



## Anwendungsmöglichkeiten von NLP im Business- Gesamtkontext

IN DEN FOLGENDEN ABSCHNITTEN WERDE ICH DARLEGEN, WELCHE MÖGLICHKEITEN EIN NLP- ANWENDER HAT, DIESE ERLERNTEN FÄHIGKEITEN UND WERKZEUGE IN SEINEM GESAMTEN BERUFlichen UMFELD EINZUSETZEN. HIERZU WIRD PRIMÄR AUF DAS WISSEN ZURÜCKGEGRIFFEN, WELCHES DER ANWENDER BEREITS IN DER NLP-PRACTITIONER AUSBILDUNG ERWORBEN HAT.

DIESER UMFANGREICHE KENNTNISSTAND IST BEREITS AUSREICHEND, UM ALLE NACHFOLGENDEN ANWENDUNGSMÖGLICHKEITEN MIT SICH SELBST UND SEINEM BERUFlichem UMFELD DURCHFÜHREN ZU KÖNNEN.

Das Ziel hieraus ist ein positives und optimiertes Berufsleben, beginnend mit der Berufswahl bis hin zur Vermeidung von negativen semantischen Reaktionen bei erhöhtem Arbeitsvolumen und deren Spätfolgen.

Für Leser ohne Vorkenntnisse eröffnet sich hiermit ein Einblick in die Welt des NLP und die Möglichkeiten, die sich bereits mit Grundkenntnissen für einen Anwender aufzeigen.

Folgende Bereiche des Berufslebens werden in den darauffolgenden Kapiteln näher beleuchtet:

- Berufswunsch/Berufswahl
- Vorstellungsgespräche
- Kommunikation im Berufsalltag
- Gesprächsführung bei Verhandlungen
- Führungsstrategien für Vorgesetzte
- Stressvermeidung im Berufsleben

### DER BERUFSWUNSCH – WILL ICH WIRKLICH NOCH IMMER FEUERWEHRMANN WERDEN?

Entscheidungen - wer kennt Sie nicht. Sie bestimmen zu einem großen Teil unsere Zukunft. Daher ist es gerade im beruflichen Kontext wichtig, sich mit seinem Berufswunsch auseinander zu setzen. Unabhängig davon, ob es sich um den ersten Ausbildungsplatz handelt, einen Wechsel innerhalb der Tätigkeit oder als Quereinstieg- diese Entscheidung sollte wohl durchdacht sein, da man mit ihr zumeist eine lange Weile leben muss, evtl. sogar bis zur Rente. Sonst geht es einem am Ende noch wie vielen Mitmenschen, die morgens lust- und motivationslos zur Arbeit gehen um des Geldes wegen zu „funktionieren.“ Wo bleibt da die Lebensqualität?

Hat man sich zu einem Anfang bzw. für eine Veränderung entschieden und evtl. mehrere Möglichkeiten in Form von Stellenangeboten/Berufsbildern o.ä. und ist sich aber auf rationaler Ebene nicht sicher, welches die „richtige Wahl“ ist, so kann man hier vorab mit Hilfe des *Kinästhetischen Tests* sein Unterbewusstsein zu Rate ziehen. Dadurch gelingt es, eine Vorauswahl zu treffen oder sogar bereits eine Entscheidung zu fällen bezüglich des Berufswunsches.

#### So funktioniert der kinästhetische Test:

- Man hebt die beiden Hände auf Brusthöhe, dreht die Handflächen nach oben und legt gedanklich die zwei zur Wahl stehenden Aspekte in je eine der beiden Handflächen.
- Jetzt schließt man entspannt die Augen und konzentriert sich nur noch auf diese zwei Aspekte.
- Nach ca. einer Minute öffnet man die Augen und betrachtet die beiden Arme.
- Die Hand mit dem vom Unterbewusstsein gewählten Aspekt ist nun um einige mm/cm tiefer als die andere Hand.
- Bei mehr als zwei zur Wahl stehenden Aspekten kann man mit der Methode auch ein Ausschlussverfahren durchführen.

#### Berufswunsch & Ziel

Im NLP wird der Begriff Ziel von Begriffen wie Vision, Wunsch und Utopie per Definition abgegrenzt. Bei einem Wunsch z.B. bleibt die Person in einer passiven Haltung, während sie bei einem Ziel proaktiv wird. Als Beispiel hierzu kann man sich ein kleines Kind vorstellen, das sich ein Fahrrad wünscht. Da es diesen Wunsch aber ohne seine Eltern nicht realisieren kann, bleibt es ein Wunsch oder bestenfalls eine Vision.

Um daher aus dem Berufswunsch jetzt ein realistisches zukünftiges Ereignis mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Realisierung (einem Ziel) werden zu lassen, bietet es sich an eine Ziel-Überprüfung nach den SMART-Kriterien durchzuführen. Über diese sollte man sich im Vorfeld Gedanken machen und notieren.

SMART steht hierbei für:

Spezifisch

Messbar

Attraktiv

Realistisch

Terminiert

Unter *spezifisch* versteht man hier die genaue Beschreibung des Berufszieles. Je konkreter desto besser und man sollte voll und ganz dahinter stehen.

*Messbar* wird das Ziel wenn man sich darüber klar wird, wann man es erreicht haben wird. Schon bei der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag, oder bei einer Einstellung in eine definierte Position zu einem bei der Planung bereits definierten Gehalt? Auch hier gilt es so konkret wie möglich zu planen.

Die *Attraktivität* der Position ist von hoher Bedeutung, da man diesen Job eine ganze Weile macht - im Bestfall bis zur Rente. Daher sollte man sich vorher darüber im Klaren sein, ob das auch der Traumjob ist. Im Zweifelsfall nochmal den o.g. kinästhetischen Test durchführen.

*Realistisch* bedeutet, dass die Erfüllung des Berufszieles durch mich selbst beeinflussbar sein muss. Erfüllt man die geforderten Voraussetzungen, hat man die nötigen Aus- und Weiterbildungen? Ein Ziel ist nicht realistisch, wenn es von der „Gnade“ anderer abhängig ist. Daher eignet sich „Kardinal“ nicht als Berufsziel- hier wird man ausschließlich „berufen“.

Wenn man ein konkretes Ziel hat, möchte man es auch irgendwann erreichen. Daher ist die *Terminierung* ein wesentlicher Faktor. Ohne festen Terminplan, ideal noch mit Zwischenschritten, ist das ganze nur „Wischwaschi“, denn man möchte ja bis zum TT.MM.JJJJ Feuerwehrmann sein- und nicht irgendwann einmal.

### DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH – UND WIEDER MAL DIE „HOSE VOLL“?

Geschafft- man ist zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und hat damit schon mal die erste Hürde im Auswahlverfahren genommen. Nun will man sich natürlich gut präsentieren, denn für den ersten Eindruck gibt es leider keine zweite Chance. Voller Informationen über das Unternehmen und adrett gekleidet macht man sich also auf den Weg, doch je näher der Termin rückt, desto nervöser wird man. Und oft kommt es wie es kommen muss- entweder ist man dann im Gespräch so nervös, das man kaum einen Ton herausbekommt, oder man redet wie ein Wasserfall, fällt seinen Gesprächsteilnehmern andauernd ins Wort bzw. lässt diese kaum zu Worte kommen. In der Regel sind beide Varianten für eine mögliche Karriere in diesem Unternehmen eher kontraproduktiv.

Dieser nervositätsbedingten Verhaltensweise kann jedoch mit diversen NLP-Techniken „zu Leibe gerückt“ werden. Als Beispiel sei hier eine einfache *Ankerteknik* beschrieben, bei der man ein paar Tage vorher mehrfach wiederholend Zustände wie z.B. Ruhe, Souveränität oder ähnlich nützliche Ressourcen an einen Gegenstand ankert, etwa einen bestimmten Kugelschreiber, den man bei dem Gespräch mitnimmt.

#### So funktioniert der „einfache Anker“:

- Man wählt einen Zustand den man ankern möchte, wie z.B. Selbstbewusstsein, Ruhe, Souveränität, Konzentration oder etwas anderes, das für diese Situation sinnvoll ist.
- Dann assoziiert an eine Situation erinnern, in der man diese Ressourcen bereits hatte. Wenn man keine Situation findet, dann kann man auch eine kreieren, da das Gehirn in solchen Fällen nicht zwischen realer Erinnerung und Vorstellung unterscheidet. Wichtig ist, dass man dieses Gefühl intensiv erlebt.
- Dann den Anker „setzen“ durch berühren einer bestimmten Körperstelle, durch eine bestimmte Geste -bzw. wie in diesem Fall vorgeschlagen- durch berühren des besagten Kugelschreibers.
- Nun durch eine kurze Selbstablenkung von der Situation dissoziieren, etwas zu trinken holen, eine SMS schreiben o.ä. Danach den Anker testen, in dem man den Kugelschreiber auf die gleiche Weise erneut berührt.
- Falls das Ergebnis noch nicht zufriedenstellend ist, den Vorgang noch 1-2 Mal wiederholen

Durch den visuellen und kinästhetischen (berührenden) Kontakt mit diesem Gegenstand vor und während des Gespräches wird die für Ankertechniken typische Reiz-Reaktionskopplung ausgelöst. Die vorher geankerten emotionalen Zustände wie z.B. die o.g. Ressourcen Ruhe und Souveränität stehen einem dann im gewünschten Augenblick zur Verfügung. So kann der Anwender diese unerwünschten bzw. hinderlichen Verhaltensweisen in dem o.g. Kontext kontrollieren und sogar abstellen.

### KOMMUNIKATION IM BERUFSALLTAG – WIR HABEN UNS ALLE LIEB...

Jeder lebt, denkt und handelt aus seinem Modell der Welt heraus. Das wissen wir spätestens seit NLP. Nur wie gelingt es, dem anderen Gesprächspartner in seinem Modell zu begegnen, ihn dort abzuholen um damit eine harmonische und konstruktive Kommunikation innerhalb der Arbeitswelt aufzubauen?

Hier bietet es sich an, mit den Kollegen bewusst einen guten Rapport (Frz.: guter Kontakt/unbewusstes Gefühl des Vertrauens) mit Hilfe des Pacing (Spiegeln/Im Gleichschritt gehen) aufzubauen.

Im Gespräch geht man dabei auf die Körperhaltung des anderen ein und gleicht sich derer leicht an. Ebenso kann man das mit der Sprechgeschwindigkeit und der Stimmlautstärke machen. Man gleicht sich hier seinem Gesprächspartner *leicht* an, ohne ihn jedoch zu kopieren oder sich selbst zu weit von der eigenen gewohnten Verhaltensweise zu entfernen.

Ebenso kann man mit emotionalen Zuständen des Gesprächspartners bzw. Kollegen verfahren. Hier gilt es aber mit Empathie und Feingefühl vorzugehen, wenn einem dies aber gelingt und man mit den Kollegen Freude und Leid ehrlich teilen kann, führt das zu einem vertrauensvollen und kollegialen Umgang mit einander.

Um die verbale Kommunikation zu verbessern, empfiehlt es sich, im Gespräch auf die Keywords zu achten, die Aussage über das primäre Repräsentationssystem des Gesprächspartners geben. Diese sind zumeist visuell (sehen), auditiv (hören) oder kinästhetisch (Gefühlsebene).

- Der visuelle Typus benutzt u.a. Sätze wie: „Das sieht gut aus“, „Ich sehe das anders“ o.ä.
- Vom auditiven Typus hört man Sätze wie z.B.: „Das hört sich gut an“, „das schreit nach einer Lösung“, oder ähnliches.
- Der gefühlsbetonte kinästhetische Typus äußert sich in Sätzen wie: „Ich fühle mich nicht gut dabei“, „Der Druck ist sehr hoch.“, oder auch: „Das belastet mich...“.

Benutzt ein Gesprächspartner wiederholt die Prozessverben die einer der o.g. Kategorien zugeordnet werden können, so kann man damit auf sein Hauptrepräsentationssystem schließen.

Viele Missverständnisse in der Kommunikation entstehen, weil die Beteiligten „aneinander vorbei reden“. Durch das bewusste ausdrucksprachliche Angleichen an den Gesprächspartner mittels Benutzung der gleichen Prozessverben während der verbalen Kommunikation wird das gegenseitige Verständnis gefördert und Fehler und Missverständnisse minimiert.

### GESPRÄCHSFÜHRUNG IN VERHANDLUNGEN

#### – WER GIBT HIER DEN TON AN?

In Bezug auf Verhandlungen jedweder Art sind NLP-Techniken sehr hilfreich. Auch hier ist die Basis ein guter Rapport mit seinem Gegenüber, bevor Informationen ausgetauscht werden. Steht dieser Rapport, ist man sich seiner Verhandlungsziele bewusst und hat die Fähigkeit entwickelt schnell und sicher wahrzunehmen wann sich ein gewünschtes Ergebnis nähert, so können Erfolge z.B. bei Gehalts- und Vertragsverhandlungen oder in Ein- und Verkaufsverhandlungen erzielt werden.

Durch die hierbei erlernte Fähigkeit auf negative Veränderungen der Erfolgswahrscheinlichkeit flexibel zu reagieren, wird der Anwender dauerhaft erfolgreich.

NLP hilft dem Anwender diese Fähigkeiten zu entwickeln. In Verhandlungen lernen Sie, sich mit Hilfe der Werkzeuge des NLP erfolgreich Ziele zu setzen und schnelle eine gute Beziehung zu jeder Art von Verhandlungspartnern aufzubauen. Sie lernen Ihre Wahrnehmung zu verbessern und flexibel auf Wünsche und Forderungen Ihrer Verhandlungspartner einzugehen.

Durch die Techniken des Metamodellierens, einer speziellen Fragetechnik, die von den Gründern des NLP John Grinder und Richard Bandler eigens für das NLP etabliert wurde und durch Reframing, einer Technik zur Veränderung der subjektiven Bedeutungsgebung, sind Sie in der Lage Ihre Verhandlungen zielgerichtet zu führen und Widerstände beim Verhandlungspartner zu überwinden.

Hierbei gilt es u.a. auch, zwischen *Vor- und Einwänden* des Verhandlungspartners zu unterscheiden. *Vorwände* gleichen einer Ausrede, hier ist der Vorwand nicht der eigentliche Grund sondern nur vorgeschoben. Hier gilt es das Motiv dafür mit der o.g. Fragetechnik zu hinterfragen.

Die folgenden allgemein gehaltenen Beispielfragen zu einem möglichen Vorwand sollen einen kurzen Einblick in Fragetechniken aus dem NLP vermitteln:

- Sind Sie gewillt, diese Verhandlung zu einem für beide Seiten zufriedenstellenden Ergebnis zu führen?
- Was würde passieren, wenn wir Ihre Bedenken über diesem Punkt auflösen können?
- Was hindert Sie daran, auf unseren konstruktiven Vorschlag einzugehen?

*Einwände* dagegen haben Ihre Berechtigung und sind in der Verhandlung durchaus ernst zu nehmen- schon allein aus Gründen der Wertschätzung gegenüber dem Verhandlungspartner. Wird der Einwand konstruktiv aufgelöst, steht einem Abschluss i.d.R. nichts mehr im Weg bzw. man kommt in der Verhandlung ein großes Stück weiter.

### NLP FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE – DER CHEF IST AUCH NUR EIN MENSCH

Führungskraft in der heutigen Zeit zu sein, stellt sich vielfach als ausgesprochen schwierige Position heraus. Auf der einen Seite wird von der Führungskraft verlangt, selbst Vorbild für ihre Mitarbeiter zu sein, fachliche Anerkennung zu erlangen und motivierend und begeisternd auf seine Mitarbeiter einzuwirken. Sie soll über Kenntnisse und Werkzeuge verfügen, vorhandene Mitarbeiter gemäß ihrer Fähigkeiten einzusetzen und zu fördern, damit sich deren Leistungsbereitschaft erhöht und die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten bleibt.

Auf der anderen Seite muss die Führungskraft Vorgaben „von oben“ erfüllen, Umsatzzahlen erbringen und soll laufend die Produktivität ihrer Abteilung erhöhen. Und dies meistens mit nicht ausreichend zur Verfügung stehendem Personal.

Leider gelingt den meisten Vorgesetzten diese Gradwanderung nicht, da es Ihnen sowohl an den notwendigen Methoden, als auch an den Kenntnissen über das entsprechende Controlling mangelt, um bei den Mitarbeitern die notwendige Motivation und Einsatzbereitschaft zu erkennen und zu fördern.

Durch die Anwendung von NLP wird es möglich, erfolgreiche Strategien zu entwickeln und zu trainieren. Durch die daraus entstehende verbesserte Eigenwahrnehmung gelingt es dem Vorgesetzten, die Signale der Mitarbeiter, die ca. zu über 80% nonverbal gesendet werden, richtig zu interpretieren und daraus einen feedbackorientierten Führungsstil zu kreieren. Infolge dessen ist es bei einem Mitarbeitergespräch äußerst hilfreich mit der Sandwich-Methode der NLP Feedbackregeln vertraut zu sein. Hiermit gelingt es, den Mitarbeiter optimal zu würdigen und trotzdem die kritischen Punkte erfolgreich anzubringen. Feedback dient dazu, den Feedbacknehmer zu unterstützen, sich bestimmter Prozesse bewusst zu werden und dadurch neue Verhaltens- und Lernimpulse einzuleiten.

#### NLP-Feedbackregeln

- Zuerst positive Punkte zum Einstieg in das Gespräch nennen, dann die verbesserungswürdigen.
- Kritikpunkte als Ich-Botschaft formulieren (Ich habe wahrgenommen...)
- Kritik nur an Verhalten bzw. Ergebnis und nie an der Person. Begründung dafür aus der Ich-Form, wie z.B.: „Aus meiner Sicht könnten Sie...“
- Empfehlungen zur Verbesserung geben, die konstruktiv, lösungsorientiert und unterstützend sind, beispielsweise in Form von: „Ich empfehle Ihnen beim nächsten Mal...“
- Mit dem Feedback erst beginnen, wenn der Feedbacknehmer in einem aufnahmebereiten Zustand ist.



- Da der Feedbacknehmer die angesprochenen Kritikpunkte erfolgreich umsetzen soll, ist auf eine angemessene Größe derer zu achten, da sonst die Gefahr besteht, dass einige Punkte in Vergessenheit geraten. Weniger ist in dem Fall mehr und in einem zeitnahen weiteren Gespräch können zusätzliche Kritikpunkte ja vermittelt werden, während man die ersten positiven Veränderungen bereits würdigen kann.
- Zum Abschluss des Gespräches noch weitere positive Punkte aus der Zusammenarbeit und dem Engagement des Mitarbeiters hervorheben

Zur weiteren Unterstützung helfen hierbei auch das Metamodell der Sprache um den Mitarbeiter besser zu verstehen, mögliche Probleme richtig zu deuten und bei Schwierigkeiten besser unterstützen zu können und verschiedene Techniken der Rapportvertiefung und der Zielformulierung.

Hier ist aber nicht das klassische jährliche Zielvereinbarungsgespräch gemeint, bei dem i.d.R. dem Mitarbeiter Ziele auferlegt werden, die nicht seine sind, um ihn dann bei deren Erreichung mit ein paar Euro mehr zu „belohnen“.

Viele Vorgesetzte wären erstaunt, wie gut man Mitarbeiter motivieren kann, wenn auch auf deren Wünsche und Ziele innerhalb des Verantwortungsbereiches eingegangen wird wie z.B. flexiblere Arbeitszeiten, Neugestaltung des Aufgabenbereiches gemäß potentieller Neigungen und Kenntnissen zwecks Steigerung der Kernkompetenzen etc.

In diesen und ähnlichen Bereichen ist noch viel brachliegendes Arbeitnehmerpotential, von dem das Unternehmen profitieren könnte, ohne dass dafür das Gehalt angepasst werden müsste. Mit den erlernten NLP Kenntnissen gelingt es dem Vorgesetzten dieses Potential herauszufinden und sinnvoll für Mitarbeiter und Unternehmen realisieren.

### STRESSVERMEIDUNG IM BERUFSLEBEN – IMMER „COOL“ BLEIBEN

Die ständig steigenden Erwartungen im Berufsleben überfordern viele Mitarbeiter. Dabei können diese Erwartungen von außen in Form der Anforderungen des Arbeitgebers, als auch von Innen durch eine zu hohe eigene Erwartungshaltung an sich selbst entstehen.

Beides führt im schlimmsten Fall dazu, dass in vielen Unternehmen die Anzahl an erkrankungsbedingten Ausfällen durch „Erschöpfungssymptome“ die Zahl der Ausfälle durch die klassischen Atemwegserkrankungen bereits überholt hat.

Um sich davor zu schützen und seine Leistungsfähigkeit langfristig aufrechterhalten zu können, gibt es auch hier unterstützende NLP-Techniken, wie die Zwei im folgenden Beispiel beschriebenen Techniken zur wirksamen Abgrenzung nach innen und außen.

#### INNERE ABGRENZUNG - DER INNERE DIALOG:

Der innere Dialog, oft auch als „Stimme im Kopf“, „innerer Antreiber“ oder als „kleiner Mann im Ohr“ bezeichnet, wird im NLP manchmal auch als sechstes Repräsentationssystem benannt. Diese innere Stimme ist enorm wichtig für uns, aber leider auch hinderlich und limitierend, wenn sie in negativer Form zu uns spricht.

Innere Sätze wie z.B.: „Jetzt hast du das schon wieder vergessen!“, „so wirst du das nie schaffen“, oder „mach jetzt bloß nichts falsch“ erzeugen ein negatives Gedankenkarussell und bauen unnötigerweise innerlichen Druck auf.

Diese innere Stimme nimmt dabei keine Rücksicht auf die Befindlichkeit des Empfänger- auf uns selbst- und spricht häufig in einer so negativen oder sogar beleidigenden Art und Weise mit uns wie nie mit anderen Menschen reden würden.

#### So kann man den inneren Dialog positiv verändern:

- Zuerst macht man sich bewusst, dass die innere Stimme in solch einer Weise mit uns spricht.
- Wenn dies der Fall ist und die Monologe negativ sind, notiert man sich die Sätze, die die innere Stimme gesagt hat.
- Nun stellt man sich einen Menschen vor, der einem sehr nahe steht und einem sehr am Herzen liegt.
- Wie würde man diesen Satz formulieren um ihn dieser Person zu sagen?
- In welcher Lautstärke, Sprechgeschwindigkeit und Tonlage würde man sprechen?
- Man wandelt den Satz entsprechend um und sagt ihn dann zu sich selbst.

- Hat die innere Stimme einen mit „Du“ angesprochen, so verändert man das „Du“ in „Ich“.
- Bei der Satzumwandlung verzichtet man auf allzu überzeugte Selbstanfeuerung, wie z.B. „Ich schaffe das!“ oder „Ist doch gar kein Problem für mich!“  
Offene Fragen an sich selbst, wie z.B. :“ Wie kann ich das schaffen?“, und „Was muss ich für eine optimale Lösung tun?“ sind in dem Kontext zielführender, da der innere Dialog über konkrete Aspekte eines Problems den Betreffenden bei der Lösungssuche weiterbringen.
- Nachdem man nun den Satz entsprechend umgewandelt hast, hinterfragt man ihn noch einmal: Wie hört und fühlt sich das jetzt an? - Besser, oder?

### ÄUßERE ABGRENZUNG- NEIN ZU SAGEN IST ERLAUBT

Hilfsbereitschaft ist eine lobenswerte Eigenschaft. Leider wird diese häufig missbraucht um die eigene Arbeit auf die hilfsbereiten Kolleginnen und Kollegen zu verteilen. Diese nehmen solchen Mehrarbeit gerne an, fühlen sie sich doch dadurch gebraucht und anerkannt. Läuft das erstmal eine Weile und wird zur Gewohnheit, so gibt es hier nur schwerlich ein Zurück. Schließlich möchte man die Kollegen ja nicht enttäuschen. Als Fazit ist diese Person meist die Erste die ins Büro kommt und abends die Letzte die geht.

Dabei ist ein „Nein“ bzw. die Ablehnung von Mehrarbeit, die den eigenen Leistungsrahmen ohne Ausgleich zusätzlich belastet durchaus legitim. Hier bietet sich an, die Verantwortung bzw. Entscheidung an den „Bittsteller“ zurück zu spiegeln.

Kollegen, die gerne mal die Arbeit an andere Kollegen abwälzen, können mit der höflich formulierten Frage: „ Was hindert dich daran, die Aufgaben selber zu erledigen?“, bzw. „ Was brauchst du, um deine Aufgaben selbst zu erledigen?“ freundlich darauf hingewiesen werden, die Arbeit selber zu verrichten. Reicht dies nicht aus, ist auch ein klares: „Nein, dazu habe ich keine Zeit“ legitim damit sich diese eine andere „Gute Fee“ suchen.

Arbeitsanweisungen von Vorgesetzten, die in den eigenen Arbeitsrahmen gehören kann man natürlich nicht einfach ablehnen, da hier eine Ablehnung als Arbeitsverweigerung angesehen werden könnte. Doch auch hier muss man sich nicht überlasten lassen.

Fragen aus dem wie z.B. „Bis wann genau soll ich das erledigt haben?“ legen fest, wie viel Zeit man dafür hat. Je nach Antwort darauf kann man die Sache getrost so lange liegen lassen bis sich eine Lücke im eigenen Leistungsrahmen ergibt bzw. bei eiligen Angelegenheiten ist es legitim zu fragen, was man dafür denn von den anderen anstehenden Aufgaben liegen lassen darf, wenn man diese neuen Aufgaben vorzieht. Damit gibt man die Priorisierung zurück an den Verantwortlichen und bleibt mit der Arbeitsbelastung im eigenen Leistungsrahmen.

Literaturverzeichnis:

NLP Practitioner Handbuch, Alexander- Training München

NLP Master Handbuch, Alexander- Training München

Das NLP Practitioner Handbuch, Junfermann Verlag

NLP for Business, Gabal Verlag