

DE ONTWIKKELING VAN INTERCULTURELE NLP

In 1997 bezocht John Grinder Nederland om een workshop te geven in ‘advanced pattern detection’. Bij die gelegenheid merkte hij op dat de verzameling NLP-patronen zoals die door Bandler en Grinder (en de groep om hen heen) in de jaren ’70 is bijeengebracht, niet af is. Hij zei vrijwel letterlijk: ‘De verzameling NLP-patronen is beperkt tot wat twee blanke Amerikaanse mannen uit de ‘upper middle class’ van de wereld kunnen waarnemen vanuit de beschermde omgeving van de campus van de Universiteit van de Staat California (USC) in San José.’

Zijn eigen werkervaring in Zuid-Amerikaanse culturen had hem daar veel patronen laten zien die zich onttrekken aan de ‘logica’ van het Amerikaanse NLP. Hij zei toen dat zijn droom was het oprichten van een instituut voor Interculturele NLP, iets dat in Nederland toen al enkele jaren bestond. Hier in het kort het verhaal achter de ontwikkeling van Interculturele NLP.

DE VOORGESCHIEDENIS

Als rijksambtenaar maakte ik in de jaren ’70 vaak mee dat goede plannen op elk niveau om oneigenlijke redenen niet werden gerealiseerd en dat vaak voor ‘verkeerde’ ontwikkelingsrichtingen werd gekozen. Ik snapte niet wat de betrokken politici en ambtenaren bezielde om zo te handelen. Alle mij toen bekende vakliteratuur en empirische gedragsregels gaven in feite niet meer aan dan dat er steeds een haalbaarheidsfactor bestaat. Hoe die in elkaar zit of waaruit die voortkomt bleef onderbelicht.

Het werd mij steeds duidelijker dat de kernvraag is: Hoe motiveren mensen zich? Het antwoord op deze vraag zou mij als adviseur of als leidinggevende in staat stellen om de motivatie voor een goede zaak bij beslissers of medewerkers te kunnen helpen ‘aanzetten’.

In 1980 besloot ik als organisatieadviseur op zoek te gaan naar dit antwoord. Al snel bleek echter dat er in Nederland geen opleidingen, studies of cursussen te vinden waren die zich hiermee bezig houden. Mijn waarneming dat gedragswetenschappen, zoals psychologie, zich bezig houden met het verklaren en voorspellen van gedrag, zonder zich bezig te houden met het aansturingsmechanisme daarvan, verbaasde mij zeer.

Vervolgens ben ik zelf management trainingen gaan geven om daarmee het gewenste inzicht op te doen. De toenmalige werkwijze in volstrekt ongestructureerde groepstrainingen, heeft mij veel ervaring en inzichten opgeleverd in werken met groepen onder allerlei condities.

Ook bracht het mij in contact met relevante ontwikkelingen op het gebied van gedrag en communicatie zoals het werk van Virginia Satir (communicatiepatronen en gezinstherapie), Belbin (Teamrollen, Teamrol management en de verbinding daarvan met taalpatronen (Karin Kooij)) en met NLP (via ‘structure of magic’ (metamodel en representatiesystemen) en ‘frogs into princes’ (o.a. ankeren)).

De voornaamste pré-NLP basis voor interculturele NLP was echter het werk van Bert Juch. Hij maakte in 1983 onderscheid tussen leerstijlen en leerprocessen, legde het verband tussen cultuurverschillen en leren met de linker- of de rechter hersenhelft en verklaarde deze verschillen met de variabele invloed van barrières op het verloop van deze leerprocessen.

HET ONTSTAAN VAN HET ISE PERSOONLIJKHEIDS- EN CULTURENMODEL ALS BASIS VOOR INTERCULTURELE NLP

Op basis van het leermodel van Juch begon ik in 1984 met onderzoek naar het verband tussen teamrollen en verschillende cyclische leerprocessen. Dit kreeg een sterke impuls doordat ik in de NLP practi-

tioners opleiding leerde om om individuele leerstrategieën te herkennen als opeenvolgende handelingen met overgangen ertussen.

Deze verschillende handelingen heb ik geclusterd tot acht leercategorieën en analoog aan het model van Juch cyclisch op een rij gezet in de volgorde waarin ze dominant zijn in groepsdynamische processen. De doorbraak naar het antwoord op mijn vraag kwam toen ik vanaf 1986 de metaprogramma's uit NLP als aansturingpatronen voor teamrollen en leercategorieën ging bezien.

Zo ontstond een overlappend geheel van teamrollen, metaprogramma's en leercategorieën, waarin de metaprogramma's als aansturing van de overgang tussen stappen in een leerstrategie naar voren kwamen. De overlappingsen waren niet volledig maar wel zo groot dat ik de herkomst ben gaan onderzoeken van de niet passende NLP patronen en van de aanwezige hiaten. De vraag rees: Waren er wellicht meer NLP patronen dan door Bandler en Grinder beschreven?

Met behulp van Operations Research technieken vonden tenslotte deze laatste puzzelstukjes hun plek. Hiermee was een één op één koppeling van stappen in de leerstrategie en de aansturende metaprogramma's een feit.

Ik herinner mij nog een patroonherkenningsoefening tijdens mijn trainersopleiding in 1989 bij Robert Dilts en Todd Epstein. In een groep van 6 moesten alle deelnemers na een interactief gesprek van enkele minuten één soort NLP patronen (zoals representatie, sorting styles, criteria etc.) benoemen van zoveel mogelijk andere deelnemers. Ik kreeg daarbij metaprogramma's toebedeeld. Ik zie nog de verbazing op de gezichten van de beide trainers toen ik de dominante metaprogramma's van alle groepsleden kon opnoemen.

Hiermee was mijn vraag naar hoe mensen zich motiveren in feite voldoende beantwoord. Een bonus daarbij was, dat groeps- en organisatieculturen zich ermee lieten beschrijven zodat het model direct bruikbaar was om groepsprocessen te begeleiden en te sturen.

Echter nu lonkte de uitdaging van het met het model beschrijven van culturen en cultuurpatronen.

In de jaren daarna volgde calibratie in het veld van de cyclische patronen in het model via het herkennen en construeren van cultuurpatronen en via het modelmatig vertalen van patronen naar andere culturen. In de eerste fase daarvan gebruikte ik de vanuit het model geconstrueerde 'Atlas metafoor' (zie het artikel 'Wat is interculturele NLP'). Daarna volgde veldonderzoek in vier werelddelen.

In 1992 ontstond in samenwerking met Anna van Leeuwen het programma 'transculturele communicatie' waarin we de groep deelnemers de verschillende culturen telkens een dag lang lieten ervaren. Daarbij maakte ik gebruik van Miltontechnieken en van naar typologieën vertaalde aansturingpatronen. Bij het maken van dit programma wilden we culturen inhoudelijk in NLP termen meer nauwkeurig beschrijven, onder meer door gebruik te maken van dominante representatiesystemen.

De zes representatiesystemen in NLP (twee visueel, twee auditief, kinestetisch en auditief interne dialoog) kwamen niet overeen met de indeling in acht leercategorieën die op basis van leertheorieën logisch leek. Al snel bleek dat twee representatiesystemen als aparte eenheid in NLP ontbreken door de experimentele manier waarop ze binnen het kader van de Amerikaanse cultuur zijn ontstaan. Mijn vroegere leef- en werkervaring in de USA kwam hier van pas.

Als voorbeeld wil ik hier de aanvulling noemen van de NLP representatiesystemen.

AUDITIEF EXTERNE DIALOOG

Het begrip Auditief interne dialoog in NLP vooronderstelt de aanwezigheid van het begrip Auditief externe dialoog. Deze externe dialoog als representatie is in de Amerikaanse cultuur zeer belangrijk. Het is het hardop zeggen van iets om de boodschap via je oren weer alsof die van een ander is, naar binnen te laten komen. Herhaal je die boodschap dan wordt die voor de spreker vanzelf tot waarheid.

Met andere woorden, een cultuurmatige Amerikaan spreekt vooral met zichzelf als hij met je praat, tenzij hij aangeeft 'I'm talking to you'. Dit patroon paste naadloos in de systematiek van het model. Voorts kun je het overal en elke dag op de tv zien. George Bush gebruikt het zeer veel.

Uitspraken als 'We know we are winning the war and he's losing it and he knows it too.' hebben vooral

als doel dat de spreker zelf erin gaat geloven. Dit wordt in Nederland vaak verkeerd begrepen, daar hier de norm is dat je pas iets zegt als je al weet dat wat je zegt ook klopt.

Het representatiesysteem Auditief externe dialoog is mogelijk ook aan de aandacht van Bandler en Grinder ontsnapt doordat het geen uitwijkende oogbeweging heeft. De spreker kijkt recht vooruit, maar in tegenstelling met trance zijn de pupillen niet verwijd maar juist vaak verkleind.

KINESTETISCH EXTERNE REPRESENTATIE

In NLP is sprake van één Kinestetisch representatiesysteem met één verbonden oogbeweging (ik leerde nog wel het onderscheid tussen Ki (feelings) en Ke (motion)).

Dit bleek een fusie te zijn van twee verschillende representaties: Emoties ('denk'betekenissen die je weergeeft in je voelsysteem) en voelen zelf (het kinestetisch waarnemen van je omgeving en in je lijf ervaren van voelsensaties op zich). Deze laatste manier van representeren is in de USA cultuurvreemd. Anna van Leeuwen, die zelf de wereld om haar heen intern representeert in verschillende voelkwaliteiten, was het voorbeeld bij en het levende bewijs van de constatering dat deze representatie er wel is, maar in NLP ontbreekt.

Als je leest hoe de representatiesystemen in NLP vooral zijn ontstaan vanuit auditieve predicaten en linguïstische benadering (zie o.a. structure of magic II) is dit ook wel logisch. Voorts is het in de USA zo cultuurvreemd dat het Amerikaanse Engels heeft er ook geen eigen woord voor heeft. 'Feelings' wordt hier wel vertaald naar 'gevoelens' of intuïtie (gut-feelings). De betekenis ervan neigt echter vooral naar 'emoties'.

Deze voelrepresentatie hebben we Kinestetisch extern genoemd. Kinestetisch intern gaat in het ISE-model alleen over emoties, die immers in je voelsysteem weergegeven 'denkconclusies' zijn.

Dit impliceerde uiteraard ook een splitsing van het vage begrip Inner States (IS) in de index computations (ook wel pannekoeken of Mercedesmodel genoemd). Deze splitsing van IS in Emoties (EM) en voelprocessen (VP) sloot naadloos aan bij de rest.

In dit proces ontdekten we ook dat de in NLP ontbrekende betekenis van symmetrische oogbewegingen (verticaal omhoog en omlaag) verbonden zijn aan de oerfuncties die belangrijk zijn om te overleven: ruiken (Olfactory) omhoog, en proeven (Gustatory) omlaag.

Nadien zijn op een analoge manier alle overige NLP patronen in het model ingebracht, gekoppeld aan de operationele structuur van de hersenen en aan het ermee aan te sturen gedrag. Voorts zijn ze ontdaan van het Amerikaanse cultuurfilter.

Het resulterende ISE-persoonlijkheids- en culturenmodel model representeert de ligging van en de relatie tussen alle NLP patronen, gekoppeld aan duidelijk waarneembare gedragingen (leercategorieën).

Het ISE-model biedt de erin opgeleide interculturele NLP-er grote voordelen bij het patronen herkennen en bij het kiezen van interventies (de 'what to do when' vraag).

Voorbeeld: één waarneembare oogbeweging geeft niet alleen direct informatie over het eraan gekoppelde representatiesysteem, maar ook weet je dan het toegangssysteem (lead system), het belangrijkste criterium dat eraan verbonden is, de waarnemingsvoorkeur (sorting style), index computations, het volledige metaprogramma, het van toepassing zijnde basis metaprogramma, het proces van betekenis geven, de koppeling in het lange termijn geheugen, de taalpatronen, het referentiekader (intern of extern), het stresspatroon (Satir categorieën) en last but not least, het eraan gekoppelde gedrag.

Elk van deze patronen kan hierbij als ingang dienen om de rest te weten.

Voorts kun je met weinig aanvullende waarneming of vragen het cultuurgebonden systeem van logische niveaus eraan koppelen. Dit geeft inzicht in de functie van het aanwezige gedrag voor de persoon en maakt het aangrijpingspunt (logische niveau) en het effect van NLP interventies zichtbaar voor mensen met 48 verschillende cultuurdominanties.

Voor zover mij bekend is het ISE-model ook het enige psychologische model dat voor mensen en groepen uit alle culturen in NLP termen aangeeft hoe zij zich motiveren om aan iets nieuws te beginnen, hoe zij richting geven aan hun leven en hoe zij dit in de wereld neerzetten. Ook groepsdynamische processen uit alle culturen zijn er mee te beschrijven en te faciliteren.

Doordat het model cultuur-neutraal is, kan iedereen leren ermee te werken, zowel individueel als in groepen en organisaties, ongeacht de eigen vooropleiding.

CERTIFICATIE IN INTERCULTURELE NLP

Vanaf 1990 kreeg ik bij mijn intakegesprekken last van het initiële 'Ratelband effect'. Daarop heb ik het begrip NLP geschrapt uit mijn externe presentaties.

Het initiatief van de NVNLP in 1996 om te komen tot inhoudelijke normering van de practitioners opleiding zette de naam NLP voor mij weer op de kaart. Ongeveer ten tijde van mijn bovenvermelde ontmoeting met John Grinder werd ik gevraagd of ik ook certificatie-opleidingen in NLP wilde geven. Deze samenloop leidde tot de start in 1998 van certificatie-opleidingen in Interculturele NLP.

De deelnemers aan deze opleidingen verwerven een eindgebruikers licentie op het ISE-culturenmodel. Voor overdracht van het model of delen daarvan aan derden, zoals in trainingen is licentierecht verschuldigd.

Certificatie in Interculturele NLP is thans mogelijk als Practitioner, Master Practitioner, Master Coach, Facilitator (van groepen) en als Trainer.

De Master Practitioners opleiding (die overigens ook voldoet aan de inhoudelijke criteria voor de post master opleiding van de NVNLP) is ook toegankelijk voor practitioners in Amerikaanse NLP met een door de NVNLP erkend certificaat.

Ervaring heeft ons geleerd dat daarvoor wel een aanvullende applicatiecursus nodig is om te kunnen aansluiten bij het kennisniveau van practitioners in Interculturele NLP. De inhoud en de duur daarvan hangt af van de gevolgde practitioners opleiding en van het aantal deelnemers.

Voor meer informatie over het ISE model en voorbeelden van cultuurpatronen in het dagelijkse leven verwijs ik graag naar de webpagina www.ise-training.nl/model/

Hans Dalhuijsen

14 mei 2004

ATLAS-METAFOOR

De in deze metafoor genoemde gedragingen zijn geconstrueerd met het ISE persoonlijkheids- en culturenmodel om u een indruk te geven van soorten gedrag die ook u met uw hersenen in een gegeven situatie kunt maken.

Stelt u zich eens voor, u bent op vakantie of u bent deelnemer aan een ISE-cultuurstudiereis. U maakt daarin een jeepsafari of -excursie in bijvoorbeeld het Atlasgebergte in Noord-Afrika. Deze bergketen strekt zich over ruim 2400 kilometer uit van de westkust van Marokko tot in Tunesië.

Met zijn pieken tot boven de 4000 meter hoogte vormt de Atlasketen de afscheiding tussen het vochtige Middellandse zeeklimaat en het droge woestijnklimaat van de Sahara. In dit onherbergzame en moeilijk begaanbare gebied slingeren zich onverharde wegen en paden langs de soms steile berghellingen, die door de droogte schaars begroeid zijn. Op veel plaatsen is de bodem kaal en rotsachtig. Door het grote verschil in dag- en nachttemperatuur zorgen vallende stenen daar nogal eens voor verrassingen.



De door u gehuurde jeep met vierwielaandrijving klautert soms meer dan dat hij rijdt langs een hobbelig pad met links de berghelling en rechts een soms vrijwel loodrecht ravijn. Het uitzicht is prachtig en door de vele bochten in de weg ook zeer afwisselend.

Na de zoveelste onoverzichtelijke bocht doemt voor u plotseling een vrij groot rotsblok op, dat half op de weg aan de kant van het ravijn ligt. De jeep kan er niet zomaar langs en komt tot stilstand. De chauffeur stopt de motor en stapt uit.

Wat is het eerste dat in die situatie in u opkomt?

Neem even de tijd om het antwoord op deze vraag voor uzelf als in een film te zien.

Als u een beeld heeft van wat u in deze situatie doet, lees dan verder op de volgende pagina.

Op deze vraag zijn heel veel antwoorden mogelijk, maar als je hem systematisch gaat stellen aan een groot aantal mensen afkomstig uit alle werelddelen, kun opvallend veel antwoorden indelen in slechts vier categorieën.

Ook blijkt, dat elk van deze vier soorten reacties overal ter wereld voorkomt, maar dat in verschillende gebieden van de wereld verschillende reacties dominant zijn.

Koppel je deze vier reacties elk aan een gebied waar ze veel voorkomen, dan krijg je de volgende typeeringen:

John Doe uit de USA zal onmiddellijk iets gaan doen, om dit gevaar(te) voor de USA uit de weg te ruimen. Hij zal eventueel aanwezige gereedschappen of springstof gebruiken, en de rots over de rand van het ravijn laten verdwijnen. Dat deze actie mogelijk een steenlawine kan veroorzaken zal niet in hem opkomen.

Als er vervolgens zo'n steenlawine ontstaat die beneden in het dal een dorp verplettert, zal hij dit waarschijnlijk niet waarnemen.

En als hij dat toevallig wel ziet, zal hij zeggen: 'Eigen schuld, hadden ze daar maar niet moeten gaan wonen', of iets anders dat hem vrijpleit van elke verantwoordelijkheid voor deze gevolgen van zijn actie.

Mr B. Tweter uit Nederland zal de rots van alle kanten bekijken en onderzoeken of er wellicht iemand onder bekneld is geraakt, die hulp nodig heeft.

Daarna zal hij aan eventuele voorbijgangers en aan zichzelf (in die volgorde) de vraag stellen: 'Waarom ligt die rots hier?'

Vervolgens zal Mr B. een oplossing voor de situatie bedenken, die hij, voorzien van argumenten, zal vertellen aan de chauffeur.

Wil de chauffeur desondanks een andere oplossing kiezen, dan zal Mr B. beargumenteerd aangeven waarom die oplossing niet goed is.

Blijft de chauffeur bij zijn eigen oplossing, dan zal Mr B. toch proberen zijn gelijk te halen, bijvoorbeeld door zich mokkend terug te trekken en niet mee te werken aan de oplossing, of zelfs door (stiekem) tegen te werken. De rest van de dag blijft hij dan met een rotgevoel zitten.

Een groep werknemers van **Hashimoto Engineering** uit Japan zal in die situatie uit de jeep stappen en foto's nemen van de rots, waarop ze ook zelf staan. Voorts zullen ze zich gereed houden om in opdracht van de chauffeur eventueel nodige actie te ondernemen.

Eenmaal thuisgekomen zullen ze op basis van de gemaakte foto's later mogelijk beter bruikbare (decoratieve)rotsen of terrein-auto's gaan ontwerpen voor de export uit Japan.

Hamadou Bojang uit Centraal-Afrika of **Hermano Juguéton** uit Zuid-Amerika zal op de rots (of de helling) klimmen en daar van het uitzicht genieten.

Daarbij kan hij iets eten of drinken, een dansje maken of iets anders doen, dat op dat moment lekker voelt. Is hij daarmee klaar, dan zal hij zijn weg vervolgen.

Mocht verder rijden niet mogelijk zijn, dan zal hij terug gaan en desnoods een paar honderd kilometer omrijden. Dat er iets vreemds met deze rots is, zal echter geen moment in hem opkomen.

Welke van de bovenstaande reacties komt het meest overeen met uw eigen handelswijze?

Dit geeft een indicatie van de manier van leren en van motiveren, ofwel de cultuur die het meest overeenkomt met die van uzelf.

Daar hersenen van alle mensen gelijk zijn gebouwd, zitten verschillen tussen mensen vooral in de manier waarop ze hun hersenen gebruiken en met vaste patronen volstoppen. Het ISE-Persoonlijke- en culturenmodel geeft aan hoe onze hersenen dit doen en hoe u dit zelf kunt sturen.

Hans Dalhuijsen

21 maart 2004