

Außergewöhnliche Coaching- Methoden

Armin Fichtner, Werner
Müller (Hrsg.)

Armin Fichtner, Werner Müller (Hrsg.)

Sammlung infoline 13

Außergewöhnliche Coaching-Methoden
Armin Fichtner, Werner Müller (Hrsg.)
Copyright: © 2016 Armin Fichtner, Werner Müller
published by: epubli GmbH, Berlin
www.epubli.de
ISBN 978-3-7375-9368-7

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Beiträge der Coaches	9
Pia Drauschke, Stefan Drauschke Business Retreat: Das exklusive mehrtägige Coachingformat für Erfolg und Lebensbalance	11
Martin Emrich Hypnose im Coaching	17
Dagmar Grafeneder Tieraufstellungen im Einzelcoaching	25
Katharina Haupt Naturweisheit für den Alltag – Coaching mit Pferden und in der Natur	30
Emilia Katardjieva M A P P - COACHING FÜR POSITIVE GESUNDHEIT	37
Volker Kleinert Business-Coaching: Abenteuerlich, gesundheitsfördernd und ungewöhnlich	39
Gabriele Kofler Coaching für Menschen in Neuorientierung	41
Gerd Köster Eine „erlebnisreiche“ Methode des Coachings: „Coaching an Bord“	46
Christiane Krause The Work of Byron Katie	53

Henk Maring, Zhang Jie Das Buch der Wandlungen als Entscheidungshilfe	57
Petra Mehl Endlich Erfolg in Asien!	61
Nicola Richter Persönlichkeits-, Team- und Unternehmensanalyse mit dem Human Design System – schnell, präzise, klar	71
Marion Schenk Emotionsfokussiertes Coaching für mutige Entscheidungen und persönlichkeitsfördernde Veränderungen	75
Kirsten Schmiegelt & Jens Engel Wertesysteme messbar machen – 9 Levels of Value System	82
Michaela Schuhmacher, Claudia Schnee Auf's richtige Pferd setzen – Coaching mit Pferden	86
Reinhild Schweer Impulsvortrag eine „Resilienz – Reise“	93
Doris Semmelmann Team- und Führungskompetenzen entwickeln mit Tieren als Co-Trainer	100
Ute Simon-Adorf Bewegung bewegt: körperlich, geistig und vor allem emotional	103
Daniela Stotz KITUC® (Körper-integratives Training und Coaching)	108
Leif Erik Wollenweber Kung fu Coaching	118

Vorwort

Selten war das Interesse bei Coaches so groß wie bei der Ankündigung des vorliegenden Buches über 'Außergewöhnliche Coaching-Methoden'. Aber noch nie mussten wir so viele Beiträge ablehnen - nicht wegen mangelnder Qualität, sondern wegen zahlreicher Überschneidungen mit anderen Texten. So hatten wir allein für das Thema 'Hypno-Coaching' mehr als acht Beiträge.... Dies war unser Fehler, denn wir hatten bei den Anfragen an die Autoren nicht darum gebeten, uns die Themen vorab zu nennen... Durch Wiederholung wird ja gelernt, aber zuviel Wiederholung ist dann doch ermüdend.

Dass dies nun ein schmalerer Band geworden ist als geplant, hat noch einen zweiten Grund: Bis zum Einsendeschluss warteten wir vergeblich auf neun Beiträge. Die Autoren haben es leider nicht geschafft, ihre Texte fertigzustellen.

Trotzdem meinen wir, dass dieses letzte Buch unserer Reihe über Coaching einen umfassenden Überblick zum Thema 'Außergewöhnliche Coaching-Methoden' bietet. Einige der beschriebenen Vorgehensweisen sind inzwischen Portfolio vieler Coaches geworden, andere werden noch als entlegen betrachtet, sind aber auf zum Teil auf dem Vormarsch..... Und beim Coaching ist es ja letztlich so wie in der Medizin: Wer hilft (heilt) hat Recht!

Alle Texte wurden - wie in den bisherigen Bänden auch - von den Coaches selbst verfasst, und wir haben sie - falls es uns notwendig erschien - lediglich sprachlich etwas bearbeitet. Was allerdings selten der Fall war. Die Form der äußeren Darstellung hatten wir allerdings auch diesmal vorgegeben.

Auch dieses Buch wird als E-Book jedem Leser kostenfrei zugänglich gemacht. Falls Sie jemanden kennen, der daran interessiert ist, schreiben Sie uns.

Jeder Leser darf zudem das E-Book an beliebige viele Personen weitergeben und es auf Webseiten verlinken. Lediglich für die Veröffentlichung einzelner Artikel benötigt man das Einverständnis der Autoren.

Über Anregungen und Kritik würden wir uns freuen.
(post_infoline@gmx.net).

Wir wünschen Ihnen eine anregende und spannende Lektüre.

Armin Fichtner, Werner Müller
Infoline - Berlin

Beiträge der Coaches

Pia Drauschke, Stefan Drauschke

**Business Retreat:
Das exklusive mehrtägige Coachingformat für
Erfolg und Lebensbalance**



Geht es Ihnen auch manchmal so: Ein Termin jagt den nächsten, Besprechungen, Telefontermine und Reisen füllen den Kalender, es bleibt nicht einmal mehr Zeit, sich vernünftig vorzubereiten oder einmal durchzuatmen. Wir simsens, shoppen, mailen, googeln oder surfen und decken uns in der verbleibenden „Freizeit“ mit einer Vielzahl geplanter Aktivitäten ein. Zudem erreicht uns täglich eine Flut von Informationen. Nicht ein Projekt wird intensiv bearbeitet, sondern es sind drei oder vier auf einmal. Beruflich und privat sind wir immer mehr damit beschäftigt, diese Fülle aufzunehmen und zu verarbeiten. Die Ergebnisse werden dabei oft nicht besser, weil die Konzentration sinkt und damit die Arbeitsleistung.

Das alles führt dazu, dass viele Führungskräfte und Manager unter Schlafstörungen leiden und die so wichtige Balance zwischen Spannung und Entspannung aus dem Lot gerät. Dazu bleiben eine ausgewogene Ernährung und ausreichend Bewegung sowie ein so wichtiges Beziehungsleben oft „auf der Strecke“, während die „Vielarbeiter“ ständig beschäftigt, unterwegs oder – sozusagen - auf der Flucht sind. Manche erleben nach einiger Zeit im „Hamsterrad“ sogar den gefürchteten Burn-Out.

Doch nicht die äußeren Umstände, in denen wir leben, halten uns von der vordergründig so erstrebenswerten Lebensbalance ab, von der inneren Freiheit das zu tun, was uns wirklich wichtig ist. Es sind vielmehr wir selbst, unsere innersten Überzeugungen und Glaubenssätze, die uns unbewusst auf unserem Weg durchs Leben wie ein Autopilot navigieren.

Die „Flughöhe“ verändern

Stellen Sie sich vor, Sie würden die Gelegenheit wahrnehmen, auf Ihr Leben und das, was Sie bisher erreicht haben mit etwas Abstand aus einer ganz anderen Perspektive zu schauen. Am besten geht das anlässlich einer achtsam von erfahrenen Coaches begleiteten Auszeit in einer erholsamen, naturnahen Umgebung, wie z.B. unserem Business-Retreat-Format mit maximal 10 Teilnehmern.

Es gibt so gut wie keinen vordergründigen Lehrstoff wie in einem üblichen Seminar, man kommt ganz ohne PowerPoint aus. Es gibt nur wohldurchdachte Angebote, sich einmal intensiv mit sich selbst zu befassen und immer wieder die so wohlbekannte Komfortzone zu verlassen, um neue Erfahrungen machen zu können. Alle bereits aufgestauten unerledigten Aufgaben der Vergangenheit bleiben zunächst „in einem anderen Raum“, damit neue Eindrücke ungestört zu neuen Lösungsideen führen können. Mehr vom Selben führt bekanntlich zu mehr vom Selben. Doch was erwartet Sie im Business-Retreat, und wie können Sie sich optimal darauf einstellen?



Anlass und Vorbereitung

Anlass für einen Retreat ist oftmals die Erkenntnis, dass man sich mehr und mehr in den diversen und in 24 Stunden kaum zu erledigenden Anforderungen von Beruf und Alltag verstrickt haben könnte. Manche Teilnehmer möchten auch ganz einfach einmal mit etwas Abstand Zeit für sich selbst haben und in Ruhe und gut angeleitet reflektieren. Oft sind auch wichtige Veränderungen im Lebensumfeld wie freiwilliger oder unfreiwilliger Jobwechsel, Beziehungsthemen etc. Grund für eine Auszeit, damit es nicht auf den neuen Lebensbühnen in naher Zukunft mit denselben selbst inszenierten Stücken dem Grunde nach unverändert weitergeht.

Mit folgenden Fragen, die ohnehin manchem schon länger im Kopf kreisen, können Sie sich schon im Vorfeld ein wenig befassen, um das Thema für den Retreat einzukreisen:

- Warum tue ich, was ich tue, und was gibt meinem Tun Sinn?
- Wohin richte ich mich aus, und was ist mir wirklich wichtig?
- Welche Entscheidungen stehen an, auch wenn sie unbequem sind?
- Wie aktiviere und mobilisiere ich meine eigenen Ressourcen in Körper, Geist und Seele?
- Wie kann ich meine Wirksamkeit noch weiter erhöhen?

In einem begleiteten „Retreat“, wie wir ihn als Coaches zweimal im Jahr in Himmelpfort bei Berlin durchführen, haben Sie viele Möglichkeiten, Ihre gewohnten Lebens- und Arbeitsmuster zu durchbrechen und eine exklusive Auszeit zu nehmen. Ein Rahmenprogramm, bestehend aus gemeinsamen Mahlzeiten, Bewegung, Coaching, guten Gesprächen und erholsamer Stille lässt Ihnen genügend Zeit, auch einmal ganz allein für sich zu sein und zu reflektieren – oder einfach einmal gar nichts zu tun. Anders als in anderen Gruppenformaten bleiben die Themen der einzelnen Teilnehmer immer ganz privat und werden in der Gruppe nicht veröffentlicht oder sind Gegenstand von Gruppengesprächen.

Die Säge schärfen und (wieder) näher bei sich sein

Kennen Sie diese kurze Geschichte? Es ging ein Spaziergänger durch den Wald und beobachtete Forstarbeiter sich mehr und mehr

abzumühen, mit einer Säge Bäume zu fällen. Er setzte seinen Waldspaziergang fort und eine Stunde später – auf dem Rückweg – kam er wieder an derselben Stelle vorbei. Die Sägearbeit war für die Arbeiter sichtlich noch anstrengender und ineffektiver geworden, sie kamen kaum noch voran und mühten sich sehr. Der Mann fragt einen Waldarbeiter, ob er nicht besser die Säge zwischendurch einmal schärfen wolle, weil er dann viel schneller und leichter die Sägearbeiten erledigen würde. Der Arbeiter schaute etwas genervt und voller Anspannung auf und entgegnete, dass er so viel schaffen muss, dass er keine Zeit habe, die Säge zu schärfen, und er machte mit doppelter Anstrengung weiter...

Erkennen Sie sich wieder, wie es Ihnen auch manchmal selbst so ergeht?



Der Business-Retreat ist eine wunderbare Gelegenheit, die eigene „Säge“ zu schärfen und sich selbst und seinen eigenen, tiefen Bedürfnissen einmal wieder näher zu kommen. Doch was erwartet Sie, wenn Sie sich für die Teilnahme entscheiden:

- Sie haben endlich einen geplanten Termin mit sich selbst, um sich in Ruhe Ihren eigenen wichtigen Themen zu widmen und mit etwas Abstand individuelle Lösungen zu entwickeln, damit es hinterher einfacher – und oft auch schneller geht.
- Sie lernen verschiedene Zugänge und Techniken für das „Loslassen“ und/oder „Nichtdenken“ kennen

- Die körperliche Erfahrung von mehr Bewegung oder anderen Bewegungsformen hilft Ihnen, neue Erfahrungen zu machen und neue Sichtweisen auf Ihr Thema zu erhalten, die auf den Alltag übertragbar sind.
- Sie erkennen durch im Coaching erprobte Testverfahren mehr von Ihren inneren Werten, Antreibern, Bedürfnissen und Überzeugungen und lernen diese auf Ihre Themen anzuwenden. Die so erweiterte Introspektion ist gleichzeitig eine wichtige Kompetenz zur Selbstführung, die Grundlage jeder Führungskraft ist.
- Die erlangte Reflexivität und Flexibilität sowie Gesprächstechniken wie das „Reflecting Team“ können Sie zukünftig auch in Ihrem Business-Kontext leicht anwenden.
- Sie haben Gelegenheit zum intensiven Einzelcoaching.
- Bei aller Individualität – der Kontakt und der Gedankenaustausch mit anderen interessanten Menschen, die wie Sie sich Zeit für sich selbst genommen haben, bringt Sie auch persönlich weiter.



Die Zeit danach

Wichtig ist nach einem solchen „Business Retreat“, dass Sie nicht gleich wieder in alte Muster zurückfallen. Dazu neigen vor allem Menschen, die im Beruf großem Wettbewerbs- und Zeitdruck ausgesetzt sind. Nehmen Sie sich aus dem Retreat gute Erinnerungen und Gegenstände mit, die mit den neuen Erfahrungen und Erkenntnissen

verbunden sind. Bleiben Sie gelassen, beobachten Sie erst einmal aus dem neuen Blickwinkel ohne zu werten, anstatt alles gleich ändern zu wollen. Weil Sie sich weiterentwickelt haben, verändert sich das Umfeld manchmal ganz von selbst.

Gönnen Sie sich diese Zeit für sich. Wenn Sie – und sei es für eine kurze Weile – manches verändern, kehren Sie mit einem neuen Blick auf Ihr Leben in den Alltag zurück, den Sie dann voller Energie und mit mehr Freude weiter meistern werden. Manchmal werden Sie sich auch an das erinnern, was Sie im Retreat erfahren haben, und das eine oder andere anders empfinden als vorher.

Es ist an Ihnen, den ersten Schritt zu machen, verabreden Sie einen Termin mit sich selbst!

Dipl.Vw. Pia Drauschke
Dr. med. Stefan Drauschke



NextHealth GmbH
Gabrielenstr. 85
13507 Berlin
Tel.: +49 (0)30 351 99 603
Mobil: +49 (0)176 100 24 218/220
Mail: info@nexthealth.de
Web: www.nexthealth.de

Weiterführende Informationen zum Business Retreat der Verfasser erhältlich unter: <http://www.nexthealth.de/content/nexthealth-business-retreat>

Martin Emrich

Hypnose im Coaching

Hypnose? Au weia, denken jetzt vielleicht einige Leser, jetzt kommt bestimmt das Esoterischste und das Gefährlichste, was dieses Buch zu bieten hat. Hm, naja, zumindest gefährlich ist die Methode „Hypnose“ ganz bestimmt. Ich vergleiche sie gerne mit einem Messer oder mit einem starken Medikament: Ich kann damit großen Schaden anrichten, oder extrem Sinnvolles bewirken. Die Methode per se ist dadurch nicht böse oder gut, sie muss nur professionell und auf der Basis einer klaren Ethik verwendet werden.

In meinem Beitrag möchte ich aufzeigen, wie ich als Hypno-Coach mit der Intervention „Hypnose“ in der Praxis arbeiten. Dazu kläre ich zunächst präzise auf, was Hypnose ist und wie ich einen oder mehrere Klienten in eine Hypnose versetzen kann.

Im zweiten Teil möchte ich durch zwei praktische Fälle demonstrieren, wie ich mit Hypnose in meinen Coachings den entscheidenden Durchbruch geschafft habe. Der erste Fall beschreibt meine Arbeit in einer Einzel-Session mit einem Basketball-Nationalspieler. Der zweite Fall beschreibt ein Gruppencoaching aus dem Business-Kontext mit circa 150 Mitarbeitern.

Was ist Hypnose?

Wie bekomme ich meinen Klienten in die Hypnose?

Grundsätzlich ist es so, dass circa ein Drittel der Menschheit nur sehr schwierig oder gar nicht hypnotisierbar ist. Ein weiteres Drittel ist sehr einfach in Trance zu führen. Bei dem „mittleren Drittel“ hingegen, hängt es von der Technik des Hypnotherapeuten ab, ob eine Trance-Induktion gelingt.

Wichtig für eine gelungene Hypnose ist zunächst einmal die Bereitschaft des Klienten, sich auf diese Methode einzulassen. Mit Hilfe des Eisberg-Modells mache ich deutlich, dass es neben dem bewussten Verstand (der „Ratio“) auch noch eine unterbewusste Ebene gibt. Wie

bei einem Eisberg ist die unterbewusste Ebene häufig nicht sichtbar (= unter Wasser), beeinflusst aber massiv unser bewusstes Verhalten.



Im Folgenden frage ich meinen Klienten, ob er Lust hat, diese un(ter)bewusste Ebene zu nutzen, um sein Problem zu lösen.

Ist das „placet“ des Klienten eingeholt, beginnt die eigentliche Trance-Induktion. Hierzu setzte ich meine Kunden gerne in einen bequemen Fernseh-Sessel. Mein Text, den ich mit langen Pausen und mit immer langsamerer und ruhigerer Stimme spreche, lautet meist wie folgt: „Mache es Dir auf dem Stuhl bequem. Sehr gut. Du kannst jederzeit Deine Sitzposition verändern, sodass Du Dich vollkommen wohlfühlst. Deine Augen kannst Du, wenn Du magst, sofort oder auch erst später schließen, um ganz bei Dir zu sein. Jetzt hast Du die Möglichkeit, Dich auf Deine Atmung zu konzentrieren. Atme entspannt ein und aus. Genau. Um Dich noch besser zu fokussieren kannst Du jetzt voller Leichtigkeit und Neugierde Deine Aufmerksamkeit in die Richtung

Deines unterbewussten Verstandes lenken. Prima. Während Dein bewusster Verstand sich vielleicht jetzt noch fragt, was das soll, ist Dein unbewusster Verstand eventuell schon neugierig auf die Bilder, die gleich vor dem inneren Auge erscheinen werden. Vielleicht nimmst Du noch die Geräusche hier im Raum wahr, vielleicht hast Du aber auch schon Deinen Weg gefunden, Deine Aufmerksamkeit ganz nach innen zu richten.“

Fallbeispiel 1: Einzel-Hypnose im Spitzensport

Ein professioneller Basketball-Spieler wandte sich an mich, um seine Leistung zu verbessern. Er war Ende 20 und weit über 2 Meter groß. Er spielte sowohl in der ersten deutschen Basketball-Liga, der Beko-BBL, wie auch in der Nationalmannschaft seines Herkunftslandes. Da ich seine Muttersprache nicht konnte und er kaum deutsch sprach, fand das gesamte Coaching in englischer Sprache und in meinen Praxis-Räumen statt.

Im Rahmen der Zielklärung schilderte er, dass sein Ziel sei, seine Trefferquote bei Freiwürfen zu steigern. Von der Physis und von der Technik her war er ein voll ausgereifter Spieler und daher wollte er jetzt dezidiert an der „mentalenen Komponente“ seiner Leistungsfähigkeit arbeiten. Seine Freiwurfquote lag vor Beginn unserer Zusammenarbeit bei 39 %. Da die gegnerischen Mannschaften diese Schwäche von ihm kannten, schickten sie ihn in spielentscheidenden Situationen durch Fouls beim Wurfversuch besonders gerne an die Linie, wodurch schon einige enorm wichtige Partien verloren gegangen waren.

Er willigte ein, das Thema mit einer hypnotherapeutischen Intervention anzugehen. Nach einer erfolgreichen Trance-Induktion arbeitete ich dann wie folgt mit ihm in einer dialogischen Trance:

Coach: „Beschreibe mir, was in Dir vorgeht, wenn Du bei einem eigenen Wurf-Versuch in der Crunch-Time (Anmerkung: Das ist die entscheidende Phase in einem Basketball-Spiel) von einem Gegenspieler gefoult wirst?“

Klient: „Ärger! Ich spüre so eine riesige Wut!“

Coach: „Ok. Wie sieht diese Wut aus?“

Klient: „Rot. Sie sieht rot aus. In mein Gehirn wird so viel rote Flüssigkeit gepumpt, dass ich nur noch die Farbe Rot vor meinen Augen sehen kann.“

Coach: „Ok. Und wie geht es jetzt weiter? Du bekommst ja nach dem Foul an Dir zwei Freiwürfe...“

Klient: „Ja, ich gehe an die Freiwurf-Linie. Ich atme stark. Rot vor meinen Augen. Ich prelle, ziele, werfe. Daneben!“

Coach: „Was müsste anders sein, damit der Ball reingeht?“

Klient: „Blau! Ich brauche Kühlung! Ich müsste Blau in mein Gehirn pumpen aus einer Kammer mit blauer Kühflüssigkeit!“

Coach: „Klasse! Mache das jetzt gleich mal! Pumpe gleich mal Blau in Dein Gehirn. Was verändert sich dadurch?“

Klient: „Sehr gut. Das Rot durchmischt sich mit dem Blau und wird dadurch gekühlt. Ja, das Rot geht weg. Jetzt kann ich wieder den Ring des Korbes besser sehen.“

Coach: „Ok, dann mache jetzt gleich mal Deine Freiwürfe.“

Klient: „Ja, jetzt atme ich ruhiger. Ich prelle den Ball häufiger vor mir auf dem Boden auf, bevor ich werfe. Ich sehe den Ring schärfer. Und mache beide Freiwürfe rein.“

Coach: „Super, herzlichen Glückwunsch!“



Nach dieser Coaching-Sitzung verbesserte sich die Freiwurf-Quote des Klienten schlagartig und lag zum Ende der Saison bei 68 %. Er

verwendete seine neue mentale Technik auch dazu, nach einem Foul die Ruhe zu bewahren und nicht den Gegenspieler per „Revanche-Foul“ zurückzufoulen. So gelang es ihm, das Spielfeld nicht mehr so häufig nach fünf persönlichen Fouls verlassen zu müssen. Entsprechend erzielte er in den verbleibenden Spielen der Saison auch signifikant mehr Punkte pro Spiel.

Fallbeispiel 2: Gruppen-Hypnose im Business-Kontext

Ein Institut hatte sich auf die Herstellung von medizintechnischen Produkten (beispielsweise Prothesen) spezialisiert und damit schon einige beachtliche Erfolge auf dem Markt erzielen können. Allerdings beobachtete die Institutsleitung, dass die unterschiedlichen Fachbereiche der Organisation eher gegeneinander als miteinander arbeiteten. Für diesen „Bereichs-Egoismus“ verwendeten die Mitarbeiter intern den Begriff „Silo-Denken“. EMRICH Consulting hatte den Auftrag bekommen, dieses Silo-Denken aufzulösen und der Belegschaft des Instituts ein stärkeres Wir-Gefühl zu geben. Ebenso sollten wir dafür sorgen, dass die Mitarbeiter stärker markt- und kundenorientiert denken. Das war insofern nicht einfach, da das Institut ein Spin-Off einer Universität war und noch spürbar der „Wind der Wissenschaftswelt“ durch die Gänge wehte. Symptomatisch dafür war, dass ein Großteil der Mitarbeiter promoviert hatte, einige trugen sogar einen Professorentitel.

Im Rahmen eines dreitägigen Team-Entwicklungs-Workshops mit rund 150 Teilnehmenden moderierten wir direkt nach dem Mittagessen mit folgenden Worten unsere Gruppen-Hypnose an:

„Nachdem unsere Feinkostgewölbe jetzt mit allerlei Kulinaritäten gefüllt sind, bitte ich Sie, sich ganz entspannt hier im Seminar-Raum auf den Boden zu legen oder sich bequem auf einen Stuhl zu setzen. Statt mit einem Powerpoint-Vortrag gegen das Nudelkoma anzukämpfen, geben wir einfach gemeinsam unserem Bedürfnis nach Ruhe und Entspannung nach und machen es uns circa 20 Minuten hier im Raum bequem. Gerne dürfen Sie auch Ihre Krawatten-Knoten lockern und jederzeit Ihre Liege- oder Sitzposition so verändern, dass Sie sich wohlfühlen. Ich werde im Folgenden ins hypnotische Du wechseln, da es Euch dann einfacher fällt, meiner Stimme zu folgen.“

Die eigentliche Intervention erfolgte dann nach der Trance-Induktion wie folgt:

„Vielleicht stellst Du Dir das Organigramm unseres Instituts wie einen Baum vor oder wie eine Wurzel. Mit all seinen Verästelungen und den verschiedenen Bereichen. Ich möchte Dich jetzt zu etwas Neuem einladen. Ich möchte Dich dazu einladen, Dir das Institut als einen menschlichen Körper vorzustellen. Nimm Dir einige Sekunden Zeit, das Bild entstehen zu lassen. Vielleicht hat Dir Dein Unterbewusstsein schon ganz spontan ein Körperteil gezeigt, welcher für die Institutsleitung stehen könnte. Dann stelle Dir vor, wie genau dieser Körperteil Signale und Informationen an all die anderen Körperteile sendet. Eventuell könnten Dir für alle Bereiche am Institut bestimmte Körperteile einfallen. Starte mit Deinem Bereich. Durch welches Organ ist der repräsentiert? Sehr gut. Jetzt weiter mit den Bereichen, mit denen Du die meisten Schnittstellen hast. Wodurch werden die symbolisiert?

Jetzt lade ich Dich dazu ein, Dir vorzustellen, wie in einem menschlichen Körper alle Organe zur Gesundheit eines Menschen beitragen. Ohne die Nieren wäre unser Körper voller Giftstoffe. Ein knurrender Magen wirkt sich auf unsere Denkleistung im Gehirn auf. Unsere Beine brauchen ein trainiertes Herz-Kreislauf-System, damit sie ausdauernd rennen können. Dank eines funktionierenden Darms sind wir in der Lage, unser Körpergewicht zu reduzieren. Sind unsere Zähne nicht kooperativ und zerkleinern die Speisen, ist das schlecht für die Speiseröhre. Und anlog dazu braucht unser Instituts-Körper einen sinnvollen Austausch zwischen seinen Organen. Stelle Dir jetzt die Schnittstellen innerhalb unseres Instituts-Organismus vor, die besonders wichtig für den Erfolg des Instituts sind. Und stelle Dir jetzt vor, wie der Instituts-Körper ganz von selbst entscheidet, diese Schnittstellen besonders gut freizuspülen. Wie stellt der Körper den Austausch von Nährstoffen, von Sauerstoff und von Informationen zwischen diesen Körperteilen sicher. Ja, genau. Die wichtigen Schleusen werden geöffnet. Neue Tunnel finden Ihren Weg. Hilfreiche Röhren finden ganz von alleine ihren Weg und öffnen Tür und Tor für interdisziplinären Austausch.

Und jetzt hast Du die Möglichkeit, Dir den neuen Gesamtkörper anzuschauen. Wie bewegt er sich? Wohin läuft er? Wie genau drückt sich die innere Neuausrichtung in seiner neuen Bewegungsdynamik aus? Was kannst Du an seinem Gesicht ablesen? Was spricht der Körper?"

Über den Autor:

Dr. Martin Emrich ist Jahrgang 1974 und promovierter Diplompsychologe. Er absolvierte eine dreijährige Ausbildung in klinischer Hypnose bei der Milton Erickson Gesellschaft (MEG). Als Autor publizierte er bereits über 50 Bücher und Zeitschriftenartikel. Dr. Emrich ist durch die International Coaching Association (ICA) akkreditierter Systemischer Business Coach und Certified Business Trainer nach EN ISO/IEC 17024. Der Psychologe arbeitet weltweit und in 5 Sprachen und hauptsächlich zu den Themen „Führung“ und „Organisationsentwicklung“. Martin Emrich hat drei Kinder und lebt in Stuttgart.

Falls Sie Interesse an einem Einzel- oder Gruppencoaching oder an einem Training haben, ist selbstverständlich ein kostenloses Kontaktgespräch am Telefon jederzeit möglich. Am besten Sie schreiben eine Email zur Vereinbarung eines Telefontermins.



Dr. Martin Emrich
EMRICH Consulting
Kreuznacher Strasse 50
70372 Stuttgart
Tel.: 0711-90053088
emrich@emrich-consulting.de

EMRICH
Consulting
...improving people!

www.emrich-consulting.de
www.ausbildung-coach.com
www.ac-coach.com
www.trainer-ausbildung.org

Dagmar Grafeneder

Tieraufstellungen im Einzelcoaching

Coaching Methoden gibt es unendlich viele!

Jeder Coach wendet die Methode an, die ihm am besten liegt und die für ihn am authentischsten ist. Wenn er Glück hat, sieht das sein Coachee ebenfalls so und wird zu einem treuen Kunden seines Coaches.

Ist daher der Coach, der die meisten Coachees hat, am erfolgreichsten?

Wir bei KICK OFF sehen das etwas differenzierter.

Am erfolgreichsten ist wohl der Coach, der seinen Coachee am schnellsten in die Problemlösung führt und nicht derjenige, der über eine jahrelange treue Kundschaft verfügt. Denn die Kunden, die schnell eine Lösung haben, kommen ja nicht wieder; höchstens mit einem neuen Problem – oder sie empfehlen ihren Coach an andere bedürftige Personen weiter. Auch so kann man als Coach Erfolg haben.

Wie geht das nun? Den Coachee zu einer schnellen Lösung führen? Seine Coachees nicht in eine jahrelange Abhängigkeit zu begleiten? Für uns hat sich als eine der schnellsten und effektivsten Methoden die Aufstellungstechnik herausgestellt.

Viele Menschen kennen inzwischen diese Methode, die von Bert Hellinger groß gemacht worden ist. Inzwischen finden Massenaufstellungen mit Hunderten von Teilnehmern statt, und viele mögen nun einwenden, dass man dafür ja Repräsentanten braucht, die im Einzelcoaching nicht zur Verfügung stehen.

Das stimmt – es gibt im Einzelcoaching keine Repräsentanten, dennoch ist diese Methode in gewissen Varianten wunderbar für diese Setting geeignet.

Wie funktionieren Aufstellungen?

Jedes Umfeld, in dem sich der Coachee bewegt ist ein System – sei dies die Firma, die Familie oder der Sportverein. Jedes dieser Systeme funktioniert nach spezifischen Systemgesetzen, nämlich jedes Mitglied des Systems braucht darin seinen Platz (Gesetz der Zugehörigkeit). Dieser muss angemessen sein (Gesetz der Ordnung), und es muss

zwischen den einzelnen Mitgliedern eine Balance herrschen, zwischen Geben und Nehmen (Gesetz vom Ausgleich von Geben und Nehmen). Sind diese Gesetze gebrochen, weil beispielsweise im System jemand fehlt oder er im System eine Aufgabe erfüllt, die ihm nicht zusteht, kann es im Alltag zu Problemen kommen.

Bei einer Aufstellung werden nun fremde Menschen, als Repräsentanten eines spezifischen Systems im Raum positioniert. Sie schlüpfen damit in die Rollen der einzelnen Systemmitglieder (KollegInnen, Familienmitglieder, etc.) und bilden so gemeinsam ein "wissendes Feld", durch das sie Informationen über das System bekommen. Es entstehen körperliche Wahrnehmungen und Emotionen, durch die die Verletzungen der Systemgesetze sichtbar werden. Innerhalb kurzer Zeit erhält man relevante Informationen und Hinweise über zentrale Aspekte und Dynamiken in dem entsprechenden System.

Eine Aufstellung dauert ca. 1,5 Stunden und ist damit eine der effektivsten Methoden, um Informationen über Problemursachen zu generieren. Sie zeigt äußerst rasch konkrete Problemfelder auf und macht damit Zusammenhänge, Verstrickungen oder Hindernisse im System sichtbar.

Mittels einer Aufstellung können auch Themen aufgearbeitet werden, die mangels einer Sprache nicht erzählt werden können. Dies ist beispielsweise bei lange zurückliegenden Ereignissen aus früheren Generationen, die bis in die Gegenwart wirken können, der Fall.

Anwendung von Aufstellungsarbeit mit Schleich-Tieren im Einzelcoaching

Im Einzelcoaching kann die Aufstellungstechnik nun in verschiedenen Varianten angewendet werden.

Das wissende Feld, das in der Aufstellung mit Menschen ein Raum ist, ist im Einzelcoaching ein Tisch. Anstelle der Menschen, die für die einzelnen Systemmitglieder stehen, wählen wir Schleich-Tiere. Diese Tiere der Marke Schleich gibt es im Spielwarenhandel zu kaufen, sie sind aus Hartgummi und absolut originaltreu gearbeitet.



Die Idee dahinter ist, dass viele Menschen ihr Problem in Bildern beschreiben:

„In dieser Situation fühle ich mich wie der Hase vor der Schlange“.

„Wenn mich mein Chef anbrüllt, glaube ich er ist ein wilder Löwe, und ich sitze wie eine winzige Maus davor“.

Genau diese Bilder versuchen wir in der Aufstellung mittels der Tiere zu visualisieren.

Nach einem Auftragsklärungsgespräch, in dem das Ziel des Coachees genau herausgearbeitet wird, wählt dieser nun für sich selbst und die in der Problemsituation mitwirkenden Personen je ein Tier aus und positioniert sie auf dem Tisch.

Wichtig bei der Auswahl ist, dass diese möglichst rasch und intuitiv erfolgt. Durch die Auswahl „seines Tiers“ gelingt es dem Coach, an das Unterbewusste des Coachees heranzukommen und Informationen zu gewinnen, die er im herkömmlichen Gespräch nie erhalten würde.

Das Problembild, das sich nun mit Tieren auf einem Tisch darstellt, wird in einem nächsten Schritt mit dem Coachee analysiert, aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und die Assoziationen zu den einzelnen Tieren abgefragt.

Durch die bildliche Darstellung mit den Tieren gelingt es, den Blickwinkel auf ein Thema zu erweitern und zu einem Reframing, einer anderen Interpretation der Dinge zu kommen.

Man kann den Hasen als Angsthasen betrachten oder aber auch als schnelles, wendiges, trickreiches Wesen, das immer einen Ausweg findet.

Auf diese Art und Weise betrachtet man also immer beide Seiten der Medaille – nämlich die Sonnenseite, aber auch den Schatten. Stellt der Löwe beispielsweise Kraft und Macht dar, könnte sich der Schattenaspekt als Opfersein und Ohnmacht zeigen.

Diese Betrachtungsweise macht einen Unterschied!

Für eine Lösung darf der Coachee die Tiere umpositionieren bzw. auch neue Elemente hinzufügen.

Gemeinsam mit dem Coach wird besprochen, was getan werden muss, damit das Lösungsbild umgesetzt werden kann.



Nach einer solchen Sitzung hat der Coachee immer auch ein anderes Bild von seiner Situation, was den Handlungsspielraum entscheidend

erweitert und sehr praktische Anknüpfungspunkte für den weiteren Alltag liefert.

Zielgruppe

Entscheidend für den Einsatz dieser Technik ist die Einschätzung des Coaches, inwieweit die Person zum jetzigen Zeitpunkt bereit ist, analog zu arbeiten. Diese Aufstellungstechnik ist eine Form der Trancearbeit, die für Menschen, die gerade sehr ungeduldig sind oder in die Umsetzung gehen wollen, nur bedingt geeignet ist.

Achtsamkeit ist auch insofern nötig, als es zu keinen Missinterpretationen kommen darf! Die Tiere sind in diesem Setting kein Spielzeug, sondern wirkliche Co-Therapeuten, mit unglaublich viel Aussagekraft und wertvollem Informationsgehalt.

Für diese Methode braucht es also Menschen, die sich gerne auf etwas anderes einlassen wollen und ernsthaft mit unkonventionellen Methoden arbeiten können.

Wollen Sie mehr darüber erfahren oder diese Methode in einer Coachingsitzung selber ausprobieren, wenden Sie sich bitte an uns!

KICK OFF Management Consulting GesmbH

Gassmannstr. 25, 1120 Wien

www.kick-off.at

01/710 78 54 10

office@kick-off.at

KICK OFF 

Katharina Haupt

Naturweisheit für den Alltag – Coaching mit Pferden und in der Natur

Coaching draußen, ohne Tisch und Stuhl. Mit vierbeinigen Partnern, die nicht reden können. Wie soll denn das gehen?

Pferde und Natur sind besondere Werkzeuge im Coaching, die zu erstaunlich wirksamen und tiefgreifenden Veränderungsprozessen führen. Weil sie bodenständig, wertfrei und vollkommen echt sind. Weil die Ergebnisse mit allen Sinnen erfahrbar und erlebbar sind. Und weil sie eine tiefe Sehnsucht der Menschen nach Aufgehoben-Sein und Angenommen-Sein erfüllen.



Coaching an der frischen Luft: Pferde und Natur als Unterstützung

Coaching mit allen Sinnen

Coaching mit Pferden und Naturcoaching sind zwei Methoden, die im wahrsten Sinne des Wortes in Bewegung bringen. Sie finden draußen, an der frischen Luft statt – fernab der gewohnten Alltagsumgebung. Schon dadurch ermöglichen sie den nötigen Abstand und schaffen neue Blickwinkel. Bei beiden Methoden wird der Körper aktiv in den Coachingprozess einbezogen – sei es durch einfaches Gehen, Bewegungsübungen, Bewusstmachen der eigenen Körpersprache oder Übungen zur Körperwahrnehmung. Nach dem Leitsatz „Raus aus dem Kopf – rein in den Körper“ liegt der Fokus nicht auf dem Denken und dem kognitiven „Erarbeiten“ einer Lösung.

Es geht vielmehr um das bewusste Wahrnehmen und Spüren im

Moment, um das wirkliche Erleben einer Situation und die dadurch fühlbaren Erkenntnisse. Im Coachingprozess werden alle Sinne aktiviert, um auf diese Weise ganzheitliche Lösungen zu entwickeln.

Während das Naturcoaching durch die Arbeit mit Elementen aus der Natur besonders die eigene Kreativität im Coachingprozess fördert, bietet das Coaching mit Pferden ein lebendiges, hochsensibles Gegenüber, mit dem sich alle Themen der Selbstwahrnehmung und Interaktion hervorragend reflektieren lassen. Beide Methoden sind sowohl eigenständig als auch in Kombination im Coaching einsetzbar.

Zielgruppe für Coaching mit Pferden und Naturcoaching

- Führungskräfte und Menschen mit Lehr- und Leitungsverantwortung
- Menschen in Neuorientierungs-Prozessen
- stressanfällige und Burnout gefährdete Menschen
- Menschen, die innere Balance zum technisierten Alltag suchen
- „Kopfmenschen“, die einen neuen Zugang zu sich selbst und anderen entwickeln möchten

Selbsterkenntnis im Spiegel der Pferde

Pferde leben ganz im Augenblick und sind Meister der nonverbalen Kommunikation. Sie reagieren auf leiseste Körpersignale und schaffen es durch ihr ehrliches und wertfreies Feedback, Menschen zu öffnen und zu berühren. Im Coaching helfen die charmanten Vierbeiner, sich selbst bewusst wahrzunehmen, eigene Denk- und Verhaltensmuster zu verändern und Potenziale zu erkennen.



Begegnung auf Augenhöhe: Pferde sind sensible und ehrliche Spiegel

Pferden können wir nichts vormachen – ein Pferd spürt sehr genau, ob unser Fühlen und Handeln zusammenpassen. Durch ihre Reaktion machen Pferde Inkongruenz, versteckte Emotionen und unbewusste Körpersignale bewusst. Als Herdentiere bieten Pferde eine Beziehungsebene außerhalb menschlicher Konventionen. Um ein Pferd für sich zu gewinnen, helfen keine Worte, Leistung oder Status – vielmehr braucht es Präsenz, Klarheit, Souveränität und authentisches Handeln. Deshalb eignen sich Pferde besonders zur Entwicklung von Kommunikations- und Führungskompetenzen.

Themenfelder für Coaching mit Pferden

- Authentisch und souverän Führung übernehmen
- Selbstsicherheit und Selbstvertrauen aufbauen
- Erkennen eigener Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten
- Stärkung von Präsenz und Wahrnehmungsfähigkeit
- Veränderung blockierender Beziehungs- und Kommunikationsmuster (z.B. Grenzen setzen, Umgang mit Unstimmigkeiten und Konflikten)
- Zugang zu den eigenen Gefühlen und der „inneren Stimme“ finden (z.B. als Unterstützung in Entscheidungsprozessen)
- Entwicklung von Gelassenheit und innerer Balance

Ablauf des pferdegestützten Coachings

Coaching mit Pferden ist als eigenständiger Coaching-Prozess sowie als Impuls-Coaching (z.B. ergänzend zu firmeninternen Weiterbildungsmaßnahmen) einsetzbar. Alle Übungen mit den Pferden finden vom Boden aus statt, Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Kernpunkt des Coachings ist das direkte Erleben in der Interaktion mit dem Pferd. Im Vorgespräch erfolgt eine Konkretisierung des Themas, zu dem dann gezielte Aufgaben mit dem Pferd gestellt werden, z.B. Führaufgaben oder Arbeit mit dem freien Pferd. In der Reflexion werden unbewusste Körpersignale, Verhaltensmuster und die innere Haltung bewusst gemacht und Parallelen zum Thema hergestellt. Handlungsalternativen werden erarbeitet und können z.T. direkt am Pferd ausprobiert werden. Im Transfer werden die Erkenntnisse auf den Themenkontext übertragen. Der Zeitrahmen für ein Einzel-Coaching beträgt 1,5 – 2,5 Stunden.

Fallbeispiel: Führungscoaching mit Pferden

Der Teamleiter Herr P. kommt zum Coaching mit dem Thema, wie er seine Mitarbeiter besser motivieren kann.

Nach dem Vorgespräch bekommt er die Aufgabe, aus Stangen und Pylonen einen Parcours aufzubauen und ihn mit dem Pferd Honey gemeinsam zu absolvieren. Voller Elan baut Herr P. einige Slaloms und Stangengassen. Dann nimmt er Honey am Strick und läuft los.

Forschen Schrittes geht er um die Pylone, das Pferd im Schlepptau. Der Strick ist meist gespannt, oft ist ein aufmunterndes „Na los, komm schon“ zu hören. Bei einer besonders engen Kurve des Slaloms tritt Honey gegen einen der Pylone und erschrickt – Herr P. runzelt kurz die Stirn und läuft weiter.

Am Ende des Parcours frage ich Herrn P. nach seinem Eindruck. Er hätte den Parcours gern mit mehr Schwung bewältigt und fühlte sich vom Pferd „ausgebremst“. Ich frage ihn, welche Hindernisse dem Pferd eher leicht und welche eher schwer gefallen sind. Darauf kann er keine Antwort geben ... ihm wird bewusst, dass er das Pferd während der Übung kaum wahrgenommen hat. Er wollte schnell ins Ziel kommen. Nur den „Fehler“ – den umgeworfenen Pylon – hat er registriert. In der Reflexion der Übung erkennt Herr P., dass er sich selbst und seinen Mitarbeitern viel Druck aufbaut und damit eher überfordert als motiviert. Die Eigenheiten der Mitarbeiter, ihre Stärken und auch Grenzen, berücksichtigt er zu wenig. Ihm wird klar, dass Honey's „Fehler“ am viel zu engen Kurvenradius lag, den er dem großen Pferd vorgegeben hatte.

Als Transferaufgabe wird Herr P. seine Mitarbeiter genauer beobachten. Für jeden Einzelnen will er die Stärken und bevorzugte Arbeitsbereiche herausfinden und die Aufgabenverteilung überprüfen.



Führungskompetenz: mit Aufgaben- und Beziehungsorientierung

Naturcoaching – Symbolkraft der Natur

Schon die Bewegung in der Natur, der freie Raum und das „Durchatmen“ haben eine positive Wirkung auf Körper und Geist. Die Natur bietet darüber hinaus vielfältige Materialien und Elemente, die direkt fühlbar und erfahrbar sind: Sonne, Wind, Steine, Bäume, Blätter, Erde, Wasser, Moos Im Naturcoaching werden diese Elemente bewusst eingesetzt, um ein ganzheitliches Erfahren des Themas zu erreichen. Die Symbole aus der Natur regen die Wahrnehmung an und machen inneres Erleben bewusst. Sie helfen, eigene Assoziationen zu finden und fördern kreative und wirklich stimmige Lösungen. Sinnes- und Bewegungsübungen aktivieren den gesamten Körper, so dass mögliche Lösungs-WEGE aktiv erlebt werden. Oft dient auch die Ordnung natürlicher Systeme (z.B. der Kreislauf der Jahreszeiten, der Wachstums- und Reifeprozess) als Inspiration bzw. Metapher für einen Lösungsansatz.

Die in der Natur gefundenen Lösungen sind leicht be-greif-bar, werden intensiv erlebt und bleiben automatisch länger in Erinnerung.



Naturelemente aktivieren den Körper und fördern kreative Lösungen

Beispielhafte Interventionen aus dem Naturcoaching

- Lösungsorientierter Spaziergang
- Ressourcenarbeit mit Elementen und Symbolen aus der Natur
- Aufstellung mit Natursymbolen
- Entscheidungs- und Zielwege gehen
- Körperhaltungen / Körperbewegungen und bewusstes Erleben der Verbindung von Körper und Gedanken
- Wahrnehmungs- und Entspannungsübungen in der Natur
- Coaching an einem (Kraft)Platz in der Natur

Fallbeispiel Naturcoaching

Frau F. kommt zum Coaching mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung. Ihre derzeitige Position fordert sie nicht mehr.

Das Vorgespräch verbinden wir mit einem Spaziergang. Frau F. geht in ihrem Tempo, bleibt ab und zu stehen, schaut in die Weite oder atmet tief durch. An einer Wegkreuzung fassen wir ihr Ziel für das heutige Coaching zusammen: Ideen für neue berufliche Herausforderungen finden.

Wir machen einige Sinnesübungen, um wieder ganz im Moment und im Körper anzukommen. Dann soll Frau F. den folgenden Wegabschnitt gehen und Dinge in der Natur finden, die sie ansprechen. Sie geht langsam los und nach einigen Metern hebt sie einen Zweig mit kleinen Zapfen vom Boden auf. Ich lasse sie beschreiben, was sie gefunden hat und frage „Woran erinnert Sie das?“. Nachdenklich sagt sie „Das sieht aus wie viele Teile, die zusammengehören ... unser Team vielleicht ... wir arbeiten alle sehr verstreut, und das ist manchmal ganz schön anonym.“ Sie nennt das Symbol „Zusammenarbeit im Team“, wir nehmen es mit und gehen weiter. Frau F. findet weitere Symbole und bringt sie in Verbindung mit ihrem Thema. Ein roter Stein steht für „Gewicht haben“ und ein fein verzweigter Ast erinnert sie an das Netzwerk ihrer Studiengruppe, zu dem sie seit Jahren keinen Kontakt mehr hat.

Mit den gefundenen Symbolen soll Frau F. auf dem Rückweg ein oder zwei konkrete nächste Schritte entwickeln. Zurück am Ausgangspunkt sieht sie klar und entspannt aus. Sie sagt „Ja. Ich will Gewicht haben und Verantwortung übernehmen!“ Sie will ihrem Chef ein Projekt zur besseren Vernetzung im Team vorschlagen und die Leitung übernehmen. Parallel dazu wird sie zum nächsten Stammtisch des Studien-Netzwerkes gehen und dort Ausschau nach interessanten Kontakten halten. Den Stein nimmt sie als Erinnerung mit nach Hause

Rahmen und Ablauf des Naturcoachings

Im Coaching wechseln sich Elemente mit körperlicher Bewegung und mentale Arbeit ab. Es sind keine besonderen körperlichen Voraussetzungen erforderlich. Das Coaching kann in verschiedensten Naturräumen durchgeführt werden (Wald, Wiese, Park etc.) Für ein Einzel-Coaching sollte ein Zeitrahmen von 2-3 Stunden eingeplant werden, um ausreichend Zeit zum Erleben und Reflektieren zu haben.

„Chancen & Risiken“ für Coaching mit Pferden und in der Natur

Für Themen, die „festgefahren“ erscheinen und bei denen auf kognitiver Ebene keine Veränderung erreicht wird, kann das Coaching mit Pferden und in der Natur durch den ganzheitlichen Ansatz „frischen Wind“ und neue Impulse bringen.

Wichtig ist jedoch der Transfer in die Alltagswelt des Klienten. Es geht nicht um einen „erholsamen Spaziergang“ oder „Pferdekuscheln“ – sondern diese Erlebnis-Elemente werden genutzt, um die direkte Erfahrung zu ermöglichen und daraus fühlbare Erkenntnisse für den Alltag abzuleiten. Die gefundenen Symbole aus der Natur bzw. ein Foto der Pferde sind dann im Alltag wirksame Erinnerungen und stärken die Nachhaltigkeit des Coachings.



Katharina Haupt

Dipl.-Ingenieurin - Business-Coach - Naturcoach
25 Jahre Erfahrung mit Pferden

Seit 2006 führe ich Trainings und Coachings mit Pferden durch und unterstütze Sie mit Wertschätzung, Klarheit, Feingefühl und Freude bei der Klärung beruflicher und privater Themen!

Pferdemomente

Fanny-Zobel-Str. 49
12435 Berlin
Tel. 030-61202325
info@pferdemomente.de
www.pferdemomente.de
www.frauencoaching-berlin.de

Emilia Katardjieva

M A P P - COACHING FÜR POSITIVE GESUNDHEIT

Für mich als Arzt und Coach stehen die körperliche und psychische Gesundheit (GH), das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit der Klienten im Fokus des Coaching,
Seit drei Jahren kombiniere ich Metta-Meditation/Achtsamkeit (M), Ohr/Körper-Akupunktur (A) und Positive Psychologie (PP) im Coaching.

Die evidenzbasierten Tools der PP ermöglichen im Coaching gleichzeitig mit der Education auch Motivierung und Stärkenaktivierung der Klienten. Jede kleine Veränderung ermöglicht weitere kleine Veränderungen. Diese 'Kettenreaktion' kann mit Hilfe der Achtsamkeit/Metta-Meditation und Ohr/Körper-Akupunktur beschleunigt werden. Die Reduktion der Beschwerden während der Sitzung verändert die Selbstwahrnehmung. Die Selbstreflexion und der Stärkeneinsatz bei den Tasks zwischen den Sitzungen bestätigen die Selbstkompetenz und die Selbstwirksamkeit und somit die veränderte Selbstwahrnehmung. Der Klient bekommt neues Wissen (Education), macht neue Erfahrungen. Die Neuroplastizität und das integrierte Wissen ermöglichen einen neuen Umgang mit Gesundheit, persönlicher Entwicklung in Richtung GH und Wohlbefinden.

Wissenschaftlich bestätigt sind strukturelle und funktionelle Gehirnveränderungen während Meditation/Achtsamkeit und Akupunktur. Die Veränderungen betreffen hauptsächlich die Zentren für Stimmungsmodulation im präfrontalen, temporo-parietalen, insularen Kortex und im Hippocampus.

Beide Maßnahmen harmonisieren das vegetative Nervensystem und verbessern den Bezug zum Körper durch Körperwahrnehmungsschulung.

Das Coaching verbessert den Bezug zur Umwelt. Die vegetative Balance ist wichtig als Erweiterung des Gehirns in den Körper (und umgekehrt), wie der Vagusnerv die Hauptverbindung zwischen Gehirn und Körper ist.

Die Akupunktur alleine hat nachgewiesene Wirksamkeit bei Depression und Angststörung.

Achtsamkeit/Meditation alleine bewirkt laut Meta-Analysen auch die Verbesserung der Psyche.

Und durch Coaching erfolgt sowohl kognitive, als auch emotionale Verbesserung des Umweltbezugs der Klienten.

Die Akupunktur dauert ca. 20 Minuten. Die Achtsamkeit/Metta-Meditation ca. 15 Minuten. Sie erfolgt entweder am Anfang oder am Ende der Sitzung.

Mein Angebot für Unternehmen ist:

Individuelle und Teamsitzungen mit Ohrakupunktur und Metta-Meditation für Stressreduktion und Burnout-Prophylaxe -MAPP-Coaching für Mitarbeiter und Führungskräfte

Die MAPP-Kombination im Coaching ist eine integrative und ganzheitliche Methode. Dadurch werden sowohl Körper als auch Geist und Seele angesprochen.



Dr. Emilia Katardjieva

Fachärztin für Innere Medizin und Akupunktur

Autogenes Training

Autosystemhypnose

Gesundheitsmanagement

NLP-Master

Master-Coach

Psychosomatische Versorgung ECA-Coach

E-Mail: expert-coaching4you@web.de

Tel.: (0049) 01757570136

Volker Kleinert

Business-Coaching: Abenteuerlich, gesundheitsfördernd und ungewöhnlich

Spitzenleistung entsteht nicht, indem man ausgetretenen Pfaden folgt, sondern auf neuen Wegen eigene Spuren bahnt – im Kopf, im Leben und im Unternehmen. Egal, ob es um Leistungssteigerung, Gesundheit oder Innovation geht – einzigartige Aufgaben erfordern außerordentliche Ansätze.

Ungewöhnlich ist deshalb auch Ihre Begleitung. Denn mit Volker Kleinert erleben Sie einen erfahrenen Spitzensportler, Businesscoach, Personaltrainer und Gesundheitsmanager hautnah und auf Augenhöhe. Seine Mission ist klar: Gute Menschen und Unternehmen besser machen.

Zurückblicken kann er auf jahrelange Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Menschen in Ausnahmesituationen und leistungsorientiertem Training. Er formte deutsche Meister und Extremsportler, arbeitete mit Führungskräften und bewegte ganze Unternehmen.

Die Palette seiner Angebote ist breit. Ob individuelle Reflexion, Businesscoaching, Heldenreise, Personaltraining oder ein Tag für Ihre Gesundheit – ein individuell auf Sie abgestimmtes und unvergessliches Erlebnis ist Ihnen sicher.

Vor dem Schritt ins Neuland werden Sie dort abgeholt, wo Sie stehen, an welchem einzigartigen Ort dies auch sein mag. Denn Volker Kleinert geht, wohin er gerufen wird und hat seine Coachings schon an vielen ungewöhnlichen Orten durchgeführt, sei es an Land beim Training, Pilgern oder LKW-Fahren, sei es zu Wasser im Kanu oder in der Ostsee, oder sei es in der Luft beim Fallschirmspringen oder im Flugzeug. Er liebt Herausforderungen, gibt für Sie sein Bestes, kann auf ein breites, interdisziplinäres Repertoire an Methoden zurückgreifen und deshalb in nahezu jeder Situation maßgeschneidert Bewährtes mit neuen Ansätzen innovativ kombinieren. Dabei geht er Probleme nicht isoliert und allein symptombezogen an, sondern hat den entscheidenden Blick für Zusammenhänge. In seinem stets ganzheitlichen Ansatz arbeitet er problembewusst, analytisch und reflektiert, setzt aber lösungsorientiert methodenübergreifend auch überraschende Hilfsmittel ein, wenn er etwa Elemente der Natur sinnvoll integriert, um ein Thema

zu verdeutlichen oder mit Geschichten, Bildern und Metaphern eine Botschaft auf ungewöhnlich tiefenwirksame Weise ankommen lässt. Bei all dem ist er sich stets dessen bewusst, dass er mit den beiden wichtigsten Dingen der Menschen arbeitet – ihrer Gesundheit und ihrer Zeit. Deshalb ist die gemeinsame Arbeit ein Miteinander auf Augenhöhe, getragen von Respekt, Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen.

Wann startet Ihr bemerkenswertes und unvergessliches Coaching?



Volker Kleinert
Fahracker 18
35260 Stadtallendorf
Tel.: 06429 826800
Mobil: 0163 7607259
E-Mail: kleinert@gesundheits-investment.de
Web: www.gesundheits-investment.de



Gabriele Kofler

Coaching für Menschen in Neuorientierung

Menschen in Umbruch- und Wendezeiten, wenn das „Alte“ nicht mehr passt und das „Neue“ ist noch nicht sichtbar oder noch nicht da ist. Verlust des Arbeitsplatzes, Trennung/Scheidung, Pension, neue Arbeitsfelder oder Veränderungen/Übergänge in der Familie sowie Zuwachs oder Verlust eines Familienmitgliedes.

Ausgangssituation der Klienten

Klienten in Umbruchsituationen kommen oft mit Vorwürfen gegen sich selber, alles falsch gemacht zu haben. Es geht in einem ersten Schritt darum, daran zu arbeiten, mit sich selbst liebevoller und wohlwollender zu sprechen. Selbstfürsorglich zu sein, so wie sie mit einem Freund / Freundin wären.

Fragen die ich dazu stelle sind z.B.:

„Würden Sie das genauso ihrer besten Freundin oder ihrem besten Freund sagen?“

„Wenn Sie ihrem Kind im Mai Sandalen kaufen und es wird Oktober, war es dann falsch, die Sandalen zu kaufen?“

Es geht darum, den Gedanken, dem inneren Text, der uns jeden Tag begleitet auf die Spur zu kommen. Den Text im Kopf genauer zu beleuchten und zu erkennen, wie dieser Text auf unsere Biophysikologie wirkt. Ist er hilfreich oder zielführend? Welche Gefühle werden ausgelöst, und zu welchen Handlungen werden wir dadurch fähig oder auch nicht? Welche Texte oder Bilder sind jeweils hilfreich und zielführend?

Coaching in Bewegung / Coaching mit Tieren



Mentales Training in Kombination mit Bewegung und der Natur sowie Eseln. Raus aus den 4 Wänden.

Es ist nachgewiesenermaßen leichter, Gedanken zu ordnen, wenn wir in Bewegung und in der Natur sind. Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen das. Sehr viele Studien zu diesem Thema sind z.B. in dem Buch 'Der Biophilia Effekt' von Clemens G. Arvay nachzulesen. So gesehen sind die Bewegung und der Aufenthalt in der Natur schon per se eine Intervention für sich.

„Gedanken wollen oft, wie Kinder oder Hunde, dass man mit Ihnen spazieren geht“ CHRISTIAN MORGENSTERN

In der immer gleichen Umgebung – zu Hause, an der Universität, am Arbeitsplatz, umringt von den bekannten Kollegen – sind wir immer das gleiche „Ich“.

Unser Gehirn befindet sich stets in einem ähnlichen Zustand, die gleichen Gedanken schwirren uns durch den Kopf.

Erst wenn wir unsere vertraute Umgebung verlassen, hat ein Alternativ-„Ich“, das in uns schlummert, die Chance geweckt zu werden. (Vgl. Julia Franck – Schriftstellerin – aus Gehirn & Geist 8/2014 S. 45) In der Bewegung kommen auch unsere Gedanken in Bewegung und können eine andere Richtung finden.



Es wird leichter einen "Ausweg" zu finden. Esel spüren unsere Gedanken ebenfalls sofort, und eine Reaktion wird direkt sichtbar oder spürbar. Auch mit diesen Reaktionen kann umgehend gearbeitet werden. Plätze in der Natur wirken auf uns Menschen und auf unsere Gedankenwelt sowie auf die Emotionen, Entscheidungen und Handlungen, die daraus folgen. Durch Bewegung erzeugt der Körper „Entwarnungs-Impulse“. Das signalisiert: Alles ist in Ordnung. Körper und Geist kommen zur Ruhe. So sind wir auch in der Lage, eine andere Sicht auf die Dinge herzustellen, einen neuen Blickwinkel einzunehmen, andere Entscheidungen zu treffen oder ganz plötzlich eine Lösung zu finden, die vorher nicht sichtbar war. Jede Situation, die hilft, Distanz aufzubauen, beflügelt unser kreatives Denken!

Somit bilden die Bewegung sowie der Aufenthalt in der Natur schon eine natürliche Intervention, mit der dann mit unterschiedlichen Techniken und Interventionen weitergearbeitet werden kann.



Methoden:

Bewegungs-Coaching / Coaching mit Tieren

Techniken:

Mentale Techniken, Techniken aus der Verhaltenstherapie und Gehirnforschung, Texttechniken, NLP, Entspannungstechniken, Telearbeit, Wahrnehmungstechniken, Vorstellungen, Aktivierungstechniken, Zeitmanagement, Skalierungsfragen zur Sicherstellung des Coaching-Erfolges, Interventionen aus der Hypnosearbeit sowie dem Autogenen Training.

Erstgespräch:

Es gibt die Möglichkeit für ein kostenloses Orientierungsgespräch.

Mitgliedschaften:

Christopher Rauen Coaching Datenbank

Netzwerk Bewegendes Coaching

Zertifizierungen:

Akad. Mentalcoach

Kunsttherapeutische Supervisorin



Gabriele Kofler

Expertin bei Wendepunkten und Wendezeiten
Eingetr. Mediatorin
Gepr. Vorarlberger Wanderführerin
Zertifizierte Allgäuer Wildkräuterführerin
Systemischer Coach
Zertifizierte Casemanagerin DGCC und ÖGCC
Akad. Mentalcoach - Supervision
Lebens- und Sozialberaterin



Tel. 0043 664 555 33 01

www.geh-spuer.at

Gerd Köster

Eine „erlebnisreiche“ Methode des Coachings: „Coaching an Bord“

Führung ist eine komplexe Aufgabe. In der Organisationspsychologie wird sie in einer Vorlesung von F.C. Brodbek an der LMU München funktional dargestellt, ohne auf den Zusammenhang von Werten, Kommunikation, Unternehmen, Persönlichkeit im tieferen Sinne einzugehen. Ihr Zusammenhang wird in dieser Vorlesung, wie auch in anderen Büchern, nicht gesehen. Denn der Fokus der Psychologen, wie auch der Wirtschaftswissenschaftler liegt in der effizienten Produktivität, um Rentabilität zu erzielen.

In der oben genannten Einführungsvorlesung zur Führung wird „führen“ definiert als

- „Einflussnahme auf Andere
- Organisieren von Arbeit
- Motivieren von Menschen
- Aufbau/ Pflege effektiver Beziehungen zu Anderen
- Entwickeln von Fertigkeiten, Zutrauen und Vertrauen
- Bereitstellen von Ressourcen
- Verändern bestehender Verhältnisse
- „Doing the right things“, not „doing things right“.

All das wird nun in bestimmten Erlebnistrainings, praktischen Führungscoachings und Workshops und Seminaren schon aufgegriffen. Heutzutage kann man auf Bäume klettern, aus Flugzeugen springen oder auf Berge klettern oder oder...

Mein Ansatz ist ein anderer.

Ausgehend von den drei Problemen von Führung.

- Werte analysieren und entsprechende Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung der eigenen Persönlichkeit und einer fremden Persönlichkeit wahrnehmen.
- Kommunizieren mit anderen, dazu gehört auch das Teamverhalten.

- Die aus den Werten entwickelte Strategie und Zielentwicklung im Unternehmen umzusetzen.

Es gibt sicherlich noch viele andere hieraus abgeleitete Unternehmensaufgaben oder hier hinführende Unternehmensverhaltensweisen, die für Führende wesentlich sind. Doch das ergibt sich immer wieder aus der Berücksichtigung dieser vier Elemente, die im Unternehmen wesentlich sind. Diese vier Elemente sind es auch, die an Bord bei der Arbeit mit dem Boot und mit der Crew wie mit der Umwelt von Bedeutung sind.

Wenn ich ein Boot segele, und wenn ich bestimmte Manöver fahren muss, dann handle ich das Boot, und ich handle es nur dann, wenn ich mit der Crew kommuniziere und wenn ich die Crew zu einem Hochleistungsteam in letzter Instanz herausbilde. Dazu muss ich allerdings wissen, wie ich jeden anderen aus der Crew anspreche. Und dazu muss ich wiederum wissen, wie ich ticke, sodass ich das Anderssein jedes Crewmitglieds wirklich verstehe. Ich muss auch über die Kompetenz verfügen, langfristig zu planen, wohin wollen wir heute segeln, und was ist das nächstgelegene Ziel entsprechend der flexibel einsetzenden Wetter- und Crew-Umstände, in welchen Hafen wollen wir einlaufen, wie sieht dieser Hafen aus, welches Manöver wollen wir jetzt fahren oder in den nächsten 10 Minuten?

Das heißt, ich muss das Ziel ganz klar vor Augen haben und muss es SMART formulieren, sodass alle Crewmitglieder wissen, welches Ziel wir vor Augen haben und wie wir dieses Ziel erreichen. Ich kann das Ziel demokratisch vorher diskutieren, weil fünf oder sechs oder vier Gehirne mehr Ideen haben als eines. Letztlich aber bestimme ich als Skipper auf meinem Boot, welche Maßnahme zu erfolgen hat. Die meisten Handlungen delegiere ich jedoch in die Verantwortung des einzelnen Crewmitglieds.

Mein *Coaching an Bord* impliziert auch die Berücksichtigung von vorher entwickelten Persönlichkeitswerten aufgrund eines Persönlichkeits-tests. Ich wähle das Reiss-Profil. Es ist ein sehr differenzierter Test, der mehr als vier oder fünf Kriterien in der Auswertung, nämlich 16 voneinander scharf getrennte Werte offenbart und der kein Verhalten, sondern psychologische Werte, also Persönlichkeitswerte in der Auswertung ausdrückt. Dieser Test erlaubt es, eine gute Selbst- und

Fremdeinschätzung durchzuführen. Vor jedem Coaching findet die Auswertung dieses Tests auf dem Steg vor dem Segelboot statt.

Nun habe ich es verraten. Es ist ein Coaching auf einem Segelboot zwischen 40 und 50 Fuß lang (es kommt darauf an, wo das Segeln stattfindet und wie gerade gechartert werden kann). Es wird mit maximal vier Teilnehmern gesegelt. Und das mit zwei Coaches, einem Coach und einem Kapitän zur See. So setzen wir an Bord nicht auf standardisierte Lösungen, sondern auf individuelle Beobachtung und Coaching während drei Tagen Zusammenseins an Bord. Alle Formen dieses Coachings können vom Auftragnehmer bestimmt werden. Das heißt das Boot, das Segelrevier, die Dauer des Coachings. Die Inhalte des Coachings sind u.a.

- Zielklarheit (was als nächstes tun?)
- Kommunikationsklarheit (mit der Crew)
- Motivation (der Crew, meines Ichs)
- Delegation (Vertrauen/ Verantwortung/ MBO)
- Selbstmanagement (ich und meine Persönlichkeit)
- Balance, das heißt auch, die Ruhe in schwierigen Situationen bewahren (auch: Genuss wahrnehmen).

Andere Führungspunkte werden zusätzlich im Kontext der Beobachtung der Manöver und des Segelns gecoacht. Denn der Kapitän und ich werden uns am Anfang wie an jedem Abend überlegen, was wir den einzelnen Teilnehmern an Manövern zumuten können. Jedes Manöver wird allerdings so viel abverlangen, dass die Coachees an die Grenze ihrer Kompetenz und manchmal sogar etwas darüber geführt werden, sodass wirklich ihr Führungspotenzial ausgeschöpft werden muss.

Diese Punkte geben schon Aufschluss darüber, dass dieses Segelcoaching nahezu eins zu eins transformiert werden kann auf Unternehmenssituationen. Strategie, Ziele, Kommunikation, Delegation etc. sind auch im Unternehmen für Führungskräfte an der Tagesordnung. Zudem wird am Abschluss der Tage von jedem eine Kurzpräsentation erwartet, wo er seine Erfahrungen, seine Erfolge, aber auch die Einhaltung der Erwartung, die er am Anfang hatte, zusammenfasst. Hier wird noch einmal ein kleines Rhetorikfeedback gegeben. Auch dieses gehört zur Führungskompetenz und wird bundesweit schlecht realisiert. Zur Zielgruppe habe ich schon einiges nebenbei fallen lassen. Im Wesentlichen sind Führende angesprochen, die bisher Sachkompe-

tenz entwickelt haben und ihr Managementwissen in Theorie und Praxis erweitern wollen, das heißt

- Führende der 1. und 2. Ebene
- Geschäftsführende von Familienbetrieben
- Mitarbeitern/innen, die in der Perspektive Führungsaufgaben übernehmen sollen.

Es können natürlich auch vier Leute einer Abteilung teilnehmen. Natürlich sind auch Freiberufler in Führungspositionen eingeladen, am Segelcoaching teilzunehmen.

Welches sind nun die Ziele und der Nutzen eines solchen individuellen *Coachings an Bord*?

Das erste Lernziel ist natürlich die Führung von Segelboot und Crew, um mit Spaß (Identifikation des Teams) von A nach B zu segeln. Es wird geplant, klar kommuniziert und sicher gehandelt (mit dem Ziel, schnell zu segeln).

Andere Ziele ergeben sich aus den oben genannten Inhalten. Selbst- und Fremdwahrnehmung (aufgrund des Reiss-Profiles) für das Team- und Selbstmanagement werden deutlich formuliert.

Jeder sieht, wie er sich in Grenzsituationen verhält (es wird nie gefährlich: Der Kapitän ist da). Die Transformation zum Unternehmen wird im Individualcoaching häufig angesprochen und thematisiert.

Die Einflussgrößen sind auf dem Segelboot minimiert. Es sind eben „nur“ die vier Crewmitglieder, die untereinander kommunizieren. Es ist „nur“ das Segelboot, welches das Unternehmen darstellt. Und es sind nur Wind, Wasser, Wetter, Strömungen etc., die zu bewältigen sind. Und es ist die Geschwindigkeit und Sicherheit des Segelns, die produziert werden muss. Diese Faktoren sind zu beobachten, zu analysieren, dann zu entscheiden, was muss (will) ich tun, dann muss (will) ich es tun. Welches Verhalten erwarte ich von mir und von den anderen an Bord? Eine von vielen spannenden und wesentlichen Fragen während dieser Segeltage an Bord.

Es sind drei Tage harte Arbeit. Dafür investiert man sein Geld, um hinterher mit mehr Kenntnissen herauszukommen, die man unmittelbar einsetzen kann im Unternehmen, in der Praxis.

Daneben ist es natürlich auch ein Austreten aus dem Hamsterrad und ein schönes Dasein auf der See, den Wind zu spüren, die gesunde

salzige Luft, möglicherweise einen Wal zu sehen und mit anderen Leuten sich austauschen zu können.

Nach der individuellen Auswertung des Persönlichkeitsprofils beginnt sofort das Segeln. Je einer der vier Crewmitglieder ist einen halben Tag Skipper des Bootes. Er trägt die Verantwortung über das Segeln, das Schiff, über die anderen Crewmitglieder. Und er kann mit dieser Crew und mit diesem Boot umgehen wie er will - der Kapitän zur See ist dabei. Er kann Vertrauen geben, die anderen Verantwortung übernehmen lassen, er kann gemeinsam Ziele formulieren, sodass diese Ziele bis zum Ende des Halbtags erreicht werden. Er soll kommunizieren, klare Ziele formulieren lernen, in heiklen Situationen (kurzer Zeit; wird simuliert), auch klare Aufgaben benennen vor dem jeweiligen Manöver. Und jeder wird so angeleitet vom Kapitän, dass er nicht überfordert wird, aber auch nicht unterfordert. Einer der nicht segeln kann, wird genauso gefordert werden und kann genauso an diesem Coaching teilnehmen wie einer, der schon jahrelang segelt. Der eine segelt eben nur geradeaus, und das ist in einer bewegten See zum Beispiel der Nordsee schwierig genug, oder der erfahrene Segler, das hatten wir auch schon, muss mit verbundenen Augen einige Manöver fahren oder muss schwierige Hafenmanöver absolvieren. Und jeder, der einmal fast in die Kaimauer gerammt ist oder der zum Clown eines Hafentheaters geworden ist, wird das nicht so schnell vergessen. Und hier besteht eben die Nachhaltigkeit auch dieses Erlebniscoachings an Bord. Alles Schöne, was einem gelungen ist und alles Problematische, was schief gegangen ist, geht tief ins Herz. Auch ich habe bestimmte Manöver, die mir vor 10 Jahren oder vor 20 Jahren passiert sind immer noch im Kopf. Auch deren Begründung, woran es lag, die kann ich heute noch empfinden und nacherzählen.

Zudem - das ist das Tolle dieses Segelns - ich erlebe die Fehler nicht nur - und das ist schon wesentlich, sondern ich analysiere sie in einem individuellen *Coaching an Bord* auf Deck oder im Salon mit dem Coach. Mein halber Tag wird noch einmal gemeinsam mit dem Coach besprochen. Meine Fähigkeiten als Skipper bzw. als Führungspersönlichkeit an Bord bzw. im Unternehmen werden gecoacht. Die Gegenstände des Coachings sind Planung, Durchführung, Reflexion. Das passiert mündlich, visuell, schriftlich und in anderen Formen der methodischen Chancen, die ein Segelboot bietet, Transferüberlegungen zum Unternehmen und Sicherungsmaßnahmen erfolgen durch

1. Einen möglichen persönlichen Plan
2. Durch Verlängerung des Coachings
3. Durch einen Refreshertag an Land.

Das sind die wesentlichen Punkte, die an diesen drei Tagen methodisch und didaktisch inhaltlich vermittelt werden. Und dann wird auch noch darüber diskutiert, weshalb wir überhaupt führen. Beim Segeln liegt es schon nahe, dass es ein Bestandteil unserer Lebenskunst ist. Wir arbeiten, weil es uns Spaß macht, weil wir einen Sinn in unserer Arbeit sehen, nicht weil wir Geld verdienen wollen. Geld ist Mittel zum Zweck.

Wir segeln im Mai und im September eine Woche lang. Das Unternehmen kann aber auch andere Tage von sich aus vorschlagen. Das Boot muss sowieso in der Regel für eine Woche gechartert werden. Wir können auf allen Meeren dieser Erde segeln. Die Kompetenz ist vorhanden, ob in der Karibik, ob im Mittelmeer, ob im Nordmeer. Solange es nicht anders gewünscht wird, segeln wir im Augenblick auf dem Ijsselmeer und in der Nordsee. Hier ergeben sich unterschiedliche und für jeden angepasste Bedingungen, von leichtem Seegang bis zu hohen Wellen. So können unterschiedliche Manöver gesegelt werden.

Wir nehmen maximal vier Teilnehmer bei diesem exklusiven Coaching an Bord mit, damit ich sehr intensiv mit jedem der vier führenden Crewmitglieder arbeiten kann.

Das besondere dieses Erlebniscoachings ist

- Dass nur vier Coachees durch zwei Coaches betreut werden.
- Dass vorab von jedem ein Persönlichkeitsprofil erstellt wird, was vor dem Segeln besprochen wird. Dieses wird in das Manövertraining und in das *Coaching an Bord* integriert.
- Dass Handeln und alles Verhalten auf die zugrunde liegenden wesentlichen Führungsprinzipien reduziert werden. Jeder handelt als Verantwortlicher.

Wir sind flexibel. Das betrifft nicht nur die Rahmenbedingungen des Segelns und des Coachings an Bord, sondern auch die Örtlichkeiten, das Segelboot, die Manöver. Wir sind beweglich und zielorientiert in Didaktik und Methodik. In jeder Situation coacht auch der Kapitän.

Jeden Abend setzen Kapitän und Coach sich zusammen und analysieren die Manöver und bereiten Manöver für den nächsten Tag vor. Ich beobachte fünf oder sechs Stunden lang jeden Skipper ohne Unterbrechung, um hinterher mit ihm im individuellen Coaching seine Erfahrungen auszuwerten.

Am Abschluss des Segelns gehen wir gemeinsam als Teamcoaching nochmals den Mehrwert durch, den jeder formuliert und durch Fragen aus dem Inneren hervorholt, der für das Crewdasein von Relevanz war. Welche Sensibilität hat er entwickelt, wie hat er sich gefühlt, welche Lebenslust hat er während dieser Tage und dieser Stunden am Bord entwickelt? Und das vor dem Hintergrund, dass er schließlich einen nicht unwesentlichen Batzen Geld in diese drei Tage investiert hat.

Das besondere an diesem Coaching ist auch, dass neben allen Schönheiten und Sinnlichkeiten des Segelns und des Meeres und des Windes und der Umgebung wir durchweg zweieinhalb Tage arbeiten. Es ist kein Event, zumindest nicht so, wie es in diesem Augenblick beschrieben wurde. Sondern es ist wirkliche Arbeit mit dem Ziel, hinterher mit einem erklecklichen Mehrwert aus diesem *Coaching an Bord* herauszukommen.

Aber, um zum Anfang zurückzukehren: Es ist alles andere als eine trockene Vorlesung zum Führungsverhalten innerhalb der Organisationspsychologie.



Dr. Gerd Köster



Köster Coaching
Dr. Gerd Köster
Schlachte 45
28195 Bremen
+49 421 1632785
gerd@koester-coaching.de
www.koester-coaching.de

Christiane Krause

The Work of Byron Katie

Bei der Suche nach dem schönen Leben stieß ich 2011 eher zufällig auf The Work of Byron Katie. Ich hatte Gelegenheit, eine Coachingsitzung zu verfolgen und war so berührt von der Art, wie der Kollege arbeitete, dass ich unbedingt von ihm lernen wollte. Dieser Kollege, Ralf Giesen, wurde mein Lehrer und The Work of Byron Katie die Coachingmethode, deren Anwendung mir selbst und in Folge vielen meiner Klienten die Freiheit verschaffte, die es braucht, um ruhig und voller Selbstvertrauen das anzunehmen, was sich zeigt.

Ausgangspunkt für The Work of Byron Katie sind unsere Gedanken. Wie viele Gedanken haben wir jeden Tag über uns selbst, über unsere Mitmenschen, über die Welt? Neurowissenschaftler meinen ca. 60 000. Und wie viele davon bereiten uns Kummer, machen uns traurig, ärgerlich, furchtsam, kurz: bereiten uns Stress?

The Work of Byron Katie bietet die Möglichkeit, in angestregten Situationen inne zu halten und die Gedanken, die uns gerade bewegen, die uns ängstlich machen, in uns Befürchtungen aufsteigen lassen oder uns Druck bereiten auf ihren Wahrheitsgehalt hin zu überprüfen.

Im ersten Schritt gilt es, genau DEN Gedanken zu identifizieren, der Unbehagen oder Stress in uns auslöst und uns aus dem inneren Gleichgewicht bringt. Ein Beispiel: "Ann versteht mich nicht."

Im zweiten Schritt sind vier Fragen zu beantworten. Die Suche nach Antwort auf jede Frage kommt einer Meditation gleich. Es braucht also Zeit, Ruhe und Konzentration auf sich und das, was in uns ist.

Die Fragen:

1. Ist das wahr?

Ist das wahr: „Ann versteht mich nicht.“?

Werde still. Die Antwort lautet: „Ja.“ oder „Nein.“

2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?

Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist:
„Ann versteht mich nicht.“?

Kannst du letztlich wissen, was Ann verstehen und was Ann

nicht verstehen sollte? Kannst du wirklich wissen, was das beste Verständnis im Interesse von Ann ist?

Werde still. Die Antwort lautet: „Ja.“ oder „Nein.“

3. Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesem Gedanken glaubst? Was geschieht, wenn du glaubst „Ann versteht mich nicht.“ und Ann tut es nicht?

Empfindest du Wut, Stress oder Frustration? Wie behandelst du Ann in diesem Moment? Wirfst du Ann einen vernichtenden Blick zu? Versuchst du, Ann zu ändern? Wie fühlen sich diese Reaktionen in dir an? Wie behandelst du dich selbst? Bringt dir der Gedanke Stress oder Frieden?

Werde still und lausche in dich hinein und nimm wahr, welche Antworten in dir entstehen.

4. Wer wärst du ohne den Gedanken?

Schließe deine Augen. Stell dir vor, in der Gegenwart von Ann zu sein.

Nun stell dir vor, dass du Ann nur für einen Augenblick ohne den Gedanken „Ann versteht mich nicht.“ ansiehst.

Wer wärst du ohne den Gedanken „Ann versteht mich nicht.“? Was siehst du? Wie wäre dein Leben ohne diesen Gedanken?

Im dritten Schritt wird der Ausgangsgedanke umgekehrt. So bietet sich eine Möglichkeit, das Gegenteil von dem zu erfahren, was du für wahr hältst.

„Ann versteht mich nicht.“ wird umgekehrt zu:

Umkehrung 1: Zu mir: „Ich verstehe mich nicht.“

Umkehrung 2: Zur anderen Person: „Ich verstehe Ann nicht.“

Umkehrung 3: Ins Gegenteil: „Ann versteht mich.“

Finde für jede Umkehrung mindestens drei konkrete, echte Beispiele aus deinem Leben dafür, wie diese Umkehrung auch wahr ist.

Im Ergebnis dieses Prozesses findet jeder Mensch, der Interesse und Mut hat, Neues über sich zu erfahren, seine individuellen Erkenntnis- und Handlungsoptionen. Das bringt Ruhe und inneren Frieden.

Und bitte: Glauben Sie mir nicht! Probieren Sie The Work of Byron Katie aus. Ich begleite Sie gern.



Dr. Christiane Krause
Zertifizierter Coach vtw
Ostendorfstrasse 13
12557 Berlin
fon: 030-44 04 17 33
mobil: 0173-155 89 46
fax: 030-44 04 17 34
www.ckr-berlin.de



Quellen:

- Byron Katie, Lieben was ist, Arkana München 2002
- www.thework.com/deutsch
- www.vtw-the-work.org

Henk Maring, Zhang Jie

Das Buch der Wandlungen als Entscheidungshilfe

Für viele Unternehmen und Personen in vielen Ländern der Erde, nicht nur in Asien, sondern auch in den Vereinigten Staaten und Europa, gewinnt eine I Ging-Beratung immer mehr an Bedeutung.

Dabei handelt es sich nicht um esoterischen Hokuspokus, sondern um eine Methode, das Unterbewusste in Entscheidungsprozesse einzu-beziehen, und zwar auf eine Weise, die den Fragenden nicht zum Objekt macht. Der Fragende bleibt immer Herr des Verfahrens, der Berater gibt lediglich Hinweise und Anregungen. Dies ist bei anderen Methoden, die auf das Unterbewusste zielen, anders, so z.B. bei der Psychoanalyse, der Hypnose, der Traumdeutung. Hier ist der Klient letztlich dem Coach, Berater oder Therapeuten ausgeliefert und auf dessen Deutungen angewiesen.

Das I Ging ist eines der ältesten Weisheitsbücher der Menschheit. Es soll hier nun kein geschichtlicher Überblick gegeben werden, hierzu findet man auf den einschlägigen Seiten im Internet genug, außerdem gibt es zahlreiche Bücher.... die allerdings zum großen Teil den Nachteil haben, dass sie entweder zu dunkel und bewusst unklar übersetzt sind, geheimnisvoll, esoterisch... oder aber, es finden sich in ihnen letztlich nur allgemeine Lebensweisheiten, die bei der konkreten Lösung eines Problems nicht mehr helfen als Marc Aurel oder die Bibel...

In alten Zeiten wurde das I Ging als Orakel-Buch verwendet. Es begann mit Schildkrötenpanzern, auf die man Steine fallen ließ. Die daraus entstehenden Linien waren dann entweder durchgehend oder unterbrochen. Und je nachdem, wie viele Linien es jeweils waren, hatte man die Antwort des Orakels. Später wurden dann Schafgabenstengel benutzt, die auf bestimmte Weise abgezählt wurden, sodass man ein Triagramm, später dann ein Hexagramm bekam, das jeweils aus zusammenhängenden oder gebrochenen Linien bestand. Heutzutage verwendet man zur Ermittlung der Antwort meist drei Münzen.

Es gibt acht verschiedene Möglichkeiten, ein Triagramm (also drei Linien) mit gebrochenen oder durchgehenden Linien zu erzeugen. Für ein Hexagramm (also sechs Linien) gibt es 64 Möglichkeiten (Und da sich die einzelnen Linien in vielen Fällen 'wandeln' können, kommt man auf über 4.000 mögliche Ergebnisse einer Befragung). Mit den 64 Hexagrammen identifizierte man dann in alten Zeiten die Urtypen des Seins... und machte auf dieser Grundlage entsprechende Vorhersagen. Heute hat diese Form der I Ging-Befragung zumindest in den USA und Europa keine große Bedeutung mehr (Obwohl ich natürlich, wenn ich sehr viel über mich oder einen anderen weiß, schon Vorhersagen machen kann, deren Relevanz über übliche Prognosen hinausgeht, die also eine hohe 'Trefferquote' haben. Dies betrifft natürlich nur Vorhersagen über Verhalten).

Aber um all dies soll es hier nicht gehen. Wir wollen das I Ging nicht wissenschaftlich betrachten, sondern es als ein Instrument nehmen, das wir verwenden können, wenn wir in einem konkreten Fall nicht sicher sind, was wir tun sollen oder nicht tun sollen. Nur in einem solchen Fall sollte man das I Ging befragen. Und als Antwort darf man lediglich ein Ja oder ein Nein erwarten.

Das Buch der Wandlungen hat also nichts mit Religion, Mystik, Esoterik zu tun. Es ist vollkommen egal, welcher Religion oder Philosophie man anhängt oder ob man Agnostiker, Atheist, Gleichgültiger ist: Das I Ging ist wie ein Hammer oder ein Schraubenzieher... ein Werkzeug, für das die Weltanschauung des Benutzers keine Rolle spielt.

Vorgehensweise

Wenn Sie in einem ganz konkreten Fall nicht wissen, wie Sie sich entscheiden sollen, formulieren Sie daraus eine Frage, deren Antwort Ja oder Nein sein kann. Also nicht: Wie soll ich mich verhalten? sondern: Soll ich dies tun?

Schreiben Sie die Frage auf.

Ermitteln Sie die Antwort. Hier können Sie Münzen werfen, um das entsprechende Hexagramm zu ermitteln, Sie können aber auch ganz einfach an einer beliebigen Stelle das Buch aufschlagen. Viele Menschen lassen sich von der scheinbar komplizierten Art, das Hexa-

gramm aufzufinden abschrecken. Diese dient aber lediglich der Konzentration und verhindert, dass wir, ist eine Antwort scheinbar unpassend, einfach weiterblättern..... Wir betrachten das Ganze auch hier vollkommen unesoterisch... Es kommt überhaupt nicht darauf an, wie Sie zur Antwort gelangen.

Hin und wieder scheinen Frage und Antwort gut zusammenzupassen. Zum Beispiel kann die Frage lauten: Soll ich mich in den Betriebsrat wählen lassen? Und als Ergebnis: Es ist förderlich, das große Wasser zu überqueren.

Meist aber ist dies nicht so, sondern die Antwort lautet z.B.: Du trittst dem Tiger auf den Schwanz, aber er schläft.

Hier haben Frage und Antwort scheinbar nichts miteinander zu tun. Und hier beginnt die eigentliche Aufgabe. Sie sollten nun diese Antwort aufschreiben und sie dann mit Ihrer Frage verknüpfen. Beides im Kopf hin- und herwälzen, immer wieder, mit Pausen dazwischen, sich darauf einlassen, den engen Bereich westlicher Logik verlassen, bei der es nur ein Ja oder Nicht-Ja gibt..... Diese ganzen Jas und Nicht-Jas unbeachtet lassen. Die sogenannte aristotelische Logik ist eben häufig das größte Hindernis, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Westliche Logik duldet kein Nebeneinander. Es regnet, oder es regnet nicht. Mehr Möglichkeiten gibt es für die westliche Logik nicht... Und wenn es 'stippert'? Regnet es dann? Oder nicht? Manchmal regnet es, und es sind keine Wolken am Himmel.... Wie ist das möglich?

Die Antwort des I Ging sollte also durchgekaut werden, je absurder sie ist, desto nützlicher kann sie sein. Auf diese Weise aktiviert man das Unterbewusste und bezieht es somit in die Entscheidung ein. Deshalb haben sich auch im Westen viele namhafte Psychologen und Therapeuten mit dem I Ging beschäftigt.

Tausende Jahre später haben Zen-Mönche Elemente daraus übernommen und ihre Schüler mit sogenannten Koans konfrontiert. Das sind scheinbar absurde Sätze, die sich erst nach langer Meditation erschließen ('Wir alle kennen das Geräusch, wenn man mit den Händen klatscht. Achte auf das Geräusch der einen Hand!'). Aber hier ging es um Erleuchtung, Mystik, Religion... Das I Ging ist ganz diesseitig. Es geht nur um die Antwort auf eine konkrete Frage.

Wir können Ihnen bei jedem dieser Schritte helfen.... wenn Sie selbst nicht damit klarkommen und nicht die Zeit haben, sich intensiver mit dem I Ging auseinander zu setzen, wenn es Ihnen nur auf die Antwort ankommt, wenn Sie die von Ihnen gefundene Antwort mit der unseren vergleichen wollen....

Besser ist allerdings, Sie machen das alles ganz allein. Besorgen Sie sich die I Ging-Ausgabe, die Richard Wilhelm übersetzt hat, lesen Sie sie, zumindest kursorisch. Und dann versuchen Sie es. Sie können nicht verlieren dabei.

Wenn Sie gleichwohl Kontakt zu uns möchten, so schreiben Sie uns eine E-Mail (maring_zhang@gmx.de). Vorerst wollen wir keine weitere Kontaktmöglichkeit anbieten, da wir diesbezüglich generell zurückhaltend sind. Hinzu kommt, dass gegenüber vielen 'östlichen' Weisheitslehren von vielen Seiten Vorbehalte bestehen (meistens aus Unkenntnis), dass man leicht als esoterischer Spinner wahrgenommen wird.... Deshalb arbeiten wir sehr diskret. Wir werden über niemanden sprechen oder schreiben, der sich an uns wendet.

Petra Mehl

Endlich Erfolg in Asien!

**Projekt-Kick-off-Coaching:
Internationale Projekte professionell aufsetzen**

75 Prozent der internationalen Merger und Projekte scheitern oder verfehlen ihre Ziele zeigen Studien immer wieder – was machen die 25 Prozent Erfolgreichen anders? Viele asiatische Töchter deutscher Mutterfirmen leiden unter 30 Prozent Fluktuation. Dabei gibt es auch Auslandstöchter, die kaum Fluktuation aufweisen. Was macht den Unterschied, der den Unterschied macht?

Wenn in Asien Töchter, Merger und Projekte in Schwierigkeiten geraten, ist jedes Coaching außergewöhnlich, weil jede Krisensituation extrem und bedrohlich ist.

Neulich zum Beispiel rief mich der Bereichsleiter eines großen Maschinenbauers an: „Alle Räder stehen still! Unsere Inder wollen nicht mehr! Bitte finden Sie schnell heraus, was da los ist!“

Wie sich herausstellte, machten „Die Inder“ lediglich noch Dienst nach Vorschrift. Schon seit Wochen! Dagegen dauerte es nur wenige Stunden bis ich mit einer Handvoll Telefonaten mit den indischen Führungskräften und Projektmitarbeitern am Standort herausgefunden hatte, wo das Problem lag. Worauf tippen Sie?

Die typische Auslandskrise

Schon seit Wochen war die aus Indien gelieferte Qualität nicht gut. Die Kommunikation funktionierte nicht. Die deutschen Manager und Spezialisten klagten: „Wir sagen und schreiben den indischen Kollegen ganz genau, was zu tun ist. Aber die machen etwas anderes!“ Woran das lag, wusste keiner – obwohl Spekulationen und Unterstellungen wild ins Kraut schossen. Selbst Aussagen: „Wenn wir das Englisch verstehen könnten, würde das auch funktionieren.“ Nachdem ich einige Telefonate geführt hatte, wurde mir die Ursache für die Krise klar: Die Teammitglieder des indisch-deutschen Teams hatten sich nie persönlich kennengelernt. Es gab keine Integrations- oder Teambuilding-Workshops. Wieso sollte das relevant, ja entscheidend sein?

Für einen in Deutschland sozialisierten Manager/Projektleiter/Mitarbeiter ist das keine Krisenursache, sondern völlig normal. In Deutschland leben wir in einer Faktenkultur: „Bleiben Sie bitte sachlich!“ Oder auch: „Fakten! Fakten! Fakten!“ Deshalb setzen wir Projekte auch meist mit einer Videokonferenz auf. Weil wir meinen, es komme lediglich auf Zielvorgaben, Aufgabenbeschreibungen, Zuständigkeiten, Prozesse und Terminpläne an. So denken wir. Was nicht das Problem ist.

Das eigentliche Problem

Das Problem ist nicht, dass wir faktenorientiert denken, sondern dass wir denken, *alle* würden so denken. Das unterstellen wir natürlich nicht absichtlich oder böswillig, sondern ganz unbewusst. Weil wir nichts anderes gewohnt sind und danach unsere Prioritäten setzen. Wir gehen häufig davon aus, dass das Gegenüber ähnlich denkt und handelt und sind dann enttäuscht, wenn das nicht so ist. Einen Großteil beim internationalen Coaching muss ich deshalb nach der ersten Krisenintervention regelmäßig darauf verwenden, den verblüfften Führungskräften, Mitarbeitern und Projektleitern zu erklären, welche Gehirnwäsche ihre eigene Kultur ihnen angetan hat, und was im krassen Gegensatz dazu andere Kulturen von ihnen mit einer Vehemenz erwarten, die sich eben auch bis zu Bummelstreiks auswachsen kann. Man kann auch sagen, jeder konstruiert seine Wirklichkeit. Das kann man bei verschiedenen Verhaltensweisen feststellen: z.B. unterschiedliches Zeitverständnis, direktes und indirektes Kommunikationsverhalten, unterschiedliches Verständnis über die Rolle und Zuständigkeit der Führungskraft, unterschiedliche individuelle und kollektive Denke, die Auswirkungen auf die Netzworfbildung das Gruppenverständnis hat. Das sind nur Auszüge, die Auswirkungen auf die Prioritätensetzung und damit auf das unterschiedliche Verhalten haben.

Leider stellt uns unsere starke Faktenkultur an dieser Stelle immer wieder ein Bein. Was schätzen Sie: Wie viel Prozent der Menschheit leben aber im Gegenteil unserer Kultur, in einer Beziehungskultur?

Verblüffend: Rund 80 Prozent der Weltbevölkerung leben in Beziehungskulturen. Was ist der Slogan einer solchen Kultur? Auch das muss ich im internationalen Coaching ständig wiederholen: Beziehung vor Fakten! Deshalb setzt man in solchen Kulturen seine Prioritäten anders. Kein Vorwurf: Man kann ein Leben lang zur Schule

und zur betrieblichen Weiterbildung gehen, ohne auch nur einmal zu hören, geschweige denn zu reflektieren, was dieser Kulturunterschied für Auswirkungen haben kann. Wobei Hören und Reflektieren notwendig, aber nicht hinreichend sind: Gehört ist nicht getan. Nur was geübt wird, wird gemacht.

Deshalb deklinieren wir in Einzel- und Gruppencoachings unter anderem typische Kommunikations-, Delegations- und Führungssituationen mit Teammitgliedern und Führungskräften durch. Und immer wieder muss ich unterbrechen: „Nein, das ist *Ihre* Logik – aber nicht die asiatische Logik!“. Wenn man das an genügend Beispielen trainiert, ist es auch verinnerlicht für die reale Situation. Diese interkulturelle Kompetenz kann man nicht per Hausmitteilung anweisen, die muss man üben, trainieren oder coachen (lassen). Spätestens an dieser Stelle wird dann auch klar, warum die Inder in unserem Eingangsbeispiel in den Streik getreten sind. Wir haben einfach die Auswirkungen unterschätzt.

Das Prinzip: Erst die Beziehung, dann die Fakten

In vielen Europa-Asien Projekten wurde niemals eine Beziehung zwischen Teammitgliedern hergestellt. Die Teammitglieder hatten sich persönlich nie kennengelernt. Man kann per Videokonferenz einfach kein Vertrauen aufbauen. In Deutschland wird das achselzuckend hingenommen. Denn bei uns entwickelt sich eine persönliche Beziehung aus einer guten fachlichen Zusammenarbeit. In Asien geht das gar nicht. Umgekehrt gilt: Wenn in einem internationalen Projekt vor der Faktendiskussion erst einmal persönliche Beziehungen hergestellt werden, stellt sich auch das gegenseitige Vertrauen ein. Und dieses ist zwar nicht für uns, aber für 80 Prozent der Weltbevölkerung die *conditio sine qua non* für jede Art der Zusammenarbeit. Dann und erst dann arbeiten 80 Prozent der Weltbevölkerung gut, verlässlich und pünktlich. Deshalb sollte der persönliche Beziehungsaufbau an erster Stelle stehen, wenn man in 80 Prozent der Kulturen unterwegs ist – und Erfolg haben möchte. Das wollte der zuständige Projektleiter durchaus. Deshalb flog er auch persönlich in unserem Beispiel nach Indien, als die indischen Teammitglieder begannen, Arbeitspakete abzuliefern, die in der Qualität hinter den Erwartungen blieben. Der Angehörige einer Faktenkultur besuchte also Angehörige einer Beziehungskultur. Was war seine erste Amtshandlung am Standort in Indien?

Das erste, was er gegenüber dem lokalen Projektleiter äußerte, war, dass die Qualität der Arbeitspakete nicht in Ordnung sei, woran das denn wohl liegen könne und dass es so nicht weitergehen könne. Wie reagierten die asiatischen Kollegen auf diese Ansage? In diesem Fall mit dem erwähnten Dienst nach Vorschrift, und das Projekt kam ins Stocken. Auf diese beziehungsindolente Art und Weise werden Probleme in internationalen Projekten geradezu provoziert. Erst startet man „beziehungslos“ per Videokonferenz und dann stellt man beim persönlichen Besuch die fehlende Beziehung auch nicht her, sondern kümmert sich vorrangig und ausschließlich um „die Fakten“. Das Malheur könnte man vermeiden, wenn man internationale Projekte von Anfang an professionell aufsetzen würde. Damit kann man sich nämlich das Krisencoaching sparen – und viel Geld. Denn bis der Krisencoach gerufen wird, sind ja meist schon Summen an Produktivität vernichtet worden und viel Frust entstanden. Das kann man sich alles sparen, wenn man Projekte (Merger, Beteiligungen, Töchter ...) von Anfang an richtig aufsetzt. Durch Integration der Menschen. Sich persönlich treffen, und zwar lang genug, um neben der Klärung der Sachfragen auch Gelegenheit zu geben, sich persönlich kennenzulernen und die Chance haben, etwas Sympathie, Vertrauen aufzubauen, und zwar nicht beim ersten Mal als reines Event, wie z.B. auf der Go-Cart-Bahn. Das ist für intensive erste Gespräche und Kennenlernen nicht das richtige Ambiente. Das kann man vielleicht später `mal machen. Wie denn? Z.B. mit einem Kick-off Coaching. Betrachten wir ein prominentes Beispiel, ein Vorstandsprojekt.

Praxisbeispiel: Das Vorstandsprojekt

An diesem Projekt waren Schweizer, Franzosen, Deutsche und natürlich eine große Zahl indischer Kollegen beteiligt. Weil das Management sich auf keinen Fall Schwierigkeiten oder gar einen Projekt-Flop leisten wollte, schiente es das Projekt von Anfang an anders auf als jene seiner Projekte, die immer wieder Probleme bereiten. Damit löste es zunächst intern die üblichen Widerstände aus: „Ach, das kostet doch bloß Zeit und Geld! Das geht doch sicher auch so! Lasst uns eine Videokonferenz machen!“ Glücklicherweise fiel der Projektleiter dieses Mal nicht auf die Einflüsterungen der Kosten-Apostel herein, weil er zur Abwechslung auf die Investitions-Propheten hörte: Jeder Euro, der in einen professionellen Kick-off investiert wird, rentiert sich zigfach. Außerdem war die Sache ganz einfach: Das

Management wollte, dass das Projekt schnell funktioniert. Also investierte es gerne. Worin investierte das Management?

Zunächst flogen wir sämtliche europäischen Teammitglieder an den indischen Standort. So sahen die Europäer ihre indischen Kollegen zum ersten Mal und waren auch zum ersten Mal am Standort, sahen die Büros der Kollegen, die Produktion und konnten sich selbst einen Eindruck verschaffen. Vor Ort führte ich zunächst ein Kulturtraining für die europäischen Kollegen zum Thema Indien durch und danach ein Training für die Inder zum Thema europäische Kulturen. Erst dann erfolgte der klassische Projekt-Kick-off mit Zielklärung, Zuständigkeiten, Organisation und Projektplan.

Nach dem Kick-off machten wir mit allen Beteiligten einen Teambildungs-Workshop. Auch das ist für viele Führungskräfte eher ungewohnt: Teams sind keine Cumuluswolken. Teams bilden sich nicht je nach Wetterlage von selbst. Teamentwicklung ist eine Aufgabe. Während so eines Trainings sieht man sehr genau, wie ein Team funktioniert – oder eben auch nicht. So sollten beim Workshop zwei kulturell gemischte Teams outdoor eine komplexe Übung absolvieren. Die eine Gruppe hatte die Aufgabe nach 30 Minuten erfolgreich gelöst. Die andere hatte in derselben Zeit nicht viel zustande gebracht und war ziemlich genervt, frustriert und ratlos. Sie wollte schon aufgeben. Ein typischer Zustand für viele internationale Projektteams. Der Workshop zeigte das verkleinerte Abbild der großen Misere. Warum scheiterte die zweite Gruppe? Worauf tippen Sie?

Projektteam im Praxistest

Das Scheitern der zweiten Gruppe resultierte direkt aus der westlichen Führungsfolklore: Das technisch kompetenteste Teammitglied hatte automatisch die Führung übernommen und die Aufgaben verteilt. Keiner hörte dem anderen zu, und als die ersten Probleme auftauchten, sagte natürlich jeder: „Hätte ich euch gleich sagen können, dass das nicht funktioniert!“ Diesen Zustand kennen leider drei von vier Managern/Projektleitern, die mit internationalen Projekten zu tun haben. Im deutschen Management allerdings geht man davon aus, dass sich so ein selbstsabotierendes Team „von alleine wieder einrenkt“. Im Workshop sahen wir dann eindrücklich, dass das eher nicht der Fall ist.

Die zweite Gruppe hatte sich eben nicht wieder „eingerenkt“. Nicht in vertretbarer Zeit: Die erste Gruppe war längst fertig, da drehte sich die zweite noch im Kreis. Sie renkte sich erst wieder ein, als ich die erste Gruppe zu Coaches der zweiten ernannte mit der Aufgabenstellung: „Euer Ziel ist es, die zweite Gruppe auch zum Erfolg zu führen. Ihr dürft dabei nicht mit Hand anlegen. Ihr sollt sie coachen.“ So schaffte es auch bald darauf die zweite Gruppe. Danach arbeiteten wir den Prozess auf: Warum hat es bei der ersten Gruppe auf Anhieb funktioniert? Warum nicht bei der zweiten? Was war der Unterschied, der den Unterschied machte? Meine abschließende Frage war: Was würdet ihr tun, wenn euch genau so etwas in den kommenden Wochen in eurem Projekt passiert? Die Antworten sprudelten nur so von europäischen und indischen Kollegen. Es liegt auf der Hand, dass diese Antworten den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg in internationalen Teams ausmachen. So bearbeiteten wir noch einige andere Übungen.

Wer diese Antworten nicht *vor* einem Projekt in einem Kick-off Projekt-Coaching erarbeitet und vor allem einübt, der beherrscht sie auch nicht *während* des Projektes. Kein Wunder also, dass dieses Vorstandsprojekt danach von Anfang an hervorragend lief und die erwartete Qualität ablieferte. Die Inder sagten eben nicht „No Problem!“, sondern riefen in Deutschland an, wenn ihnen etwas unklar war oder sie eine alternative Lösung anbieten wollten. Denn genau das hatten wir im Coaching geübt. In schlecht vorbereiteten Teams schweigen die Asiaten – bis es zu spät ist und ich den Anruf vom Management bekomme: „Kommen Sie schnell!“ Der Kommentar eines französischen Mitgliedes im Team, der großes Gelächter auslöste, war übrigens: „Wenn wir unsere Projekte mit den deutschen Kollegen auch so gut aufsetzen würden, würden die endlich auch funktionieren!“ Wir haben dieses bei Projekt-Kick-off-Coachings in Singapur, China, Indien und anderen Teilen Asiens mit den europäischen Pendanten immer wieder so erlebt. Auch bei internationalen Führungskräfteausbildungen wurde immer wieder dasselbe deutlich. Kulturelle Unterschiede, Unternehmenskultur und Landeskultur führen zu tausenden Missverständnissen, Ängsten, Widerständen. Wenn das aber gut begleitet wird, funktioniert es!

Culture Eats Strategy

Ich verbreite hier keine Geheimlehre. Alle Koryphäen des Managements und mittlerweile unendlich viele Studien predigen die Kulturdominanz und damit die Wichtigkeit der weichen Faktoren, wie Peter Drucker zum Beispiel sagte: „Culture eats strategy for breakfast!“ Das Management kann noch so ambitionierte Strategien mit seinen Töchtern, Mergers & Acquisitions und internationalen Projekten verfolgen – die Kultur des jeweiligen Landes und die Unternehmenskultur, verspeist sie zum Frühstück, wenn man weiche und harte Faktoren trennt und die weichen unterschätzt und nicht begleitet. Diese Projekte nicht solide und nachhaltig auf der Beziehungsebene verankert. Man kann das auch als Kalenderspruch formulieren: Internationales Management heißt Integration der Menschen.

Das ist für Insassen unserer Kultur zwar im Sinne des Wortes gewöhnungsbedürftig, doch das ist der Schlüssel zum internationalen Erfolg. Wer in China zum Beispiel einen Deal beginnt, wird natürlich auch in ein Gespräch über Familie und Privates verwickelt. Macht er mit, steht der Deal. Findet er das „zeitraubend und unnötig“, fällt er bei jedem asiatischen Geschäftspartner mit Pauken und Trompeten durch. Ich glaube, das ist mittlerweile bekannt, aber dass auch Projekte integrativ aufgesetzt werden sollten, das ist noch nicht so. Man kann das von Anfang an richtig machen oder die Situation eskalieren lassen, bis man den Krisen-Coach rufen muss. Leider ist oft das Zweite der Fall, weil wir in unserer Faktenkultur oft wenig Sinn für kulturelle Integration haben. Dafür haben wir „keine Zeit und wollen kein Geld ausgeben!“ „Das geht schon so“ ist eine häufige Aussage. Das ist kulturhistorisch nachvollziehbar, fällt uns aber regelmäßig auf die Füße. Selbst wenn man das zu Beginn eines Projektes versäumt, ist es noch nicht zu spät.

Nicht zu spät

Selbst wenn ein Projekt wider besseres Wissen via Videokonferenz gestartet wurde, können Sie noch das Größte verhindern, indem Sie einen professionellen Kick-off-Workshop mit interkulturellem Training für beide Seiten plus Teambildung nachreichen – zum Beispiel dann, wenn die asiatischen Kollegen, wie oft praktiziert, zur technischen Ausbildung nach Deutschland oder Europa kommen. Das ist immer noch besser als keinerlei Beachtung der kulturellen und team-

technischen, weichen Erfolgsfaktoren von Projekten. Natürlich ist so ein später Workshop öfter etwas härter als einer am Beginn des Projektes!

Denn so spät kann es sein, dass man einiges an Problemen, Missstimmungen und Kommunikationspathologien aufarbeiten muss, weil so einiges im Team bereits schiefgelaufen ist oder Verhalten unverständlich war. Das kostet mehr Energie und Mühe – aber es ist machbar. Bei solchen Mittendrin-Maßnahmen erleben die europäischen wie die Teilnehmenden aus Asien immer wieder Aha-Erlebnisse der Art: „Jetzt verstehe ich endlich, warum der ... (indische, deutsche, chinesische, japanische, schwedische, englische ...) Kollege so komisch reagiert hat, wenn ich ... von ihm will!“ Immer wieder beteuern die asiatischen Kollegen, meist zum ersten Mal offen: „Bis jetzt habe ich die Deutschen überhaupt nicht verstanden. Ich verstand einfach nicht, was genau die von mir wollen. Und ich wollte nicht anrufen.“ Es gibt immer ein großes Hallo, wenn sich nach so einem „Geständnis“ vieles zwischen den KollegInnen klärt. Als Coach denke ich dann immer: Und wie viele Monate habt ihr das jetzt schon mit euch herumgeschleppt? Für wieviel Euro wurde Produktivität vernichtet? So stellt man sich das berühmte Internationale Management nicht vor. Ich habe schon viele Führungskräfteausbildungen in Asien für asiatische Führungskräfte europäischer Unternehmen gemacht. Das kann man wunderbar mit Kulturthemen, wie man heikle Inhalte anspricht, Kritik äußert, Widersprüche angeht, dem unterschiedlichen Rollenverständnis der Führungskräfte und viele anderen Themen verbinden. Aber ist es fair, dem Management den Schwarzen Peter zuzuschieben?

Wer hält den Schwarzen Peter?

Natürlich hat das Management in der Regel schon lange vorher bemerkt, dass die Projekte Effizienzverluste produzieren. Deshalb hat es immer wieder angemahnt: „Kümmert euch darum! Seht zu, wie ihr eure Projekte wieder auf die Reihe bekommt!“ Viele internationale Projektleiter würden diesem Wunsch des Managements nur zu gerne nachkommen, wenden jedoch ein: „Dafür bräuchten wir dringend Interkulturelle Trainings, ein Gruppencoaching oder Kick-off-Workshop und eine Teambildung – aber von oben wird uns ständig gesagt, dass kein Geld und keine Zeit dafür da ist!“ Das ist die Standard-Begründung.

Man könnte nun lang und breit argumentieren, doch kurz und schmerzlos lautet der empirische Befund: Mir ist in meiner langjährigen Laufbahn als Coach, Beraterin und Trainerin noch kein Projektleiter untergekommen, der ein professionelles Projekt-Kick-off-Coaching mit interkulturellem Training, Teambildung oder auch Führungskräfte-Trainings für die asiatischen Führungskräfte oder Einzelcoaching gewollt – und nicht bekommen hätte. Wenn man wirklich will und argumentiert und insistiert und seine Insistenz idealerweise mit Projekterfahrung kultivieren kann, findet sich das nötige Budget. Das sagen Geschäftsleitungen auch *expressis verbis*: „Wenn es wirklich nötig ist, machen wir das. Für Maßnahmen, die sich bezahlt machen, ist natürlich Geld da!“ Dass sich ein professionelles Projekt-Kick-off-Coaching bezahlt macht, kann jeder Projektleiter nachweisen, der ein solches bereits absolviert hat. Ideal als Nachweis sind Pilot-Projekte. Seit das geschilderte Vorstandsprojekt so erfolgreich war, verweist natürlich jeder internationale Projektleiter im Unternehmen auf dessen exzellente Ergebnisse dank vorbildlichen Kick-offs und fordert: „Das möchte ich auch!“ Weil Beziehungsfundierung von Anfang an jenen Erfolg verschafft, den internationale Projekte verdienen. Ihre auch?



Petra Mehl

Internationale Personal- und Organisationsentwicklerin

Petra Mehl ist seit mehr als 15 Jahren Management-Beraterin und -Trainerin, Executive Coach und Cross-Culture Trainerin Indien und

Trainerin für interkulturelle Kompetenzen. Moderator und Mediator für internationale Teams.

Studium: Betriebswirtschaft und interkulturelle Kompetenzen M.A.

Master am Institut für systemische Beratung, Gestalttherapeut, Performance Improvement Berater, Reiss und MBTI und intercultural readiness check zertifiziert.

Zu ihren Beratungsschwerpunkten zählen Organisations- und Unternehmenskulturentwicklung, Team-Building und –Coaching, sowie die Moderation und Mediation von internationalen Teamworkshops und Teams. Ihr Trainingsziel ist es, einen praktischen, funktionierenden Umgang für deutsche und europäische Mitarbeiter und Führungskräfte im täglichen Geschäftsalltag mit internationalen Kollegen, ob in Tochtergesellschaften, Projekten oder M&A zu entwickeln. Sie trainiert auch internationale Manager in Führung und Mitarbeiter und Führungskräfte in interkulturellen Kompetenz für Europa in Indien, China, Singapur etc. Zu ihren Kunden zählen zahlreiche namhafte Unternehmen, darunter Audi, VW, Continental, MAN Diesel & Turbo SE, O2 und viele mittelständische IT- und Maschinenbau- und Consulting- Unternehmen.

Sie ist Dozentin an Universitäten für das Fach „Interkulturelle Kompetenzen“.

Darüber hinaus ist sie Mitglied des „Institute of Management Consultants India“ in Mumbai, der Außenhandelskammer Indien in Düsseldorf. Sie publiziert regelmäßig in der Fachpresse und ist u.a. Autorin des Fachbuchs „Geschäftserfolg Indien“.

Petra Mehl

Neues Kautzengässchen 15

86152 Augsburg

www.petramehl.com

Telefon: 0821/155389

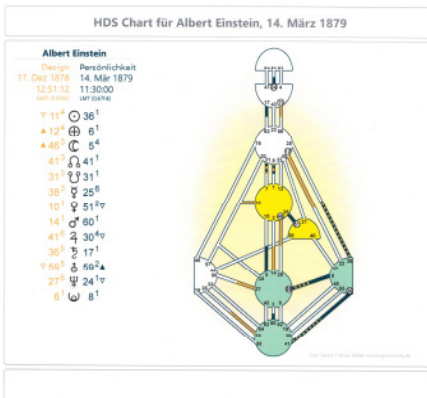
info@petramehl.com

Nicola Richter

Persönlichkeits-, Team- und Unternehmensanalyse mit dem Human Design System – schnell, präzise, klar

Stellen Sie sich vor, es wäre auf einfache Weise möglich, für jeden Menschen zu ermitteln, was seine wahren Potenziale, Interessen und Eigenschaften sind. Stellen Sie sich weiter vor, für jeden Menschen die optimalen Arbeitsbedingungen und den optimalen Kooperationsmodus zu kennen. Welche atemberaubenden Möglichkeiten gäbe es, einen großen gemeinsamen Arbeitserfolg bei höchster Zufriedenheit und Motivation aller Beteiligten zu erreichen? Dieses Szenario wird Wirklichkeit durch Analysen und Coachings mit dem Human Design System.

Ich nutze das Human Design System als äußerst präzises und zuverlässiges Analyse-Tool, um das individuelle Potenzial und die Präferenzen von Personen festzustellen. Die Analyse erfolgt basierend auf den Geburtsdaten, was das Besondere dieser Methode darstellt: Die Analyse ist unabhängig von der Selbsteinschätzung der Person. Aufwendige Befragungen im Vorwege entfallen. Die Analyseergebnisse liegen sofort vor und können mit den einzelnen Personen oder Teams sehr themenzentriert und zielgerichtet besprochen werden.



Körpergrafik einer Einzelperson: Alle Zahlen stellen Lebensthemen und alle farbigen Bereiche feste Veranlagungen dar. Verborgene Talente und unbewusste Themen können im Coaching gezielt thematisiert werden.

Das Einzel-Coaching

Wer sich seiner Potenziale, Bedürfnisse und inneren Konflikte bewusst ist, kann gelassen in Beziehungen treten und allen Anforderungen selbstbewusst begegnen.

- Stress-Resilienz
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Beziehungsmanagement
- innere Zufriedenheit
- Selbstverwirklichung

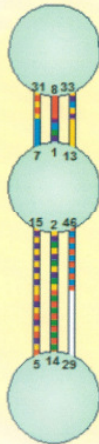
Dies sind die besten Voraussetzungen für Erfolg und gute Arbeitsergebnisse. Das Coaching bringt schnelle und nachhaltige Ergebnisse, da das persönliche Erleben direkt mit den Analyseergebnissen abgeglichen wird. Führungskräfte und Arbeitgeber können darüber hinaus

- den eigenen natürlichen Führungsstil erkennen
- optimale Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden schaffen
- individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden nutzen

Das Team-Coaching

Ein klassisches Team besteht aus drei bis fünf Personen. Ein erfolgreiches Team benötigt zwölf spezielle Teameigenschaften, die konkret für ein Team analysiert werden. Für jedes Teammitglied wird seine Aufgabe und Rolle im Team ermittelt. Konkret sind in einer Teamanalyse die folgenden Aspekte enthalten:

- Stärken, Zielfokussierung und Zusammenarbeit
- Potenziale, Arbeitsweise und Kommunikation im Team
- Konkurrenz, Konfliktpotenzial und Streitthemen
- Tipps für die Teamführung und Unterstützung



5:	Ordnung
15:	Flexibilität
7:	Strategie
31:	Organisation
14:	Ressourcen
2:	Richtung
1:	Umsetzung
8:	Präsenz
29:	Beharrlichkeit
46:	Identifikation
13:	Auswertung
33:	Übersicht

Körpergrafik eines Teams: Zwölf Teameigenschaften werden benötigt. Dieses Team ist schlagkräftig, allerdings fehlt der Zusammenhalt im Team.

Das Unternehmens-Coaching

Ein Unternehmen stellt eine große Struktur aus vielen Mitarbeitenden dar. Je nach Größe und Aufbau zerfällt die Belegschaft in einzelne Untergruppen. Diese Struktur ist mit dem Human Design System analysierbar.

- ✓ Analyse der bestehenden oder geplanten Unternehmensstruktur
- ✓ Erkennen der optimalen Führungskräfte für die Besetzung von Schlüsselpositionen
- ✓ Begleitung in Phasen von Aufbau, Umbruch, Neustrukturierung, Unternehmensnachfolge
- ✓ Personelle Zusammenstellung von Teams und Abteilungen

Das Wissen, welche Gruppengrößen stabil sind und welche personelle Zusammensetzungen und Besetzungen benötigt werden, ist fundamental für eine erfolgreiche interne Organisation eines Unternehmens!

Und hier noch ein Tipp: Glauben Sie nichts. Probieren Sie es aus!

Laden Sie Ihre persönliche Körpergrafik unter dem folgenden Link kostenfrei herunter: <http://twiga-beratung.de/free-pass-kostenfrei/>

Melden Sie sich per Anruf oder Mail bei mir und überzeugen Sie sich vom Wahrheitsgehalt und der Aussagekraft des Coachings mit dem Human Design Coaching. Ich mache Ihnen ein Einstiegsangebot, das auf Ihren individuellen Bedarf zugeschnitten ist.



Ich bin Systemische Beraterin und auf die Persönlichkeits- und Teamentwicklung mit dem Human Design System spezialisiert. Ich weiß um die Energetik von Beziehungen und Gruppenstrukturen und gestalte meine Coachings und Beratungen konstruktiv, empathisch und effektiv. Dabei greife ich auf jahrelange Erfahrungen aus über 400 Beratungen und Coachings zurück.

Informationen und Kontakt:

twiga Beratung

Dipl.-Ing. Nicola Richter

Großer Scharnhorst 26, 21465 Reinbek

Tel. 040-657 90 773, info@twiga-beratung.de

www.twiga-beratung.de

Marion Schenk

Emotionsfokussiertes Coaching für mutige Entscheidungen und persönlichkeitsfördernde Veränderungen

Sarah Bach (Name geändert), als Abteilungsleiterin in einem internationalen Konzern tätig, berichtet in der ersten Coaching-Einheit, die ich kostenfrei anbiete, dass sie sich von Woche zu Woche erschöpfter fühlt. Zu ihrem beruflichen Werdegang erzählt sie, dass sie nach dem Studium u.a. einen Rhetorikkurs besucht habe, um sicherer zu werden. Was Frau Bach seitdem trotz Herzklopfen in Teamsitzungen schafft, macht sie einerseits stolz. „Andererseits“ sagt sie, „fühle ich mich wie in einer Rolle auf der Bühne. In unvorbereiteten Gesprächen bin ich nach wie vor zurückhaltend und manchmal sprachlos. Ich fühle mich der Aufgabe als Führungskraft nicht gewachsen. Diese verkrampfte Anspannung behindert mich. Vor allem ´Attacken´ des Mitarbeiters Martin S. (Name geändert) fühle ich mich hilflos ausgeliefert.“ Sie möchte mit den Reaktionen dieses Kollegen besser umgehen können und in Meetings weniger gestresst sein. Ich höre auch, dass sie mit dem Gedanken spielt, ihren Job aufzugeben.

Bernd Kerner (Name geändert) sitzt mir im Erstgespräch nach dem Vorstellen meiner Methoden sehr unruhig gegenüber. Er ist Dreher in einem Metallbaubetrieb, und er hat von seiner Firma sechs Sitzungen Mitarbeiterberatung durch mein Coachingunternehmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhalten. Er teilt mit „Ich werde in der Firma gemobbt.“ Trotz dieser Belastung lächelt er. Seine Worte wählt er mit Bedacht. Sein Anliegen ist, „die Mobbingangriffe abwehren zu können“.

Führungskräfte, Mitarbeiter oder Teams wünschen systemische Beratung oder Kurzzeit-Coaching u.a. zu beruflichen Themen wie Konflikte mit Kollegen, Überlastung oder Unterforderung, Entscheidungsfindung, Um- oder Neuorientierung, Jobverlust, Selbst- bzw. Teammanagement. Um Lösungen z.B. bei Belastungen im Alltag wie Beziehungsproblemen mit Partnern, Kindern, Eltern oder Freunden zu finden, kommen Einzelne oder Paare in meine Praxis für Stressmanagement. Als Systemische Beraterin (DGSF zertifiziert) und Psychosozialer Coach (ECA zertifiziert) unterstütze ich Kunden, um Entscheidungen, Selbstsicherheit, Authentizität, Verständnis für Zusam-

menhänge, angemessene Kommunikations- und Konfliktbewältigungsmuster, Ruhe und Zufriedenheit zu finden.

Der erste Teil des Coachingprozesses umfasst das Strukturieren von Informationen, das Analysieren möglicher Ziele, das Fokussieren von Ressourcen und das Finden von ersten Schritten auf dem Weg zur Lösung mit systemischen Methoden. Diese Bausteine habe ich nach der Ausbildung durch Fortbildungen u.a. zu Kommunikation, Konflikt- und Selbstmanagement so modifiziert, dass ich sie an jeden einzelnen Klienten individuell anpassen kann.

In meiner beruflichen Laufbahn stellte ich fest, wie sehr bei Entscheidungen, Veränderungen, Krisen oder Beziehungsproblemen Emotionen beteiligt sind. Sie treiben Kunden an oder lähmen sie, motivieren oder demotivieren sie, lassen sie reagieren und handeln. Gefühle bestimmen auch ihre Art und Weise zu denken, zu kommunizieren und Konflikte zu lösen. Emotionen können auch Einfluss auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit haben. Wenn Problemen belastende Emotionen zugrunde liegen, lassen sie sich nur schwer lösen, und langfristige Erfolge können durch sie verhindert werden. Diese Erfahrung und das Interesse für neurobiologische Zusammenhänge führten zu spezifischen Fortbildungen, die die Funktionen und Möglichkeiten des Gehirns und Emotionen im Coachingprozess berücksichtigen.

Wenn es im Verlauf von Beratung notwendig und erfolgversprechend scheint, wechsele ich nach der inhalts- und sachbezogenen Betrachtung des Themas der Kunden, auf die Emotionsebene und beziehe Hirnstrukturen wie das Limbische System - Schaltzentrale der Emotionen - ein. So arbeite ich nicht nur lösungs- und ressourcenorientiert, sondern auch prozessorientiert und emotionsbezogen. Das bedeutet, dass ich im zweiten Teil des Coachings häufig mit wingwave[®], EFT sowie speziellen Bausteinen des emotionsfokussierten Ansatzes arbeite. Diese Methoden basieren alle auf aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnissen, sie wurden in Studien untersucht und ihre Wirksamkeit konnte empirisch belegt werden.

wingwave[®]

wingwave[®]-Coaching ist eine Methode zum punktgenauen Aufdecken von Blockaden sowie zum Verändern emotionaler Belastungen, behindernder Gedanken, leistungseinschränkender Glaubenssätze und der damit verbundenen körperlichen Beeinträchtigung. wingwave[®]

wirkt durch eine effektive Kombination von Elementen aus EMDR, Kinesiologie und Neurolinguistischer Programmierung.

Auch Sarah B. und Bernd K. wollten sich ihre Blockaden näher ansehen.

Frau B. konnte mit wingwave® erarbeiten, dass hinter ihrer Erschöpfung Angst steckt. Mit dem Rhetorikkurs konnte sie keinen umfassenden Erfolg erzielen, da der emotionale Stress die erlernten Strategien immer wieder boykottiert. Ihr Satz „Ich fühle mich wie in einer Rolle auf der Bühne,“ wird erklärbar: Die Angst lässt sie in Meetings schwitzen und zittern. Sie fühlt sich verkrampft und angespannt und nicht authentisch. Herr K. konnte sich schrittweise öffnen und mit wingwave® erkennen, dass ihn behindernde Verhaltensmuster belasten. Durch eine tief sitzende Erfahrung hatte er gelernt zu lächeln, auch wenn er ängstlich, ärgerlich, wütend oder traurig ist. Aufgrund dieser Erlebnisse in der Vergangenheit hatte er eingangs keinen Zugang zu seinen Emotionen. Er konnte sie weder wahrnehmen, noch angemessen zeigen. Er berichtete von unkontrollierten Ausbrüchen in der Firma und zu Hause. Diese Eskalationen im Widerspruch zum Lächeln hatten dazu geführt, dass er von Kollegen ausgeschlossen und u.a. nicht begrüßt wurde. Bernd K. wünschte, seine Emotionen besser wahrnehmen und regulieren zu können.

Mit dem emotionsfokussierten Ansatz kommen Kunden schnell zu ihrer verdeckten Blockade. Durch den Blick dafür wird klarer, was bisher das offensichtliche Problem aufrecht erhalten hat. Der Klient kann so Ziele und Wege erarbeiten, welche langfristig die tatsächlichen Konflikte lösen können.

Mutige Entscheidungen und persönlichkeitsfördernde Veränderungen werden möglich, da unangenehme Erfahrungen durch Grundemotionen – oft Angst oder Scham – verarbeitet und dadurch unangemessene Denk- und Verhaltensmuster durch angemessene ersetzt werden können. Mitunter wird ein Mangel an angenehmen Gefühlen wie Freude oder Stolz sichtbar. Deren Wahrnehmung kann am Ende des Prozesses im Ressourcen-Coaching u.a. mit Biofeedback gefördert werden.

Emotionsfokussiertes Coaching wirkt auch zwischen den Sitzungen weiter, da sich z.B. durch wingwave® neue neuronale Verknüpfungen bilden.

EFT

Klienten können zum Selbstcoaching EFT erlernen und setzen dies ein, um sich in oder nach Stresssituationen selbst zu regulieren oder um die Veränderung von Glaubenssätzen zu unterstützen. EFT (Emotional Freedom Techniques™) liegt die Erfahrung zugrunde, dass durch belastende Erlebnisse und Erinnerungen der Fluss der Lebensenergie aus dem Gleichgewicht gebracht wurde und dadurch gestört, fehlgeleitet oder gänzlich unterbrochen sein kann. Durch einen standardisierten Klopf-Prozess ausgewählter Akupunkturpunkte auf den Körpermeridianen kommt der Energiefluss wieder in Gang, die Regulation von Emotionen und Gedanken wird möglich. Auch die mit Stress verbundene körperliche Belastung durch Schmerzen, innere Unruhe, Herzrasen und Schlafstörungen kann positiv beeinflusst werden. Da während oder direkt nach Stresssituationen andere Maßnahmen wie z.B. Entspannungsübungen nur schwer durchführbar sind, ist diese Technik besonders wertvoll.

Bernd K. nutzte EFT zur emotionalen Selbstregulierung, wodurch es ihm möglich war, selbstbestimmtes Handeln aufzubauen.

Mit Sarah B. bearbeiteten wir im weiteren Verlauf des Coachings ihre „Angst, nicht richtig zu sein“, wie sie es nannte. Wir deckten auf, dass bei Präsentationen oder Meetings ihr Bedürfnis nach Sicherheit nicht ausreichend befriedigt ist. Dies treibt sie an, derart vermeintlich „gefährliche“ Situationen, bei denen alle Augen auf sie gerichtet sind, zu hassen und meiden zu wollen. Da sie als Abteilungsleiterin dies nicht konnte, war sie ständig einem nicht unerheblichen Stress ausgesetzt, der sie ausgepowert und unzufrieden gemacht hatte und über eine Veränderung ihrer beruflichen Situation nachdenken ließ.

Bis wir mit wingwave® die Erlebnisse, die zur Angst und Annahme, nicht richtig zu sein, führten, aufgedeckt und bearbeitet hatten, setzte auch Frau B. EFT ein, um sich vor Zusammenkünften mit Kollegen selbst zu regulieren.

Bei Sarah B. spielte die Emotion Angst auch eine Rolle in Bezug auf ihren Mitarbeiter Martin S., und sie stellte fest, ihn körperlich viel größer, stärker und selbstsicherer wahrzunehmen als dies aufgrund ihrer Schilderungen der Fall sein konnte.

Streit-Acht

Die Streit-Acht, eine Methode des emotionsfokussierten Coachings, ermöglicht es, eigene Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Reaktionsmuster sowie die anderer besser einschätzen zu können.

Frau Bach lernte anhand der Möglichkeiten, die wir mit Hilfe der Streit-Acht erarbeiteten, das Verhalten Ihres Kollegen besser einzuordnen. Dies ist auch in Abwesenheit des Konflikt-Partners möglich. Sie reflektierte, dass sie auf seine Worte übersensibel und aufgrund von Annahmen durch abgespeicherte Erfahrungen in der Vergangenheit reagiert. Ihre Wahrnehmung und Überzeugungen, „Er lehnt mich als Führungskraft ab“, „Er weiß alles besser“ und ihre Befürchtung „Er kann es besser als ich“ konnte sie mit der Streit-Acht Schritt für Schritt verändern in „Er ist sehr korrekt und will für sich alles ganz genau abklären“.

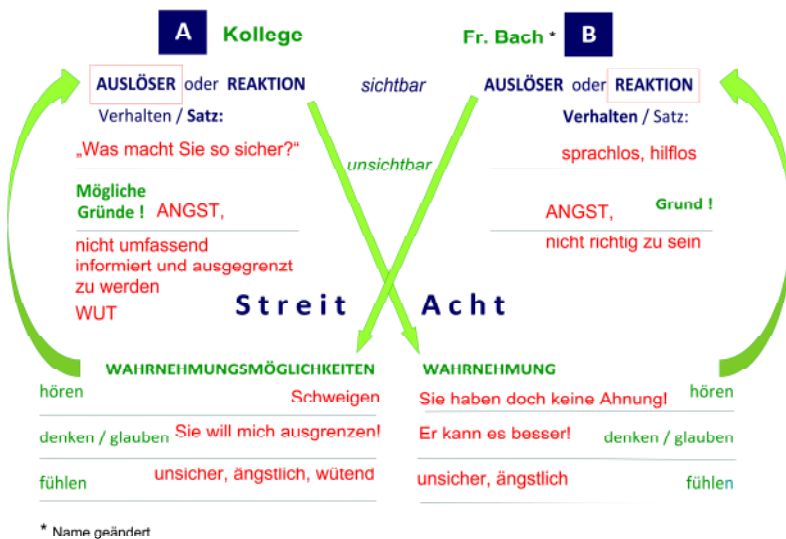


Abb.: Beispiel des Vorgehens mit der Methode Streit-Acht

Die Methode Streit Acht kann sowohl mit Paaren, zwei oder mehreren Teammitgliedern als auch Einzelpersonen eingesetzt werden. Auch wenn bei letzteren lediglich angenommene, nicht überprüfbare Möglichkeiten für die Ursache von Verhalten und Reaktionen des Streit-Partners betrachtet werden können, dient dies dennoch der Veränderung von Sichtweisen des Klienten, um Vorurteile und Befürchtungen abzubauen und Teufelskreise zu unterbrechen. Eskalationen und Fehlentscheidungen können so verhindert werden.

Bernd K. nutzte die Methode der Streit-Acht, um sich sein Verhalten, seine emotionale Reaktion und die Gründe dafür anzuschauen. So konnte er seine Beteiligung am Mobbingprozess sehen, Zusammenhänge erkennen und Reaktionen von Kollegen einschätzen und nachvollziehen. Wir deckten einen Teufelskreis auf, der die Situation in der Firma immer wieder eskalieren ließ.

Bernd K. konnte durch den Einsatz emotionsfokussierter Bausteine seine emotionale Wahrnehmung und seine Reaktionen in beruflichen, aber auch in familiären Situationen schließlich besser steuern. Dennoch belasteten ihn einige Verhaltensmuster noch sehr. Aufgrund meiner Ausbildung zu psychischen Störungsbildern vermutete ich, dass seine Erfahrungen in der Kindheit so prägend waren, dass er therapeutische Unterstützung benötigt. Diese Einschätzung bzw. Empfehlung gab ich nach der vereinbarten und vom Arbeitgeber um weitere sechs Sitzungen verlängerten Mitarbeiterberatung an ihn weiter.

Die Abgrenzung Beratung / Coaching zur Therapie ist ein wichtiges Anliegen, weil bei der Arbeit mit Emotionen auch extreme psychische Belastungen eine Rolle spielen können. So kann sich hinter Emotionslosigkeit auch eine Depression verstecken, die ärztlicher Diagnostik sowie medikamentöser und therapeutischer Behandlung bedarf.

Durch die Zusammenarbeit in der Medizinischen Kooperationsgemeinschaft *horizont* mit dem Arzt Christian Brügge ist es möglich, wenn Klienten es wünschen, somatische oder psychische Krankheiten, die mit emotionalen Belastungen einhergehen können, abklären und z.B. mit Akupunktur oder Hypnotherapie behandeln zu lassen bzw. Therapieempfehlungen mitzugeben.

Kunden profitieren von dem integrativen Ansatz, da es gelingt, Stress und dahinter steckende belastende Blockaden abzubauen und das Gehirn umzustrukturieren, um neue Sichtweisen zu erlangen und neue Verhaltensmuster aufzubauen. Klienten ist es nach dem Coachingprozess in der Regel möglich, im Beruf gelassener und authentischer aufzutreten. Sie können vorurteilsfreier und wertschätzender mit Kollegen zusammenarbeiten, stressfreier in ihren Beziehungen leben und besser auf sich und ihre Bedürfnisse achten.

Der Coachingprozess wird mit konkreten ersten Schritten beendet: Bernd K. wollte das Gespräch mit Kollegen suchen und sich um einen Therapieplatz bemühen. Sarah B. war es nach elf Sitzungen möglich, ihre Position als Führungskraft sicherer auszufüllen. Teamsitzungen

und ihr Mitarbeiter stressten sie weniger. Der Gedanke, ihren Job aufzugeben, spielte keine Rolle mehr. Sie wollte mit Biofeedback lernen, besser auf ihre Bedürfnisse zu achten, um in Zukunft Burnout vorzubeugen.

Mit dem emotionsfokussierten Coaching erleben Klienten, dass es bei Konflikten weder im Beruf, noch in der Familie um Schuld, um Recht haben oder um Macht geht, sondern häufig um emotionale Phänomene und unpassende Verhaltensmuster aufgrund belastender Erlebnisse und dadurch um Missverständnisse. Sie erkennen, dass ihre Emotionen sie steuern und sie über unbefriedigte Bedürfnisse informieren. Sie lernen, wie sie diese regulieren bzw. erfüllen können, um ihr persönliches Leben und ihre Beziehungen mit den beruflichen Anforderungen besser in Einklang zu bringen.

Meine Kunden sind häufig Menschen in Führungspositionen und aus beratenden oder begleitenden Berufen wie Gesundheitswesen, Bildungswesen, Polizei, Feuerwehr. Aber auch Personen mit Sozialleistungsbezug nahmen mein Beratungs- und Coachingangebot schon an. Neben der Coachingtätigkeit leite ich Workshops u.a. zu Themen wie Burnout, Mobbing und Suizid und bin Autorin.

Marion Schenk
Praxis für Stressmanagement
Eschenburgstr. 16
23568 Lübeck
0451 – 580 969 00
m.schenk@horizont-luebeck.de
www.horizont-luebeck.de
www.luebeck-horizont.de



Wertesysteme messbar machen – 9 Levels of Value System

Die Zeiten ändern sich

Das Umfeld, in dem sich Unternehmen heute behaupten, ist geprägt von einer enormen Dynamik. Auslöser dafür gibt es viele, z.B. neue, kleine und agile Marktteilnehmer, schnelllebige Trends, hoch informierte Kunden etc.

Industrie 4.0, Digitalisierung, Generation Y und andere Schlagwörter von heute sind die Symptome dieser dynamischen Umwelt, in der sich Unternehmen zurechtfinden, orientieren und neu ausrichten müssen, um bestehen zu bleiben.

Impuls? Projekt!

Fast reflexartig rufen Unternehmen Projekte ins Leben und statten sie mit entsprechend hohen Budgets aus. Die Gestaltung der Zukunft wird an den grünen Tisch verlagert, als könnte man Entwicklungen in einen Projektplan packen. Die Ergebnisse werden „ausgerollt“, meist ohne vorab die Belegschaft einzubinden.

Insgesamt wird bei Zukunfts- oder Change Projekten oft vernachlässigt, ob bestehende Unternehmenswerte und -kulturen bereit sind, massive Veränderungen und neue Lösungen anzunehmen. Ein fataler Fehler, wenn es darum geht, die Eigenverantwortung und Innovationskraft im Unternehmen zu stärken. Und daher oft eine Verschwendung von Geld und Energie.

Der Blick auf Werte wird essentieller

Es wird Zeit zu fragen, wie in dynamischen Zeiten Stabilität erreicht werden kann. Der Blick geht daher auf das, was Unternehmen, Organisationen und Menschen zusammenhält – Werte.

Eine Studie der Wertekommission „Initiative Werte Bewusste Führung“ von 2015 beschreibt Werte als eine essentielle Orientierungshilfe. Insbesondere für Führungskräfte und Mitarbeiter, die zunehmend eigenverantwortlich arbeiten müssen.

Auch gesellschaftliche Trends setzen voraus, dass Werte in den Unternehmensalltag integriert und durch Führungskräfte vorgelebt werden. Sie sind ein unverzichtbarer Teil der unternehmerischen Spielregeln geworden – im Inneren wie auch in der Wirkung nach außen.

Werte messbar machen – 9 Levels kurz erklärt

Für eine sinnvolle, strategische Ausrichtung muss der aktuelle Stand der Werte im Unternehmen greifbar und diskutierbar sein.

Vor allem, um vor Beginn eines Projektes zu prüfen, ob das vorliegende Wertesystem in der Lage ist, Veränderungen anzunehmen. Diese Standortbestimmung verhindert Fehlinvestitionen in Maßnahmen, die ggf. ins Leere laufen, weil sie an der Werterealität des Unternehmens vorbeilaufen.

Das auf Clare W. Graves basierende „9 Levels of Value Systems“ macht genau das: Es liefert ein einheitliches Modell zur Messung von Wertesystemen. Einzelpersonen, Teams oder Organisationen erhalten, wissenschaftlich fundiert, eine Standortbestimmung ihres Wertsystems und den daraus entstehenden Entwicklungsmöglichkeiten.

„9 Levels of Value Systems“ schafft ein allgemeines Verständnis von dem Ist- bzw. dem Soll-Wertesystem. Mit der handfesten Aussage zum Unternehmen oder zum Team kann bereits vorab die Wirksamkeit von Maßnahmen überprüft werden.

Mehr noch: Handlungsfelder, erforderliche Strukturen etc. werden sichtbar gemacht, konkrete Ansätze für Coachings und Organisationsentwicklungen werden gezeigt, und eine Diskussion zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens anhand eines einheitlichen Wertesystems ist möglich.

Darüber hinaus schärft die Analyse den Blick auf bestehende und erforderliche Werte. Was fehlt, was muss entwickelt werden, und was ist bereits vorhanden? Bisher brachliegende Ressourcen werden aktiviert, insbesondere der Mitarbeiter. Man erkennt den Wert im Unternehmen und macht diesen nutzbar. Ein Unternehmen mit einer authentisch und aktiv gelebten Wertekultur schafft damit Stabilität für zukünftige Herausforderungen. Die Besinnung auf Werte aktiviert Mitarbeiter wie Führungskräfte und stärkt den Selbstwert der täglichen Arbeit.

UnternehmerSinn – Entwicklung entwickeln

UnternehmerSinn unterstützt Ihr Unternehmen bei der Entwicklung tragfähiger Strukturen. Durch die Aktivierung eines authentischen Wertesystems entwickeln wir in Ihrem Unternehmen die notwendige Basis, um über alle Ebenen zukunftsfähig aufgestellt zu sein.

Die Analyse zeigt Ihnen, inwiefern Projekte, Entwicklungen und Veränderungen überhaupt wirken können und schafft die Basis für sinnvolle Perspektiven.

Damit können Fehlinvestitionen in Zeiten knapper Budgets verhindert werden. Gleichzeitig werden im Unternehmen die Persönlichkeiten und Ressourcen aktiviert. Für eine echte Innovationskultur, für mehr Eigenständigkeit der Mitarbeiter und eine höhere Produktivität und Effizienz.



Jens Engel

Jens Engel verantwortete das internationale Training & Development einer deutschen Bank.

Er verbindet kulturelle Perspektiven mit wirtschaftlichem Know-How und unterstützt die nachhaltige Entwicklung von Teams, Strukturen und Organisationen.

Als ausgebildeter Trainer, Coach und Moderator erkennt er festgefahrene Gedanken, um genau dort anzusetzen. Seine seriöse Kreativität und sein Sinn für systemische Zusammenhänge fördern die Suche nach passenden Lösungen.



Kirsten Schmiegelt

Kirsten Schmiegelt bildet als Diplom-Juristin und zertifizierter Personal- und Businesscoach die professionelle Kombination zwischen analytischem Denken und Gespür für emotionale Komponenten.

Sie denkt über den Tellerrand und entwickelt für die Führung und Kommunikation in Ihrem Unternehmen kreative und zukunftstaugliche Lösungen. Als Organisations- und Teamcoach beherrscht sie ein breites Repertoire, um Teams und Strukturen dauerhaft und sinnvoll auf- und auszubauen.

www.unternehmer-sinn.de

Auf's richtige Pferd setzen – Coaching mit Pferden

*Das Pferd ist dein Spiegel
(arabisches Sprichwort)*

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie sind Geschäftsführerin eines – sagen wir mal – Produktionsunternehmens. Sie befinden sich im letzten Quartal eines Geschäftsjahres, und es ist jetzt schon klar, dass Sie Ihre Ziele nicht erreichen werden. Auch gibt es immer wieder Reibungen im Team. Ihre Mitarbeiter nehmen Sie nicht so richtig ernst, und egal, was Sie versuchen, Sie scheinen nicht durchzudringen. Das sehen Sie daran, dass Ihre Anordnungen teilweise zu spät oder gar nicht umgesetzt werden.

Es ist zum Verzweifeln. Mit Coaching haben Sie es auch schon versucht. Der Coach hat Ihnen wertvolle Tipps gegeben. Leider ist aus den guten Vorsätzen nach Beendigung des Coachings nichts geworden. Sie waren voll motiviert und das erarbeitete Konzept hörte sich auch großartig an. Jedoch hat die Umsetzung nicht wirklich funktioniert. Woran es scheiterte, ist Ihnen auch nicht richtig klar.

Jetzt haben Sie ein großes Problem: So, wie es ist, kann es nicht weiter gehen. Denn sonst werden Sie unweigerlich mehr und mehr Verluste machen. Dies können Sie nicht zulassen, denn in Ihrer Firma steckt Ihr Herzblut. Da Sie eine offene und innovative Unternehmerin sind, wollen Sie das Problem unbedingt lösen. Sie wissen, es gibt eine Lösung. Sie wissen auch, dass Sie sich dazu erst einmal selbst und dann mit Ihren Mitarbeiter/innen aus Ihrer "Komfortzone" herausbewegen müssen.

Sie setzen sich also abends gemütlich bei einem Glas Wein an Ihren Laptop und googeln ihr Problem.

Sie sind überrascht, denn immer wieder taucht das Stichwort „Pferdecoaching“ auf. Zuerst können Sie sich nichts darunter vorstellen. Jedoch sind Sie neugierig.

Sie möchten mehr darüber erfahren...

So oder so ähnlich geht es Führungskräften und Unternehmern, die sich zu einem Training mit dem Pferd entscheiden.

Was ist jetzt das Spezielle und Besondere, das Andere, das, was aus dem Gewöhnlichen heraustritt?

Wir möchten Sie neugierig machen, Ihnen einen Vorgeschmack für dieses vielschichtige Erlebnis vermitteln, und wir möchten Ihnen einen Einblick in die Hintergründe geben, warum die Arbeit mit Pferden im Coaching funktioniert und effektiv ist.

Warum Pferde?

Pferde haben von jeher eine große Faszination auf den Menschen ausgeübt. Ihr Größe, ihre Stärke, ihre Wildheit, ihre Schnelligkeit - das alles vereint mit großer Sanftheit - zieht uns in ihren Bann. Pferde erinnern uns an das Archaische, das "Echte" in uns. Diese Verbindung geht im Stress des Alltags oft verloren und wir sehnen uns immer wieder nach der Verbundenheit mit diesem Ursprung.

Pferde als Fluchttiere und deren Eigenschaften

Pferde sind Fluchttiere, und damit haben sie genau die Eigenschaften, die sie für diese Art von Trainings prädestinieren. Als Fluchttiere sind sie darauf angewiesen, eine souveräne, erfahrene Leitstute in der Herde zu haben, welche die Herde vor Angriffen und Gefahren früh warnen und damit gut schützen kann.

Schließlich ist die Flucht in der Regel die einzige Überlebenschance, die Pferde in einer Gefahrensituation haben. Mit dem geeigneten Leittier erhöhen sich die Überlebenschancen der Herde und jedes einzelnen Pferdes immens.

Im Kontakt mit dem Menschen folgt das Pferd ebenso seinen Instinkten wie im Kontakt mit anderen Pferden.

In Bezug auf die Person, die es führt, heißt das ganz konkret: Es folgt dem Menschen nur dann freiwillig, wenn es ihn für einen geeigneten (An)Führer hält.

Ein Pferd stellt sich in seinem Leben also nur zwei Fragen:

"Bist du Freund oder Feind?"

Und: "Bist du oben oder unten?", bzw. "Wer von uns beiden ist ranghöher?"

Diese beiden Fragen überprüfen sie bei jeder Veränderung der Herdenstruktur, da ihr Überleben davon abhängt.

Wie überprüfen Pferde das?



Sie achten auf die Authentizität und Klarheit in der Körpersprache. Im Training wird dies durch konkrete Übungen umgesetzt. Wenn wir mit der Kontaktaufnahme (Pferd-Mensch) beginnen, "überprüft" das Pferd sein Gegenüber und stellt fest, ob dieser jemand vertrauenswürdig genug ist, um sich (z.B.) von ihm überall anfassen zu lassen, sich von ihm führen zu lassen, kurz gesagt: *sich auf ihn einzulassen*.

Ein weiterer Grund, warum Pferde so erfolgreiche Trainer sind, ist der Umstand, dass sämtliche "Rückmeldungen" vom Pferd immer völlig wertfrei geschehen. Es zeigt einfach, *was ist*, oder *wie* etwas ist. Nicht mehr und nicht weniger.

Das Pferd als Medium und Feedbackgeber

Das Pferd dient im Pferdec coaching als Medium. Das bedeutet: Pferde agieren als Spiegel menschlichen Verhaltens und den zugrunde liegenden Einstellungen für das jeweilige Verhalten. Darin liegt ein entscheidender Unterschied zu anderen Coachings: Die innere Einstellung wird sozusagen seismographisch wahrgenommen und ohne Bewertung widergespiegelt. Im Training kann das dann so aussehen, dass ein Teilnehmer, der sich z.B. die Frage stellt, wieso er an einem bestimmten Punkt (z.B. seinem laufenden Projekt) trotz intensiver Überlegungen und Versuche nicht weiterkommt eine dazu passende Aufgabe bekommt: Er soll das Pferd über eine Plane führen. Nehmen wir an, die Plane steht symbolisch für das Projekt. Bei der

Durchführung macht er die Erfahrung, dass das Pferd zunächst willig folgt, vor der Plane jedoch abrupt stehen bleibt und sich weigert, weiterzugehen. Auf die Frage, was passiert sei, erklärt er "Zuerst war alles o.k., ich hatte mein Projekt klar vor Augen. Dann kamen mir jedoch Zweifel, ob ich es richtig mache... ob ich nicht dieses oder jenes anders machen soll – ich wurde unsicher". Das Pferd reagierte hier auf die Zweifel – und stoppte, denn – entsprechend seinen Instinkten folgt das Pferd nur jemandem, der sich seiner Sache sicher ist, der klar im Kopf ist. Die Unsicherheit des Teilnehmers witternd, stoppte das Pferd also sofort. Somit machte es den unbewussten inneren Anteil, hier den Zweifel, sichtbar. Dieser blockierte den gesamten Prozess.

Und das Beste ist: Nachdem diese inneren Anteile – hier der Zweifel – bewusst gemacht wurden, können sie ausgeschaltet werden. Im Pferdede coaching wird dieselbe Übung erneut mit einer klaren inneren Haltung durchgeführt – und das Pferd folgt!

Somit wird das Pferd zum wertfreien Feedbackgeber. Es dient als Projektionsfläche, und es bringt uns in Kontakt mit unseren Stärken und Schwächen. Im Zusammen-Sein mit Pferden wird der Raum geschaffen, der es uns ermöglicht, uns selbst (wieder) klarer wahrzunehmen, uns von inneren blockierenden Bildern zu verabschieden, stattdessen neue zu schaffen und offen für Prozesse zu werden.

Mit Pferden zusammen zu sein, aktiviert unsere rechte Gehirnhälfte und damit unsere intuitive Seite. Wenn die Intuition in unsere Handlungen und Entscheidungen einbezogen wird, wird eine Sache "rund", sie fühlt sich "stimmig" an.

Einsatz der Videokamera

Um die o. g. Prozesse besser sichtbar machen zu können, arbeiten wir mit der Videokamera. Die angeleiteten Übungen werden gefilmt, sodass die Fragestellung des Klienten an den Schnittstellen und Übergängen von nicht gelungenen zu gelungenen Interaktionen analysiert, erarbeitet und verdeutlicht werden kann.

Unser integriertes Videotraining baut auf gelungenen Interaktionen auf. Dabei gehen wir nach einem strukturierten Interaktions-Analyse-Schema vor.

Die Selbstwirksamkeit wird gefördert und die Selbstsicherheit verstärkt. Unser Pferdede coaching in Kombination mit der Videokamera ist so aufgebaut, dass der Schwierigkeitsgrad sowohl steigt, als auch komplexer wird. Die gemachten Erfahrungen werden nicht nur auf rationaler Ebene, sondern auch im Emotionalgehirn gespeichert bzw.

gekoppelt. Ein Transfer in den Alltag gelingt leichter, da die neu abgespeicherten Inhalte des Emotionalgehirns in Handlungen mit einfließen – wie von selbst, denn es werden neue Kopplungen abgerufen (z.B. kann Mut mit Erfolg gekoppelt werden). Diese Vorgänge sind natürlich viel komplexer als es hier dargestellt werden kann.

Module

Unser Training ist nach den unten genannten Modulen aufgebaut. Diese bauen mehr oder weniger aufeinander auf oder greifen ineinander.

- a) Kontakt / Vertrauensaufbau
- b) Respekt und Durchsetzung
- c) Nähe und Distanz ausbalancieren
- d) Hindernisse überwinden
- e) Ziel im Blick halten
- f) Balance und Selbstvertrauen gewinnen

Ein gemeinsames Ziel – Teamaufgabe

Bisher haben wir die Einzelarbeit im Themenkreis Führung und Durchsetzung beschrieben. Hier geben wir bestimmte Aufgabenstellungen vor, zu denen Sie kreative Lösungen erarbeiten. Eine weitere Möglichkeit – aufbauend oder ergänzend zur Einzelarbeit – besteht in der Teamarbeit mit dem Pferd. Unter anderem ist hier die Aufstellungsarbeit eine Option.

In diesem Setting sind Sie aufgefordert, eine bestimmte Situation, ein Projekt oder eine Beziehung mit Hilfe von Symbolen räumlich in einer Halle oder auf einem Außenplatz anzuordnen. Anschließend führt das Team ein Pferd durch den „Parcours“ und achtet auf dessen Reaktionen. Unsere Erfahrung hat immer wieder gezeigt, dass Pferde Emotionen und innere Bilder durch ihr Verhalten sichtbar machen.



Möglich ist auch, dass Sie sich führen lassen und damit experimentieren können, die Kontrolle einmal abzugeben. Und manchmal stellen Sie paradoxerweise fest – Sie sitzen obenauf.

Oder Sie führen zwei Pferde gleichzeitig. Das steht für mehr Stress, ungeplante zusätzliche Aufgaben. Diese Situation kennen Sie aus Ihrem Alltag: Es ist meist immer mehr als eine Herausforderung zu bewältigen.

Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt der zur Verfügung stehenden Übungen, Möglichkeiten und Anwendungsbeispiele.

...was Sie davon haben

Trotz der hohen Intensität der Arbeit, der Konzentration, der Reflexionen und der aufkommenden Emotionen wird die Arbeit von den Teilnehmern als "Stress-frei" erlebt. Und das ist sie. Wir arbeiten im Stall, in einer Halle, auf dem Außenplatz – in der Natur. Dies schafft Raum für Neues, für Kreativität und für Achtsamkeit in entspannter Atmosphäre.

Über den Kontakt mit Pferden kommen wir außerdem wieder in Kontakt mit unseren Ressourcen. Wir fühlen uns ausgeglichen und entspannt und trotzdem kraftvoll. Wir entwickeln eine höhere Sensibilität für die Interaktion mit unserer Umwelt, mit anderen Menschen – auch mit den Mitarbeitern – und mit unserem Körper.

Das, was sowohl beruflich als auch privat blockiert und frustriert, sind Erwartungen, die wir an Situationen und Prozesse haben. Von den Pferden können wir lernen, im Hier-und-Jetzt zu sein, aufmerksam zu bleiben und authentisch zu werden. Wir öffnen uns und lassen uns auf Prozesse ein, lassen Kreativität wachsen und lernen spontan zu reagieren, wir sind *echt*.

Dadurch entsteht eine innere Haltung von wertschätzender Führung: aufmerksam zuhören, offen bleiben, authentisch sein, als Vorbild handeln (statt dominant zu führen) und schließlich – dem Prozess vertrauen. Dies gelingt, wenn wir uns selbst besser verstehen. Dann können wir andere leichter verstehen *und* führen, weil es kein *Entweder* (z.B. verständnisvoll sein) *Oder* (z.B. dominant führen) mehr gibt, sondern ein *Sowohl-als-auch*. Scheinbare Gegensätze werden überwunden, das was vorher unvereinbar erschien, wird zu einem Ganzen integriert.

Schlussfolgerung und Ausblick

Eine gelungene Führung harmoniert im Gleichklang, in synchronen Abläufen von Bewegungen, und Sie können entspannt gehen.

Es ist die Kombination aus persönlicher Entwicklung, ehrlicher Reflexion und strukturierten Abläufen. Je klarer Sie in Ihrer Haltung sind, diese nach außen kommunizieren und vertreten, desto leichter gelingt Ihnen die Lösung der täglichen Herausforderungen.

Organisatorisches und Ablauf

Sollten Sie jetzt neugierig geworden sein, freuen wir uns, Sie an einem unserer Standorte in Merbeck (41844), Niederkrüchten-Elmpt (41372) oder Pulheim (50259) begrüßen zu dürfen.

Wir bieten an:

- offene Seminare (www.equi-librium.de)
- individuelle Tages- oder Wochenendseminare für Teams oder Einzelpersonen

In einem Beratungsgespräch klären wir gern Ihre Fragen (info@equi-librium.de).

Michaela Schuhmacher
Dipl.-Psychologin
Bücher Str. 63
41844 Wegberg
Tel+Fax: +49 2436 38 23 999
www.diepraxis.de

Claudia Schnee
Personal Coach
Blumenstr. 8a
40667 Meerbusch
0177 6178012
www.schneecoaching.de

www.equi-librium.de

Reinhild Schweer

Impulsvortrag eine „Resilienz – Reise“

Danke für ihre Einladung, auf der ich als Referentin zum Thema Resilienz mit Ihnen gemeinsam arbeiten möchte. Anstelle eines powerpoint Vortrages lade ich sie vielmehr auf eine Reise ein, um einmal aus einer anderen Perspektive sich diesem Thema zu nähern. Fühlen sie sich also herzlich eingeladen, mich auf acht Stationen zu begleiten und seien sie neugierig, was wir gemeinsam zum Thema Resilienz entdecken.

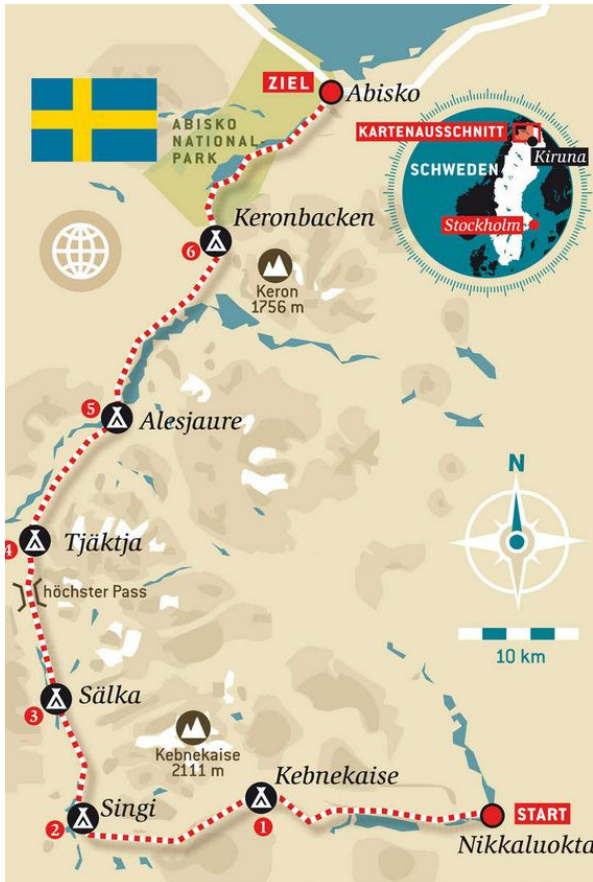
Als ich mich auf dieses Thema eingestellt habe, erinnerte ich mich immer mehr an meine Lappland-Reise. Rückblickend kann ich sagen, dass ich auf dieser Reise mehr gelernt habe, als auf vielen besuchten Fortbildungen.

Reisebilder als Metapher sind vertraut und können u.a. auch für das Verständnis der eigenen Arbeitssituation (Aufgaben, Teams, Strukturen) unterstützend und inspirierend sein.

Resilienz bedeutet abprallen (lat.) und aufrichten zugleich – mit dieser psychischen Widerstandskraft ist die Fähigkeit gemeint, Krisen zu bewältigen. Diese Fähigkeit verstehe ich insbesondere als Haltung und ständige Übung im persönlichen und beruflichen Alltag. Ein resilientes System ist in der Lage, inneren und äußeren Einflüssen dergestalt zu begegnen, dass es davon nicht zerstört wird. Widerstandskraft und (Vulnerabilität) Verletzlichkeit liegen aus meiner persönlichen und beruflichen Erfahrung heraus nah beieinander. Schon dieser Zusammenhang gebietet es, achtsam mit den Herausforderungen im Privat- und Berufsleben umzugehen.

Ziel meines Impulsvortrages ist es, sie für diese Haltung zu sensibilisieren, damit der Boden ihrer eigenen Resilienz gestärkt werden kann.

Einstimmung auf die Reise mit Musik „ Samerna“



Der Königsweg /"Kungsleden" in Lappland, die Heimat der Samen, eines indigenen Volkes, ist ein Pilgerweg und wird auch Dag Hammarskjöld Weg genannt. Neben meiner eigenen Reise mit einer schwedischen Freundin traf ich auf Spuren des ehemaligen UNO-Generalsekretärs, der von 1905 -1961 lebte. Er bewältigte sein Leben als Politiker und überraschte nach einem tragischen Flugzeugabsturz

seine Nachwelt mit seinem aufgefundenen Tagebuch „Zeichen am Weg“. Sein Tagebuch zeichnete ihn auch als Poeten und Mystiker aus. Er war auf vielen Wanderungen in der grandiosen Natur Lapplands unterwegs und holte sich dort alleine oder im Kontakt mit einem samischen Freund immer wieder Kraft und moralische Inspiration. Auch wenn damals der Begriff Resilienz nicht gebräuchlich war, musste er etwas von dieser Fähigkeit gehabt haben.

Auf meinen Tagesrouten fand ich in längeren Abständen Gedenksteine. Auf diesen Vägmarken / Wegmarken waren Lebensweisheiten des bekannten Uno-Generalsekretärs in schwedisch und samisch gemeißelt. Diese Wegmarken sollen die Wanderer daran erinnern, dass neben aller äußeren Orientierung auch die innere Orientierung nicht zu vernachlässigen ist.

Um auf resiliente Weise dem Leben zu begegnen brauchen auch wir Wegweiser, an denen wir uns orientieren. Einige dieser Wegmarken möchte ich nun mit Ihnen aufsuchen. Vielleicht gelingt es uns ja, mit dem ein oder anderen Gedanken von D.H. in Kontakt zu kommen und damit für unser Thema zu sensibilisieren.

Außerdem finde ich passt Lappland als Landschaft gut zu unserem Thema. Lappland, eine Landschaft die sich ständig verändert und erneuert durch schnell wechselnde Wetter und Lichtverhältnisse – sie ist vergleichbar einer Lebenslandschaft die ständig in Bewegung ist und geeigneter Bewältigungsmuster bedarf.

Schwungvoll und mit vollem Elan habe ich mich auf die mehrtägige Tour vorbereitet und vor allem auch gefreut.

1. Wegmarke :

Wage das Ja und du erlebst Sinn

Nach zwei Tagen Zugfahrt machte mein Kreislauf bereits nach den ersten Kilometern schlapp, und ich fiel mit einem viel zu schwerem Rucksack einfach um. **Erschöpfung** zwang mich auf meinen Körper zu hören, mit meiner Energie zu haushalten. Hier galt es nicht mitzuhalten; denn ich hatte mich an meiner Weggefährtin orientiert, die jedes Jahr diesen Weg ging und dementsprechend anders trainiert war. Es galt mir, meine **Pausen** so zu gestatten, dass sie meinem Leistungsvermögen und Rhythmus der Wegbewältigung entsprachen. Ich lernte schnell, in dieser mir fremden Landschaft sorgsamer auf mich zu hören und damit mir zu vertrauen und dem, was ich bewältigen kann. Es galt mit meinen **Ressourcen** zu haushalten, um das Ziel zu erreichen.

2. Wegmarke :

Die Lust an dir selbst blüht nicht ohne Schutz

Nebst begehbaren Plankenwegen und wunderschönen Landschaftsbildern lagen viele Herausforderungen vor mir, das **Risiko** einzugehen, eine schwankende Hängebrücke mit seitlichen Schutzgittern zu überqueren und trotz ständiger **Stolpersteine und Umwege** auf dem Weg zu bleiben.

3. Wegmarke:

Das unmittelbare Erlebnis gibt dem Ganzen einen Keimboden

Steine am Weg riefen dazu auf, langsam, ruhig und leer zu werden, sich für die grandiose Landschaft mit freilebenden Rentieren zu begeistern und die **Stimmen der Sinne** zu öffnen, zu riechen, zu sehen, zu hören, zu verstehen.....das Erleben von **Freude**, Ausdauer und die Fähigkeit zu spüren, als organischer Teil innerhalb des Ganzen mitzuklingen, die Krüppelbirke als ein Mysterium zu begreifen, die Wolke als eine Offenbarung und das Leben als roten Faden zu sehen.

4. Wegmarke:

Wir haben das Recht zum Leben in einer Gemeinschaft

Der Austausch mit vielfältigen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen unterstützte mich, den oft beschwerlichen Weg weiter zu wandern. Das verbindende der Menschen, die **Solidargemeinschaft**, die sich abends in den Hütten trafen war **Ermutigung** zur Bewältigung des Weges, das **Füreinander-Dasein**, wenn Schnee und Eisfelder zur Strapaze und Herausforderung wurden.

5. Wegmarke:

Dem Leben durch seinen Inhalt Wert für sich und Andere geben

Ich lernte hinzu. Mit gelang es immer besser, **Optimismus** an den Tag zu legen und **Verantwortung** für mich und Andere zu übernehmen. Ich lernte die **Bedingungen so zu akzeptieren**, wie ich sie vorfand. Interessanterweise stärkte das meinen **Mut, gemeinsam das Ziel** zu schaffen.

6. Wegmarke:

Der große Einsatz ist so viel einfacher als das Alltägliche

Die oft anstrengende Wanderung setzte sich fort, und die Sorge beschlich mich wieder, ob ich es denn schaffe. Meine **innere**

Antreiberin rief, du musst das Tagesziel schaffen, sonst haben wir kein Nachtquartier. Zum Glück meldeten sich auch andere Stimmen. Sie machten mir **Mut**, immer wieder stopp zu sagen, wenn es zu viel wurde. Bürde dir nicht zu lange Wege auf, nutze deine Wanderstöcke kräfteschonend, vertraue der geduldigen Unterstützung deiner Weggefährtin. Gib die **Hoffnung** nicht auf, es wird eine rettende **Lösung** geben, auch wenn du dein ursprüngliches Tagesziel nicht schaffst. Als meine Kräfte erneut nachließen fanden wir z.B. so tatsächlich eine Nothütte der Samen, die bei schlechten Wetterverhältnissen allen offen steht.

7. Wegmarke:

Unsere Arbeit hat über das Individuelle hinaus Bedeutung

Neben den Wegmarken von D. H. gab es aufgeschichtete Steine, die den Königsweg markierten und der **Orientierung** weiterer Etappen dienten. Bei normalen Sichtverhältnissen waren sie gut zu erkennen. Schwierig wurde es allerdings dann, wenn Nebel auftauchte oder sie durch Zerstörung oder Verfall verschwanden. Dann halfen nur noch die eigene **Intuition** und das Wissen „auch Umwege führen zum Ziel“.

8. Wegmarke:

Messe niemals die Höhe eines Berges, bevor du nicht die Spitze erreicht hast

Trotz vieler Unterstützungen und wunderbarer Erlebnisse gab es für mich wegen einer Blutblase am Fuß ein vorzeitiges Ende. Es galt, meine **Grenzen** zu akzeptieren und den letzten Abschnitt der Wanderung mit einem Helikopter zurücklegen. Doch der Flug war nicht nur erlösende Rettung, sondern ermöglichte mir auch einen wunderbaren Blick auf den höchsten Berg Schwedens - den Kebnekaise - und einen beeindruckenden **Überblick** über Lappland. Ich empfand nicht nur Dankbarkeit, sondern spürte auch gleichzeitig eine **Zuversicht auf Neues**.

„Resilienz als Kompetenz für die Zukunft“

- Soziale und arbeitsbezogene Fähigkeiten und Ressourcen nutzen
- Orientierung auf Ziele, statt Fixierungen auf Krisen
- Selbstwahrnehmung-Selbstvertrauen-Selbstwertgefühl fördern
- Persönliche, kreative und kommunikative Pfade einschlagen

- Fähigkeit zur Herstellung von Beziehungen und Bindungen nutzen
- Netzwerkorientierung
- Opferrolle verlassen und verantwortlich handeln
- Bedingungen schaffen - Zeit und sichere Orte für Austausch ermöglichen
- Alle Erlebnisse und Erfahrungen im Leben machen Sinn
- Glaube und Spiritualität

Literaturliste:

- Berndt, C.: Resilienz – Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft, Audio Verlag 2014
- Berg, F. : Übungsbuch Resilienz, Paderborn 2014
- Bewusstseinskompetenz erlangen, Burnout oder Resilienz - Originalvorträge, Auditorium Netzwerk 2014
- Biehl-Missal, B.: Wirtschaftsästhetik, Wie Unternehmen die Kunst als Inspiration und Werkzeug nutzen, Wiesbaden 2011
- Hammar skjöld, D.: Zeichen am Weg
- Poletti, R./ Dobbs, B.: Resilienz, die Kunst wieder aufzustehen, München 2014
- Wellensiek, S./ Galuska, J.: Resilienz – Kompetenz der Zukunft, Balance halten zwischen Leistung und Gesundheit, Weinheim und Basel 2014



Reinhild Schweer

**Reinhild Schweer (Jg.1956) „Praxis für Supervision, Coaching und
Kreativitätsförderung“ (DGSv/ EASC)
seit 1990 in Köln und Bengtsfors (Schweden)
Lehrende für Supervision und Coaching im In- und Ausland**

Reinhild.Schweer@t-online.de / www.reinhild-schweer.de

Doris Semmelmann

Team- und Führungskompetenzen entwickeln mit Tieren als Co-Trainer

Das Team folgt demjenigen, dem es vertraut und der Sicherheit bietet. Das hat sich im Businessalltag immer wieder herausgestellt. Die Kommunikation miteinander, Vertrauen und Führungskompetenz sind die Soft-Skills, um die es dabei geht. In anderen sozialen Strukturen funktioniert exakt das bereits seit Jahrtausenden: in den natürlichen Herdenverbänden der Tiere.

Haben Ihre Führungskräfte schon mal ein Pferd geführt? Oder eine Herde Schafe motiviert?

Bei unseren Workshops geht es nicht darum, Pferdeexperte oder Schäfer zu werden. Das zentrale Element ist, persönliche Stärken zu erkennen und zu fördern sowie Schwächen in Stärken umzuwandeln. Unser Ansatz verzichtet auf verstaubte Rollenspiele, sondern beruht auf dem Dialog mit dem Tier.

Tiere sind nicht die besseren Menschen, aber sie helfen, die Perspektive zu wechseln und auf einer anderen Ebene zu lernen. So folgt die Herde einem Leittier, das natürliche Autorität und Souveränität ausstrahlt. Es wird von der Herde akzeptiert, weil es den anderen Sicherheit bietet – aber auch nur so lange. Seine Kompetenz wird permanent überprüft. Die Parallelen zum Alltag im Business sind klar erkennbar.

Bereits in einfachen Führübungen zeigen Pferde, ob sie den führenden Menschen als Leittier akzeptieren oder nicht. Denn Pferde verfügen über eine sehr feine Wahrnehmung und spiegeln die Persönlichkeit des Gegenübers wider. Schafe wiederum haben einen ausgeprägten Herdentrieb und verlangen authentische Führungskompetenz. Sie alle lassen sich nicht von Äußerlichkeiten beeindrucken, sind vorurteilsfrei, und das Wichtigste ist: Sie passen ihr Verhalten der kleinsten Veränderung an. Damit haben die Teilnehmer die Möglichkeit, das Erlernte sofort umzusetzen und anzuwenden. Die Erfahrungen, die man während der Übungen mit den Tieren macht, werden gemeinsam analysiert und in den Businessalltag übertragen.

Im Praxistransfer dienen Beispiele und Situationen aus dem persönlichen Business als Basis, und die Teilnehmer erkennen in den Parallelen die Möglichkeiten zur Lösung oder Weiterentwicklung. Das Wesentliche der Workshops sind die Analyse- und Reflexionsphasen, in denen das Erlebte mit den Tieren in den eigenen Businessalltag transferiert wird und damit Entwicklungs- und Veränderungsprozesse anstößt. Und wenn einem dann die Herde ohne Strick und Gerte über ein Hindernis folgt, dann ist es plötzlich ganz klar, wie man das auch mit Mitarbeitern und Kollegen schaffen kann.

Location: weg von Konferenzräumen hinaus in die Natur

Workshops mit Tieren sind:

- kein Streichelzoo, denn Mensch und Tier begegnen sich auf einer Ebene;
- keine Weiterbildung zum Schäfer oder Pferdeprofi, sondern die Überprüfung der Selbstwirksamkeit;
- keine Outdoorchallenge; sondern Einklang mit Natur und Lebewesen.

Die Workshops mit Schafen finden bei 'Menschen brauchen Tiere e.V.' in D-82031 Grünwald statt. Wildromantisch am Rande der Rodungsinsel liegt in einem alten Forsthaus der Begegnungshof (Mitglied im Netzwerk der Begegnungshöfe der Stiftung Bündnis Mensch und Tier).

Die Workshops mit Pferden finden auf dem Pferdehof Happach in D-85253 Kleinberghofen statt, wo 23 ehemalige Rennpferde (Vollblüter) eine neue Aufgabe in den Workshops und in der Kinder- und Jugendförderung haben.

Tiere als Co-Trainer verbindet Wissenschaft und Praxis zum kognitiven Lernen

Tiergestützte Seminare sind eine wissenschaftlich fundierte Personalentwicklungsmaßnahme als Workshops oder Team-Training sowie als Corporate Social Responsibility Projekt.

Offene Termine zum Kennenlernen finden Sie auf der Homepage oder vereinbaren Sie gern ein Orientierungsgespräch.

Die ZEIT Nr. 12/2014 berichtet darüber:

<http://www.zeit.de/2014/12/manager-seminare-mit-tieren/komplettansicht>



Doris Semmelmann

Diplom-Betriebswirtin, Trainerin und Coach

war Führungskraft in internationalen Unternehmen und hat gleichzeitig von den Tieren Grundlegendes über Kommunikation, Führung, Vertrauen und Respekt gelernt. Dieses Wissen gibt sie weiter, wobei die enge Verbindung von Mensch und Tier die Basis ihrer Arbeit ist.

Kontakt:

Telefon +49 172 89 84 268

Email: welcome@dorissemmelmann.de

Web: www.dorissemmelmann.de

Ute Simon-Adorf

Bewegung bewegt: körperlich, geistig und vor allem emotional

(Auszug aus dem Buch: Ausgebremst ... durch die Krankheit meines Partners, Kollegen, Freundes...)

Die Stressforschung weiß heute, dass die Stresshormone nur über Bewegung abgebaut werden können. Wir wissen es alle, doch die wenigsten tun es. Oder aber nur sehr sporadisch. Woran kann dies liegen? Nun eine Ursache ist sicher vielen bekannt ☺



Der innere Schweinehund! Sie kennen ihn? Zur Genüge? Sie haben das Gefühl, dass er immer macht, was er will? Dass er faul und bequem ist und Sie von allen guten Vorsätzen abhält? Nun, das lässt sich ändern. Hören Sie doch einfach mal zu, was er so zu sagen hat. Denn eigentlich sind diese Tierchen nicht gegen uns. Im Gegenteil, sie wollen uns nur gut. Daher also den inneren Schweinehund nicht verfluchen, sondern ihn sozusagen briefen, ihm erklären, dass es gut tut, sich zu bewegen. Und Sie werden merken, bald ist es dann so, dass er, wenn Sie abends nach Hause kommen, schon winselnd vor

der Tür steht, weil er raus will. Denn, der innere Schweinehund ist ein Gewohnheitstier.

Rein theoretisch wissen wir alle, was Bewegung uns Gutes tut: Neue Gehirnzellen, die tagtäglich gebildet werden, werden genutzt und verkümmern nicht mehr. Unser Geist kommt in Bewegung. Wir können wieder Neues aufnehmen, verarbeiten. Motivation ist wieder spürbar. Und übrigens, die Gehirnforschung besagt, dass unser Gehirn so wird, wie wir es mit Begeisterung nutzen. Die Gießkanne der Begeisterung versprüht im Gehirn den Dünger. Das, was man in diesem Zustand tut, wird gefestigt. Also finden Sie Ihre Begeisterung in der Bewegung, und Sie werden merken, wie Sie sich wieder so richtig lebendig fühlen. Und, by the way, für die Genießer unter uns: Wer sich bewegt, darf auch eher mal was Süßes ohne Reue essen.

Ich habe bei uns in der Region Koblenz die Ehre, schon viele Menschen in Bewegung gebracht zu haben. Lassen Sie mich nun einfach ein wenig aus dem Nähkästchen plaudern. Von eigenen Erfahrungen, aber auch von Erfahrungen der TeilnehmerInnen aus meinen Laufgruppen.

Im Herbst 2011 hatte ich das Glück, auf eine Einladung hin Jeff Galloway, einen früheren Olympioniken, in Florida persönlich kennen zu lernen und somit seine run-walk-run Methode bei ihm und seinem National Director Chris Twiggs vor Ort zu erproben. Ich war begeistert. Bei mehreren Trainingsläufen sowie auch Volksläufen in der Nähe von Jacksonville, Florida, durfte ich Gast sein und habe somit wirklich hautnah erleben können, wie die Menschen dort mit Begeisterung die Bewegung leben. Meist Menschen, die noch nie vorher sportlich aktiv waren. Menschen, die mit gesundheitlichen Einschränkungen zu tun hatten, sei es Brustkrebs, Depressionen und auch Burnout. All sie waren dabei und begeistert. Es tat ihnen gut, in der Gruppe unterwegs zu sein. Was anderes zu sehen und zu hören – und vor allem zu spüren, was sie denn doch noch alles so können.

Und da war es für mich sofort klar, das möchte ich gerne auch in Deutschland machen. Menschen bewegen. Und so ist dann meine erste Laufgruppe nach der run-walk-run Methode direkt aus den USA heraus in Deutschland entstanden. Und siehe da. Es funktioniert auch hier ☺. An die hundert Menschen durfte ich seitdem schon sportlich

bewegen in meinen run-walk-run Gruppen. Meine Laufgruppen-TeilnehmerInnen sind bunt gemischt, jünger, älter, Männlein, Weiblein – und das ist schön so. Entweder AnfängerInnen oder aber in anderen Disziplinen bisher unterwegs gewesen.

Was denken Sie, was man braucht, um in Bewegung zu kommen? Richtig, die meisten Menschen benötigen einen Beweggrund. Nun und meist resultiert dieser Beweggrund nicht gerade aus einer angenehmen Phase in unserem Leben. Seien es körperliche Beweggründe wie Rückenschmerzen, Knieprobleme, Migräneattacken... Oder aber geistige Beweggründe wie zunehmende Vergesslichkeit, blockiert sein für neue Dinge, Demenzvorbeugung,... oder aber emotionale Beweggründe wie Stimmungsschwankungen, Depressionen, Ängste, Wechseljahre... All dies sind Beweggründe, also Gründe, um in Bewegung zu kommen, und all diese Beweggründe kann man mit Bewegung mildern oder ganz zum Stillstand bringen.

Daher nichts wie los. Bewegung und der damit verbundene Sport bedeuten nicht, sich bis ins Letzte zu fordern und dann das Gefühl zu haben jetzt geht gar nichts mehr. Die Bewegung, von der ich hier spreche, ist das, was ich mit meinen Laufgruppen mache. Es ist die run-walk-run Methode. Geeignet für jedermann, jedes Alter. Wir laufen eine Minute, wir gehen eine Minute. Später kann die Laufphase ausgeweitet werden bis auf vier Minuten laufen und es bleibt jedoch bei einer Minute gehen. Die Gehphase dient zur Erholung der Gelenke, des Herz-Kreis-Laufsystems, und somit wird die körperliche Ermüdung reduziert und auch nach hinten verschoben. Besonders bemerkbar macht sich dieser positive Effekt bei langen Läufen. Meine Teilnehmer in den Laufgruppen mögen besonders den mentalen Effekt. Sie sagen, wenn sie merken, dass sie beim Laufen langsam müde werden, sei es eine Motivation durchzuhalten, indem sie sich sagen, „Komm die eine Minute schaffst du auch noch, danach darfst du ja wieder gehen“. Und interessant ist sicherlich auch zu erfahren, dass diese Methode in den USA nicht nur bei Laufanfängern genutzt wird, sondern auch bei Läufern, die einen Marathon um die drei Stunden absolvieren. Das Lauftempo in meinen Gruppen lässt auf jeden Fall eine Unterhaltung zu, denn darauf kommt es mir in meinen Gruppen an. Dass ein Austausch untereinander stattfinden kann. Sei es, um zu merken, anderen geht es ähnlich wie mir oder auch, um bereits erprobte Lösungswege kennen zu lernen oder einfach um von Gott und

der Welt zu erzählen und mal nicht von seinen Problem. Hauptsache das gute Gefühl ist da, mal unter Gleichgesinnten zu sein. Das alleine tut meist schon sehr gut. Und nach der jeweiligen Trainingseinheit war bisher jeder überrascht, wie weit wir unterwegs waren.

Es geht hierbei also vorrangig darum, sich selbst wieder zu spüren, herauszufinden, wann tut mir was gut, welches Tempo, welche Entfernung, welche Leute..... oder auch zu merken, wann tut es mir auch mal gut, alleine unterwegs zu sein. Es geht weiterhin darum zu erleben, was alles noch geht und somit auch wieder Mut für andere Lebenssituationen zu bekommen. Nicht mehr und nicht weniger. Wenn dann später irgendwann mal die Lust kommt, auf Zeit zu laufen, warum nicht. Doch am Anfang ist das Ziel, dem Körper und Geist Gutes zu tun und ihn nicht noch mehr auszusaugen oder noch mehr Leistung rauszuquetschen. Je mehr wir unserem Körper erst einmal freien Lauf geben, umso mehr werden wir ihn verstehen. Er gibt uns Zeichen, wann er länger, schneller oder öfter laufen möchte. Und dann, wenn wir diese Signale dann auch noch umsetzen, dann macht Laufen so richtig Spaß. Dann gilt: run and have fun oder für unsere Gruppen: run-walk-run and have fun.



Ute Simon-Adorf

seit 2001 selbstständig als Persönlichkeits- und Mental-Coach, führt sie ihr eigenes Coaching-Office in Koblenz.

Als begeisterte Ultra- und Marathonläuferin sowie Triathletin arbeitet sie unter anderem erfolgreich mit Leistungssportlern und Menschen im business Alltag im Bereich des Mentalcoachings.

Weiterhin ist es ihre Passion, Menschen zu begleiten auf dem Weg zu sich selbst, sei es in eine Veränderung hinein oder auch aus einer Veränderung heraus. Sie betreut Einzelpersonen ebenso wie auch Teams.

Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance sowie Burnout-Prophylaxe sind ihr ein besonderes Anliegen, in denen sie als Expertin mit ihren langjährigen Erfahrungen sehr gute Arbeit leistet.

Ihre besondere Stärke liegt darin, Menschen zu bewegen: körperlich, geistig und emotional. Sei es als Coach, Trainerin, Referentin oder Autorin. Ihre Begeisterung und ihr fundiertes Wissen finden sich ebenso wieder in ihren Vorträgen und ihren Büchern.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.simon-adorf.de



Daniela Stotz

KITUC® (Körper-integratives Training und Coaching)

Die kluge Vorgehensweise und Methode, schnell und authentisch Lösungen im Coaching und Training aufzuspüren!

Gemäß dem Motto:

*„ProDialog Beratung-Coaching-Training bringt über **KITUC®** Bewegung ins Spiel.“*

Wie kann ich etwas erklären, was man selbst erleben sollte?

1996 schloss ich meine Zusatz-Ausbildung als **Integrative Tanzpädagogin** ab. Damals dachte ich noch nicht im Traum daran, dass ich im Rahmen meiner über 20-jährigen selbstständigen Tätigkeit als zertifizierter **Systemischer Coach, Trainerin** und **Organisationsberaterin** mein Wissen und meine Erfahrungen mit dem körperorientierten Bereich verknüpfen und recht häufig bei Klienten anwenden würde, geschweige denn, dass ich eine eigene **Körper-integrative Methode** entwickle, die ich im **Training und Coaching** immer wieder erfolgreich einsetze (**KITUC®**).

Bei meiner täglichen ProDialog-Arbeit erlebte ich immer wieder über die Jahre, dass in den persönlichkeitsbildenden klassischen Coachingprozessen beim Klienten das kognitive Verstehen einer Situation, das Erkennen von Blockaden und Abwehrmechanismen oder das Finden von Lösungsansätzen häufig zu schwach waren, um tatsächliche auf Dauer konkrete Einstellungs- oder Verhaltensänderungen zu vollziehen.

Daher erprobte ich Zug um Zug bei Klienten die **KITUC®-Methode**, um das „Körper-Erleben“ und die sogenannte Körper-Intelligenz der Coaching-Klienten anzuregen und damit tiefere Erkenntnisse zu fördern. Es zeigten sich im Coachingprozess der Gewinn von Erkenntnissen und dadurch konkrete Absichtserklärungen „Ich mach’s jetzt endlich und handle...“- Dies bewirkte, dass sich der Klient dadurch entschlossen vorwärts bewegt und Ziele in die Tat umsetzt.

Meine Motivation, mich neben vielen erlernten verhaltenspsychologischen Methoden und Coachingtechniken intensiv mit dem Zusammenhang **Körper-Denken-Gefühle-Kommunikation-Körperausdruck** zu beschäftigen ist, Antworten auf die zentrale Frage zu finden:

„Wie kann ein Mensch es schaffen...“

- 1. den Anforderungen, Erwartungen, Zielen des Unternehmens/der Organisation gerecht zu werden... ?*
- 2. seine Fähigkeiten voll einzusetzen... ?*
- 3. seine grundlegenden individuellen Potenziale und Talente zu berücksichtigen und anzuwenden... ?*
- 4. die Bereitschaft zu entwickeln, seine inneren Blockaden und unbewussten hinderlichen Tricks aufzudecken, zu reflektieren und aufzulösen... ?*

...mit dem Ziel authentisch und stimmig als Persönlichkeit in all seiner Individualität im Rahmen seiner Arbeit sein Leben erfolgreich zu gestalten?“

Dabei spielt der Körper neben Emotionen und Denken eine maßgebliche Rolle.

Wie oft haben unsere Klienten kognitive Tricks drauf! Sie beschönigen und verharmlosen, treiben Aktionismus und vieles mehr.

KITUC® deckt auf, schärft die eigene Wahrnehmung, klärt herausfordernde Prozesse und aktiviert die individuelle Körper-Intelligenz - die sogenannte Weisheit des Körpers.

KITUC® unterstützt den Klienten darin, seine Körpersignale zu spüren und zu erkennen, zu reflektieren über Worte und zu deuten, damit er sich in eine förderliche Entwicklungsrichtung in Bewegung setzt.

Über Körperimpulse macht der Klient auf einer intuitiven tieferen Ebene, als die ihm vertraute und antrainierte Verstandesebene, wertvolle Erfahrungen, die er in seine nächsten klugen Schritte mit einbeziehen kann.

Kliententypen für KITUC®

Manager, Führungskräfte und Mitarbeiter sind oft Kopfmenschen. Und verkopft sein heißt, nicht genug im Körper zu sein und den Kontakt zum Körper zu vernachlässigen. Zu viel zu funktionieren und sich zu wenig zu spüren, Kontakt mit sich zu haben, und dennoch die eigenen Körperimpulse und Körpersignale nicht genug wahrzunehmen und dadurch die kostbaren Informationen nicht zu verstehen, sind die Auswirkungen. Der Grund heutzutage sind ein wachsender Angstpegel und dadurch steigender Perfektionismus auf einem High-Level. Das führt häufig zu Burnout-Tendenzen – Resilienz greift hier nicht mehr wirklich.

Auszug von geeignete Kliententypen zur Anwendung der KITUC-Methode:

- Menschen, die unter Spannung /Aggression stehen, keinen klaren Kopf haben
- Perfektionistische, tapfere Personen
- Personen, die extrem nach vorne wollen, viel bewegen möchten, initiativ und ideenreich mit großer Begeisterungsfähigkeit sind und entsprechend öfters über das Ziel hinaus schießen
- Verkopfte, sachorientierte, verstandesorientierte Denker
- Klienten, die sich nicht spüren und den Abwehrmechanismus „intellektualisieren/rationalisieren“ nutzen, statt ins Spüren zu kommen
- Narzissten
- Menschen, die von Natur aus Bewegungsmenschen sind
- Extreme s/w-Maler und sensible Gefühlsmenschen, die eine hysterische Tendenz haben
- Zurückhaltende, angepasste Emotionale
- Soziale, einfühlsame Gefühlsmenschen
- Klienten, die starke assoziative Bilder in sich tragen
- Klienten, die, negative Glaubenssätze und Überzeugungen verankert haben.

KITUC® - spricht: Körper-integratives Training und Coaching unterstützt den Klienten darin, seine Körpersignale zu erkennen, zu spüren und zu deuten, damit er sich in eine gute Entwicklungsrichtung in Bewegung setzt.

Über auftauchende Körperimpulse macht der Klient auf einer anderen Ebene, als die ihm vertraute und antrainierte Kopfarbeit, wertvolle Erfahrungen, die er in seine nächsten Erkenntnis- oder Handlungsschritte mit einbeziehen kann.

Der Klient findet über den Körper - spricht über das Körper-Erleben, Körperbewusstsein und Körperausdruck – den Zugang zu seinen Gedanken und Gefühlen, die er dann im Coachingprozess in Worte fassen, dann hinterfragen kann und entsprechend handlungsfähig wird.

Die Intelligenz des Körpers wird aktiviert.
Das Körperempfinden wird angeleitet und wach gekitzelt
Die Körper-Erfahrungen und die Körper-Intelligenz werden genutzt.
Mit zunehmendem Körperbewusstsein werden subtile Botschaften des Körpers besser verstanden.
Die Verbindung intrinsisch - Spüren Denken und extrinsisch - in Worte fassen und individuellen stimmig-sichtbaren Ausdruck und Handlung im Außen finden- wird über **KITUC®** gefördert.
Dabei ist es ein herausfordernder Prozess, die eigene Wahrnehmung zu schärfen und mit Unterstützung des Geistes und des Körpers passendes Ausdrucksverhalten zu finden.

Inzwischen vermittele ich über Kopf/Verstand theoretisches Wissen und verknüpfe dieses mit praktischer Körperarbeit und Körperübungen. Somit bin ich in der Lage Trainings/Seminare zu unterschiedlichsten persönlichkeitsbildenden Themen für den Klienten/Teilnehmer verständlich nachvollziehbar und integrierbar zu machen und nutze je nach Kliententyp meine **KITUC®-Methode** als Werkzeug im Coaching und Training.

Erfolg gelingt mit Unterstützung des Körpers anhand konkreter Fall-Beispiele aus meiner ProDialog-Praxis:

„Das einzig Beständige ist der Wandel!“ – „Alles bleibt anders!“

Diese Sprüche haben heute in dieser schnelllebigen Zeit die meisten Mitarbeiter, Führungskräfte und Manager verinnerlicht. „So oder ähnlich kommentieren viele CEO's, Führungskräfte, Projektleiter und Mitarbeiter, egal welcher Branche, die derzeitigen Umwälzungen und vielfältigen Veränderungen.

Auf dem Weg der Veränderung bleiben diese nur allzu häufig „stecken“. Sie landen in angstbesetztem „Perfektionismus“ und funktionieren mit innerer Leere. Oder der Changeprozess erzeugt beim einen Typ Mensch vermehrt Frust und bei einem anderen Typ Mensch eher Widerstand..

Und die Ursache ist häufig, dass Mitarbeiter überrascht werden von Handlungsanweisungen, die sie aufgrund eines Informationsdefizits der Führungskraft zunächst nicht einordnen können. Der Mitarbeiter und ganze Teams kommen mit der Reizzone gelegentlich in einen Engpass. Unklare Aussagen, Ungeduld und extrem widersprüchliche Erwartungen „von oben“ zwingen zu häufig unbedachten Reaktionen und Handlungen.

In diesem Umfeld ist der Einsatz von Coaching sinnvoll. Ja mehr noch: Hier kann besonders der Körper-integrative Trainings- und Coachingansatz (**KITUC[®]**) greifen.

KITUC[®]-TRAINING-Beispiel:

Abteilung mit 20 Mitarbeiterinnen eines mittelständischen Unternehmens.

Ziel war: Die Teilnehmer sollen ihr Selbstverständnis von **Selbstbewusstsein** klären und stärken:

Mit der **KITUC[®]-Methode** erlebten die Teilnehmer das zunächst vermittelte theoretische Wissen in Form eines Impuls-Vortrags anschließend über integrative Körperarbeit nach. Unterschiedliche Aspekte und Qualitäten, die ein selbstbewusstes Auftreten ausmachen, wie: Entschlossenheit, eindeutiges Profil und Sichtbarkeit, strategisches Geschick, besondere Fähigkeiten wurden über die **KITUC[®]-Methode** spürbar erfahren, und die Teilnehmer haben dadurch individuelle Erkenntnisse für den Alltag gewonnen.

KITUC®-Coaching-Beispiel 1

Die Führungskraft Herr S. einer Abteilung bei einem großen Automobilzulieferer steht vor der Entscheidung sich beruflich weiterzuentwickeln: Entweder seinen sicheren Arbeitsplatz als Führungskraft beizubehalten, oder nochmal im Alter von 43 Jahren die Firma zu wechseln, neu durchzustarten und einen Bereichsleiterposten anzunehmen.

Der innere Konflikt in ihm bewirkte, dass er körperliche Beschwerden hatte, Schlafstörungen, Konzentrationsmangel und starke Ungeduld, was die Führung seiner Mitarbeiter anging. Die Zerrissenheit kostete ihn extrem viel Kraft.

Über das **KITUC®-Werkzeug** deckten wir seine negativen bis dorthin unbewussten Überzeugungen auf. Es entstand ein neuer kraftbringender innerer Satz, der durch intuitiv auftauchende passende Körperbewegungen sichtbar und betont wurde. Dieser Prozess bewirkte neue innere Bilder und Möglichkeiten, seine derzeitige Situation zu beleuchten und die Idee eines Perspektivenwechsels aufzugreifen, zu durchdenken und entsprechende Handlungsschritte vorzunehmen. Ergebnis war, dass mein Klient als Führungskraft im Unternehmen blieb und seine Abteilung umstrukturierte, frischen Wind hinein brachte und endlich den Mut hatte, seine Vorstellungen gegenüber der Geschäftsleitung einzubringen. Übrigens mit viel Erfolg.

KITUC®-Coaching-Beispiel 2



ProDialog bekam den Auftrag von der Personalleitung eines großen Klinikverbundes, die Mitarbeiterin Frau M. zu coachen.

Im Rahmen eines Leadership-Programms wird Frau M. in Augenschein genommen, Führungsaufgaben zu übernehmen. Sie besitzt große fachliche Kompetenzen und Erfahrung. Hinsichtlich ihrer Persönlichkeitsstruktur ist die Dame allerdings eine sogenannte „Mitschwingerin“. Sie ist zu angepasst, zu hilfsbereit, zu nett... Die Personalleitung sieht die Gefahr, dass die Dame vom Team ausgenutzt wird, zumal diese auch weiterhin noch teilweise Mitarbeitertätigkeiten auszuüben hat (sogenannte Sandwichposition).

Nach der zweiten Coachingsitzung kam die **KITUC[®]**-Methode zum Einsatz, mit dem Ziel, dass Frau M. sich Ihrer Charaktereigenschaft und Ihres Auftretens noch bewusster wird.

Ich bat Frau M., im Raum herumzulaufen, wie im Alltag. Ich selbst zipple, zopple und zupfe an ihren Armen und Rücken mit der Körperaktions-Botschaft: „Ich möchte etwas von dir“.

Spannend ist dann bei den Klienten, wie deren übliches Reaktionsmuster ist. Stehenbleiben und das Zoppeln aushalten...oder ausweichen...oder zwei Schritte rückwärts gehen... So oder so ist das Muster damit sichtbar und spürbar. Dadurch kann ich als Coach optimal mit weiteren Coaching Maßnahmen anknüpfen und den Klärungsprozess vertiefen.

*Ein Tipp: Mit der **KITUC[®]-Methode** lassen sich auch hervorragend zum Thema „**Konfliktmanagement**“ die verschiedenen Reaktionsmuster der Beteiligten zum Ausdruck bringen. Auch das sogenannte „**Drama-Dreieck**“ ist gut mit der **KITUC[®]-Vorgehensweise** zu veranschaulichen.*

KITUC®-Coaching-Beispiel 3



Herr P., Mitarbeiter in einem metallverarbeitenden Unternehmen ist unzufrieden. Sein Chef und er sind sich häufig hinsichtlich der Art des Vorgehens im Alltag und der Dynamik hinsichtlich strategischer Aktivitäten uneins.

Sein Chef möchte den Mitarbeiter eher passiv halten nach dem Motto: „Halte den Ball flach, lieber Mitarbeiter. Mach‘ einfach dein operatives Geschäft und basta.“ Der Mitarbeiter selbst ist jedoch ein Visionär, sprüht voller Ideen und will etwas nach vorne bewegen.

Im **KITUC®-Coaching** übernahm ich als begleitender Coach die Rolle als Chef. Herr P. bat ich, über den Körper seiner Motivation und Lust Ideen umzusetzen, Ausdruck zu verleihen.

Ich selbst spiegelte den eher starren Zustand seines Vorgesetzten. Um Lösungen zu finden, versuchte Herr P. unter anderem den Chef (in diesem Falle ich als Coach) nach vorne zu ziehen. Der Chef verweigerte und erstarrte noch mehr. Dann versuchte Herr P. mit Gesten heftig vor dem Gesicht vom Vorgesetzten zu argumentieren. Es erfolgte keine Reaktion des Vorgesetzten.

Die Lösung war dann nach mehreren Varianten, in denen sich Herr P. kräftemäßig ziemlich verausgabte, dass Herr P. bereit war eine Weile hinter seinen Vorgesetzten zu treten. Das brachte ihm einen klareren Kopf. Daraus entstand dann der nächste Handlungsschritt, die Abteilung zu wechseln, um eher strategischen Aufgaben nachzukommen.

Fazit:

Der bekannte Spruch: „Der Körper lügt nicht“ wird bei der **KITUC®-Methode** voll genutzt.

Wir, als Coaches: Was tun wir mit der traditionellen Coaching-Vorgehensweise, wenn wir an unsere Grenzen stoßen und mit dem Klienten nicht weiterkommen? Wenn der Klient hartnäckige innere Blockaden und Widerstände aktiviert und nur auf der intellektuellen, kognitiven Schiene arbeiten möchte und somit ein Stückchen Wahrheit über sich nicht sehen möchte oder braucht?

Das Einbeziehen von körperlichen Erfahrungen, das Wissen und die Intelligenz des Körpers, das Herauslocken und sichtbar machen von Körperbewusstsein können wir als wertvolle Aspekte im Beratungs- und Coachingprozess nutzen.

„Die Methode „KITUC® - Körper-integratives Training und Coaching“ eröffnet dem Klienten mit den Bewegungs- und Ausdrucksmöglichkeiten seines Körpers die Chance neuer Erfahrungs- und Handlungsspielräume. Der Coach und Trainer ist dabei kreativer Begleiter.“



Daniela Stotz, ProDialog Beratung-Coaching-Training
Rampachertal 15/2, 74076 Heilbronn
Tel. +49 7131 165030 info@ds-prodialog.de
www.ds-prodialog.de und www.tanz-ds.de

Ausbildungen, Kompetenzen, Engagement

Kaufmännische Ausbildung

Wirtschaftswissenschaftliches Studium: Dipl. Betriebswirtin

Seit 1993 Inhaberin des Beratungsunternehmens ProDialog

Heilbronn und Leonberg

Systemische Beraterin (seit 1998)

Zertifizierter Business-/Management/Persönlichkeits-Coach (seit 1998)

Verhaltens-Trainerin (seit 1999)

Integrative Bewegungs-/Tanzpädagogin und Choreografin (seit 1996)

Systemische Organisationsentwicklung (seit 2002)

Lizenzierter B.M.P.Consultant für Personalentwicklung (seit 2015)

Gründungsmitglied und ehrenamtl.stellv.Geschäftsführerin

der Stiftung Autana gGmbH - www.autana-stiftung.de (seit 2012)

Ehemals Marketingfachfrau + Kundenberaterin in Marketingagenturen

Management und Sales Promotion in zwei internationalen Konzernen

Leiterin des Verbandes "Freelancer International e.V.", Heilbronn

(2000-2004)

Fortbildungen in:

Neurolinguistischer Programmierung, Themenzentrierter Interaktion,

Organisationsaufstellungen und Intuitionsschulung

Schwerpunkt-Themen:

Ziel- und lösungsorientiertes Systemisches Coaching

Stabilitäts-/ und Balance-Coaching mit Prozessbegleitung

Systemische Team- und Organisationsaufstellung,

Kommunikations-/Konflikttraining

Selbstmarketing: Authentisch als Führungskraft leiten

Souverän und erfolgreich durch den Alltag

Selbstmotivation und Motivation des Teams

Veränderungs-/Ressourcen-/Schnittstellenmanagement

Work-Life-Balance, Gelassenheit und Burnout-Prävention

Leif Erik Wollenweber

Kung fu Coaching

China ist die älteste Hochkultur der Welt. Anders als das Abendland trennt das Chinesische nicht zwischen Körper und Geist, Staat, Unternehmen und Individuum, sondern betrachtet alles als Teil eines großen Ganzen. Mit dieser Weltsicht ist diese Kultur der unsrigen zumindest ebenbürtig. Es lohnt deshalb, genauer hinzuschauen.

Das Kung fu ist als fernöstliche Quelle für Coaching und Training besonders spannend, da es das Bestreben ausdrückt, Denken und Handeln in Einheit zu vervollkommen. Es verbindet körperliche Kräftigung mit der Schulung geistiger Klarheit und Kontrolle.

Die asiatische, und vor allem hier die chinesische Kampfkunst, ist keine Ansammlung verschiedener Angriffs- und Verteidigungstechniken, sondern stellt ein System mit fundierten - auf andere Lebensbereiche übertragbaren - Prinzipien dar. Sinnvoll ist dies vor allem für Situationen, in denen Individuen oder Unternehmen im Wettbewerb stehen. Unter den zahlreichen Kung fu-Stilen besonders geeignet und effektiv ist das südchinesische Wing Chun mit seinen vier Kraft- und vier Kampfprinzipien.

Das Besondere am Coaching auf Grundlage einer alten Kampfkunst: Ihr Wissen ist - im Wortsinn - leicht zu *begreifen*. Viele Übungen zeigen selbst wenig Sportlichen, wie überraschend leicht und schnell vermeintlich Stärkere bezwungen werden können. Wer es erst einmal selbst erspürt hat, wie intuitiv und einfach die Wing-Chun-Prinzipien ihr Ziel erreichen, der wird überzeugt sein, dass sie auch in der Unternehmenswelt ihre Wirkung nicht verfehlen. Zuvor müssen sie allerdings verstanden und beherrscht werden.

So einfach die folgenden Kraftprinzipien des Wing Chun-Kung fu also lauten, ohne geistige Offenheit, Konzentration und Mühe umzusetzen sind sie nicht:

Die Kraftprinzipien:

1. Befreie dich von deiner eigenen Kraft.
2. Befreie dich von der Kraft deines Gegners.
3. Nutze die Kraft des Gegners.
4. Füge deine eigene Kraft hinzu.

Mit Blick auf den begrenzten Rahmen betrachten wir nachfolgend nur die Kraftsätze des Wing Chun. Sie mögen bekannt klingen, aber es kommt nicht auf die Beherrschung eines einzelnen Prinzips, sondern auf deren Reihenfolge und Zusammenspiel an. Schauen wir genauer hin.

Befreie Dich von deiner eigenen Kraft. Dieser erste Satz ist der vielleicht überraschendste, ist das übliche Credo doch, man solle möglichst schnell groß und stark werden. Dabei übersehen wir die gravierenden Nachteile von Größe, denn mit ihr verliert man Schnelligkeit, Sensibilität und Beweglichkeit.

Außerdem, wer aufgrund seiner Kraft die Fähigkeit hat, sich mit Macht gegen andere durchzusetzen, ist auch geneigt, dies immer öfter zu tun. So wie jener, der einen Hammer hat, überall nur noch Nägel sieht. Mittel wie Klugheit, Diplomatie, Dialog, Überzeugung, ja vielleicht sogar Verletzlichkeit oder Zurückweichen, die besser – d.h. schneller, effizienter, schonender - zum Erfolg führen könnten, verkümmern.

Das Schlimmste mag passieren, wenn ein solcher Machtmensch auf seinesgleichen trifft. Denn beide können nur noch vorwärts und wissen nicht zurück. Wer dagegen frei ist von seiner Kraft, kann wählen, ob, wann, wo und wie er diese einsetzt. Den Schwächeren ist er ohnehin überlegen, muss ihnen seine Stärke aber nicht zeigen. Und selbst gegen die Stärksten vermag er zu gewinnen, wenn sie ihre Kraft weniger geschickt einzusetzen wissen als er.

Befreie dich von der Kraft deines Gegners. Dieses Prinzip wirkt in zwei Richtungen. Erscheint uns der Gegner übermächtig, sind wir versucht, den Kampf aufzugeben, bevor er begonnen hat. Wohl auch um uns diese Angst zu nehmen, erzählt uns die Bibel die Geschichte von David und Goliath. Widerständler von Gandhi über Che Guevara, Solidarnosc und die serbische Otpor bis hin zum arabischen Frühling haben bewiesen, dass Einzelne oder kleinste Gruppen ganze Staaten zu Fall bringen können. Daraus folgt, dass wir jeden Gegner ernst nehmen müssen, mag er noch so klein und unscheinbar wirken. Wer dies missachtet, dem geht es wie IBM mit dem PC, Kodak mit Digitalphotos oder Nokia mit dem iPhone.

Egal wie stark der Gegner ist und was er tut, wir müssen eine Antwort haben und in der Lage sein, den Verlauf der Dinge, das Gesetz des Handelns in der Hand zu behalten. Das gelingt uns, indem wir jeden potenziellen Gegner ernst nehmen und ihn so genau wie möglich beobachten und analysieren. Um es mit Michael Corleone aus „Der

Pate“ zu sagen: „Halte deine Freunde nahe bei dir, aber deine Feinde noch näher“.

Nutze die Kraft des Gegners. Jedes Ding hat zwei Seiten. Hier geht es darum zu erlernen, wie wir die Stärken des Gegenübers nicht nur neutralisieren, sondern gegen ihn verwenden können. Ist er groß und träge, agieren wir schnell und flexibel, ist es umgekehrt, verlagern wir den Fokus auf Größenvorteile und engen seine Spielräume so ein, dass Beweglichkeit keinen Vorteil darstellt. Will er günstiger sein als wir, lassen wir ihn billig erscheinen. Bietet er mehr, konzentrieren wir uns auf das Wichtigste.

Füge deine eigene Kraft hinzu. Auch wir haben unsere Stärken. Sie gegen uns zu verwenden ist schwer, denn wir haben bereits gelernt, uns von ihnen frei zu machen. Haben wir also nun die Schwachstelle des Anderen gefunden, nutzen wir sie aus, indem wir unsere Mittel auf diesen Punkt konzentrieren. Auf diese Weise dienen die ersten drei Prinzipien dazu, für den Einsatz der eigenen Kraft den besten Ort und Zeitpunkt zu finden.

Die vorgestellten Prinzipien klingen martialisch und könnten als eine Essenz der Lehren des chinesischen Generals und Philosophen Sun Tzu verstanden werden. Sie sind aber keineswegs auf Auseinandersetzung gerichtet, vielmehr geht es darum, eben möglichst ohne Konflikt zum Erfolg zu kommen. Zudem, wer für den schlechtesten Fall gerüstet ist, kann gelassener und reflektierter entscheiden, was er tun will. Kung fu Coaching ist damit besonders geeignet für Strategie- und Wettbewerbssituationen.



Über den Autor

Als unorthodoxer Denker findet Leif Erik Wollenweber effektive Lösungen für Strategie- und Managementprobleme. Seine Kompetenz basiert auf seiner mehrjährigen Führungserfahrung, intensivem Kampfsporttraining, seinem Fachwissen als Professor für Betriebswirtschaftslehre an der FOM Hochschule und seiner seit 2009 erfolgreichen Tätigkeit als Business Trainer, Coach und Keynote Speaker.

Kontakt

Telefon	+49.2162.3641444
Mobil	+49.179.2373773
Email	erik.wollenweber@leiferikwollenweber.de
Website	leiferikwollenweber.de
Straße	Schleiden 45
Wohnort	D – 52525 Heinsberg
Xing	xing.com/LeifErik_Wollenweber
LinkedIn	linkedin.com/erikwollenweber

