

Liebes SWISS NLP - Mitglied

Mit diesem elektronischen Newsletter Nr. 3 vom Oktober 2007 erhalten Sie wieder Informationen und Neuigkeiten zu unserem Verband sowie Wissenswertes rund um das Thema NLP.

Inhalt:

	Seite
1. Informationen aus den Gremien	1
2. Aktive Mitarbeit gesucht	2
3. Interview mit einem Swiss NLP Mitglied	3
4. Infoplattform für Mitglieder	5
5. Aufgeschnappt	8
6. Besondere NLP-Angebote	8

1. Informationen aus den Gremien

Strategietag

Am 23. Oktober 2007 treffen sich der Vorstand, die Anerkennungskommission, der PR-Pool und das Sekretariat zur Entwicklung der Verbandsstrategie.

Das Ziel dieses Tages ist es, basierend auf den Ergebnissen der Visionstage 2006 die Strategie für den Verband mit Blick auf Wachstum, Vernetzung, Attraktivität und Anerkennung weiter zu entwickeln.

Damit wir in einem optimalen Rahmen zielgerichtet unsere Strategie entwickeln können, haben wir unser Mitglied Romano Schalekamp als Moderator für diesen Tag engagieren können. Er wird voraussichtlich seine Moderation sowie den gesamten Tagesablauf basierend auf der Metaplan-Methode ausrichten und uns so bei der Entwicklung von konkreten Ergebnissen unterstützen.

DVNLP Kongress 19. bis 21. Oktober 2007

Vertreter des Vorstandes und der Gremien werden am DVNLP Kongress „NLP und Gesundheit“ teilnehmen und Kontakte zu den Vorstandsmitgliedern des DVNLP zur vermehrten Zusammenarbeit der Verbände knüpfen, z.B. generelle Vertiefung der Zusammenarbeit, Abschliessen von Kooperationsverträgen usw. (siehe auch Europäischer Dachverband auf Seite 8 dieses Newsletters).

Rücktritte aus den Gremien

- **Regula Röthlisberger** wird per Ende Oktober aus der Anerkennungskommission austreten. Sie ist seit 2002 Mitglied der Anerkennungskommission und arbeitete auch aktiv in der Arbeitsgruppe „Business Coach“ mit. Regula Röthlisberger hat sich sehr engagiert und konstruktiv für den Verband eingesetzt und wird noch an der Strategieentwicklung des Verbandes mitarbeiten, wofür ihr alle Gremienmitglieder sehr dankbar sind.
- **Toni Müller** wird per Ende Jahr aus dem PR Pool zurücktreten. Er ist seit 2005 Mitglied im PR Pool. Seine graphi-



Regula Röthlisberger



Toni Müller



Schweizerischer Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren

schen Fähigkeiten wird er auf Anfrage durch den PR Pool weiterhin zur Verfügung stellen Toni Müller ist und bleibt weiterhin im Vorstand SWISS NLP aktiv.

Die Mitglieder des Vorstandes, der Anerkennungskommission, des PR-Pools und das Sekretariat danken den Zurücktretenden ganz herzlich für ihren kompetenten Einsatz und ihr grosses Engagement für unseren Verband.

Webseite und Emailadressen

Im Verlauf dieses und des nächsten Jahres wird die Webseite des SWISS NLP sanft und kontinuierlich verändert um den Bedürfnissen der Mitglieder und einem einheitlichen und modernen SWISS NLP Auftritt gerecht zu werden.

Jedes Gremiumsmitglied erhält eine Verbands-Emailadresse. Die Adressen sind auf der Webseite des SWISS NLP aufgeführt, somit haben Sie die Möglichkeit einzelne Gremiumsmitglieder direkt anzusprechen.

Erleichterte Zertifizierung zum Certified Life Coach SWISS NLP(CLC) und Certified BusinessCoach SWISS NLP(CBC)

An dieser Stelle möchten wir Sie an die Möglichkeit der erleichterten Zertifizierung zum CLC und CBC im Jubiläumsjahr des SWISS NLP erinnern. Mit Blick auf das 10 jährige Jubiläum am 23. April 2008, bietet der SWISS NLP seinen Mitgliedern vom April 2007 bis im April 2008 eine erleichterte Zertifizierung zum Certified Life Coach SWISS NLP und Certified Business Coach SWISS NLP an.

- Das Fachzertifikat **Certified Life Coach SWISS NLP** steht für die fachliche und persönliche Kompetenz, Menschen zu unterstützen und durch Veränderungsprozesse zu begleiten.
- Der **Certified Business Coach SWISS NLP** ist ein Fähigkeitsausweis für professionelles Coaching von Einzelpersonen und Teams in der Businesswelt.

Anstelle von Fallbeispielen und ausführlichen Kundenreferenzen kann die Qualifikation zum CLC und CBC in einem persönlichen Gespräch mit der Anerkennungskommission nachgewiesen werden. Die erleichterte Zertifizierung erspart den Antragstellern dadurch viel Zeit und Aufwand.

Mustervorlagen erleichterte Zertifizierung herunterladen: Mustervorlagen CLC, Mustervorlagen CBC

2. Aktive Mitarbeit gesucht

Der Verband lebt von aktiven Mitgliedern

Im SWISS NLP bewegen wir uns „auf zu neuen Ufern“ und haben bereits als CHNLP einen langen Weg hinter uns. Seit der Gründungsidee im Jahr 1998 ist unser Verband mittlerweile auf 143 Mitglieder im Sommer 2007 angewachsen. Der Weg zu neuen Ufern bringt uns auch zu der Ausarbeitung und Umsetzung von verschiedenen neuen Ideen und Projekten, z.B.:

- Berufshaftpflichtversicherungen für Therapeuten
- Etablierung von regionalen, regelmässigen NLP-Treffen als Netzwerk-Plattformen
- Vergünstigungen für Verbandsmitglieder (z.B. Zeitschriften, Bücher, Produkte)
- Umsetzung des PR-Konzeptes für einen breiteren Bekanntheitsgrad unseres Verbandes
- Kontakt zu Internationalen NLP-orientierten Verbänden
- Krankenkassen-Anerkennung für Certified Life Coach SWISS NLP
- Anerkennung des Certified Business Coach SWISS NLP in der Businesswelt

- Aktive Mitarbeit im Organisations-Komitee der MV 2008 und deren Anlass (10 Jahre CHNLP/SWISS-NLP)

Damit wir gemeinsam unsere hohen Ziele für die nächsten Jahren erreichen und gleichzeitig für alle Mitglieder einen erhöhten Nutzen erzielen können, ist unser Verband darauf angewiesen, dass wir als Mitglieder aktiv mithelfen, den Verband weiter zu entwickeln und voranzutreiben.

Was würde eine aktive Mitarbeit für Sie bedeuten:

- Aktive Teilnahme am Verbandsgeschehen, entweder in einem Gremium oder durch die Mitgestaltung der MV 2008
- Vorstandsarbeit (Sitzungsaufwand von 6-8 Tages-Sitzungen pro Jahr 9:30-16:30 Uhr)
- Anerkennungskommission (AK): (4-6 Sitzungen pro Jahr 14:00 – 18.00 Uhr)
- Public Relation (PR) Pool: (4-6 Tages-Sitzungen pro Jahr 9.30-16.30 Uhr)
- Organisationskomitee für die GV 2008 (ca. 2-3 Sitzungen bis zur GV 2008)

Wenn Sie unseren Verband durch Ihre Mitarbeit in unseren Gremien bzw. bei der Gestaltung der MV 2008 bereichern oder Sie noch weitere Informationen möchten, so steht unser Sekretariat gerne zur Verfügung.

3 Interview mit einem SWISS NLP-Mitglied

Unter dieser Rubrik bieten wir jedem Mitglied die Möglichkeit, sich allen Mitgliedern und weiteren interessierten Lesern durch die Beantwortung der nachfolgenden 10 Fragen vorzustellen. Nutzen Sie die Gelegenheit zur weiteren Vernetzung und zum gegenseitigen Kennen lernen.

Die Fragen wurden von **Bruno Birri** beantwortet

1. Wann und wo haben Sie NLP kennen gelernt?

Das erste mal mit NLP in Berührung gekommen bin ich Anfang der 90er Jahre. Ich habe da einen Vortrag über NLP besucht. Doch weiter verfolgt habe ich das in den folgenden Jahren nicht. Erst im Jahre 2002 habe ich dann mit der Ausbildung zum NLP Practitioner in der NLP-Akademie begonnen.

2. Was schätzen Sie am NLP?

Was mir im NLP sehr gelegen kommt, ist die Prozessorientierung. Das entspricht auch sehr stark meiner Arbeitsweise und auch meiner Arbeit als Berater und Trainer in den Unternehmen. Ob ich nun im Unternehmen Prozessmanagement einführe oder mich mit Menschen auseinandersetze: Prozessorientierung ist ein Schlüssel für nachhaltige Ergebnisse. Denn es ist entscheidend, welche Schrittfolge ich für ein Ergebnis wähle und dann natürlich auch, wie dieser Schritt ausgestaltet wird. Die Unterscheidung in Prozess und Inhalt habe ich schon immer gemacht. Das war im NLP für mich nicht neu. Hingegen, wie ich dieses Prozessorientierung mit Menschen anwende, das schon. Das war für mich eine sehr relevante Erkenntnis. Auch gefällt mir an NLP, dass es mir Gestaltungs- und Entwicklungsspielraum zulässt. Da ich sehr kreativ veranlagt bin, kommt mir das entgegen.



Bruno Birri
Unternehmensberater und
Managementtrainer
info@birrimcg.ch,
4132 Muttenz

3. Was sind für Sie die Schattenseiten am NLP?



Schweizerischer Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren

Was mir am Anfang der Ausbildung aufgefallen ist: Es entsteht sehr schnell ein Gefühl, das hohe Erwartungen weckt. Man kann sich mit NLP leicht zum Lenker und Gestalter des Umfeldes berufen fühlen. Dass im Umgang mit Menschen und den doch teilweise sehr wirkungsvollen Methoden des NLP mehr gehört als das Anwenden der Technik, ist ja klar.

4. Wo und wie nutzen Sie NLP?

Ich nutze NLP in meinem beruflichen Umfeld sehr intensiv. Ich habe beispielsweise Tools und Methoden der Unternehmensentwicklung wie Swot-Analyse, Balance-Scorecard, EFQM etc. so umgebaut, dass diese als Tools für meine Coachings verwendet werden können. Das ist ein sehr kreativer Ansatz und eröffnet mir total neue Welten. Ich habe aus dem NLP heraus etwas Neues gemacht und bringe meinen Kunden damit einen hohen Wert und Nutzen. Heute Coache ich damit Führungskräfte in Einzelcoachings. Die gesamte Methodik ist unter "Pex Persönliche Excellence-Entwicklung" auf dem Markt. Inkl. eines Buches, das ich zum Thema geschrieben habe.

5. Was ist Ihre schönste Erfahrung mit NLP?

Da hatte ich einen Kunden aus einem sehr schwierigen beruflichen Umfeld. Er war total verstrickt in viele Abhängigkeiten und Unwägbarkeiten. Ich habe mit ihm seine Biografie mit einer Time-Line betrachtet, darin Meilensteine in seinem Leben definiert und in diesen Meilensteinen die Werte und die Stärken identifiziert. Das spannende daran war nun, dass aufgrund des in der Biographie erkennbaren Musters eine zuverlässige Prognose für die Zukunft erstellt werden kann. Mit dieser Prognose haben wir dann gearbeitet und Ziele in verschiedenen Lebensbereichen definiert.

6. Wie würden Sie NLP in einer Metapher erklären?

NLP ist wie wenn ich mich auf Ziel einstelle und mich auf einem Segelboot durch den Wind und durch die Wellen treiben lasse und dabei das Ziel mit laufendem Segeltrimmen und Steuern verfolge.

7. Was ist Ihnen wichtig in unserem Verband?

Ich finde es wichtig, dass der Verband eine gute Kommunikation zu den Mitgliedern pflegt. Denn man kann sich in einem Verband dann gut orientieren, wenn transparent ist, wohin die Reise geht und welche Vorhaben und Pläne im Moment aktuell sind. Das Mitglied muss spüren; da läuft etwas. Die Orientierung nach der NLP-Ethik finde ich wichtig. Doch damit die Ethik gelebt werden kann, braucht es Identifikation. Und die entsteht durch Kommunikation.

8. Was sind Ihre Erwartungen an unseren Verband?

Ich würde es sehr begrüßen, wenn im Verband vermehrt Angebote wie Seminare und Workshops den Mitgliedern offeriert werden, die genutzt werden können. So ergibt sich ein Austausch den ich als eminent wichtig erachte. Auch könnte der Verband mit solchen Angeboten auf die Bedürfnisse im freien Markt eingehen. Doch mir ist bewusst, das ist viel Arbeit und muss organisiert werden.

9. Wie sieht NLP in 20 Jahren aus (ein Satz)?

Wenn ich davon ausgehe, dass für das NLP eine sehr geringe Einstiegshürde besteht, so kann ich mir gut vorstellen, dass NLP in 20 Jahren die Einstiegsanforderungen steigen werden.

10. Welches ist das nächste Thema, das Sie mit NLP lösen?

Ich werde mit Sicherheit weiter daran arbeiten und das Vorgehen optimieren, wie ich aus einer persönlichen Biographie (siehe Antwort 5) eine verlässliche Zukunftsprognose erstellen kann, die methodisch sicher ist und auch über einen längeren Zeitraum in Coachings beobachtet werden kann.

Möchten Sie sich gerne in einem Newsletter mit den oben aufgeführten Fragen vorstellen, so kontaktieren Sie bitte den PR-Pool unter pr-pool@chnlp.ch.

4 Infoplattform für Mitglieder

Wertschätzungskultur mit NLP

Von Christian Bodmer und Christina Weigl

Entscheidend für den Fortschritt - Drei Schritte zur gelebten Wertschätzungskultur

Unternehmen profitieren wirtschaftlich von Arbeitnehmern, die sich fair behandelt fühlen. Wertschätzung ist einer der drei Faktoren, die massgeblich zur Fairness beitragen. Die anderen beiden sind Lohn und Gehalt sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit.

Wertschätzung äussert sich darin, dass jemand die Werte und Überzeugungen eines anderen Menschen respektiert. Letztlich zeigt sich Wertschätzung im konkreten Verhalten von Personal gegenüber Arbeitskollegen, Mitarbeitern, Vorgesetzten und Partnern in alltäglichen Geschäftssituationen. Das Prinzip der Fairness wirkt in beide Richtungen: nicht nur das Unternehmen sollte den Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenbringen, sondern umgekehrt auch die Mitarbeitenden dem Unternehmen. Zugegeben, das tönt noch etwas abstrakt. Damit dieser Grundsatz konkret umgesetzt werden kann, sind drei Schritte nötig:

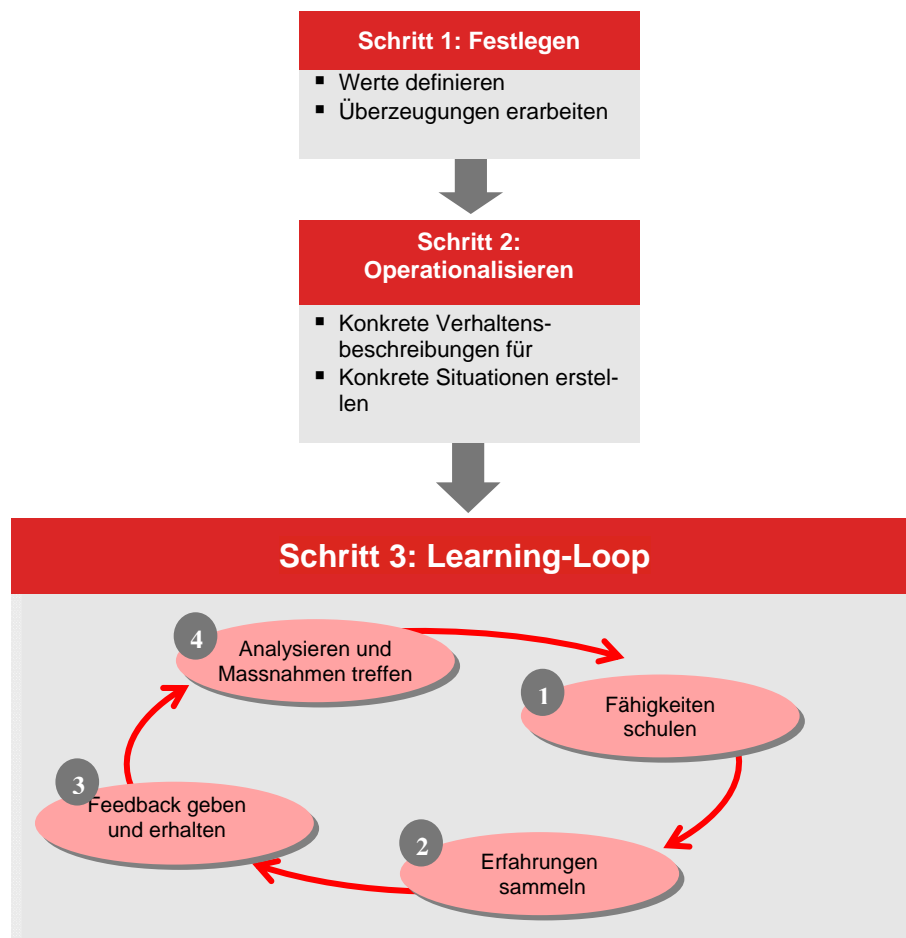


Abb. 1 Implementierung (Umsetzung) einer Wertschätzungskultur (eigene Darstellung)

- die Festlegung der Werte und Überzeugungen als wichtige Komponente der Unternehmenskultur
- die Operationalisierung der Werte und Überzeugungen als Verhaltensregeln
- die Implementierung (Umsetzung) in Form eines Learning-Loops (siehe Abb. 1)

1. Schritt: Festlegung von Werten und Überzeugungen

Der Zusammenhang von Werten und Überzeugungen mit unserem Verhalten in konkreten Situationen wurde von Gregory Bateson und Robert Dilts untersucht. Gemäss diesem Modell der Logischen Ebenen bestimmen unsere Werte und Überzeugungen, welche Fähigkeiten wir erlernen und wie wir uns in täglichen Situationen verhalten. Der Zusammenhang zwischen Werten und Verhalten zeigt sich exemplarisch am Beispiel von Managern, denen der Wert „persönlicher Erfolg“ viel wichtiger ist als der Wert „Gesundheit der Mitarbeiter“: Die Zielerreichung geht in diesem Fall immer vor und im Extremfall gehen solche Manager auch „über Leichen“.

Unsere Werte und Überzeugungen bestimmen nicht nur unser Verhalten, sondern auch unsere Motivation, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erlernen: Einem Mitarbeiter ist beispielsweise der Wert „Kundenorientierung“ wichtig. Weiterhin ist er davon überzeugt, dass er die Kundenbedürfnisse besser versteht, wenn er genau zuhören kann. In diesem Fall wird er hohes Interesse daran haben, seine Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, aktives Zuhören, etc. zu erweitern und entsprechende Aus- und Weiterbildungen zu besuchen.

„Werte und Überzeugungen bestimmen, welche Fähigkeiten ein Mensch erlernt und wie er sich in täglichen Situationen verhält.“

Praxistipp

Wertschätzung beruht wie eingangs erwähnt auf Gegenseitigkeit. Es stellt sich die Frage, sind die definierten Werte und Überzeugungen auch mit denjenigen der MitarbeiterInnen kompatibel? Nimmt man als Beispiel den Wert „Mitarbeiterförderung“ und die Überzeugung, dass periodische Entwicklungsgespräche dazu einen wichtigen Beitrag leisten, denkt vielleicht die eine oder andere Führungskraft – laut oder insgeheim -: „reine Zeitverschwendung!“ Solche Inkompatibilitäten werden in diesem Schritt oft nicht aufgedeckt oder thematisiert.

2. Schritt: Operationalisieren

In der Praxis beobachten wir häufig den Fall, dass alle nach dem Werte-Workshop begeistert sind – und sich nichts ändert. Geht man nämlich ein halbes Jahr später in den Betrieb und fragt nach, was jetzt anders ist, hören wir Aussagen wie „der Workshop war super, aber eigentlich hat er wenig Wirkung gezeigt“, oder „wissen Sie, nach dem Workshop – er war super! – kamen diese beiden grossen Projekte, und da ging das alles ein bisschen vergessen...“.

Operationalisierung bedeutet, für konkrete Situationen die gewünschten Verhaltensweisen zu spezifizieren und die dazu nötigen Fähigkeiten zu benennen. Ein Unternehmen hat z.B. im Schritt 1 festgelegt: „Durch eine offene und transparente Kommunikation sorgen wir für Glaubwürdigkeit.“ In dieser Aussage sind die Werte Offenheit, Transparenz und Glaubwürdigkeit verpackt. Die damit verbundene Überzeugung heisst: Wenn man offen und transparent kommuniziert, dann steigt die Glaubwürdigkeit.

Wertschätzung zeigt sich, indem man die Fortschritte des Einzelnen würdigt

Doch was bedeutet diese Aussage jetzt für die Kommunikation in der wöchentlichen Teamsitzung montags um 8.00 Uhr? Was bedeutet diese Aussage, wenn ein Mitarbeiter feststellt, dass ein Kollege aus dem Lager etwas entwendet hat? Wenn ein Kunde anfragt, ob wir einen bestimmten Liefertermin einhalten könnten (und wir wissen es nicht so genau)?

Jetzt gilt es, für konkrete Situationen konkrete Verhaltensweisen gemeinsam zu diskutieren und festzulegen. Die Werte und Überzeugungen bilden dabei die Kriterien, anhand derer die Verhaltensweisen bewertet und überprüft werden können.

Praxistipp

Die Operationalisierung ist ein schrittweiser sich wiederholender Prozess. Weil zu Beginn kaum alle möglichen Verhaltens-Situations-Kombinationen analysiert werden können, beschränkt man sich auf die wichtigsten. Der Diskussionsbedarf ist erfahrungsgemäss gross und sinnvoll, denn in den Gesprächen werden unterschiedlichen Meinungen angeglichen. In der Praxis hat es sich bewährt, an periodischen Follow-up-Workshops die Operationalisierung zu vertiefen.

3. Schritt: Learning-Loop

Der Learning-Loop ist ein einfacher Kreislauf mit vier Elementen:

- Fähigkeiten schulen
- neues Verhalten umsetzen
- Feedback geben
- Massnahmen treffen

Auch bei korrekt durchgeführter Operationalisierung beobachtet man sehr häufig, dass Führungskräfte und Mitarbeiter in altes Verhalten zurückfallen. Oft fehlt es an den benötigten Fähigkeiten für die neuen Verhaltenweisen. Ist z.B. für Teamsitzungen die Verhaltensweise „bei Vorschlägen konstruktive Kritik äussern“ umzusetzen, so sollten die Mitarbeiter auch über die Fähigkeit verfügen, das zu tun! Fähigkeiten müssen vermittelt und trainiert werden, damit sich die gewünschten Verhaltenweisen auch einstellen. Die gelernten Fähigkeiten werden jetzt in konkreten Situationen umgesetzt. Damit diese auch zurückgemeldet werden können, hat es sich bewährt, Kompetenzziele zu formulieren und diese durch die Mitarbeiter selbst überprüfen zu lassen (sog. kompetenz- und evidenzbasiertes Coaching). Letztlich bleibt noch die Analyse, in der Lücken aufgedeckt und Massnahmen getroffen werden.

Ein Geheimnis des Erfolges ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen“
(Henry Ford)

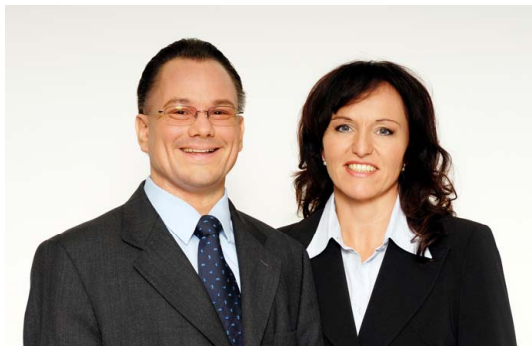
Praxistipp

Wertschätzung zeigt sich auch hier, in dem man die Fortschritte des einzelnen würdigt, indem von Vorgesetzten und Kollegen Lob und Anerkennung ausgesprochen wird. Der Abgleich zwischen den Wertvorstellungen des Mitarbeiters und denjenigen des Unternehmens ist gerade im Learning-Loop entscheidend für den Fortschritt.

Zusammenfassung

Wir konnten feststellen: Unternehmen, die eine Wertschätzungskultur aufbauen, nehmen ihre Mitarbeiter ernst. Sie konnten einerseits ihre Unternehmensstrategie gezielt umsetzen, andererseits führte es auch zu tieferen Gesundheitskosten und letztlich zu einer höheren Arbeitsleistung und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Autoren:



Christian Bodmer
Dr. oec. HSG, Dipl.Ing.ETH, NLP Lehrtrainer
Birkenstrasse 49
6343 Rotkreuz
<mailto:christian.bodmer@innocoach.ch>

Christina Weigl
NLP Lehrtrainerin IANLP, eidg. dipl. Tourismusexpertin
Hünenbergstrasse 8
6006 Luzern
<mailto:christina.weigl@business-nlp.ch>



Schweizerischer Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren

Auch Sie liebes Mitglied sind eingeladen, einen Artikel im Newsletter des SWISS NLP zu veröffentlichen. Wir wünschen uns Artikel über NLP Fachthemen (keine Werbeartikel) mit maximum 6000 Zeichen. Wenn Sie an einem Beitrag interessiert sind, kontaktieren Sie bitte den PR-Pool unter pr-pool@swiss-nlp.ch, wir freuen uns.

5 Aufgeschnappt

Europäischer NLP Dachverband „EANLP“

Im September 2007 erhielt der SWISS NLP eine Anfrage mit folgendem Inhalt:
Die NLP Verbände der Länder Niederlande (NVNLP), Frankreich (PNL), Österreich (ÖDV-NLP), Rumänien (ARONLP) und Deutschland (DVNLP) haben im Oktober 2006 die Absicht zur Gründung eines, Europäischen NLP Dachverbandes erklärt.

Die Ziele sind:

- Die Vereinheitlichung der Ausbildungsrichtlinien
- Stärkung der gesellschaftspolitischen Anerkennung des NLP
- Internationale Vernetzung der nationalen NLP Verbände
- Qualitätssicherung des Ausbildungsangebotes
- Internationale Stärkung des NLP in Wissenschaft und Forschung

Die obengenannten Verbände würden sich freuen, wenn der SWISS NLP sich dieser Idee anschliessen möchte.

Der SWISS NLP Vorstand freut sich über die Anfrage und ist an einer Zusammenarbeit interessiert. Vertreter des Vorstandes und der Gremien werden am Kongress des DVNLP vom Oktober 2007 teilnehmen und Kontakte mit Vertretern dieser Verbände knüpfen, insbesondere auch mit dem DVNLP im Hinblick auf eine zukünftige Zusammenarbeit.

Absichtserklärung zur Gründung eines Europäischen Dachverbandes
Protokoll der Vorbereitungssitzung zur Gründung des Europäischen NLP Verbandes

NLP-Lexika

- NLP.Wörterbuch www.nlp.at/lexikon/index.htm
- NLPedia www.nlpedia.de/index.php?title=Die_NLP_Enzyklop%C3%A4die
- NLP Enzyklopädie www.nlpuniversitypress.com

6 Besondere NLP-Angebote - interessante Termine und Veranstaltungen


NLP Angebote

19.-21.10.2007 DVNLP-Kongress 2007 „NLP und Gesundheit“ zusammen mit der EANLPt (Europäische Gesellschaft für Neuro-Linguistische Psychotherapie) in Berlin, Deutschland
www.dvnlp.de/DVNLP_Kongress_200.273.0.html



Schweizerischer Verband für Neuro-Linguistisches Programmieren

20.10.2007 NLP-Kongress, Swissôtel, Zürich-Oerlikon
www.nlp.ch/index/ressourcen/aktuelles_more/nlp_kongress/

28.06.2008  Jubiläumsmitgliederversammlung SWISS NLP

Interessante Termine / Veranstaltungen 2007/2008

23. - 27.10.2007 Berufsmesse Zürich, Zürich
(www.berufsmessezuerich.ch)

09. – 11.11.2007 1. Spielmesse Zürich, Zürich
(www.spielmesse.ch)

02. - 04.05.2008 Buch- und Medienmesse Basel
(www.buchbasel.ch)

26. - 28.08.2008 SuisseEMEX
B2B Fachmesse für Marketing-,
Kommunikation, Events und Promotion
Messezentrum Basel
(www.suisse-emex.ch)

29. - 31.10.2008 WORLDDIDAC Basel, der internationalen
Bildungsmesse
(www.worlddidacbasel.com)

Herausgeber

SWISS NLP
Rosenstrasse 5
CH – 8630 Rüti
T +41 55 240 58 14

Kontakt

PR-Pool, SWISS NLP
<mailto:pr-pool@swiss-nlp.ch>

Erscheint

vier Mal jährlich in elektroni-
scher Form

Adressänderung oder Ab- bestellung des Newsletters

newsletter@swissnlp.ch