

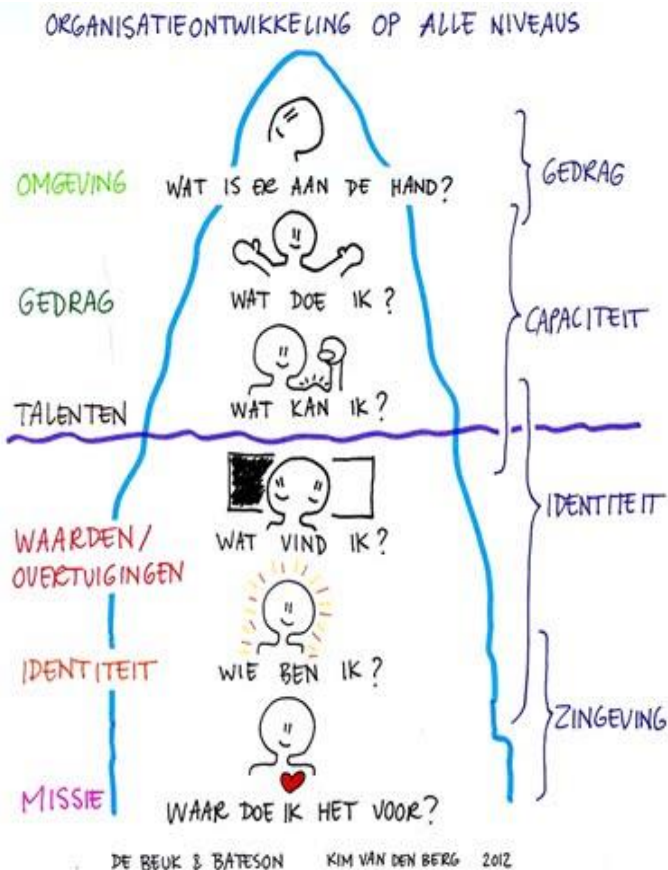


Veranderen, leren en communiceren

Persoonlijk Leiderschap met de logische niveaus van Dilts obv Bateson

Het model van de logische niveaus is ontwikkeld door Gregory Bateson, van huis uit antropoloog. Robert Dilts ((NLP) maakte gebruik van deze logische niveaus en zette ze om tot een schematische weergave van een vijftal posities die elkaar beïnvloeden en tegelijkertijd een hiërarchie aangeven van invloeden (grotendeels onbewust) die de mens sturen. Dilts gaf het model vorm om verandering, leren en communiceren inzichtelijk te maken.

In het model wordt aangegeven hoe personen en organisaties op verschillende manier functioneren en hoe dit elkaar beïnvloedt. Het model geeft inzicht in jouw manier van denken, doen en voelen op verschillende niveaus. Je kunt de logische niveaus voor heel veel dingen toepassen.



De bovenstroom

Het goede gesprek gaat niet alleen over 'wat' maar vooral ook over 'hoe'...

De relatief makkelijkste vragen en bijbehorende oplossingen gaan over verbeteringen van wat 'er al is'. Die hebben zichtbare resultaten aan de oppervlakte.

Wij noemen dit ook wel 'de bovenstroom'. Het gaat dan om zaken als: organisatievisie en -strategie, de inhoud, de structuur, de financiën en vooral ook over de resultaten van ons werk, werkafspraken, trainingsprogramma's en opleidingen, feedback geven. De bovenstroom creëert houvast.

De onderstroom

De bovenstroom wordt gevoed door de onderstroom: dat wat minder grijpbaar en tastbaar lijkt, maar er wel altijd is. Het gaat dan over wat er tussen mensen afspeelt (interactie) maar ook wat er met mensen (binnen en buiten de organisatie) gebeurt: gevoel, betekenisgeving, zingeving, energie. Vaak zijn dat ook onbewuste (neurologisch) gestuurde processen. De onderstroom is altijd aanwezig, sterker: het beïnvloedt dat wat in de bovenstroom gebeurt.



MISSIONMATTERS

In (persoonlijke) veranderingsprocessen zal dan ook altijd op beide niveaus gewerkt moeten worden.

- ✓ een dieper niveau organiseert de informatie op de bovenliggende niveaus;
- ✓ verandering op een hoger niveau kan verandering op een onderliggend niveau geven;
- ✓ verandering op een dieper niveau zal altijd leiden tot een verandering op een hoger niveau;
- ✓ hoe dieper (en persoonlijker) het niveau waarop een verandering plaatsvindt, hoe krachtiger en duurzamer ze is. Je gedrag is minder afhankelijk van de situatie.

Instrument voor gedrag

Dilts geeft ons een instrument om achter iemands gedrag te zoeken naar diens missie. Vaardigheden zoals goed uitvragen en actief luisteren kunnen hierbij ingezet worden. Het vormt natuurlijk ook een goed instrument om een bestaande missie of visie te beoordelen.

In de piramide beïnvloeden de posities elkaar en geven ze ook een hiërarchie aan van de invloeden die de mens sturen (grotendeels onbewust). De logische niveaus van Dilts geven een 'gechunkte structuur' waarop we onze acties kunnen baseren.

Dit sturen is echter relatief. Zodra wij ons proactief opstellen en ons persoonlijk meesterschap ontwikkelen, kunnen wij door bewust om te gaan met deze posities invloed uitoefenen op ons gedrag. Dit heeft direct weer zijn weerslag op onze Cirkel van Betrokkenheid en onze Cirkel van Invloed.

In de piramide van Dilts komen de ideeën van Senge en Covey in de praktijk bij elkaar. Als we het gebruiken als handleiding bij het opstellen van missie, visie en doelen, geeft dit op meerdere manieren een stuk gereedschap om invloed uit te oefenen.

Lees meer en bronnen

- https://www.youtube.com/watch?v=hrK9_ZPo790 (lekker kort)
- <https://youtu.be/m8Az36QgO3c?t=390> (vanaf 6' wordt het interessant)
- https://nl.wikipedia.org/wiki/Robert_Dilts
- <http://www.beuk.nl/wat-we-doen/organisatieontwikkeling/veranderkracht-in-organisaties/organisatieontwikkeling-op-alle-niveaus>
- [Handboek ontwikkelingsgericht coachen, Rudy Vandamme](#) 9789024416301
- Stephen R. Covey – De zeven eigenschappen van effectief leiderschap



MISSIONMATTERS

De oefening

Zes niveaus waarin we leren (veranderen en denken) en functioneren.

Vraag vooral door en betrek gedachten, gedrag, dromen, wensen, angsten, zintuigen, hulpbronnen in de vraagstelling.

- Van situatie → missie = reflectie op het verleden (stel de vragen in voltooide tijd)
- Van missie → situatie = ontwerp opnieuw vanuit principeel handelen

Situatie / Omgeving :

Wat is er aan de hand?

- Waar ben je?
- Wanneer?
- Hoe ziet het eruit?
- Wie zijn er nog meer? Gevoelens?
- Wat hoor je, zie je, enzovoort?
- Wat is er typisch aan deze situatie?
- Hoe zie jij jezelf in deze omgeving?

Gedrag:

Wat doe ik?

- Welk gedrag vertoon je?
- Waar reageer je op?
- Welke emoties ervaar je?
- Wat kunnen anderen waarnemen?
- Welk patroon zit er in je aanpak?
- Welk doel wil je bereiken?

Talenten/ Vaardigheden / kwaliteiten:

Wat kan ik?

- Welke vaardigheden heb je tot je beschikking?
- Welke ontbreken?
- Welke wil je ontwikkelen, heb je nog nodig?
- Wat zijn hulpbronnen?
- Welke stappen zet je nu?
- Waar loop je tegenaan?



MISSIONMATTERS

Overtuigingen, waarden en normen

Wat vind ik?

- Waarvan ben jij overtuigd?
- Zijn er gedachten of overtuigingen die je nu belemmeren voor nieuw gedrag?
- Wat moet er goed gaan? Of: Wat mag er niet misgaan?
- Waardoor doe je wat je doet?
- Welke overtuigingen zijn ondersteunend om je doel te bereiken?

- Wat geloof je op dit moment?
- Welke waarden en normen spelen hier een rol?
- Welke waarden heb je nodig om nieuw gedrag te vertonen?
- Met welk opvoedingspatroon heeft de situatie te maken?
- Heb je het gevoel dat er een vorm van dwang zit achter het vertonen van het ongewenste gedrag?
Heb je het gevoel dat je iets niet kunt?

Rol / rolopvatting / identiteit:

Wie ben ik?

- Vanuit welke rol handel je in deze situatie?
- Wie ben je?
- Wat zijn je principes?
- Wat is volgens jou de relatie tussen wat er van je verwacht wordt en wie je bent?
- Welk zelfbeeld heb je? En in hoeverre werkt dit ondersteunend of belemmerend?

Doel / (levens) missie:

Waar doe ik het voor?

- Wat is volgens jou het meest zinvolle om in je leven te doen?
- Ben je het waard om het te kunnen leren?
- Welk doel streef je na? Welk hoger streven wordt nog niet vervuld?
- Hoe zie je nu je persoonlijke levensdoel en in hoeverre heeft dit een gunstige invloed op succes?
- Wat motiveert je?
- Waar maak je deel van uit? Waarvoor? Waartoe?
- Is je missie verbonden met jouw diepste verlangen over ontplooiing, zingeving, je loopbaan,..
- Heb je een metafoor of beeld voor je missie?