



Zeichnung von ... (bitte nachfragen)

Lieber Il.

Ich werde im Folgenden – wie ja auch im NLP CORE – auf zwei Ebenen vorgehen:

- Systemkonform: syko
- Systemkritisch: sykri

Das hilft Dir je nach Deinen (!) augenblicklichen Interessen zu gewichten. Evtl. dürfte meine Plagiatsthese für Dich – zumindest im Augenblick – nicht so relevant sein: ein Beispiel für sykri.

Deshalb zunächst einmal systemkonform syko:

syko

Die Aufteilung mit der Unterscheidung Kultur/Strategie schafft erst einmal Ordnung.

Zu den Erläuterungen auf der rechten Seite :

Umweltebene kannst Du ergänzen mit: wann, mit wem: wo, wann, mit wem

Identitätsebene – also die Ebene, die bei Powers „system“ heisst: hier ist die Verbindung von Identität zu „corporate identity“ naheliegend.

Seite1 CORE Coaching und Consulting , 31.10.2015

NLP CORE Kommentare zu II. Überlegungen Neuro-Logische Ebenen, Gestaltungsebenen

„Wie sehen uns andere“ wäre allerdings nicht „identity“ sondern corporate image –also eine Zuschreibung anderer aus der Umwelt. Natürlich je nach Marketing-Strategie auch ein Produkt der Selbstdarstellung im Marktkontext. Muss aber nicht unbedingt gleich sein mit Unternehmens-Identität.

sykri

Unternehmensidentität / Unternehmenskultur /Auch wenn in der Management-Theorie diese beiden Kategorien etabliert sein sollten: ich verweise auf die Problematik des Identitätsbegriffs in der neuro-psychologischen Forschung. Eine mögliche These: es gibt keine „Identität“ – Identität ist eher ein „Selbstorganisationsprodukt“ neuro-physiologischer Schaltkreise in permanenter Wechselwirkung.

Syko/sykri

Obwohl von den Diltsschen Ebenen im Practitioner fasziniert (hypnotisiert??): Ich habe 1991 eine andere Darstellungsform der Ebenen präferiert und danach einen Projektbericht strukturiert (zeige ich Dir gerne beim nächsten Mal):

Vgl. – wie Dir bereits mitgeteilt – **Systemische Konzepte Individuum Organisation** : rechts oben auf folgender Übersichtsmappe:

<http://www.nlp-core.ch/corecoach2013/map.htm>

Die kreisrunden „Gebilde“ , die ich im Bericht und in anderer Form auch bei der UBS (als ihr Image noch „gut“ war) oder in Betrieben eingesetzt habe – vgl. die Folien auf dem damaligen Stand der Grafik-Gestaltung.

Da es sich nach meiner Auffassung bei den „Ebenen“ nicht um eine Theorie handelt (anders evtl. bei Powers) sondern um Ordnungs-Kategorien (Strategie, Kultur), kann man Kategorien der Ordnung auch anders strukturieren. Der Kreis mit seinen Vernetzungsmöglichkeiten ist heuristisch einfach fruchtbarer und führt zu mehr fruchtbaren Hypothesen der Veränderungsarbeit.

In der Mitte wäre dann übrigens zum Beispiel eine Change-Management-Organisation oder Projektgruppe lokalisiert (der Begriff „AWZ“ auf einigen Folien kann so ersetzt werden.

Auch meine kreisförmige Darstellung ist statisch: „oben“ erscheint Identität. Man kann das Ganze „dynamisieren“, in dem man „oben“ z.B. auch Verhalten oder Fähigkeiten wie auf einer Drehscheibe „einrasten“ lässt.

Gedankenanstang ...--

Die Pyramide der Gestaltungsebenen ist ein Modell der persönlichen Veränderung (Abbildung 20). [Dil90] geht davon aus, dass sich jedes Ereignis auf einer der sechs Ebenen manifestiert. Wenn dieses Ereignis als problematisch eingestuft wird und behoben werden soll, kann es nicht auf dieser Ebene behoben werden.

Ein störendes Verhalten, wie beispielsweise Schmatzen kann nur auf einer höherliegenden Ebene (Fähigkeit) – beim Essen den Mund schließen – gelöst werden. Es muss also eine neue Fähigkeit erlernt werden, um neues Verhalten zu zeigen.

syko

Fairerweise muss ich feststellen: Ich weiss nicht, ob Dilts diese Position vertreten hat.

Sykri

Gleichwohl:

Diese Behauptung taucht aber immer wieder als Grundtenor auf. Im 2. CORE NLP Modul in Ansätzen scheinbar auch, dann aber von Karin Streuli sofort relativiert: z.B. – so hat sie nach meiner Erinnerung gesagt – können auch Veränderungen der Umwelt Verhaltensänderungen herbeiführen.

Die Pyramidenform suggeriert eine Hierarchisierung von Change-Optionen – die erwähnte Kreisform ist da dynamischer und flexibler.

Powers verweist ebenfalls auf eine Hierarchie der Steuerung auf vielen Ebenen. Und auf die Bedeutung der jeweils „höher“ gelegenen. Aber das lässt nicht den Schluss zu, dass „höher liegende“ Ebenen für Veränderungsprozesse notwendig sind!

Die Kurztherapie der Watzlawicks, Beavins usw. und erst recht Grossvater Erickson zeigen, dass z.B. Verhalten durch Verhalten verändert werden kann. Oder Verhalten und „Umgebungsbedingungen“ – z.B. wenn ich in meinen OE-Projekten die Herren Ingenieure zusammenführte an einen Tisch mit der Palettiererin und dem Handwerker (wo, mit wem), die „ihren Mist“ ausbaden mussten.

Aus Sicht moderner Selbstorganisationstheorien (z.B. Haken) ist das alles ziemlich banal.

Nur: das traditionelle NLP hat diese Ansätze „verpennt“ und hat sich an Schemata festgeklammert. Die Pyramide ist ein Beispiel davon. Die Durchstrukturierung von individuellen Change-Prozessen mit Hilfe der Computermetapher des Geistes ein anderes: mit



Praxis- und Ausbildungszentrum
NLP und systemische Lösungen

allen Vor- und Nachteilen dieser Schematismen. Z.B. dass therapeutische Laien das Coaching-Handwerk „schnell“ erlernen können.

Diese Pyramide lässt sich auch organisationspsychologisch nutzen, wenn man von dem ursprünglichen Gedanken der individuellen Veränderung weg geht und die Veränderung und den Lernprozess von Organisationen betrachtet wie es im Organisational Change Management gemacht wird.

Dem stimme ich zu – aber mit all den Relativierungen – siehe oben.

Einen lieben Gruss

W., CORE Team

15.10.2015 – abgesandt ohne Korrekturlesen