

Recruiting mit NLP

Marco Krause



Inhaltsübersicht

- Vorstellung und Ziel
- Aufgaben der Personalabteilung / HR
- Das ...- Gespräch
- Das Graves Modell / Spiral Dynamics
- Meta-Programme

Wer ist Marco Krause?

33 Jahre jung

Verheiratet

1 Hund

Betriebswirt

NLP-Trainer

Seit 13 Jahren im Vertrieb

Trainer bei SkillCare (www.skillcare.de)



Ziel!

- Die richtigen Mitarbeiter für die richtige Aufgabe
- Potentiale entdecken
- Optimaler Einsatz der Ressource Human ;-)
- Tiefes Verständnis über Bewerber / Mitarbeiter

Aufgaben der Personalabteilung

Entlastung
des
TOP-
Managements

„Recht-
Ordnung-
Struktur“

„Expansion-
Wertschöpfung
-Wachstum“

Prozesse im Personal- Tagesgeschäft

Planung

**Strategische
Kompetenz**

**Personal-
marketing &
Search**

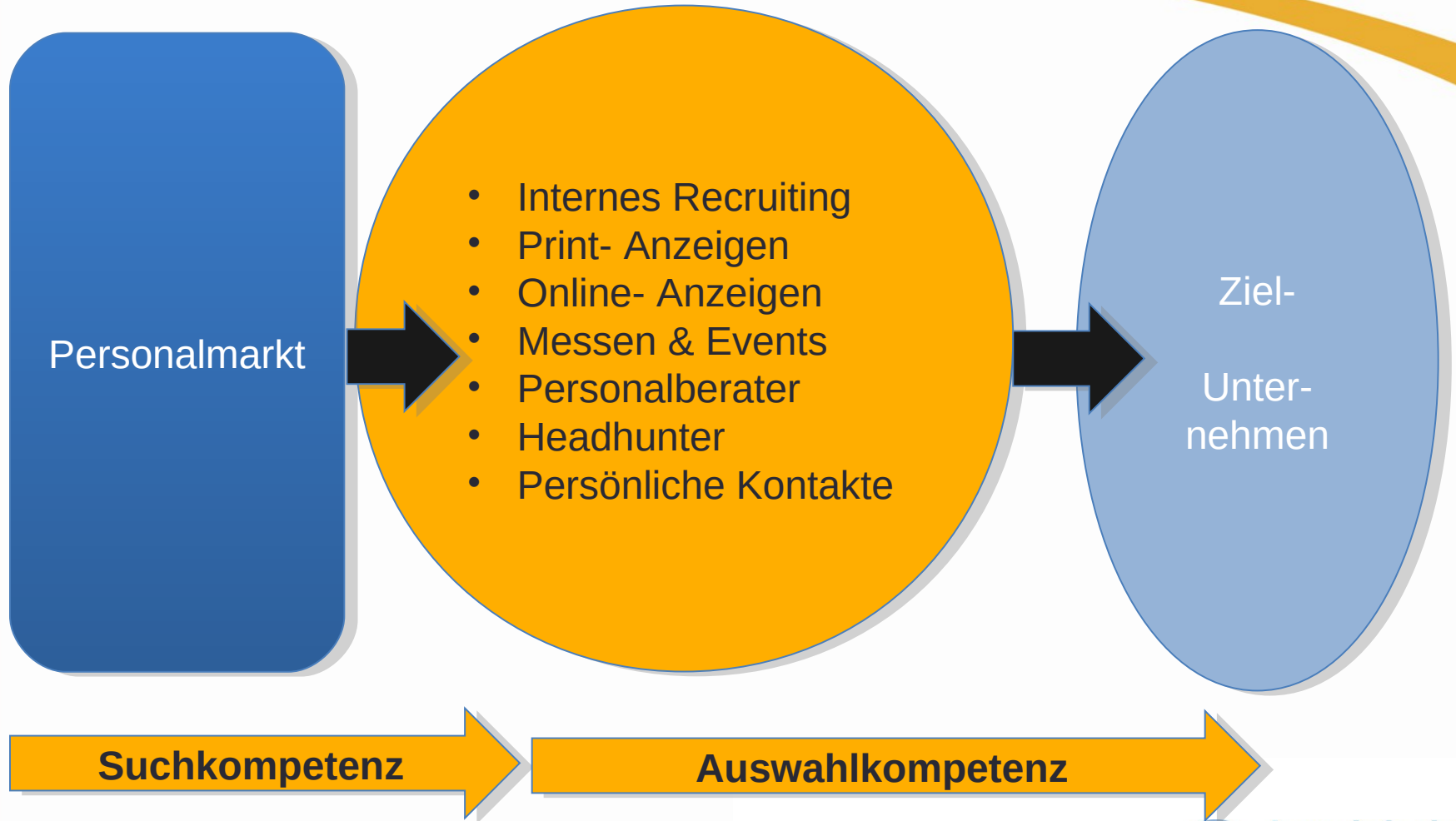
**Such-
kompetenz**

**Auswahl &
Onboarding**

**Auswahl-
kompetenz**



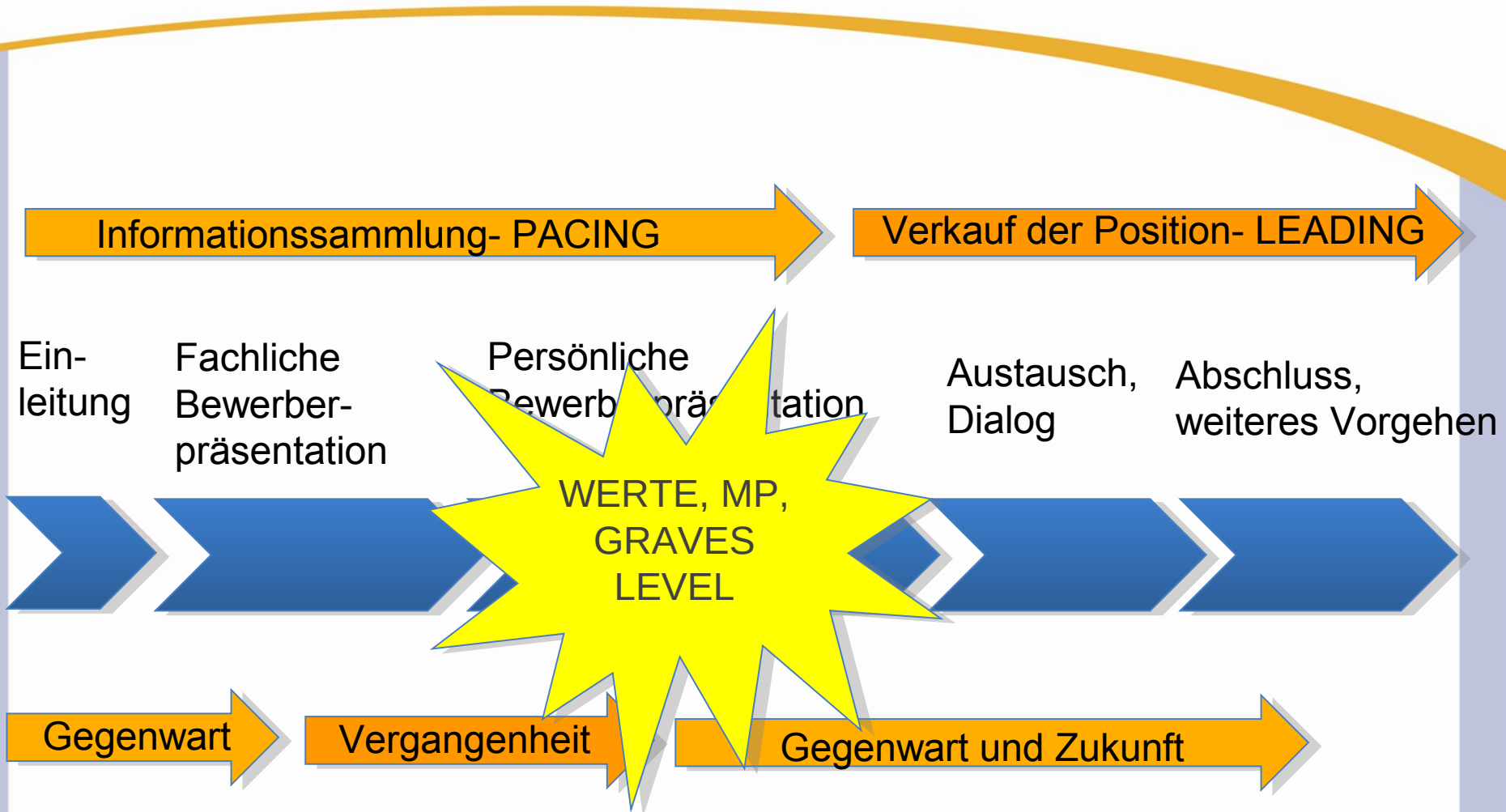
Such- und Auswahlkompetenz



Einladung zum ... ?

Wozu laden Sie einen potentiellen Mitarbeiter ein ?

Typische Interview Ablaufstruktur



Logischen Ebenen nach Dilts



Kunden/Welt im Wandel



Graves Modell / Spiral Dynamics
Biopsychosoziales Modell zur Beschreibung der
Evolutionsebenen eines Unternehmens oder
der Welt

Beschreibt zum einen:
Emotionen und Bedürfnisse

Und:
Denken und Verhalten sowie größere
Strukturen und Veränderung

Basis:
Bedürfnispyramide von Maslow

Ebene 1: Reaktiv

Beige:

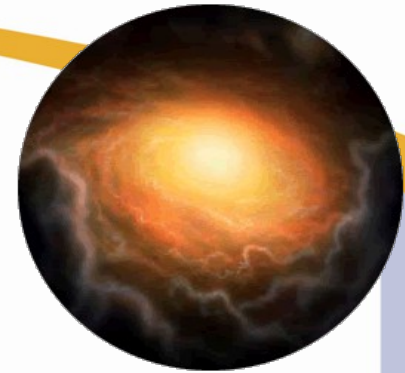
- Reagiert auf Umwelt, um zu überleben
- Nahrung, Wasser, Wärme, Sex haben hohe Priorität
- Angetrieben durch Instinkte und genetische Faktoren
- Minimaler Einfluss und wenig Kontrolle über die Umwelt
- Zu finden bei Neugeborenen, senilen Alten, hungernde Massen, erste menschliche Gesellschaften, unter extremen Stress



Ebene 2: Tribalistisch

Purpur:

- Die Welt ist rätselhaft, voller guter und böser Geister
- Stämme bieten Schutz
- Verlässt sich auf Magie, Totems, Rituale
- Sucht Harmonie mit den Naturgewalten
- Verehrt heilige Plätze und Rituale
- Abhängig vom Häuptling oder Clan
- Zu finden in vielen vorchristlichen Kulturen, Clubs, engen Familieneinheiten, Sportteams.



Ebene 3: Egozentrisch

Rot:



- Die Welt ist voll Aggression, Feindseligkeit und wird von Macht regiert
- Powervoll, impulsiv, heroisch
- Andere ausbeuten und Kontrolle aufrecht erhalten
- Erfolg muss unmittelbare Befriedigung der eigenen Bedürfnisse bringen
- Zu finden in Diktaturen, beim Ausbruch von Kriegen, bei Drogenbanden

Ebene 4: absolutistisch

Blau:



- Die Welt ist deterministisch und rational geordnet
- Klare Regeln und Prinzipien von Gut und Schlecht
- Gegenwärtige Bedürfnisse werden zugunsten künftiger Belohnungen geopfert
- Gehorsam, Strafe und Systemerhalt sind wichtig
- Zu finden in doktrinären Religionen und militärischen Hierarchien

Ebene 5: materialistisch

Orange:



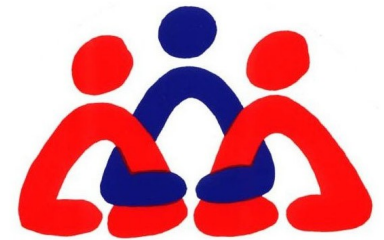
Mathematik
Sprache
Wissenschaft

- Die Welt ist voll Reichtum, der ungeahnte Möglichkeiten für jeden einzelnen bietet.
- Erfolg ist das Ergebnis von Wettbewerbsfähigkeit, Investition von Zeit und Energie
- Kapitalismus und Materialismus
- Erfolgreich sein und gewinnen, ohne Neid zu erwecken
- Grundpfeiler des Denkens der modernen industrialisierten Nationen, zeigt sich in einer hochtechnischen Gesellschaft, in Verkauf, Marketing und Werbung

Ebene 6: personalistisch

Grün:

- Wiederentdeckung der grundlegenden menschlichen Werte: Freunde, Menschen, Netzwerke
- Betonung liegt auf Dialog und Beziehungen
- Eigene Bedürfnisse zurückstecken.
- Wohlstand für alle
- Humanistische Psychologie
- Glaube, dass Menschen einander brauchen
- Entsteht als Folge des Wohlstandes und als Reaktion auf technisierte und unpersönliche Gesellschaft



Miteinander

Ebene 7: systemisch/integrativ

Gelb:

- Das Leben ist ein Kaleidoskop natürlicher Hierarchien, Systeme und Formen.
- Flexibilität, Spontaneität und Funktionalität haben die höchste Priorität.
- Unterschiede lassen sich in voneinander abhängigen, natürlichen Strömen integrieren.
- natürliche Rangordnungen und Qualitäten, Wissen und Kompetenz tritt an die Stelle von Macht und Status.

Wichtige Werte sammeln



„Jetzt würde mich interessieren, was ist Ihnen eigentlich bei der Arbeit wirklich wichtig ist?“

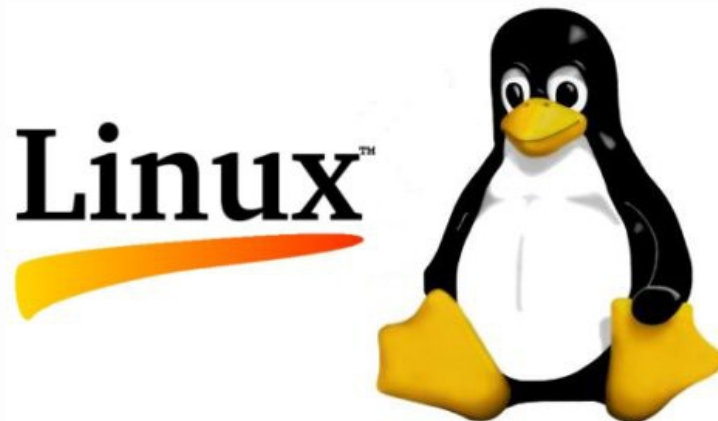
„Wenn ich sie richtig verstanden habe, dann ist Ihnen

- ✓ Ein gutes Teamklima
- ✓ Ein Chef, der weiß was er will
- ✓ Die Arbeit mit Menschen
- ✓ Und ein leistungsorientiertes und attraktives Gehalt wichtig....

Was ist Ihnen darüber hinaus auch noch wichtig?“

**Je vollständiger ein Bewerber seine Werte formulieren kann,
desto stärker wird der Rapport und die analytische Basis für den
Personalentscheider**

Meta Programme



Metaprogramme- Definition

Die am meisten unbewussten Filter unserer Wahrnehmung

Sie organisieren die Art und Weise, wie wir denken und uns motivieren

Sie ermöglichen uns festzustellen:

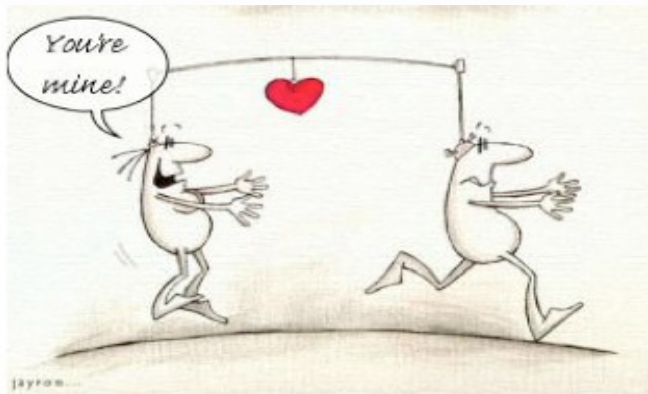
- Durch welche Art der Information jemand motiviert wird
 - Welche Sprachmuster sein Interesse wecken
- Welche Merkmale der Informationsverarbeitung jemand bevorzugt um überzeugt zu werden, und maximal produktiv zu werden

Meta Programme

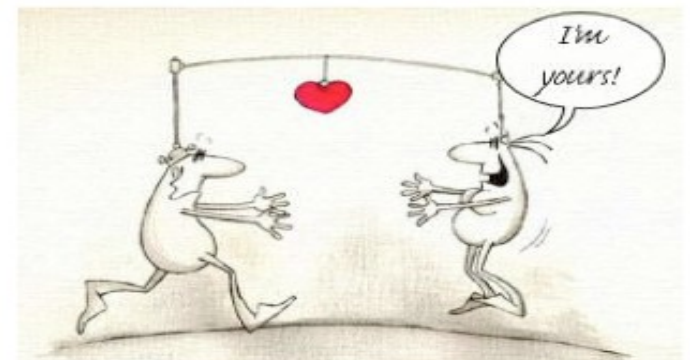
- Ursprung ist die Forschung von C.G. Jung und den Psychologischen Typen (1921)
- Später aufgegriffen durch Isabelle Myer- Briggs
 - **MBTI- Persönlichkeitsprofil (Myers-Briggs-Type-Indicator).**
- In den 80er Jahren formulierte Leslie Cameron- Bandler die wichtigsten Metaprogrammfragen für den Einsatz im Coaching
- Erstmals publiziert wurden die Metaprogramme im Jahr 1988 von T.James und W.Woodswall (Timeline. NLP- Konzepte zur Grundstruktur der Persönlichkeit

MP Richtung: Hinzu – weg von

WEG- von



HIN- zu



MP Richtung: Weg von

- Spricht über Probleme und Herausforderungen
 - Beschreibt unerwünschte und zu vermeidende Situationen
 - Benutzt häufig...müssen, sollen, brauchen
 - Eher angespannte Körperhaltung
 - Eher reduziertes Lächeln
-
- Damit ich nicht stundenlang im Auto auf dem Weg zur Arbeit sitze
 - Damit ich nicht immer Routine Jobs machen muss
 - Ohne miteinander zu kommunizieren funktioniert nichts
 - Für mich wäre Fließbandarbeit tödlich, ich brauche die Abwechslung
 - Ich kann mir nur schwer vorstellen zu Hause alleine zu arbeiten, ich brauche ein Team um mich herum, muss mich als Teammitglied fühlen
 - Weil sich dadurch Missverständnisse verhindern lassen

MP Richtung: Hin zu

- Spricht über Dinge, die er erreichen oder haben möchte
 - Spricht über Ziele
 - Spricht mit Zeitfokus auf die Zukunft gerichtet
 - Benutzt häufig:...wollen, hätte gerne,...würde gerne...
 - Aktivere Gestik als bei weg- von
 - Eher entspannte Körperhaltung, häufigeres Lächeln, Stimme klingt motiviert und modelliert
-
- Möchte etwas dazu lernen
 - Angenehmes Arbeitsklima damit mehr Freude bei der Arbeit entsteht
 - Ich möchte mich bei meiner Arbeit wohl fühlen
 - Freude an der Arbeit ist für mich ein wichtiger Motivationsfaktor
 - Ich bin kontaktfreudig und möchte gerne beruflich viel mit Menschen kommunizieren können.

Metaprogramm Arbeitsmodus

In welcher Arbeitsumgebung ist jemand besonders produktiv?

- **Selbstständigkeit:** Arbeiten alleine am produktivsten, möchten die Kontrolle über die beruflichen Projekte, sind selbständig in der Durchführung, haben eher Schwierigkeiten, wenn enge Teamabstimmung erforderlich ist
- **Beteiligung:** Möchten die Beteiligung und die Nähe anderer Menschen und gleichzeitig einen eigenen Verantwortungsbereich mit eigener Kontrolle. Sie haben tendenziell Schwächen, wenn reine Teamarbeit, bzw. vollkommen unabhängiges Arbeiten erforderlich ist.
- **Kooperation:** Arbeiten am produktivsten im Team mit gemeinsamer Planung, Durchführung und geteilter Verantwortung. Haben tendenziell Schwächen, wenn selbständiges Arbeiten erforderlich ist.

Mustererkennung Arbeitsmodus

„Erzählen Sie mir von einer konkreten Arbeitssituation, wo der Wert „x“ voll und ganz erfüllt wurde““Was hat Ihnen daran gefallen?“

Selbstständigkeit

- Antwortet mit „Ich, Mir, Meine und Selbst
- In den Beschreibungen und Antworten werden keine anderen Personen genannt

Beteiligung

- Antwortet auch im Ich-Stil und setzt sich in Beziehung zu anderen Personen
- Erwähnt Kollegen, Kunden, Vorgesetzte, bzw nennt Situationen die eine Beteiligung voraus setzt
- Beschreibt Beziehungen zwischen sich und seiner Verantwortung zu anderen

Kooperation

- Antwortet mit Wir, Uns, Zusammen, Gemeinsam
- Spricht nicht im Ich-Stil
- Beschreibt kollektive Planungen und Umsetzungen bzw. kooperative Situationen

Metaprogramm Referenzfilter

internal

- Beurteilen die Qualität ihrer Arbeit selber
- benötigen kein Lob
- treffen schnelle Entscheidungen
- Sind nicht so offen für Feedback

external

- Machen die Qualität Ihrer Arbeit an Feedback von Außen fest
- Sie benötigen Feedback + Lob um Ihre Motivation aufrecht zu erhalten
- Sind offen für Feedback

Metaprogramm Motivationsgrund

Optional

- Liebt es Systeme und Prozeduren zu entwickeln und zu verbessern
- Mag es neue Wege zu gehen
- Leistet gerne Aufbauarbeit
- „Warum“- Einstellung- warum machen wir das?
- Möglichkeiten sind oft wichtiger als Tatsachen

Prozedural

- Mögen erprobte Methoden und Strategien
- Sind stark in der Abwicklung des Tagesgeschäftes
- „Wie“- Einstellung- wie funktioniert das?
- Sind eher auf konkrete Tätigkeiten und Tatsachen konzentriert, als auf Möglichkeiten

Metaprogramm Handlungsfiler

Proaktiv

- Macherpersönlichkeit
- Initiativ, handelngar nicht, oder wenig überlegt
- Entscheidungen eher emotional (Bauch)
- Unüberlegte Worte, die später leid tun
- Lieber Tel statt Mail oder Schriftverkehr

Reaktiv

- Denken analysierend und gründlich
- beobachten bevor sie handeln
- Lassen Dingen ihren Lauf
- Reagieren eher als zu agieren

Metaprogramm Vergleichsfilter

Matching

- Gleichheit, Ähnlichkeit
- Bei neuen Dingen, werden zuerst Ähnlichkeiten zu bereits bekannten Dingen wahrgenommen
- Können sich leicht anderen Gesprächspartnern anpassen

Mismatching

- Achten auf Unterschiede
- Nehmen Dinge wahr, die nicht stimmig sind
- Erkennen bei neuen Dingen erst Unterschiede
- Neigen zu Ja- aber Argumenten
- Erkennen mit kritischem Blick Abweichungen



Recruiting mit NLP heisst:

1. Position konkret bestimmen
 1. Graves Level
 2. Metaprogramm
2. Profil formulieren
3. Bewerber finden & kennen lernen 😊 / Potential in eigenen Reihen entdecken
4. Werte-bewusste Mitarbeiter für maximale Effizienz
5. Immer wieder reflektieren und überprüfen

Ausblick: Weiteres mit mir...

- 13.02. kostenloses Abendseminar „Erfolgreiche Kommunikation“
- 07.03. kostenloses Abendseminar „Lebe Deinen Traum“
- 10.03. – 16.03. NLP in a Week in Köln
- 02.04. Webinar „Get in Motion“
- 11.04. kostenloses Abendseminar „Erfolgreiche Kommunikation“
- Ab Mai 2013 Ausbildung NLP Practitioner
- 07.05. Erfolgreich Präsentieren mit NLP
- 04.06. mit NLP fish!en

Auf Wiedersehen

Besten Dank für Deine Teilnahme

Ich wünsche Dir eine ressourcenvolle und werthaltige Zeit !

Bis bald...