

Verandermanagement met NLP

Zie voor eerstvolgende: [Verandermanagement met NLP: 10, 11 en 12 oktober 2005](#)

Door Guido Craenen

In tegenstelling tot velen die zich bezighouden met NLP, heb ik geen professie die raakt aan de zorgsector. Ik ben werkzaam in het bedrijfsleven en onderdeel van een groeiende groep mensen die onderkennen dat de menselijke factor in een organisatie eigenlijk alles bepalend is en de overige noodzakelijke middelen inderdaad wel noodzakelijk, maar toch ondergeschikt zijn.

Nadat ik enthousiast ben geraakt over NLP en vooral ook de toepassing daarvan voor mezelf en binnen een zakelijke context, heb ik in enkele jaren de gebruikelijke NLP-wegen van practitioners en masters bewandeld en daarna een aantal specifieke en aanvullende NLP-cursussen gevolgd. Aangezien ik vanuit mijn werk eigenlijk continu bezig ben met het “verbeteren” van organisaties, hun resultaten, processen en informatiesystemen, wilde ik met name op dat gebied meer toepassingen en ervaringen met NLP opdoen.

En zoals dat gaat “stuit” je op dat moment geheel toevallig op de cursus NLP en Verandermanagement van Guus Hustinx en Mieke Laarakkers. Nu kende ik Guus reeds als een enthousiast toepasser en vertolker van “NLP in een businesscontext”, dus dat leek wel goed te zitten. En uit de aanhef van de cursus bleek: “Bent u op zoek naar nieuwe perspectieven bij het analyseren en oplossen van organisatievraagstukken? NLP, in combinatie met elementen uit systeemopstellingen, biedt daartoe opwindende en verrassende mogelijkheden. Dat vormt de basis voor het ontwerpen van interventies met blijvende resultaten.”

Nu, dat leek mij wel wat. Nieuwe perspectieven zijn altijd welkom en blijvende resultaten zijn zeker gewenst in het land van de verandekunde, waarin de enige blijvende constante toch nog vaak verandering op verandering lijkt te zijn. Bij het toepassen van NLP kon ik mij inmiddels wel wat voorstellen, maar systeemopstellingen? Dat heeft toch iets met Hellinger te maken? Ik kon me nog wel een avond herinneren uit de mastersopleiding waarbij we met een aantal personen een “opstelling” hadden uitgevoerd. Interessant, maar in relatie tot verandermanagement en organisatievraagstukken? En dan die “opwindende mogelijkheden”, wat moest ik me daarbij voorstellen?

Om een lang verhaal kort te maken, ik was geïntrigeerd maar vroeg me af hoe ik dit alles moest rijmen met het analyseren en oplossen van organisatievraagstukken. Gelukkig was het de bedoeling dat er eigen casuïstiek werd ingebracht en dat spreekt me altijd erg aan. Ik besloot dus om me gedurende drie dagen te laten onderdompelen en verrassen en schreef me in voor de cursus. Dat bleek één van de betere beslissingen te zijn die ik de afgelopen paar jaar heb genomen.

We startten met een klein groepje op een herfstachtige dag in oktober op het luisterrijke conferentieoord “de Poort” in Groesbeek. Na een kennismakingsronde waarbij iedereen zijn achtergrond en de reden voor zijn interesse in de cursus aangeeft, beginnen we met een overzicht van de zaken die de komende drie dagen de revue zullen passeren. Een gebalanceerde mix van kennis opdoen en zelf uitvoeren en ervaren. Het lijken intensieve dagen te worden met een duidelijke opzet, einddoel en veel zelf doen en dat is precies waarvoor de cursisten zijn gekomen.

De kern van de cursus ligt in het leren begrijpen, toepassen en ervaren van het “Speelveld der verandering”. Een duidelijke en gestructureerde methode waarbij vanuit een holistische blik alle representanten, hun onderlinge relaties en andere mogelijke issues die een rol spelen bij het voorliggende vraagstuk in kaart worden gebracht en in het speelveld worden geplaatst. Vanuit die overall blik wordt achterhaald wat nu het echte vraagstuk is, welke criteria van personen daarbij van belang zijn en wat de meest effectieve en efficiënte manier is om het vraagstuk aan te pakken.

Bij het uitproberen van het speelveld op mijn zelf ingebrachte casussen blijkt hoe snel wij als mensen geneigd zijn om in oorzaak-gevolg denken te vervallen en proberen om het direct zichtbare probleem op te lossen. Om dan uiteindelijk tot de conclusie te komen dat dit slechts een schijn- of deeloplossing blijkt te zijn, waarbij weinig tot geen moeite is genomen om te achterhalen wat de belangen en criteria zijn van de betrokkenen. Wederom is er dan een klein bermbrandje aan de kant van de weg geblust, terwijl de bosbrand die de dichtbij zijnde woonwijk bedreigt over het hoofd wordt gezien.

Vooraf het zelf ondergaan van deze ervaring bleek voor alle deelnemers een indrukwekkende ervaring, wat in enkele situaties ook direct tot nieuwe en persoonlijke inzichten leidde om de problemen uit de meegenomen casussen in een breder perspectief te zien en andere, meer effectieve, oplossingen te vinden.

Ook de “systeemopstelling” blijkt een manier om het speelveld zinvol te gebruiken. De ideeën van de familieopstellingen van Hellinger worden dan toegepast op een concrete werksituatie. In een van te voren afgekaderd speelveld worden de personen die zichtbaar of onzichtbaar een rol spelen in bijvoorbeeld een project of een afdeling gerepresenteerd door de deelnemers van de cursus en het liefst met zo min mogelijk achtergrondinformatie een plaats gegeven binnen dat speelveld. Vervolgens wordt nagegaan hoe deze representanten zich daar voelen en hoe zij hun relaties ten opzichte van de andere deelnemers waarnemen en beschrijven. Het was werkelijk wonderbaarlijk om te ervaren hoe treffend en waarheidsgetrouw de typeringen waren over concrete werksituaties, gegeven door mensen die deze situatie niet kenden en nauwelijks tot geen achtergrondinformatie erover hadden. Een bijzondere en nuttige aanvulling en toepassing binnen het Speelveld.

Guus en Mieke schuwen tijdens de cursus niet om de deelnemers ook in hun eigen “speelveld” te plaatsen, op persoonlijk vlak inzicht te geven en te coachen naar een meer effectieve zienswijze. Door de geweldige manier waarop zij tijdens de cursus een veilige en vertrouwelijke sfeer creëren is dat geen enkel probleem en werd dat door niemand als te confronterend ervaren. Ikzelf had het geluk dat mijn persoonlijke casus tot lering en vermaak klassikaal werd behandeld door Guus en Mieke. Het heeft me veel nieuwe inzichten en perspectieven gegeven, die tot op de dag van vandaag tot verrassende en opwindende mogelijkheden hebben geleid. Wat dat betreft is de aanhef van de cursus dus wonderwel bewaarheid.

In de hele cursus blijkt dat ook hier de menselijke factor allesbepalend is. De ervaring, het enthousiasme en de veilige sfeer die Guus en Mieke uitstralen en creëren is in één woord subliem. Daarvoor, en voor de perspectieven en opwindende mogelijkheden die ik in slechts drie intensieve dagen heb mogen ervaren wil ik ze opnieuw bedanken. Vanuit mijn eigen ervaring kan ik iedereen die in zijn of haar werk te maken heeft met verandering dan ook aanraden om deze investering van drie dagen zondermeer te doen. Laat je inspireren door de ervaring en het enthousiasme van Guus en Mieke. Na deze cursus zul je zeker op een andere manier naar veranderingen kijken en vanuit een breder perspectief handelen bij de vraagstukken die daarmee gepaard gaan. Waarschijnlijk zul je er zelf ook een beetje door veranderen.

26 augustus 2005

Guido Craenen