

## NLP-unterstützter Bewerbungsprozess

**NLP-Masterarbeit von Isabella Höntsch  
Im März 2018**

### **Einleitung:**

#### **Intro**

Da sich NLP auf die menschlichen Verhaltensmuster, Gewohnheiten, Denkmuster und Gefühlsmuster bezieht, kann man NLP überall anwenden, wo es um den Menschen geht. Überall, wo wir mit Menschen kommunizieren, den Alltag und das Zusammenleben mit anderen Menschen erleben, können wir auch NLP anwenden. NLP ist für den Personalverantwortlichen bei der Lösung eines Konfliktes innerhalb der Abteilung genauso vorteilhaft wie für den Vertriebsmann beim Gespräch mit einem schwierigen Kunden. Aber auch für den privaten Umgang mit Freunden, Bekannten und Verwandten gibt es viele Möglichkeiten NLP anzuwenden. Man kann Mitmenschen eine Hilfestellung in einer schwierigen Situation bieten. Oft ist es ausreichend, wenn wir ihnen helfen, sich den Zugang zu den eigenen inneren Ressourcen zu verschaffen, welche sie selbst in der jeweiligen Situation nicht erreichen können.

Nach einer Kündigung in einem Unternehmen, unabhängig davon, ob die Kündigung vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ausging, muss sich der Arbeitnehmer fragen, welchen beruflichen Weg er zukünftig einschlagen möchte. Er muss sich auch überlegen wie er den Bewerbungsprozess gestalten möchte. Da diese grundsätzlichen Überlegungen für einen Erfolg bei der beruflichen Weiterentwicklung maßgeblich sind, kann hier mithilfe verschiedener NLP-Formate eine praktische und effiziente Unterstützung in verschiedenen Phasen des Zielfindungs- und Bewerbungsprozesses erreicht werden. Die Möglichkeiten der NLP-Unterstützung eines Klienten im Zielfindungs- und Bewerbungsprozess werden in dieser Arbeit beleuchtet.

## Definitionen:

**NLP** ist eine von der Europäischen Gesellschaft für Psychotherapie (EAP) anerkannte Therapieform und bietet Methoden zum Selbstcoaching und zur besseren Kommunikation. Hiermit lässt sich die zwischenmenschliche Kommunikation verbessern, da das eigene Verständnis für den Kommunikationsprozess präzisiert wird.

NLP ist die Abkürzung für Neuro-Linguistisches Programmieren. Dabei ist mit Neuro die sinnes-spezifische Wahrnehmung gemeint. Das bedeutet mit Hilfe unserer Sinne, also: sehen, hören, fühlen, riechen und schmecken nehmen wir unsere Umwelt über unser Nervensystem wahr.

Mit Linguistisch ist die Sprache generell gemeint. Wir können über die Sprache unsere Erfahrungen und Meinungen mitteilen. Erfahrungen werden verbal und nonverbal organisiert, bewertet und gespeichert. Damit ist auch die verbale und die nonverbale Kommunikation gemeint. Aber auch der innere Dialog, d. h. wie wir mit uns selbst sprechen, gehört zur Kommunikation.

Mit dem Programmieren ist eine positive Veränderung der limitierenden Verhaltensmuster gemeint, welche wir mithilfe diverser NLP-Formate erreichen können.

Zusammenfassend geht es bei NLP darum, wie wir unsere Umwelt wahrnehmen, wie wir verbal und nonverbal miteinander kommunizieren, welches Weltbild wir haben und welche negativen Glaubenssätze uns belasten. Es geht aber auch darum, welche Möglichkeiten wir haben, die belastenden Anteile unserer Persönlichkeit zu verändern und damit eine neue Lebensqualität zu erreichen.

Der **Bewerbungsprozess** beginnt im Anschluss an die Stellensuche und -auswahl meist mit einer schriftlichen oder einer Online-Bewerbung und besteht aus mehreren Schritten.

Persönliches Kennenlernen am Telefon: Wenn die eingereichten Bewerbungsunterlagen die ersten Hürden überstanden haben, erfolgt bei vielen Unternehmen im nächsten Schritt des Bewerbungsprozesses eine Einladung zu einem Telefongespräch. Alternativ kann bereits in diesem zweiten Schritt direkt eine Einladung der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch vor Ort erfolgen.

Das Telefoninterview vermittelt einen ersten Eindruck und kann gegebenenfalls bereits Hinweise darauf geben, ob der Bewerber in das Team der neuen Firma passt und wie dieser gegebenenfalls auch auf die Kunden des Unternehmens wirken könnte. Auch die Motivation, die er für die neue Stelle und das neue Unternehmen mitbringt, lässt sich im Laufe eines Telefongesprächs im Vergleich mit den schriftlichen Bewerbungsunterlagen besser beurteilen. Der Vorteil des Telefoninterviews ist, dass beide Seiten einen ersten, fundierten Eindruck voneinander erhalten.

Das Vorstellungsgespräch: Kann der Bewerber während des Telefoninterviews von seiner Person überzeugen, erhält er im Anschluss eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Bei dieser Unterredung ist in aller Regel ein Vertreter aus der Personalabteilung, der künftige direkte Vorgesetzte aus der jeweiligen Fachabteilung und dessen Vorgesetzter anwesend. Kann der Bewerber während des Vorstellungsgesprächs seine Gesprächspartner von sich überzeugen, kann er sich auf eine Zusage für die neue Stelle freuen. Vor allem bei großen Unternehmen kann jedoch ein Assessment-Center oder ein Zweitgespräch auf Bewerber warten.

Der Bewerbungsprozess endet mit dem Unterschreiben des Arbeitsvertrages.  
(<https://bewerbung.co/der-bewerbungsprozess>)

## **Ziel dieser Arbeit:**

Diese Arbeit soll eine Grundlage darstellen, wie ein Klient vom NLP-Coach mit Hilfe verschiedener NLP-Techniken, auch Formate genannt, im Bewerbungsprozess unterstützt werden kann. Aber auch Jobvermittler oder Bewerbungsberater könnten die hier genannten NLP-Techniken nutzen, sofern Sie NLP-Erfahrung haben, um Ihre Klienten im Bewerbungsprozess zu unterstützen.

Hier wird das Vorstellungsgespräch besonders fokussiert. Keineswegs hat diese Arbeit den Anspruch auf Vollständigkeit, da im Bewerbungsprozess eine Vielzahl von NLP-Interventionen, abhängig von der aktuellen Problematik, möglich wären. Sie soll lediglich als Anregung dienen, den Bewerbungsprozess eines Klienten mithilfe von NLP zu unterstützen. In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen beiderlei Geschlechts.

## **Möglichkeiten NLP im Bewerbungsprozess einzusetzen:**

### **Zieleformat** zur Erarbeitung einer Vorgehensweise im Bewerbungsprozess

Mit dem Zieleformat besteht die Möglichkeit, dem Klienten zu helfen, sich seines eigenen Berufsziels bewusst zu werden und auch die notwendige Vorgehensweise zu entwickeln um das gesteckte Ziel schnell und effektiv zu erreichen. Um eine zufriedenstellende Zielerreichung zu gewährleisten müssen bereits beim Formulieren des Ziels die Wohlgeformtheitskriterien für Ziele berücksichtigt werden. So muss ein Ziel folgende Kriterien berücksichtigen:

Das Ziel muss spezifisch und präzise formuliert sein

Das Zielergebnis muss messbar sein

Das Ziel muss für den Klienten attraktiv sein

Die Realisierbarkeit des Ziels durch den Klienten muss gewährleistet sein

Das Ziel muss terminiert sein.

Siehe nachfolgend ein Beispiel für den Ablauf eines Zieleformates für den Bewerbungsprozess eines möglichen Klienten:

Ziel: „Eine neue Arbeitsstelle als Controller finden, gutes Betriebsklima, besser bezahlt als aktuell mit abwechslungsreichen Aufgaben!“

Das Ziel wird auf ein Kärtchen notiert. Auf einem weiteren Kärtchen wird das aktuelle Datum festgehalten. Nun soll sich der Klient eine Zeitleiste vorstellen und das Heute-Kärtchen an den Anfang und das Zielkärtchen ans Ende der Zeitleiste platzieren.

Anschließend erlebt der Klient das Heute und das Ziel dissoziiert, indem er erst auf das heutige Datum und danach auf sein Ziel von außen blickt.

Daraufhin stellt er sich auf das Heute-Kärtchen, hat die Augen geschlossen und fühlt sich in das Hier und Heute hinein um die Position assoziiert wahrzunehmen. Er beschreibt was er denkt, fühlt, riecht usw. Später stellt er sich auf das weiter entfernte Ziel-Kärtchen und versucht sich da hinein zu fühlen. Dabei wird er evtl. feststellen, dass sich das Ziel sehr weit entfernt anfühlt.

Hier ist es an der Zeit einige Zwischenziele auf dem Weg zum Ziel zu definieren und diese auf Kärtchen zu schreiben. So sind verschiedene Zwischenziele auf dem Boden zwischen dem Heute und dem Zielkärtchen zu platzieren, in solchen Abständen wie es für den Klienten stimmig ist. Beispielsweise:

Bewerbungsunterlagen auf den neuesten Stand bringen, v. a. Lebenslauf, Anschreiben  
Aktiv bewerben, auch auf ähnliche Aufgaben, über verschiedene Job-Portale, Networking  
Erfolgreiches Vorstellungsgespräch und ggf. erfolgreiches Zweitgespräch führen  
Neuen Anstellungsvertrag unterzeichnen  
Start in den neuen Job  
Erfolgreich bestandene Probezeit

Nun betrachtet der Klient Schritt für Schritt alle Zwischenziele von außen (von außerhalb der Zeitlinie). Anschließend stellt er sich auf das Heute-Kärtchen und fühlt sich in die heutige Situation hinein. Vom Heute-Kärtchen schreitet er auf das erste Zwischenziel, auch hier fühlt er sich hinein. Genauso bei allen weiteren Zwischenzielen.

Wenn der Klient nun beim Ziel ankommt wird er das Ziel wahrscheinlich deutlich intensiver und stimmiger wahrnehmen.

Anschließend wird ein Öko-Check durchgeführt. Der Öko-Check dient dazu, abzuklären ob die Veränderung einer bestimmten Verhaltensweise oder eines Glaubenssatzes negative Folgen für den Klienten oder dessen Umfeld haben könnte. Indem der Coach fragt, wie sich das Ziel nun anfühlt und ob es etwas gäbe, was gegen die Zielerreichung sprechen könnte, kann der Klient nochmals für sich überprüfen, ob die Zielerreichung negative Folgen für ihn oder seine Umwelt hat.

Als weiteren Schritt legt der Klient für das Ziel und die Zwischenziele konkrete Termine fest.

Schließlich stellt sich der Klient auf das Heute und geht assoziiert den ersten Schritt zum ersten Zwischenziel.

**Mini Change**, falls Ängste vor dem Gespräch auftreten und Ressourcen fehlen  
Während der Klient die Zwischenschritte im Zieleformat durchläuft, kann es aber auch zu einem Störgefühl kommen, sodass es sich für ihn nicht mehr stimmig und richtig anfühlt weiterzulaufen. Hier sind mögliche Ängste im Hintergrund, die vorher noch bearbeitet werden müssen, bevor der Klient sein Zieleformat tatsächlich störungsfrei durchlaufen kann.

Der Mini Change ist in diesem Fall eine interessante Intervention, da man mit dieser Technik alle benötigten und gewünschten Ressourcen in eine bestimmte Situation (hier z. B.: ins Vorstellungsgespräch) bringen kann und so für den Klienten mehr Wahlmöglichkeiten entstehen. Es handelt sich hierbei um ein Ankerformat, welches für den Klienten besonders ressourcenvoll ist. Dabei ist ein besonderer Vorteil des Mini-Change, dass der Klient intensive körperliche Erfahrungen machen kann. Er kann die ressourcenvolle Situation ganzkörperlich erleben. Auf diese Weise kann ein Störgefühl, welches von Ängsten herrührt, in ein ressourcenvolles Gefühl verändert werden.

### **Wahrnehmungspositionen** zur Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs

Eine sinnvolle NLP-Technik zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch sind die Wahrnehmungspositionen. „Als Wahrnehmungsposition bezeichnet man im NLP, die bewusst oder unbewusst eingenommene Perspektive, aus der eine Situation erlebt wird.“

Es werden drei Wahrnehmungspositionen unterschieden:

1. Position (Ich-Position): die eigene Position (assoziiert)
2. Position (Du-Position): die von jemand anderem Beteiligten (vom Selbst dissoziiert, mit dem anderem assoziiert)
3. Position (Beobachter- oder Meta- Position): die Außensicht. Aus dieser Position kann sich die Person selbst oder das Verhältnis zu anderen Beteiligten beobachten.“

(<http://nlportal.org/nlpedia/wiki/Wahrnehmungsposition>)

Als vorbereitende Maßnahme kann der Klient die Wahrnehmungspositionen nutzen um schon mal ein erstes Gefühl für das Vorstellungsgespräch und den Gesprächspartner zu entwickeln.

Die Wahrnehmungspositionen eignen sich ebenfalls zur Nachbearbeitung des Vorstellungsgesprächs, vor allem wenn sich im Gespräch Unsicherheiten ergeben haben.

Auch zur Optimierung eines zukünftigen Vorstellungsgesprächs ist diese Technik geeignet, da mit den nun bekannten Fragen gearbeitet werden kann und der Klient schnell ein Gefühl dafür bekommt, wie er beim Beantworten bestimmter Fragen auf sein Gegenüber wirkt. Kommt er authentisch und überzeugend rüber oder entsteht beim Gegenüber ein Störgefühl?



Quelle: CTA Arbeitsunterlagen

### **Circle of Excellence** – Ressourcenvoller Zustand für das Vorstellungsgespräch

„Der Circle of Excellence wurde entwickelt, um Excellence-Zustände bewusst abrufbar zu machen. Dies geschieht über das Anker von Ressourcen auf möglichst vielen Sinneskanälen (mindestens: visuell, auditiv, kinästhetisch).“

Durch die einfache Visualisierung des Kreises kann die Ressource schnell und leicht aktiviert werden.“ ([http://nlportal.org/nlpedia/wiki/Circle\\_of\\_Excellence](http://nlportal.org/nlpedia/wiki/Circle_of_Excellence))

Der Circle of Excellence ist eine sehr effektive Anker-Technik, wobei mit Anker im NLP Reiz-Reaktions-Kopplungen gemeint sind. „Beim Ankern verbindet sich ein Reiz mit einem inneren Zustand; sobald dieser Reiz erfolgt, wird dieser bestimmte innere Zustand hervorgerufen; Anker können in jedem Repräsentationssystem verankert werden.“ („Das Arbeitsbuch zur Practitioner Ausbildung NLP“, 2. Auflage, Susanne Haag und Klaus Grochowiak, Wiesbaden 2007, Seite 289)

### Einen Energiekreis vorstellen

Der Klient stellt sich vor, es würde vor ihm ein Energiekreis liegen. Der Klient beschreibt die Submodalitäten des Energiekreises z. B. Farbe, Größe, Form, Material, evtl. leuchtender Rand evtl. macht der Energiekreis auch ein Geräusch.

### Ressourcen definieren

„Ressourcen sind alles, womit eine erwünschte Veränderung erreicht werden kann. Ressourcen können äußerer oder innerer Natur sein. Äußere Ressourcen sind z.B. andere Menschen, Tiere, finanzielle Mittel oder ein Spaziergang im Wald. Innere Ressourcen sind alles, was in einer Person an Eigenschaften, Stärken, Fähigkeiten, Neigungen, Talenten, positiven Erfahrungen und Erinnerungen vorhanden ist. Auch Strategien sind Ressourcen“.  
(<http://nlportal.org/nlpedia/wiki/Ressource>)

Der Klient benennt die Ressourcen, welche er gerne zur Verfügung hätte und beschreibt eine Situation in der er diese Ressourcen erlebt hat. Er erlebt die Situation assoziiert (evtl. mit geschlossenen Augen) und erklärt auch was er in dieser ressourcenvollen Situation spürt, hört, riecht usw. Die Situation kann mit allen Sinnen erlebt werden.



### Verbinden von Kreis und Ressourcen

Der Klient geht in den Kreis. Der Klient spürt nun den Kreis und die Ressourcen und verschmelzt den visuellen Anker (den Energiekreis mit all seinen Eigenschaften) mit dem Erleben der Ressourcen. Der Klient darf den Zustand ganz intensiv erleben.

### Kreis verlassen und Separator setzen

Nun bittet der Coach den Klienten wieder den Energiekreis zu verlassen, dabei setzt der Coach einen Separator ein.

### Integration des Zustandes

Der Klient geht nochmals in den Kreis, fühlt sich ein und beschreibt weitere Details seines Empfindens im Energiekreis. Der Klient spürt den Energiekreis, die Ressourcen und alle Details die zu diesem Zustand gehören und verbindet alles miteinander. Nun spürt er den exzellenten Zustand.

### Test

Anschließend muss der Coach noch einen Test durchführen, indem er den Klient aus dem Kreis rauskommen lässt, ihn an ein negatives Erlebnis erinnert und ihn dann wieder in den Energiekreis eintreten lässt. Nun sollte der Klient wieder den exzellenten Zustand spüren.

### Future Pace

Zum Schluss wird der Klient darum gebeten, sich eine negative Situation in der Zukunft vorzustellen und darf dann wieder in den Energiekreis eintreten. Auch hier sollte der exzellente Zustand auftreten, wenn der Circle of Excellence richtig installiert wurde.

Wurde der Circle of Excellence beim Klienten installiert, kann er seinen Energiekreis direkt vor einem Vorstellungsgespräch hervorholen und sich damit schnell in einen exzellenten, ressourcenvollen Zustand bringen. Dies wirkt vor allem der Nervosität entgegen, die viele Menschen vor einem Vorstellungsgespräch spüren. Zudem hilft es dem Klienten mit offenen Sinneskanälen und einer geschärften Wahrnehmung in das Gespräch zu gehen, was zu einer verstärkten Präsenz führt und ihm durchaus von Nutzen sein wird.

## **Pacing, Rapport und Leading** während des Vorstellungsgesprächs

Begriffsbestimmung:

**Pacing:** Angleichen des eigenen Ausdrucksverhaltens an das Ausdrucksverhalten einer anderen Person zum Aufbauen und vertiefen von Rapport.

**Rapport:** Spontan entstehendes Vertrauen durch Wahrnehmen von Gleichem; ein Zustand, in dem sich zwei oder mehrere Menschen in tiefem Kontakt zueinander befinden, der von Harmonie und Vertrauen geprägt ist.

**Leading:** Führen durch das Verändern des eigenen Ausdrucksverhaltens auf der Grundlage eines ausreichend tiefen Rapports. („Das Arbeitsbuch zur Practitioner Ausbildung NLP“, 2. Auflage, Susanne Haag und Klaus Grochowiak, Wiesbaden 2007, Seite 291)

Mithilfe dieser Instrumente kann der Bewerber das Vorstellungsgespräch auf einer fortgeschrittenen Kommunikationsebene durchführen. Durch die Wahrnehmung des Gegenübers mit offenen Sinneskanälen kann der Bewerber nonverbale Signale deuten und sich im Gespräch besser an seinen Gesprächspartner angleichen. Der Bewerber kann seine Körperhaltung an sein Gegenüber anpassen. Mit etwas Übung ist es aber auch möglich die Sprache, Stimmlage und Sprechgeschwindigkeit an seinen Gesprächspartner anzupassen, was eine sehr wirksame Pacing-Methode ist. Dadurch wirkt er sympathisch. Durch den Rapportaufbau, einen tiefen Kontakt zum Gesprächspartner, wird das sonst oft so zähe Vorstellungsgespräch positiv und es wird für den Bewerber einfacher die eigenen Anliegen erfolgreich zu vermitteln. Mithilfe des Leadings kann der Bewerber bei wesentlichen Entscheidungs-punkten, wie z. B. während der Gehaltsverhandlung, sein Gegenüber durchaus in die gewünschte Richtung lenken.



Bild: Pixabay

### **Six Step Reframe** zur Nachbearbeitung bei unerwünschtem Verhalten

Der Six-Step-Reframe ist eine Teilarbeit und eine Technik des Reframings. Wenn der Klient ein unangemessenes Verhalten während eines Vorstellungsgesprächs vorweist, z. B. nervöses Spielen mit den Fingern, ständiges durch die Haare fahren oder ähnliches, ist der Six-Step-Reframe eine wirksame und hilfreiche Interventionsmöglichkeit um dieses Verhalten in Zukunft zu verändern.

Da das unangemessene Verhalten weder willentlich noch mit Absicht vom Klienten hervorgerufen wird, sprechen wir hier von einem Persönlichkeitsanteil, welcher das unangemessene Verhalten auslöst. Dieser Anteil möchte gehört werden und wirkt sich hartnäckig aus, wenn er nicht berücksichtigt wird. Mit dem Six-Step-Reframe werden solche Persönlichkeitsanteile angesprochen, finden Berücksichtigung und lassen sich verändern. Dabei ist es das Ziel des Six-Step-Reframes zuerst die positive Absicht des Anteils herauszufinden. Dabei wird der Teil und seine positive Absicht gewürdigt. Anschließend wird die positive Absicht vom unangemessenen Verhalten getrennt. Schließlich werden dem Anteil neue, bessere Möglichkeiten aufgezeigt, wie er seine positive Absicht im Verhalten widerspiegeln kann. Nach einer erfolgreichen Integration eines neuen, besseren Verhaltens wird der Klient in zukünftigen Vorstellungsgesprächen nicht mehr in das gewohnte Muster zurückfallen. Er hat dann eine Wahlmöglichkeit, die vor der Intervention nicht gegeben war.

### **Diamond** bei limitierenden Glaubenssätzen

Sollten während des Vorstellungsgesprächs Limitationen oder ein unerwünschtes Verhalten auftreten, kann dies durchaus an einem negativen Glaubenssatz liegen. Glaubenssätze sind Über-Generalisierungen die auf den Erfahrungen unserer bisherigen Lebensgeschichte gewachsen sind. Sie sind Überzeugungen, die wir von uns und der Welt haben. Vor allem Kern-Glaubenssätze (die unsere Identität betreffen) sind uns oft nicht bewusst, können uns aber am stärksten limitieren. Die Glaubenssätze, die ein Klient hat, stabilisieren sein Weltmodell und bestimmen wohin sich seine Aufmerksamkeit richtet. Sie bestätigen sich in der selbsterfüllenden Prophezeiung und werden vom Klienten verteidigt, weil er sonst falsch liegen würde. Mit dem Format Diamond kann der Coach die festen Glaubenssätze auflockern und dem Klient helfen, neue positive Glaubenssätze zu integrieren. Dabei kann der Diamond in mehreren Runden durchlaufen werden. Dies macht besonders Sinn, wenn man noch nicht tief in die Schichten der unbewussten Bedeutung gekommen ist, z. B. wenn man noch nicht den Kern-GS (Glaubenssatz) erreicht hat. Es hilft neue Perspektiven zu finden und führt zu Entpolarisierung von Glaubenssätzen.

**Stichpunktartige Beschreibung des Formats Diamond:**

Glaubenssatz (GS) ausarbeiten

Gegensatz ausarbeiten

Was haben beide Sätze gemeinsam (Sowohl-als-auch)?

Was steht jenseits der beiden Glaubenssätze?

Nun vom GS ausgehend: Was ermöglicht der Glaubenssatz? Was verhindert der Glaubenssatz?

Gegensatz: Was ermöglicht der Gegensatz? Was verhindert der Gegensatz?

Sowohl-als-auch-Satz: Was ermöglicht der Satz? Was verhindert der Satz?

Jenseits-Satz? Was ermöglicht der Satz? Was verhindert der Satz?

Nun einen neuen Glaubenssatz formulieren und diesen neu entstandenen Glaubenssatz als Gegensatz für die zweite Runde nutzen oder mit heimgeben bei einer Runde...

Wahrnehmen, wie es sich anfühlt, wenn der Klient jetzt erneut an den problematischen Ausgangssatz denkt

**Logische Ebenen** um das Ziel zu überprüfen

„Das NLP-Modell der logischen Ebenen beschreibt die "Ebenen der Veränderung". Es liefert Informationen über den besten Punkt, an dem eine Veränderungsarbeit ansetzen kann. Die logischen Ebenen dienen der Klärung, wo z.B. ein Problem, ein Ziel oder die eigene Mission angesiedelt ist. Die Veränderungsarbeit setzt dann i.d.R. auf der nächst höheren Ebene an.“



([http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Datei:Logische\\_ebenen\\_i-vi.jpg](http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Datei:Logische_ebenen_i-vi.jpg))

Die logischen Ebenen sind hierarchisch gegliedert und beeinflussen sich wechselseitig. Zu jeder Ebene gibt es Fragen die geklärt werden müssen:

Sinn:	Für wen machst du das? Was ist deine Mission
Identität	Wer bist du dann? Welches Selbstbild hast du? Was macht dich aus?
Werte/GS	Was ist wichtig? Wozu ist das gut? Was ist deine Motivation?
Fähigkeiten	Was befähigt dich dazu? Wie machst du das?
Verhalten	Wie verhältst du dich? Was genau tust du?
Umwelt/Kontext	Wo bist du? Mit wem? Was ist dort? (Ausgangssituation)

Die logischen Ebenen eignen sich gut, um ein gesetztes Ziel zu überprüfen. Vor allem, wenn der Klient im Laufe des Bewerbungsprozesses unsicher wird, ob sein gesetztes Ziel auch tatsächlich das Richtige ist, kann er mit den logischen Ebenen überprüfen, warum er eine bestimmte Aufgabe ausführen möchte und wie diese Aufgabe zu seinen Fähigkeiten, seinen Werten und Glaubenssätzen, seiner Identität und zu seinem Lebenssinn (seiner Mission) passt. Denn dieses Format beleuchtet das Ziel in Bezug auf all diese Ebenen. So kann der Klient das berufliche Ziel, einen ganz bestimmten Arbeitsplatz bzw. eine ganz konkrete Aufgabe auszuführen, in allen „logischen Ebenen“ prüfen. Der Klient geht alle Ebenen durch und findet so mögliche Informationen, die ihm bis dahin nicht bewusst waren, aber für seine weitere Vorgehensweise entscheidend sind.

## Schluss

Nach Vertragsabschluss – positives Gefühl mit **Moment of Excellence** für die Zukunft ankern  
Der Moment of Excellence ist ein Format zum Erreichen eines besonders ressourcenvollen Zustandes. Er funktioniert mithilfe einer Situation im Leben eines jeden Menschen, in der der Klient in einer hervorragenden Verfassung, im Vollbesitz seiner Kräfte und in jeder Hinsicht gut drauf ist.

Diese NLP-Technik gehört zu den Ressource-Anker-Formaten. Es ist eine einfache und sehr wirkungsvolle Vorgehensweise um einen besonders ressourcenvollen Zustand beim Klient zu ankern.

In der Situation, in der der Klient sein Ziel erreicht hat und den Arbeitsvertrag für seinen gewünschten Arbeitsplatz unterschreibt, sich bewusst wird, dass nun ein neuer Weg auf ihn wartet, er den Bewerbungsprozess abschließen kann und stolz auf sich ist, dass er seine Mitbewerber hinter sich lassen konnte und dass sein neuer Arbeitgeber genau ihn ausgesucht und eingestellt hat, ist es sehr wahrscheinlich, dass der Klient einen „besonders ressourcenvollen Zustand“ erlebt. Es ist ratsam diesen dann wieder als Moment of Excellence an einem freien Ankerplatz zu ankern um diesen in Zukunft nutzen zu können.

## Fazit

Nach der Beleuchtung der einzelnen NLP-Interventionen wird deutlich, wie der Bewerbungsprozess mithilfe von NLP positiv beeinflusst werden kann. So ist es nachvollziehbar, dass ein Bewerber bei seinen Bemühungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, auf die NLP-Techniken zurückgreift, um sein Ziel schnell und effektiv zu erreichen. Dabei kann er sowohl einen NLP-Coach oder einen NLP versierten Bewerbungsberater beauftragen, der ihn im Bewerbungsprozess unterstützt, aber auch selbst die NLP-Techniken erlernen, da diese auch für das Selbstcoaching geeignet sind.

Aber auch nach dem Vertragsabschluss sind die NLP-Werkzeuge Pacing und Rapport eine große Unterstützung am ersten Arbeitstag beim Kennenlernen der neuen Kollegen und der Firmenleitung. Bei der Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet können zusätzlich weitere NLP-Techniken und Formate unterstützend wirken. Allein die offenen Sinneskanäle und die wache Wahrnehmung, welche im NLP geschult werden, helfen dem Klient, neue Aufgaben schnell zu erfassen und somit die Einarbeitungsphase positiv zu gestalten.

So wirkt sich NLP auch nach der Bewerbungsphase und dem erfolgreichen Vertragsabschluss weiterhin positiv auf die berufliche Entwicklung des Klienten aus.



Bild: Pixabay