

# NLP

## Eine erfolgreiche Veränderungsmethode für den unternehmerischen Alltag

Anfang der siebziger Jahre untersuchten die beiden Amerikaner Bandler und Grinder die Arbeit bedeutender Therapeuten und Persönlichkeiten hinsichtlich der Frage, was können wir von diesen erfolgreichen Kommunikatoren lernen, um ihre Methoden für uns selbst zu nutzen. Sie kopierten und optimierten so lange, bis sie die gleichen Ergebnisse erzielten, wie die Therapeuten selbst. Daraus entstand eine faszinierende Lerntheorie, die sie NLP nannten, Neuro-Linguistische-Programmierung.



Heinze + Alwart besteht aus den zwei Gesellschaftern Susanne Alwart (32) und Dr. Roderich Heinze (50) sowie 8 freiberuflichen Trainern.

solchen Veränderungsprozessen verstehen und berücksichtigen. Für mich ist NLP eine faszinierende Methode, die genau das leistet."

So ist beispielsweise für die Organisationsentwicklung der St. Galler Strategie der methodische Ansatz von großer Bedeutung. In der Praxis ist das Verständnis darüber, was der Grundauftrag, eine Kernkompetenz, die Vision der Unternehmung ist, häufig schwierig zu vermitteln. Das NLP hat dabei ein Modell entwickelt, das diesen Prozess deutlich macht. Das Strategiemodell der logischen Ebenen erklärt anhand einfacher Übungen, wie man sich diese Begrifflichkeit erschließen kann.

Heute wird NLP anhand von einfachen Übungen vor allem in Therapie-Ausbildungen vermittelt. Die gelernten Techniken beinhalten jedoch sehr viel mehr methodisch-wissenschaftlichen Hintergrund einer Veränderungsarbeit, als dies für die Lernenden in den Büchern und Ausbildungen deutlich wird. Die NLP-Ausbildungskultur in Deutschland betont meist leider nur die personenzentrierte Interventionstechnik. Dadurch ist für die Lernenden die Umsetzung in den betrieblichen Alltag sehr schwierig.

NLP liefert jedoch den gesamten methodischen Baukasten, um Veränderungsprozesse in Unternehmen zu begleiten. Die von Heinze und Alwart entwickelten NLP Business Ausbildungen zeigen, wie das methodische Handwerkszeug, anhand von einfachen Übungen, auf den betrieblichen Alltag anzuwenden ist. In diesen sehr anschaulichen Anleitungen lernt man, die Problemstruktur einer Organisation zu entdecken und entwickelt Lösungsansätze.

Insoweit ist NLP die ideale Methodik für Organisationsentwicklung, wenn man den Background der Methode dahingehend aufarbeitet, wie Organisation und die darin arbeitenden Menschen lernen, was das Muster ihrer Handlungen ist. So kann man dann durch einen angeleiteten Perspektivenwechsel kreative Ideen entwickeln, in Teams Visionen anleiten, und über das Verstehen der Mission eine Organisation ausrichten.

„Neuorientierungen in Unternehmen können nur mit einer saubereren Methodik erfolgreich durchgeführt werden“; sagt Roderich Heinze. „Die in der Literatur vorzufindenden Methoden zur Organisationsentwicklung müssen durch Aspekte erweitert werden, die den Menschen in

Die Grenzen zwischen NLP-Methode und Organisationsentwicklung sind fließend. In Business-NLP Ausbildungen werden durch Übungen Veränderung an sich selbst erlernt und erfahrbar gemacht. Diese praktischen Erlebnisse werden dann bezüglich ihres methodischen Hintergrunds aufbereitet und hinsichtlich ihrer Relevanz

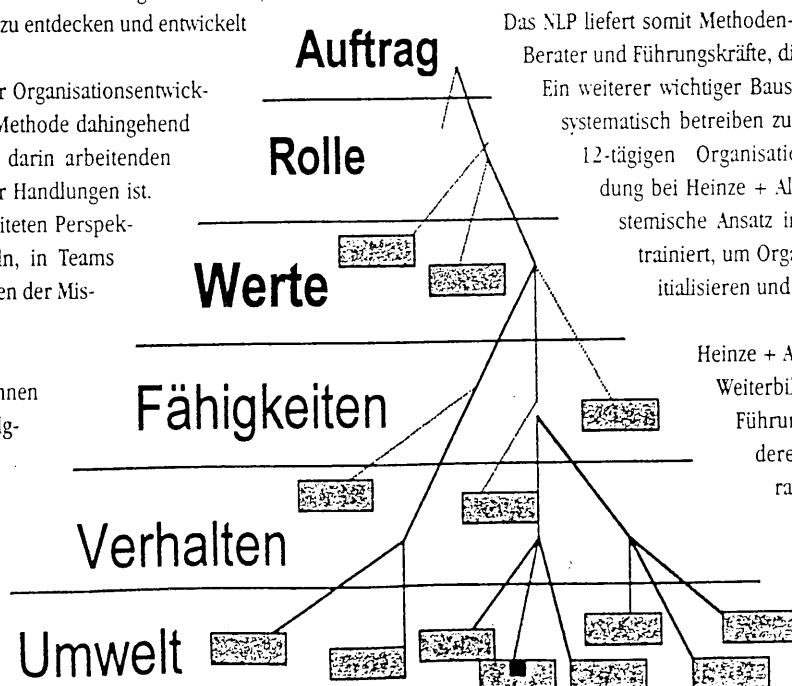
### Das Modell der logischen Ebenen

(in Anlehnung an Roberts Dilts/Gregory Bateson)

- Klassen von Verhaltensmöglichkeiten
- Gewähltes Verhalten

für die Organisationsentwicklung im Unternehmen strukturiert. Auf diese verblüffende Art erlernt

man mit dem Handwerkszeug des NLP, Organisationsentwicklungsprozesse in Unternehmen zu begleiten.



Das NLP liefert somit Methoden- und Sozialkompetenz für Trainer, Berater und Führungskräfte, die Veränderungsprozesse begleiten.

Ein weiterer wichtiger Baustein um Organisationsentwicklung systematisch betreiben zu können wird in der ergänzenden 12-tägigen Organisationsentwicklungsberater-Weiterbildung bei Heinze + Alwart trainiert. Hier kommt der systemische Ansatz in Spiel, wird das Handwerkszeug trainiert, um Organisationsentwicklungsprozesse initialisieren und durchführen zu können.

Heinze + Alwart ist ein Institut, das zum einen Weiterbildungen für Trainer, Berater sowie Führungskräfte durchführt und zum anderen Unternehmen Trainings- und Beratungsdienstleistungen anbietet. Das Hamburger Institut ist auf die Initialisierung und Umsetzung von Veränderungsprozessen spezialisiert.