand niet naar het midden, dan is het probleem (nog) te groot om los te laten. Gaat de hulpbronhand niet naar het midden, dan is de bron verkeerd gekozen. Gaan de handen niet naar het lichaam toe dan is er waarschijnlijk geen ecologie.

Techniek F: Change Personal History

De "Change personal history" techniek is een krachtig NLP-instrument om belemmeringen bij mensen ongedaan te maken. Veel belemmeringen die we nu ervaren vinden een oorsprong in ons verleden. We werden ooit met een situatie geconfronteerd, waarin ons de benodigde hulpbronnen ontbraken. Via Change Personal History gaan we terug naar onze traumatische ervaring in het verleden en nemen daar de nodige hulpbronnen uit het hier en nu mee naar toe.



De "Change personal History" kent zeven stappen:

1. Identificeer het belemmerende gedrag of gevoel.

Maak contact met een belemmerend gedrag of gevoel. Ga terug naar die situatie en roep de ervaring (geassocieerd) weer op (V-A-K-Ad).

"Welk gevoel of welke belemmerende reactie wil je veranderen? Ga terug naar de laatste keer dat je dit ervaren hebt en maak contact met dit gevoel. Stap er weer helemaal in. Voel waar en hoe dit gevoel zich openbaart in je lichaam."

De coach ankert het belemmerende gevoel en test het anker. Gebruik het fobiemodel bij hevige emoties.

2. Gebruik het anker als zoekanker

Bovengenoemd anker gebruiken we als een zoekanker. De klant stapt op de tijdslijn en gaat met het anker terug naar eerdere ervaringen die hetzelfde gevoel opleverden, doet desgewenst de ogen dicht en laat uit het onderbewuste ervaringen naar boven komen. Zorg ervoor dat de klant in-time blijft: hoor wat je hoort, zie wat je ziet, voel wat je voelt.

"Geef al je aandacht aan dit gevoel en accepteer dat dit gevoel je over je tijdslijn meeneemt in je eigen geschiedenis. Ervaar dat je steeds jonger en jonger wordt en terwijl je dat doet ervaar je andere momenten in je leven waar je hetzelfde gevoel had. Zet bij elke ervaring een foto van die ervaring neer op je tijdslijn."

Vraag bij elke foto hoe oud de klant daar was. Leg eventueel briefjes op de grond neer voor elk moment. Ga zover mogelijk terug tot de eerste herinnering.

3. Herkader de vroegste ervaring

Als je de vroegste ervaring ontdekt hebt, laat de klant zich dan opnieuw oriënteren in het NU om vanuit de derde positie (gedissocieerd) naar zijn eigen tijdslijn te kijken. Laat de klant ervaren dat het kind daar (in de vroegste ervaring) de beste keuze gemaakt heeft met de hulpbronnen die het daar toen had. Laat de klant dan ervaren dat hij/zij nu als volwassene veel meer inzichten hulpbronnen heeft dan toen. Zoek de hulpbronnen die het kind daar nodig heeft.

"Laat dit gevoel en deze ervaring helemaal los en kom terug naar het hier-en-nu zodat je op deze ervaring terug kunt kijken met je volwassen ogen. Je kunt terugkijken op deze ervaring alsof je naar een film ervan kijkt. En weet dat het kind daar de beste keuze heeft gemaakt die in zijn/haar vermogen lagen, met de mogelijkheden die het toen had. Tegelijkertijd weet je dat je nu volwassen bent en beschikt over een pakuis vol hulpbronnen die je toen nog niet had."

4. **Vraag naar hulpbronnen**

De coach vraagt wat de klant daar nodig had en helpt de klant bij het zoeken naar één of meerdere hulpbronnen. Voer het anker op een andere plaats uit, buiten de tijdlijn. Intensiveer desnoods de hulpbronnen met behulp van submodaliteiten. Anker de hulpbron, wanneer nodig; plaats een stapelanker. Kijk naar de foto van de ervaring en verander desgewenst iets aan de inhoud van de foto, zoals bij een fotomontage (andere gezichtsuitdrukking, stem, woorden, houding).

“Terwijl je vanuit je volwassen zelf in het hier-en-nu terugkijkt naar je jongere zelf in die situatie uit het verleden, stel jezelf dan de vraag: wat had dat kind daar in die situatie nodig? Welke hulpbronnen of inzichten waarover je nu beschikt had het kind kunnen gebruiken? Ervaar deze hulpbron(nen) door ze krachtig op te roepen en te verankeren.”

5. **Verander de persoonlijke geschiedenis**

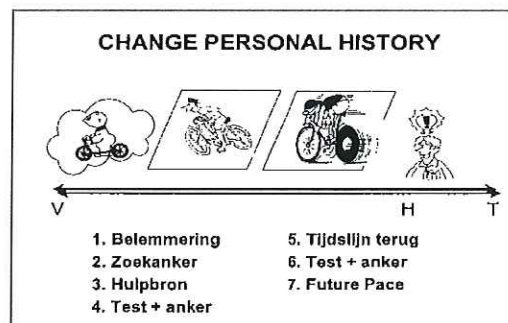
De coach test de ecologie en effectiviteit van de hulpbronnen en de fotomontage door de klant na een break-state opnieuw in de vroegste ervaring te stappen. Hoe is het gevoel nu? Als de hulpbron(nen) goed zijn, laat de coach de klant over de tijdlijn lopen en stoppen bij elke foto. De klant stapt bij elke foto op die ervaring en brengt het hulpbronanker in die ervaring. De coach kan desgewenst de submodaliteiten van de foto veranderen totdat het negatieve gevoel verdwenen is.

“Ga nu met al die hulpbronnen terug naar je jongere zelf en stap weer helemaal in die situatie, maar nu met alle hulpbronnen en inzichten. Merk op hoe je begrip en ervaring van deze situatie veranderen door de kracht van de hulpbronnen waardoor je nieuwe leermomenten uit de situatie krijgt en over jezelf. Hoe is dat? Heb je nog meer nodig in deze situatie? Zo niet, loop dan langzaam terug naar het hier-en-nu. Stap in elke ervaring met de nieuwe hulpbronnen en inzichten en ervaar hoe elke situatie verandert en nieuwe inzichten brengt.”

Als test kun je één ervaring (met foto) overslaan; je laat de klant hierover heen stappen, zonder de hulpbron(nen) toe te voegen.

6. **Test zonder anker**

De coach laat de klant teruggaan naar de eerste ervaring en test - nu zonder anker - hoe de beleving bij die situatie is. De coach vraagt de klant dan naar de overgebleven situatie uit stap 5 te gaan en test zonder anker hoe de beleving bij die situatie is. Ten slotte gaat de klant naar de huidige situatie - de situatie opgeroepen in stap 1 - en de coach test opnieuw.



7. **Stem af op de toekomst**

Ten slotte voert de coach een future pace uit. De klant gaat over de tijdlijn naar een situatie in de toekomst waar hij/zij verwacht op ongeveer dezelfde wijze (met het belemmerende gevoel) te zullen reageren. De klant stapt erin en gaat na hoe het is. De klant voegt desnoods het anker toe. Daarna volgt een evaluatie.

“Hoe is je gevoel nu? Is die situatie veranderd door de Change personal history? Hoe kijk je nu tegen die toekomstige situatie aan? Wat heb je geleerd? Wat ga je doen in de toekomst?”

Techniek G: Reclaim Personal History

De techniek reclaim personal history bevestigt en versterkt onze kwaliteiten. Het geeft ons een positief gevoel over onszelf. We ontdekken (wellicht vergeten) vermogens uit ons verleden en verankeren dit in het heden. Bij deze techniek maken we gebruik van transderivatieel zoeken. Hierbij coachen we mensen bij het op onbewust niveau zoeken van ervaringen vanuit het heden.



- 1. Identificeer een hulpbron**
Vraag aan je klant welke hulpbron hij/zij wil verankeren. Het kan behulpzaam zijn om eerst uit te gaan van een concrete probleemsituatie waarin een hulpbron ontbreekt.
- 2. Associatie in de hulpbron**
Laat je klant associëren in de meest recente (sterke) ervaring van de hulpbron en anker dit met een auditief of kinesthetisch anker. Test vervolgens je anker!
- 3. Transderivatieel zoekproces**
Terwijl je het anker opnieuw vestigt en vasthoudt, geef je een instructie aan je klant om enkele ervaringen naar voren met dezelfde hulpbron te laten komen uit zijn/haar verleden. Waar had je de beschikking over diezelfde hulpbron? Tijdens deze instructie blijf je het transderivatiele zoekproces ondersteunen met Milton taalpatronen. Telkens als je klant een ervaring aangeeft, benoem je deze in de tijd en zet je het zoekproces verder.
Ga zo ver mogelijk terug in de tijd en laat je klant drie tot vijf sterke herinneringen naar voren brengen.
- 4. Associeer in het verleden**
Laat het anker nu los. Laat je klant zich de oudste ervaring (verste terug in de tijd) herinneren en laat hem/haar erin stappen (associëren). Vuur dan opnieuw het anker af. Laat het anker los (kalibreer!). Doe dit dan met de volgende ervaringen in de volgorde van tijd.
- 5. Test hulpbron**
Keer terug naar het heden. Laat je klant nu een situatie bedenken waar hij/zij de hulpbron wil benutten. Laat hem/haar associëren in die situatie en vuur dan het anker af. Herhaal dit eventueel met nog meer toekomstige situaties.
- 6. Future pace**
Doe tenslotte een future pace zonder hulp van het anker.

N.B. door deze techniek ontdekken we onze eigen onbewuste competentie en leren we onze vermogens te herkaderen. Door iemand opnieuw in relatie te brengen met succeservaringen uit het verleden, wordt die hulpbron versterkt en wordt de betekenis van die hulpbron sterker. Tevens vindt er vanzelfsprekend een herwaardering plaats van de eigen vermogens. We worden bewust – onbewust bekwaam!

7.4. Bijlagen

Deze bijlage bij herkadereen en delen geeft je meer achtergrond informatie over de werking van ons geheugen en de rol van ons onderbewuste daarbij.

A. Het geheugen

Het geheugen bestaat uit verschillende delen:

- het sensorisch geheugen;
- het werkgeheugen;
- het lange-termijngeheugen.

Het sensorische geheugen

Elk zintuig heeft een sensorisch geheugen. Via impulsen wordt informatie doorgestuurd naar het sensorische geheugen. De informatie wordt daar slechts kort vastgehouden: 1 á 2 seconden. In het sensorische geheugen vindt een eerste selectie plaats. Het grootste gedeelte van de informatie verdwijnt uit het geheugen; de meeste waarnemingen worden niet vastgehouden.

Het korte-termijngeheugen / werkgeheugen

Het gedeelte waaraan op een of andere manier aandacht is besteed, de "geselecteerde informatie", wordt doorgestuurd naar het korte-termijngeheugen, ook wel werkgeheugen genoemd. Ook hier wordt de informatie korte tijd vastgehouden: 20 á 30 seconden, tenzij iets met de informatie gedaan wordt. Bijvoorbeeld:

- een relatie leggen tussen de nieuwe informatie en de informatie die al in het geheugen aanwezig is;
- de informatie in hoofd- en bijzaken onderscheiden;
- de informatie in schema zetten;
- oefenen met de informatie;
- de informatie in contact brengen met vragen die leven met betrekking tot het onderwerp.

Het korte-termijngeheugen heeft een beperkte omvang: ± 7 informatie-eenheden tegelijk. George Miller schreef hier in 1956 een klassiek geworden werk over: *The magic Number of 7 plus or minus 2*. Kennelijk kan ons werkgeheugen maar een beperkt aantal chunks tegelijk vasthouden. Door het samenvoegen tot grotere kennisgehelen (een rijtje, een schema) kan de ruimte van het korte-termijngeheugen vergroot worden.

Het lange-termijngeheugen

De informatie in het korte-termijngeheugen wordt geschikt gemaakt voor opname in het lange-termijngeheugen. Informatie die daarin is opgeslagen, blijft daar voor altijd zitten (neemt men aan). Iets vergeten zijn dat in het lange-termijn-geheugen is opgeslagen, wil zeggen dat de informatie niet teruggevonden kan worden, maar er wel is. Het lange-termijngeheugen kent een bewust deel en een onbewust deel: het bewuste en het onderbewuste. Deze twee begrippen laten zich niet zo eenvoudig afbakenen.

Het bewuste

In NLP wordt met het bewuste bedoeld ons niveau van bewustzijn waarin we zintuiglijke indrukken coderen tot een interne representatie, zowel de indrukken die vanuit onze omgeving komen als de indrukken uit ons geheugen. Op het moment dat de combinatie van zintuiglijke prikkels (beelden, geluiden, gevoelens) zich toont in onze interne bioscoop, spreken we van bewustheid. Dilts gelooft dat indrukken die bij ons

voorkeurrepresentatiesysteem passen (bijvoorbeeld visueel) het meest prominent in ons bewuste aanwezig zijn. Andere zintuiglijke ervaringen zouden daarmee minder intensiteit hebben en opgeslagen worden in ons onderbewuste. Je kunt dit vergelijken met een TV of computer. Je ziet alleen maar wat er op het scherm als output verschijnt (het bewuste), maar de achterliggende processen zie je niet (het onderbewuste).

B. Het Onderbewuste

Milton Erickson benoemde het onderbewuste als een pakhuis vol creativiteit en mentale mogelijkheden. In ons onderbewuste ontwikkelen we verschillende patronen uit; gedachten, gevoelens, handelingen en overtuigingen die in ons onbewuste blijven bestaan als subpersoonlijkheden, ook wel delen van onze identiteit genoemd.

Een kaart...

Voor de duidelijkheid: de termen bewuste en onderbewuste zijn slechts *een kaart en niet het gebied*. Ze geven ons een manier om over bepaalde processen en fenomenen te praten, meer niet. In die zin relateert NLP al zijn eigen concepten als slechts kaarten van het gebied, niet te verwarren met het gebied zelf. Zoals Bandler en Grinder zelf schrijven in *Frogs into Princes* (1979): "Don't get caught by the words conscious and unconscious. They are not real. They are just a way of describing events that is useful in the context called therapeutic change. Conscious is defined as whatever you are aware of at a moment in time. Unconscious is everything else."

Een vriend

Het onderbewuste is het proces dat plaatsvindt in je hersenen maar waar je niets vanaf weet. Ons onderbewuste heeft enorm veel informatie opgeslagen. NLP beschouwt dit enorme pakhuis als een vriend waarin alle hulpbronnen opgeslagen liggen. Mensen als Freud dachten daar anders over. Het "id" zoals Freud het onbewuste noemde, bevatte onze seksuele wensen en allerlei andere driften, zoals agressie, competitie, geweld, enzovoort. NLP gelooft dat het onbewuste juist voortdurend actief is om de positieve intenties van ons lichaam/geest-systeem te dienen.

Dijksterhuis

Onderzoekers zoals de Nederlandse professor Ap Dijksterhuis geloven dat de capaciteit van het onderbewuste 200.000 keer zo groot is als de capaciteit van het bewuste. Ap Dijksterhuis is voorstander van het *intuïtieve denken*; oftewel het denken zonder dat je je hiervan bewust bent. Hij pleit dan er dan ook voor om *ergens een nachtje over te gaan slapen* bij het nemen van moeilijke beslissingen. Je onderbewuste gaat tijdens die rustperiode aan het werk, en na een tijd is het volgens Dijksterhuis veel makkelijker om de juiste keuze te maken. Hij toont in zijn boek *Het 'slimme' onbewuste* overtuigend aan dat ons onderbewuste voortdurend in charge is en niet ons bewuste.



Er zijn minstens vijf facetten van het onderbewuste te onderscheiden (Hall/Bodenhamer).

1. Bewustzijn dat onbewust geworden is.

Menselijk leren verloopt in stadia. Eerst ben je ergens onbewust onbekwaam in, bijvoorbeeld in auto rijden. Als je dan eindelijk mag gaan lessen, word je bewust onbekwaam. Je merkt dat er toch nogal veel handelingen zijn die je allemaal tegelijk moet doen. Na veel oefenen word je dan langzaam bewust bekwaam. Je kijkt heel bewust in de dode hoek, de spiegels, schakelt volgens het juiste patroon, hebt je handen goed aan het stuur, enzovoort. Je haalt je rijbewijs en na een jaar rijden heb je er al 20.000 kilometer op zitten. Je bent dan inmiddels onbewust bekwaam geworden. Je denkt niet meer na over alle handelingen die je verricht: ze zijn

geautomatiseerd en geïnternaliseerd. In ons onderbewuste zitten heel veel van dit soort (leer)processen die eens in ons bewuste gezeten hebben, maar nu opgeslagen liggen als een patroon in het onderbewuste.

2. Het onbewuste zenuwstelsel

Ons onderbewuste stuurt ook allerlei processen in ons lichaam aan die ervoor zorgen dat wij in leven blijven: ademhaling, een kloppend hart, hormonenhuishouding, interne organen die functioneren, ons immuunsysteem en nog veel meer.

In veel 'onderwijsituaties' leren we zonder dat we ons ervan bewust zijn dat we wat geleerd hebben, bijvoorbeeld via 'ingebodde bevelen (embedded commands)', veranderingen in toonhoogte (waardoor belangrijke informatie geaccentueerd wordt en door het onderbewuste wordt opgepikt), het gebruik van woorden met een bepaalde gevoelswaarde, suggesties, taalkundige vooronderstellingen, enzovoort.

3. Het vergeten bewuste

In ons onderbewuste zitten alle herinneringen en ervaringen uit ons leven opgeslagen. Echter vele van deze ervaringen en herinneringen lijken vergeten. Heb jij nog veel herinneringen van toen je twee of drie jaar was? Of weet jij nog wat je vijf jaar geleden op een verjaardagskaartje aan je moeder geschreven hebt? Bij het opruimen van oude schoolspullen kom je in schriften bijvoorbeeld verhaaltjes tegen die je zelf geschreven hebt, maar dat was je helemaal vergeten.

4. Het onderdrukte bewuste

Sommige mensen hebben in hun leven minder prettige ervaringen opgedaan die veel pijn veroorzaakt hebben. Het bewuste kan deze ervaringen bewust blokkeren, afsluiten en wegstoppen waarnaar ze naar het onbewuste verhuizen. Milton Erickson zei hierover: "Your patients will be your patients because they are out of rapport with their unconscious mind". Mentale gezondheid houdt een balans in tussen het bewuste en het onbewuste. Als deze balans verstoord raakt, maken we onbewuste delen aan.

De psychotherapeut Kris Roose hanteert een andere indeling die onze bewondering voor het onderbewuste alleen maar zal doen toenemen.

1. Ons fundamenteel zelfbeeld (FZB)

Het zelfbeeld is een fundamentele opvatting over onszelf, onze mogelijkheden, onze waarde in de ogen van anderen, onze toekomstverwachtingen, onze grenzen, en alles wat daarmee samenhangt. Dit beeld is in hoge mate irrationeel, d.w.z. dat het meestal niet beantwoordt aan de werkelijkheid, maar grotendeels onbewust en via onnauwkeurige besluitvorming tot stand is gekomen, vooral tijdens de jongste jeugdijaren. Aangrijpende ervaringen uit het latere leven hebben dit beeld verder beïnvloed. Is dit beeld eerder positief, dan spreken we van fundamenteel zelfvertrouwen (FZVT).

2. Ons algemeen werkelijkheidsbeeld

Dit is een reeks onbewuste opvattingen en associaties die ons onbewust op elk ogenblik aangeven wat de betekenis der gebeurtenissen in ons leven wellicht is, en wat de mogelijkheden zijn die wij daarin kunnen bereiken en eventueel veranderen. Dit werkelijkheids- of levensbeeld is uiteraard in sterke mate beïnvloed door het fundamenteel zelfbeeld. Is dit eigenbeeld negatief, dan komt de werkelijkheid subjectief veel beangstigender en bedreigender over dan voor iemand die zijn eigen waarde en mogelijkheden hoger inschat, ook al zijn de moeilijkheden objectief dezelfde. Beide bovenstaande fundamentele beelden hebben daarenboven de neiging zichzelf te versterken: het positieve wordt mettertijd vaak positiever, het negatieve vaak negatiever.

3. Verdrongen frustraties

Gefrustreerd worden betekent: een sterk negatief contrast beleven tussen wat wij verwacht hadden en wat wij effectief ervaren. Dit contrast is des te pijnlijker als anderen, en vooral personen die wij subjectief belangrijk vinden voor ons, van die frustratie getuige zijn. Want zonder deze getuigenis kunnen wij onze stomiteiten gemakkelijker verdringen. Verdringen betekent: het zit nog wel in onze geest, maar omdat we er zelden of nooit aan terugdenken omdat het zulke onaangename herinneringen zijn, worden de associaties langzaam uitgewist, zodat we er op den duur zo goed als nooit aan terugdenken. De herinnering is verdrongen, als het ware overplakt met neutraal behangpapier.

4. Onze behoeften

Sterke verlangens die diep in ons zitten, en veelal universeel zijn, doen vermoeden dat ze misschien instinctief en aangeboren zijn. Ze vallen onder de categorie behoeften.

Deze behoeften (zoals geluk, waardering, seksuele bevrediging, honger en dorst, tederheid, koestering) zijn grotendeels onbewust, niet omdat zij verdrongen zouden zijn, maar omdat ze zich nooit als dusdanig manifesteren, maar steeds onder de één of andere concrete vorm.

5. Begraven herinneringen

Vele herinneringen, o.a. jeugdherinneringen, die wij niet meer oproepen omdat het niet meer nodig is (bv. onze vroegere leerstof of een taal die wij niet meer spreken) verhuizen snel naar het onbewuste, d.w.z. het passieve geheugen: we herkennen ze meestal nog wel als wij er opnieuw mee geconfronteerd worden, maar zijn niet direct meer bruikbaar als kennis. Als ze lange tijd nooit worden opgeroepen, worden ze vaak zelfs gewist.

Functies van het onderbewuste

Wat zijn de functies van het onderbewuste? Het onderbewuste:

1. Slaat herinneringen op.
2. Is het domein van de emoties.
3. Ordent alle herinneringen door middel van tijdlijnen en overkoepelende gehelen (Gestalts).
4. Onderdrukt herinneringen met onopgeloste negatieve emoties.
5. Presenteert onderdrukte emoties om rationeel te verwerken (om daarmee emoties los te laten).
6. Houdt niet-verwerkte emoties onderdrukt, uit (zelf)bescherming.
7. Bestuurt het lichaam en heeft een blauwdruk van het lichaam op dit moment en van een perfecte conditie en gezondheid.
8. Beschermt het lichaam.
9. Handhaaft de zuiverheid/volledigheid van het lichaam.
10. Is een hoog moreel wezen dat dienstbaar is en in staat is orders op te volgen.
11. Controleert en bewaart alle waarnemingen en geeft ze door aan het bewuste.
12. Verwekt, bewaart, verdeelt en geeft energie.
13. Reageert instinctief (intuïtief) en vanuit patroonmatige gewoonte.
14. Vraagt om herhaling voor lange-termijn programmering.
15. Is geprogrammeerd om continu naar meer en meer te zoeken.
16. Heeft geen delen (gedeelten) nodig om te functioneren.
17. Werkt symbolisch (gebruikt en reageert op symbolen).
18. Neemt alles persoonlijk op.
19. Werkt volgens het principe van de minste inspanning en volgt de weg van de minste weerstand.
20. Kan geen ontkenning onthouden/herkennen, dus kan niet "niet" onthouden.

NLP-vaardig!

Wat moet je na dit blok **kennen**?

1. Je weet wat herkaderen betekent.
2. Je kent het verschil tussen context- en betekenis herkaderingen.
3. Je kent een aantal facetten en functies van het onderbewuste.
4. Je weet wat delen zijn.
5. Je kent de vijf verschillende delentechnieken.

Wat moet je na dit blok **kunnen**?

1. Je kunt herkaderen vanuit de context en vanuit de betekenis.
2. Je kunt een aantal universele herkaderingen hanteren.
3. Je kunt de NLP-vooronderstellingen als herkaderinstrument gebruiken.
4. Je kunt met delen communiceren.
5. Je kunt een Six Step Reframing uitvoeren.
6. Je kunt het binnen-buitenmodel uitvoeren.
7. Je kunt een 'oudere en jongere zelf' uitvoeren.
8. Je kunt een Spatial reframe uitvoeren.
9. Je kunt een VK-squash uitvoeren.
10. Je kunt een Change Personal History uitvoeren.
11. Je kunt een Reclaim Personal History uitvoeren.

Wat is het gewenste effect op je **attitude**?

1. Je bent je er bewust van hoe je als coach herkadert en wat het belang daarvan is.
2. Je reflecteert voortdurend op eigen delen die een rol spelen in je coaching.

Zelf aan de slag

Hieronder vind je allerlei suggesties voor verwerking van de stof uit dit blok. Er zijn suggesties voor jou alleen ('individueel') en suggesties voor de oefenavonden als je met andere cursisten oefent ('groep').



Individueel

1. Universele herkaderingen
Verzamel de komende weken minimaal 20 'nieuwe' universele herkaderzinnen. Cabaretiers zijn een meester in het herkaderen, ook politici en reclamemakers. Houd je ogen en oren open en verzamel.
2. Onderbewuste
Hoe denk jij over de kracht van het onderbewuste? Zoek eens op internet of lees het boek van Ap Dijksterhuis om meer te weten te komen over de geheimen van je onderbewuste.
3. Delen
Welke delen herken je in jezelf? Geef deze delen een naam, beschrijf het gedrag en de positieve intentie.
4. Communiceer met je eigen deel
Ga op een rustige plek zitten en communiceer met één van je eigen delen.
5. Transderivativeel zoeken
Ga zelf eens in alle rust een anker bij jezelf plaatsen en ga in gedachten stap voor stap terug in de tijd en bemerk welke ervaringen naar boven komen.



Groep

1. Herkaderen
Voer een (coach)gesprek met elkaar waarbij alle mogelijke problemen en bezwaren herkaderd worden. Eén iemand is de inbrenger, de anderen herkaderen. Daarna wisselen van rol.
2. Herkadervoorbeelden
Ieder verzamelt een aantal mooie voorbeelden van herkaderingen. Wissel de voorbeelden uit in de groep.
3. Delentechnieken
Oefen met elkaar de verschillende delentechnieken.

()

()

()

()