

PRAXIS KOMMUNIKATION

3
2017

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

GUT ORGANISIERT

Wie Trainer und Coaches alles im Blick behalten



Konfrontation und Mitgefühl //

Ariadne von Schirach im Gespräch

Unter die Haut ////////////////

Modifiziertes Fish-Bowl

Punktgenaue Werbung //////////////

Social-Media-Marketing



wingwave®

Aktuelle
Ausbildungs-
Termine
auf
Seite: 57

Erfolge bewegen.
Blockaden lösen.
Spitzenleistung erzielen.

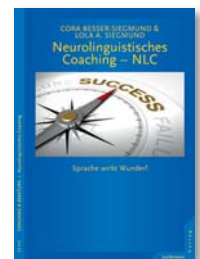


Coach finden oder Coach werden:
www.wingwave.com

DAS KURZZEIT-COACHING FÜR
MANAGER, SPORTLER, KÜNSTLER UND
ALLE PRÜFUNGSKANDIDATEN



€ 24,00
ISBN 978-3-87387-758-0



€ 25,90
ISBN 978-3-95571-446-8



€ 45,00
ISBN 978-3-87387-759-7

- Internationaler Coachfinder
- Mehr als 6000 Coaches weltweit!
- Deutschsprachige und Internationale **AUSBILDUNGEN** und viele **WINGWAVE-VERTIEFUNGSEMINARE**
- Neurolinguistisches Coaching – NLC® für Coaching und Beratung: WWW.NLC-INFO.ORG
- **INTERNATIONALE JAHRESTAGUNG** vom 11.-13. November 2017 zum Thema „**LEADERSHIP**“

Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth



THEMA: „COACHING & LEADERSHIP
AUS SICHT DER
GEHIRNFORSCHUNG“

Dipl.-Psych. Martina Schmidt-Tanger



THEMA: „CHARISMA“

Prof. Dr. Niels van Quaquebeke



THEMA: „DURCH FÜHRUNGS-
VERANTWORTUNG ZUR PSYCHISCHEN
AUFFÄLLIGKEIT, ODER DURCH PSYCHISCHE
AUFFÄLLIGKEIT ZUR FÜHRUNGS-
VERANTWORTUNG?“

Die wingwave-Coaching-Methode wurde vom Besser-Siegmund-Institut entwickelt.

○○○ BESSER
○○○ SIEGMUND
○○○ INSTITUT

info@besser-siegmund.de
www.besser-siegmund.de
www.wingwave.com



Das Besser-Siegmund-Institut ist zertifiziert
nach DIN EN ISO 9001 für den Geltungsbereich:
Durchführung und Konzeptionierung von
Aus- und Fortbildungen und Individualcoaching

DASS ALLES GUT WIRD

Foto: Kairospress/Thomas Kretschel



Wir haben jede Woche 30 Minuten für den Brexit reserviert ...“, lese ich Anfang Mai in meiner Morgenzeitung über die Terminplanung von EU-Kommissionspräsident Juncker¹. Oha, eine halbe Stunde. Pro Woche. – Für einen Akt, der weder politisch noch verwaltungstechnisch ein Vorbild hat und der schon im Vorfeld allseits scharf kommuniziert wird. Ist das nun Zeichen von Effizienz? Oder von Kühnheit? Zumindest spüre ich beim Lesen dieses Zitats auch einen Hauch Verzweiflung. Und Trotz. Klar, der Gegenstand ist hoch unerfreulich. Und ja, Zeitplanung kann ein Korsett sein.

In den zurückliegenden Wochen durfte ich ab und an eine Familie mit einem Säugling besuchen. Ich beobachtete, wie die Eltern dem Kindchen, wenn es auf einer Spieldecke am Boden lag, seinen Freiraum durch Polster beschränkten. Und wie der Säugling, irgendwie genüsslich, zumindest ohne erkennbaren Missmut, seine Füßchen gegen die weiche Begrenzung stieß. Er will eine Wand, einen Halt spüren, entgegnete die Mutter auf meinen fragenden Blick. Und sie lächelte. Das sei ja seine Erfahrung gewesen, neun Monate lang. Klingt logisch.

Es birgt keinen Wert an sich, frei und ohne Grenzen agieren zu können. Und ein Mindestmaß an Rahmen und Planung, Ordnung und Überblick schränkt uns nicht zwangsläufig ein. Weder in unserer Kreativität noch in unserer Offenheit. In dieser Ausgabe würdigen wir u. a. den sinnvollen Umgang mit To-do-Listen, mit Prozess-Dokumentationen und Ideen zur Büro-Einrichtung. Bei der Arbeit daran ist mir klargeworden: Der Rahmen, den ich mir für mein Tun am Tage oder in der Woche oder mit einem bestimmten Projekt setze, ist auch eine Art des vorweggenommenen Erfolgs. Er ist ein Anker für meine Hoffnung, dass am Ende alles gut wird.

Wir brauchen einen Halt, selbst wenn wir uns in lichte Höhen aufschwingen möchten. Oder gerade weil wir es wollen, weil wir uns entfalten, über uns hinauswachsen, die Grenze zum Nicht-Wissen und Nicht-Können Stück um Stück verschieben möchten. Erdverbunden und dem Himmel zugewandt. Damit wir wissen, wovon wir ein Teil sind, wenn es uns ins Offene zieht. So sind wir bereit für das, was uns auf dem Weg dorthin, ins Unbegrenzte, begegnet.

Im Übrigen möchte ich glauben, dass der EU-Kommissionspräsident ein bisschen mehr als 30 Minuten in der Woche Zeit dafür erübrigt, über Anstand und Augenmaß bei den Verhandlungen mit den Briten nachzusinnen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Regine Radow

144 Seiten, geb. • € (D) 17,00 • ISBN 978-3-95571-619-6



Iris Meier
Einfach ICH!

Der Coaching-Kalender 2018

„Das Gestern ist schon ein Traum und das Morgen ist nur ein Traumbild ...“
– So heißt es in einem Vers aus dem alten Sanskrit.
Die darin mitschwingende Botschaft ist heute aktueller denn je: *Besinne dich auf das Heute! Sei achtsam für den Moment, denn nur das Jetzt kann von dir gestaltet werden. Mit ausgewählten Coachingtechniken, wertvollen Gedankenimpulsen und kreativen Ideen u. a. aus den Bereichen Beziehung, Gesundheit, Karriere und Finanzen hilft dieser Kalender dabei, sowohl die Gegenwart als auch die langfristigen Ziele für das Jahr 2018 zu fokussieren. Dazu gibt es eine übersichtliche Wocheneinteilung, wiederkehrende Icons, Raum für die eigenen Notizen sowie Platz für Adressen und eine Einstecktasche für den „Zettelkram“.*

1 FAZ vom 5. Mai 2017, S. 1: „Kritik am Verhalten der EU-Kommission vor den Brexit-Verhandlungen“.

IN DIESEM HEFT

03 | 2017

TITEL

10 Still oder medium?

Strukturierte Dokumentation von Daten aus dem Coachingprozess. VON TANJA KLEIN

14 Sitzt du wirklich richtig?

Zweck und Zwang beim Einrichten des Büros. VON THOMAS COUCOULIS

18 Nicht verzetteln

Organisierst du noch oder lebst du schon? Das Zeitmanagementhaus. VON SANDRA SCHUBERT

22 Mut zur Lücke

Erfolgsfokus für Selbstständige. VON TANJA PETERS

26 Alles ist nichts

Auf der Suche nach der online verlorenen Zeit. VON RUTH URBAN

30 Mach, was du willst!

Und sei präzise im Ziel – Fazit eines Lebenswegs als Coach, Trainer und Berater. VON ADRIAN SCHWEIZER

MARKT UND MENSCHEN

32 Konfrontation und Mitgefühl

Narzissten in unserer Gesellschaft. Interview mit Ariadne von Schirach. VON INGE BEHRENS

36 Die Zeit ist reif

Erste NLP-Ausbildung speziell für Frauen. VON ISABEL IHM

39 Darf das sein?

Vom Umgang mit dem Scheitern oder: Hommage an meinen Supervisor. VON PETRA DZIUBEK

42 Unter die Haut

Konflikte innerhalb großer Teams, GFK und ein modifiziertes Fish-Bowl. VON CONSTANTIN SANDER



10 Still oder medium?



14 Sitzt du wirklich richtig?



32 Konfrontation und Mitgefühl



46 Im Innern: still



50 Ja zur eigenen Kompetenz

44 Gib mir ein „I“!

Denn das ist gut fürs Gemüt. Vom wirksamen Gebrauch unserer Sprache.
VON INÉS HOELTER

THEMEN UND PRAXIS

46 Im Innern: still

Facilitating: Wie lassen sich Gruppenprozesse erfolgreich führen?
VON JUTTA WEIMAR

50 Ja zur eigenen Kompetenz

Präzise Sprache, empathischer Kompetenzblick und ehrlicher Beziehungsscheck.
VON CLAUDIA COPETTI

54 Im Schreibfluss

Erfahrungen aus einem Pilotprojekt.
VON FRAUKE RATZKE

58 Welche Farbe hat mein Schmerz?

Wie sich Symptome wertschätzend nutzen lassen.
VON JUDITH BOLZ

TIPPS UND TRICKS

60 Gut geplant ist halb gewonnen

Alles im Griff? Selbstmanagement für Profis und ihre Klienten.
VON IRIS MEIER

64 Merk-würdig visualisieren

Flipchart-Coach: Wort-Bild-Kombination in der Darstellung von Inhalten.
VON JOHANNES SAUER UND AXEL RACHOW

66 Punktgenaue Werbung

Wie sich mit Social-Media-Marketing genau die richtigen Kunden gewinnen lassen.
VON DANIEL MELLE

SERVICE

03	Editorial	72	Trainerprofile
06	Whiteboard	74	Seminarkalender
07	Nachgefragt ...	78	Vorschau
08	News	78	Impressum
68	Bücher		

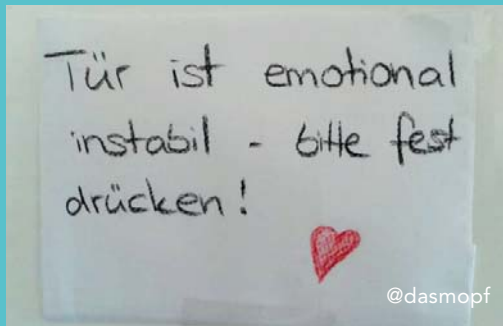
ERHASCHT



Foto: Michael Schilling

„Ich bin so eine Art kryptobuddhistischer Atheist. Und in der buddhistischen Philosophie gibt es die Theorie, dass ein Mensch ohne Können und Disziplin einen schnelleren Zugang zur Erleuchtung haben kann als derjenige, der täglich übt.“

Regisseur Jim Jarmusch über Dilettantismus und Perfektionismus. Interview im FRANKFURTER ALLGEMEINE MAGAZIN vom April 2017



@dasmopf



Du musst nichts schaffen, nichts leisten, nichts erreichen, nichts beweisen. Du musst nicht immer funktionieren. Nicht für Dich selbst und schon gar nicht für die anderen.“

positivepsychologieblog.com



„Ein klares „JA“ zu deinem Leben verlangt auch nach einem klaren „NEIN“. Ein „NEIN“ zu Menschen und Situationen, die in dir Stress auslösen.“

Bahar Yilmaz via Soulapp



Foto: Elisabeth Scheder-Bieschin (London)



„Das Wort ist aus der Logik in die Entwicklungspsychologie und von da in die Kulturwissenschaft gewandert, und plötzlich reden alle über

Identität. Aber ich finde, es hat irgendwie immer etwas mit einer Störung zu tun.“

Raphael Gross, neuer Direktor des Deutschen Historischen Museums im Interview. FAZ vom 21. April 2017

NOTIERT



Ortstermin
Neue Karrieren

Mit dem Thema „Gesundheitspsychologie 4.0 – Konzeptuelle Innovationen, interdisziplinäre Perspektiven, neue Karrieren“ befasst sich vom 22. bis 25. August an der Universität Siegen der 13. Kongress für Gesundheitspsychologie. Ausrichter ist die Deutsche Gesellschaft für Psychologie, DGPs. Es geht u. a. um moderne Formen der Gesundheitskommunikation und digital basierte Innovationen gesundheitspsychologischer Interventionen. www.gesundheitspsychologie.net



Ortstermin
Das Fremde

Unter dem Titel „Das Fremde. Der Mensch im Spannungsfeld von Anziehung und Abstoßung“ findet am 16. September in Hannover eine Fachtagung für Beratung, Psychotherapie und Coaching statt. Veranstalter ist die Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland (GLE). In Referaten, Diskussion und Workshops geht es u. a. um Kompetenzen, die es Menschen ermöglichen, sich auf Fremdes im Ändern, in der Gesellschaft und in sich selbst einzulassen. www.gle-d.de

KOPFSACHE



Leere und Erlösung

Soviel weiß die Hirnforschung: Glücksgefühl entsteht im Zustand der Leere. Hirnzellen schwingen dann synchron im niederfrequenten Wellenbereich und der Thalamus lässt keinen Reiz mehr ins Bewusstsein. Niels Birbaumer und Jörg Zittlau schreiben, dass das Gehirn gern einen solchen „Twilight-Status“ annimmt. In Studien wies Niels Birbaumer diesen Zustand bei Locked-In-Patienten nach. Er konnte in der Biofeedback-Kommunikation mit diesen Menschen belegen, dass sie glücklich sind. Obwohl sie sich weder regen noch auf herkömmliche Weise verständigen können? Genau

deshalb, sagen die Autoren. Weil für diese Menschen Tun und Intention völlig überflüssig geworden sind. Und je weiter fortgeschritten ihr Locked-In-Zustand war, desto positiver reagierten sie auf Fragen zu ihrer Lebensqualität. Was für eine Nachricht!

Über Meditation und Kontemplation wird gesagt, dass im Verlöschen allen Wollens zumindest die Geübten tiefen inneren Frieden finden. Bei Birbaumer und Zittlau steht, auf welchem Wege wir noch ein „Gespür für Leere“ erlangen können: „... Blick aufs Meer, Grölen im Fußballstadion ..., Orgasmen und Sprünge aus dem Flugzeug.“ Das sollte reichen. [Regine Rachow](#) ◀

► Niels Birbaumer, Jörg Zittlau: Denken wird überschätzt. Warum unser Gehirn die Leere liebt. Ullstein 2016 | 20,- €

BAUCHSACHE

Was geht, wenn nichts mehr geht?

Frank Farrelly sagte: „So lange der Körper warm ist, kann man Therapie machen!“ Das gilt auch für den „Notfall“. Als provokative Beraterin nutze ich ALLES, was ich JETZT bei mir und beim Klienten wahrnehme. Und wenn mir nichts einfällt, sage ich, dass mir nichts einfällt, und dass es mir damit so geht wie dem Klienten, dem zu seinem Problem bisher ja auch nichts eingefallen ist, und vielleicht füge ich noch hinzu: „Das scheint ja ansteckend zu sein!“ Oder ich begeistere mich über die Vorteile des Feststeckens, wenn wir feststecken, und bedanke mich für diese neue Erfahrung beim Klienten, der offensichtlich gut im Feststecken ist. Wenn wir darüber lachen können, entspannt das uns beide und den Klienten provoziert es, aktiv zu werden und neue Ideen zu entwickeln.

► Von Noni Höfner, München

Dr. Noni Höfner, Psychologin und Psychotherapeutin, gehört zu den Pionieren der Provokativen Therapie in Deutschland. Sie gründete das Deutsche Institut für Provokative Therapie, DIP, in München. Ihre Bücher sind Bestseller (z. B. „Glauben Sie ja nicht, wer Sie sind“, Carl Auer).



NACHGEFRAGT



Thomas
Coucoulis,
Hamburg

Wann ist bei Ihnen Feierabend?

Wenn der letzte Lieferdienst geschlossen hat, das letzte Glas Wein ausgetrunken ist und ich gemerkt habe, dass man Schlaf nicht runterladen kann.

Wie heilig ist der Ihnen?

Mir ist gar nichts heilig.

Haben Sie schon einmal einen Termin versäumt, also aus eigener Schuld regelrecht vergessen, verpasst, verschlafen?

Ja.

In einem solchen Fall und auch dann, wenn Sie einen Termin absagen: verwenden Sie zur Begründung eine Notlüge? Oder sind Sie bei Absagen ganz offen?

Ich bin promovierter Rhetoriker. Reicht das als Antwort?

Ihre schönste Notlüge lautet wie?

Wird hier nicht verraten, sonst funktioniert sie ja beim nächsten Mal nicht mehr.

Worauf fällt Ihr Lieblingsblick, wenn Sie aus Ihrem Bürofenster schauen?

Den Hamburger Himmel. An keinem anderen Ort der Welt gibt es eine schönere Vielfalt von Grau.



Sir John Whitmore verstorben

Ende April verstarb der britische Coach Sir John Whitmore im Alter von 79 Jahren. Whitmore wurde bekannt durch sein Buch „Coaching for Performance“, in dem er das von ihm entwickelte „GROW-Modell“ vorstellte. Er ging davon aus, dass in jedem Menschen die Fähigkeiten und Ressourcen zur Problemlösung bereits vorhanden sind und dass dem Coach die Aufgabe zukommt, dieses Potenzial durch Fragen und Zuhören bewusst zu machen. Whitmore war vor seiner Tätigkeit als Coach professioneller Touren- und Sportwagenrennfahrer. Dies brachte ihn auf den Weg zum Sportpsychologen. Er beschäftigte sich schon früh mit Achtsamkeit und Selbstverantwortung und gilt mit seinem humanistisch geprägten Coaching-Verständnis als einer der Vordenker des Business-Coachings.



HÖCHSTLEISTUNG

Blau sehen hilft

Bei Sportwettkämpfen am Abend, zur TV-Prime-Time, erzielen Athleten aufgrund des chronobiologischen Rhythmus häufig nicht mehr ihre volle Höchstleistung. In einer Studie mit 74 Rad-Zeitfahrern wiesen Forscher der Universität Basel nach, dass eine Exposition mit blauem Licht vor dem Wettkampf diesen Nachteil ausgleichen kann. Bekannt ist, dass blaues Licht die Produktion des Schlafhormons Melatonin verringert. Die Forscher kamen zu dem Ergebnis, dass eine solche Unterdrückung von Melatonin die Endspurtleistung der Athleten in einem 12-minütigen Rad-Zeitfahren deutlich verbessert – und zwar im Unterschied zu hellem oder „normalem“ Licht. Die Leistung der Probanden korrelierte mit der Menge an blauem Licht, dem die Sportler ausgesetzt waren.

Christoph Dieffenbacher ◀

▶ doi: 10.3389/fphys.2017.00264

WIRTSCHAFTS- UND NEUROPSYCHOLOGIE

Zwang oder Verantwortung?

Warum entscheiden wir uns, Steuern zu zahlen? Ist es der Zwang durch den Staat oder empfinden wir moralische Verantwortung gegenüber der Gesellschaft? Forscher der Universität Wien untersuchten die Auswirkung unterschiedlicher Maßnahmen von Steuerbehörden auf Steuerentscheidungen, um zugrundeliegende neuronale Mechanismen zu beschreiben. In Experimenten zur Entscheidungsdauer und Hirnaktivität wurden die TeilnehmerInnen gebeten, Steuerentscheidungen in zwei fiktiven Staaten zu treffen. In dem einen Staat arbeiteten die Behörden mit strenger Kontrolle und Strafen (Zwang), im zweiten mit professioneller Unterstützung (Legitimität). Beides führte zu ähnlich hoher Steuerehrlichkeit, allerdings aus unterschiedlicher Motivation: Die Probanden im zweiten Staat berichteten, dass sie auch *freiwillig* Steuern abgeführt hätten. Und auf neuronaler Ebene zeigte sich, dass Steuerentscheidungen unter Zwang einfacher (schneller) zu treffen sind als unter Legitimität.

Stephan Brodicky ◀

▶ doi: 10.1093/scan/nsx029

Psychopathisch, doch nützlich

Menschen mit psychopathischen Eigenschaften machen zuweilen schnell Karriere, auch ihrer Risikobereitschaft und ihres Charmes wegen. Doch sie stehen im Ruf schädlich fürs Unternehmen zu sein, aufgrund riskanter Alleingänge oder abwertenden Verhaltens. Eine Studie an der Universität Bonn erschüttert dieses Bild nun.

Die Wissenschaftler erkundeten persönliche Eigenschaften, Arbeitsleistungen und Sozialverhalten von Angestellten und befragten jeweils zwei Kollegen zu ihnen. Das Ergebnis: Nur in „toxischer“ Form sei Psychopathie durch antisoziale Impulsivität gekennzeichnet und dann schädlich für das Umfeld. Die „gutartige“ Form, eine Art furchtlose Dominanz, wirke sich positiv aus. Ob jemand mit furchtloser Dominanz ein Top-Mitarbeiter wird, hänge von seiner Bildung ab. Bei hoher Bildung wurden diese Personen von ihren Kollegen als tüchtig und in keiner Weise antisozial auffällig beurteilt.

Die Wissenschaftler gehen davon aus, dass Personen mit hoher furchtloser Dominanz, überdurchschnittlicher Intelligenz und einer erfolgreichen Bildungskarriere für emotional schwierige Berufsfelder gut geeignet wären, etwa als Krisenmanager oder Notfallärzte.

idw

▶ Blickle, G. & Schütte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization [Abstract]. *Personality and Individual Differences*, 109, 225–231.

AUSBILDUNGSBEWERBUNG ////

Frauen im Nachteil

Bei der Ausbildungsplatzsuche werden Frauen benachteiligt. Ihre Bewerbungen werden schlechter eingestuft als entsprechende Unterlagen männlicher Bewerber, und zwar auch bei gleichen Voraussetzungen wie Notendurchschnitt und praktischen Erfahrungen. Das zeigt eine gemeinsame Studie des WZB für Sozialforschung und des DIW. Das Ausmaß der Diskriminierung variiert zwischen Unternehmen, Branchen und Berufen. Besonders benachteiligt werden Frauen bei ihrer Bewerbung in männerdominierten Berufen wie beispielsweise dem Mechatroniker. Männer, die sich für Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil bewerben, haben hingegen keine Nachteile. Auch in erzieherischen und pflegerischen Ausbildungsberufen haben Frauen überraschenderweise schlechtere Chancen.

Harald Wilkoszewski ◀

AUTISMUS UND EMPATHIE //////////////

Überraschung!

Hirnforscher der ETH Zürich entdeckten, dass die Region des vorderen Cingulums bei autistischen Personen ungewöhnlich schwach aktiv wird. Aktivität in diesem Hirnteil ist mit der „Theory of Mind“ gekoppelt, mit deren Hilfe wir uns in die Gedankenwelt eines Gegenübers hineinversetzen können. Auch die Empathie hat dort ihren Sitz. Die Nervenaktivität, gemessen mittels funktionalen MRI-Bildern, war bei den autistischen Probanden dann ungewöhnlich schwach, wenn sie beobachteten, wie jemand anderer positiv oder negativ überrascht wurde. Bei Kontrollpersonen ohne Autismus zeigte die Nervenaktivität dagegen einen deutlichen Ausschlag. Menschen mögen keine Überraschungen, weshalb wir aufgrund von Umweltreizen laufend Modelle darüber bilden, was in den Köpfen von anderen vorgeht.

Wirtschaftspsychologie aktuell ◀

Einer von uns

Die Beherrschung der Sprache ist das wichtigste Kriterium dafür, „was nötig ist, um wirklich ‚Einer von uns‘ zu sein“. Diese Frage stellte das Meinungsforschungsinstitut Pew Research Center (USA) 15.000 Menschen aus 14 Nationen. Es gab vier Hauptkriterien zu bewerten: neben der Sprache noch Sitten/ Gebräuche, Religion und den Geburtsort. Der ist übrigens – außer für Ungarn und Griechen – am wenigsten wichtig.

**105
MILLIARDEN
EURO**

jährlich kostet deutsche Unternehmen die innere Kündigung der Beschäftigten, wie der aktuelle Engagement-Index von Gallup besagt. 70 Prozent des Personals mache Dienst nach Vorschrift. Vor allem in puncto Führungsqualität klafften Mitarbeiterwünsche und Wirklichkeit weit auseinander. Der Anteil der Engagierten in deutschen Belegschaften stagniere bei 15 Prozent.



STILL ODER MEDIUM?

Eine strukturierte Dokumentation erleichtert den Umgang mit Daten und Fakten aus dem Coachingprozess.

VON TANJA KLEIN

Wenn dieser Punkt erscheint, stöhnen meine Seminarteilnehmer meist: „Strukturierte Dokumentation von Coachingprozessen“ ist in meinen Coachingtipp-Seminaren eher Liebe auf den zweiten Blick. Coaches arbeiten eben lieber mit Menschen als mit Computern. Sie führen lieber durch ein Coachingformat, als ein Formblatt auszufüllen. Lesen lieber ein neues Methodenbuch, als Protokolle zu schreiben. Für Fachbücher geben sie gern Geld aus, doch eine Rechnung zu schreiben zählt nicht unbedingt zu ihren Lieblingsbeschäftigungen. Dabei liegt genau dort die Belohnung. Und wer dies effizient macht, hat plötzlich mehr Zeit – zum Beispiel für Fortbildungen. Hier folgt meine Erfahrung, mit überschaubarem Zeitaufwand eine gute Dokumentation zu ermöglichen.

Immer mit Starterbrief

Erster Schritt: Der Kunde ruft an und möchte einen Termin. Seitdem meine Kunden auf der Internetseite alle Informationen über mich und meine Arbeit (Preise inklusive!) finden, dauert das erste Telefonat meist nur zehn Minuten. Ich mache mir Notizen auf einem Schmierblatt und übertrage den Termin mit einem Namenkürzel (zu meinem Namen wäre das TaKl) und der Uhrzeit in meinen Kalender. Die ersten Kundendaten tippe ich in

mein CRM¹-System „Mein Büro“. Dort lege ich auch für den ersten Coaching-Termin vorab die Rechnung an. Dies schaffe ich in weniger als zwei Minuten.

Zweiter Schritt: Ich bestätige den Termin mit dem Coaching-Starterbrief, den ich per Mail binnen der nächsten zwei Tage versende. Darin erkläre ich den Prozessverlauf, den Preis, Parkmöglichkeiten, Hintergrundinfos zum Coachingraum und gebe auch Informationen zu meiner Person. Wichtig sind die Fragen, die ich dort schon an den Kunden stelle (z. B. was er im Coaching für sich erreichen möchte) und die ihn auf den Termin einstimmen. Indem er sie für sich beantwortet, sparen wir Coachingzeit (und Geld) und der Kunde wird sich über einige Punkte vorab schon etwas klarer als zuvor. Die Fixierung des Termins und des Honorars ist mir als Coach wichtig. Dies erspart Missverständnisse und Ärger auf beiden Seiten. Ich bitte den Kunden an dieser Stelle um Rechnungsadresse und Mobilfunknummer. Jede Mail wird individuell angepasst. Wie diese Texte aussehen können, lässt sich in Büchern von Manfred Prior und auch von Ruth Urban und mir lesen.

Dritter Schritt: Gut zwei Drittel der Kunden antworten mir auf den Coaching-Starterbrief mit weiterführenden Informationen. Mancher „Kurz-und-knapp-Kunde“ gibt seine Ziele in einem Dreizeiler an. Die „romantische Lyrikerin“ schreibt mir zu dieser Frage ein Gedicht und ▶

¹ Customer-Relationship-Management, kurz CRM (dt. Kundenbeziehungsmanagement) bezeichnet die konsequente Ausrichtung einer Unternehmung auf ihre Kunden und die systematische Gestaltung der Kundenbeziehungsprozesse.

Ein Coachingvertrag schützt den Kunden und den Coach – er ist einfach professionell.

eine andere Kundin schickt mir neben den Antworten auf meine Fragen noch ein Foto ihrer Familie oder ihres Haustieres mit. Das kann bereits der erste Schritt zur Lösung sein, beim schriftlichen Formulieren werden Zusammenhänge leichter ersichtlich. Ein Nachdenken über das Coachingziel z. B. setzt schon Änderungen in Gang. Auf jeden Fall bedanke ich mich bei jedem per Mail für das Vertrauen und gehe kurz auch auf die Antworten ein.

Immer mit Vertrag

Vierter Schritt: Vorbereitung auf das Vorgespräch. Jeder Kunde erhält eine eigene „Akte“ – bei mir eine Klarsichtmappe. Das Vorblatt enthält die Initialen des Kunden und andere Kürzel (siehe Abb. unten). Diese Kürzel erkläre ich später dem Kunden beim Ausfüllen.

- L R steht für Links- oder Rechts- händler. Diese Info ist für die korrekte Durchführung des Myostatiktests an der Hand sinnvoll.

- S M steht in meiner Praxis für die Sorte des Wassers, das ich anbieten kann: „still oder medium“. Ich möchte nicht jedes Mal wieder neu fragen müssen.

- NLP steht für die Coachingmethode Neurolinguistisches Programmieren und die drei folgenden Buchstaben stehen für die drei hauptsächlich genutzten Repräsentationssysteme: visuell, auditiv und kinästhetisch. Nach den ersten Gesprächsminuten bekomme ich schnell ein Gefühl dafür. Dieses Zeichen macht mich stets darauf aufmerksam, mich diesen Wahrnehmungskanälen durch präzise Wortwahl oder auch kleine Denkpausen anzupassen.

- Die Abkürzung ww steht bei mir für die Coachingmethode wingwave. Die meisten Kunden kommen genau dieser Expertise wegen zu mir. Die dazugehörigen Buchstaben A M K stehen für die bevorzugte Art und Weise, wie der Kunde den bilateralen Hemisphärenausgleich

(auch aus dem EMDR bekannt) innerhalb des wingwave-Coachings erleben möchte: über die Augenbewegungen, über speziell komponierte Musik via Kopfhörer oder über das abwechselnde Tippen auf die Schulterblätter.

- Die letzte Abkürzung steht für den „sicheren Ort“. Da ich als Heilpraktikerin für Psychotherapie auch mit traumatisierten Menschen arbeite, erkundige ich mich immer, wo in ihrer Vorstellungswelt sich Kunden wohl und sicher fühlen. Das nutze ich, um den Kunden ggf. zu stabilisieren, und auch als eine eigene Intervention, die den Kunden stärkt.

- Die restliche Seite ist dem Thema bzw. dem Inhalt des Coachings gewidmet. Hier erarbeiten wir im Vorgespräch die genauen Ziele und fixieren diese positiv formuliert direkt auf der ersten Seite der Unterlagen.

Ich drucke den Coachingvertrag zweifach aus. Immer wieder wird diskutiert, ob man ihn überhaupt braucht. Aus meiner Sicht ist so ein Vertrag dreifach empfehlenswert: Er schützt den Kunden (z.B. vor überhöhten Rechnungen). Er schützt den Coach (z.B. vor Verdienstaufschlägen bei verpassten Terminen oder vor überzogenen Erwartungen). Er ist einfach professionell.

Ich habe unterschiedliche Verträge: mit weiblicher und mit männlicher Anrede, mit unterschiedlichen Konditionen (Honorarhöhe oder Zahlungsziele), Mutter- und Kind-Coachingverträge oder spezielle Firmenverträge.

Auch die bereits vorbereitete Rechnung drucke ich aus meinem CRM-



Für die Übersicht: das Vorblatt der Prozess-Dokumentation. Abb.: T. Klein

System in zweifacher Ausfertigung aus. Eine geht in den Steuerordner, die zweite kommt unterschrieben in ein Kuvert. Dann packe ich alles zusammen in meine Klarsichtmappe:

- Vorblatt
- ausgedruckte Kundenmail (falls vorhanden)
- den zweifach ausgedruckten Coachingvertrag
- ein leeres wingwave-Formblatt
- Rechnung
- ggf. weitere Checklisten wie z.B. Flugangst- oder Auftrittsangst-checkliste.

Damit sind meine Vorbereitungen abgeschlossen. Der Kunde kann kommen – zum Vorgespräch.

Immer mit Vorgespräch

Fünfter Schritt: das Vorgespräch. Als Erstes höre ich gut zu und notiere die wichtigsten Punkte. Ich erkläre dem Kunden meine Art zu arbeiten, die Coachingmethode wingwave und die Auswirkungen von Spiegelneuronen auf sein Leben und unsere gemeinsame Arbeit. Wenn klar ist, dass wir beide gerne gemeinsam arbeiten möchten, überreiche ich dem Kunden den Coachingvertrag. Die wichtigsten Rahmenbedingungen sind ihm aus dem Starterbrief bereits bekannt. Mein Kunde erhält genügend Zeit die zwei Seiten zu lesen und zu unterschreiben. Und in meiner zehnjährigen Praxis haben bisher all meine Kunden unterschrieben. Mein Exemplar des Vertrages geht unterschrieben in die Klarsichtmappe, die andere Version ist für den Kunden. Als Nächstes füllen wir gemeinsam das Vorblatt aus. Dann ist das 60-minütige Vorgespräch auch schon zu Ende.

Sechster Schritt: der erste Coaching-Termin. Jedes Coaching ist anders. In den meisten Fällen mache ich mir während der anderthalb Stunden Sitzung drei bis vier Seiten Notizen und fülle das wingwave-Formblatt mit dem Standardprozessverlauf aus. Extra notiere ich blockierende Glaubenssätze (z.B. Ich bin nicht gut genug) als Hypothese, die ich zu einem späte-

ren Zeitpunkt im Coaching dann via Myostatiktest prüfe.

Wichtige Erkenntnisse und Buchtipps bekommt der Kunde auf einem „Mitnahme-Zettel“ mit nach Hause, auch die besprochenen „Hausaufgaben“. Eine Kopie dieses Zettels geht in die Klarsichthülle. Der Kunde erhält zudem ein Handout mit Selbsthilfetipps und die Rechnung für den aktuellen Termin. In den ersten Jahren traute ich mich nicht, sie direkt zu überreichen und schickte sie stets per Post. Inzwischen konnte ich meine blockierenden Glaubenssätze dazu ablegen.

Siebter Schritt: Folgecoachings. Vor dem nächsten Coachingtermin lese

Neunter Schritt: Archivierung. Als Coach bin ich verpflichtet, alle Kundendokumente zehn Jahre aufzubewahren. Hier kann ein gutes Archivierungssystem helfen, viel Zeit zu sparen. Ich nutze ein abschließbares System, in dem ich die Klarsichtakte des Kunden alphabetisch einhänge.

Happy End? Nach dem Coaching ist oft vor dem Coaching. Nach meiner Erfahrung buchen zufriedene Kunden binnen Jahresfrist mit anderen Themen erneut ein Coaching. Sobald der Kunde wiederkommt, aktiviere ich den Vorgang aus meinem Archiv, drucke ein neues Vorblatt aus, auf das die neuen Ziele passen.

Nach dem Coaching ist vor dem Coaching.

ich die bisherigen Notizen durch und mache mir neue Notizen. Im Folgecoaching frage ich dann nach den bemerkten Veränderungen, den Ergebnissen der Hausaufgabe und ob der Kunde mit den Selbsthilfetipps gut zurechtkam. Wir arbeiten wie gewohnt weiter an seinem Ziel, bis wir dies zur Zufriedenheit erreicht haben. Oft ist eine furchtbare Flugangst jedoch schon im ersten Coaching verflogen. Wie immer erhält der Kunde im Anschluss die bereits vorbereitete Rechnung. Sollte der Termin wider Erwarten länger oder kürzer gedauert haben, wird diese entsprechend angepasst und neu ausgedruckt oder im Nachgang per Mail als PDF-Datei geschickt. Ein neuer Termin oder ein weiteres Vorgehen (Kunde meldet sich) wird ausgemacht.

Happy End

Achter Schritt: Am Ende des Coachingprozesses erfolgt die Evaluation. Sobald der Kunde feststellen kann, dass sein Coachingziel erreicht ist, beenden wir diesen Prozess. Der Kunde kann einen Evaluationsbogen ausfüllen.

Sie haben bis hierhin durchgehalten? Das soll belohnt werden! Falls Sie eines meiner erwähnten Formblätter (z.B. Verträge, Coaching-Starterbrief, Evaluation) benötigen, schreiben Sie mir an mail@kleincoaching.de, Kennwort „Praxis Kommunikation“. Ich sende Ihnen die gewünschte Datei im Word-Format zur freien Verwendung zu. ◀◀



Zur Autorin

Tanja Klein

arbeitet als systemischer Coach mit dem Schwerpunkt *Ängste lösen* in Bonn. Sie unterstützt andere Coaches im authentischen Marketing.

LITERATUR

Manfred Prior: Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Carl-Auer, 2016

Tanja Klein, Ruth Urban: Coach, your Marketing. Junfermann, 2012

GUT ORGANISIERT

SITZT DU WIRKLICH RICHTIG?

Zweckmäßigkeit und
Zwanghaftigkeit beim
Einrichten des Büros.
Von lichtgrauen Möbeln,
Le Corbusier und IKEA.
Und von blauen Teppichen.



VON THOMAS COUCOULIS

Ich liebe mein Büro. Von Herzen. Ich freue mich jedes Mal, wenn ich das gut hundert Jahre alte Kontorhaus betrete, in den holzvertäfelten Fahrstuhl steige und bis auf mein Stockwerk fahre, das aussieht wie eine Mischung aus englischem Herrenclub und Designer-Möbelhaus. Ich lebe in einem Co-Working-Space. Ja, richtig, ich arbeite dort nicht nur, ich lebe. Ich habe zwar noch eine eigene Wohnung, doch ich fühle mich in meinem Büro so wohl und halte mich dort so gerne auf, dass ich manchmal gar nicht nach Hause gehen möchte. Weil es so schön ist.

Doch Verständnis für Ästhetik allein reicht nicht aus, wenn es darum geht, ein Coaching-Büro einzurichten. Was braucht ein Coach, was sind die Must-Haves, was sind die Nice-to-Haves und was sind die No-Gos?

Größe ist eben doch wichtig

Zunächst mal kommt es darauf an, ob ich nur Einzel-Coachings durchführe oder ob ich auch Seminare mit größeren Gruppen anbiete. Falls Letzteres zutrifft, brauche ich einen Raum, in dem sich meine Seminarteilnehmer nicht fühlen wie in einer Sardinenbüchse. Persönliche Entfaltung braucht einfach ein paar zusätzliche Quadratmeter.

In meinem Co-Working-Space gibt es Konferenz- und Seminarräume in verschiedenen Größen und ich habe ein bisschen damit experimentiert. Und festgestellt, dass der Raum lieber etwas zu groß als zu klein sein sollte. In kleineren Räumen baut sich zwi-

schen einzelnen Gruppenmitgliedern zwar schneller eine Bindung auf, in größeren Räumen haben sie dafür im wahrsten Sinne mehr Freiraum.

Günstig ist es vor allem, wenn es für die Teilnehmer die Möglichkeit gibt, sich auch mal auf einen anderen Platz zu setzen und das Geschehen von einem anderen Blickwinkel aus zu betrachten. Außerdem habe ich festgestellt, dass Teilnehmer aus Seminaren in größeren Räumen häufiger Einzelcoachings buchen als die Teilnehmer, die ich in kleinen Seminarräumen betreute. Wenn man also mit Follow-up-Aufträgen rechnen kann, lohnt sich möglicherweise die Investition in einen größeren Seminarraum.

Raumgestaltung bis es weh tut?

Bei eigenen Aus- und Fortbildungen sah ich schon einige Coaching-Büros und Seminarräume. Manche davon fand ich sehr schön, andere wirkten optisch so herausfordernd, dass ich mich fragte, ob das eigentliche Ziel des Coachings oder Seminars vielleicht darin lag, es die gesamte Zeit über in diesem Raum auszuhalten.

Gipfel aller ästhetischen Redundanzen ist für mich das Bild gestapelter Trommelsteine. Nein, ich empfinde es nicht als beruhigend und auch nicht als aufbauend, auf diese Steine zu blicken. Manchmal habe ich den Verdacht, es gäbe eine Art IKEA für Coaches, wo der Coach seine Grundausstattung kauft. Die springt einem dann in fast jedem Coachingbüro ins Auge wie das BILLY-Regal im Wohnzimmer.

Es ist ja schon seit ein paar Jahren in, sich mit dem Buddhismus zu beschäftigen und Buddha-Figuren sind mitt-

lerweile in jedem Euroshop zu finden und inzwischen auch in einschlägigen Büros. Ich persönlich sehe keinen Sinn darin, mir den Raum voller meditierender Buddhas zu stellen, wenn ich den Buddhismus nicht selbst praktiziere. Ein Atheist hängt sich ja auch keine Reliquien auf.

Schließlich das leidige Thema Möbel. Wenn ich einen Coach aufsuche, weil meine derzeitige Situation am Arbeitsplatz verfahren ist und weil ich diese lösen möchte, dann will ich doch auch visuell einen anderen Reiz erfahren als am Ausgangsort des Problems. Wenn der Coaching-Raum aussieht, als hätte der Coach bei der Auflösung von Strombergs Abteilung in der fiktiven Capitol-Versicherung ein Schnäppchen gemacht, gehe ich als Klient doch schon beim Betreten des Büros in die Problemtrance. Es muss ja nicht gleich eine Einrichtung á la Le Corbusier sein. Doch die lichtgrauen Ungetüme nach DIN EN 527-1, der Deutschen Industrienorm für Büromöbel und Büro-Arbeitstische, sind nicht die Antwort auf die Frage nach der ästhetischen Gestaltung des Coaching-Büros.

Rein in die Federn

Im Coaching folgt ja auf die Problemanalyse u. a. die Frage „Was wollen Sie stattdessen?“. Wie sollte das Coaching-Büro also stattdessen aussehen? Nun, auf diese Frage möchte ich hier pauschal keine Antwort geben, als Orientierung rege ich nur an, einen Stil zu wählen, der einem gefällt und der zur Persönlichkeit und zum Coaching-Stil passt. Ich lernte zum Beispiel einmal eine Frau kennen, ▶

Wählen Sie einen Stil, der Ihnen gefällt und der zu Ihrer Persönlichkeit passt.

deren Coaching- und Therapiebüro aus einem riesigen Haufen bunt bezogener Daunenkissen bestand, auf dem sie ihre Klienten liegenderweise in den Arm nahm, damit sie sich an ihrer mütterlich-üppigen Brust im wahrsten Sinne des Wortes ausweinen konnten. Wie ich fand, ein großartiges und sehr individuelles Konzept, wenn sich Klient und Coach damit wohlfühlen.

In einem meiner früheren Artikel entwarf ich die Idee der Theken-Therapie. Die Gespräche finden an einem Ort statt, an dem sich der Klient wohlfühlt und dementsprechend leicht öffnet. Für manche mag das die vertraute und verrauchte Atmosphäre der heimischen Eckkneipe sein, warum sich also nicht die Kneipe ins Büro holen und eine Bar dort einbauen?

Bürostühle sind die neuen Dienstwagen

Kurz noch ein Blick auf das neue Statussymbol der Bürohengste und -hengstinnen: den Bürostuhl. Wo es früher nur die Unterscheidung zwischen Armlehne oder keine Armlehne gab und Hierarchieebenen durch die Größe des schwarzen Ledersessels deutlich wurden, sind die Differenzierungsmöglichkeiten heute vielfältiger. Es gibt die Ergonomiker, die neben ergonomischer Tastatur und Maus natürlich auch einen rüchenschonenden Bürostuhl haben.

Ob Sattelsitz, Stehhilfe oder federgelagerte Sitzschale – nichts ist unmöglich um das Sitzen, das größte Gesundheitsrisiko der Büro-Bevölkerung, zu einem Akt für die Gesundheit zu machen. Oder um Ästheten zu befriedigen. Völlig egal, wie unbequem oder

ungesund der Stuhl ist, Hauptsache es ist „ein Eames“. Der EA 119 des US-amerikanischen Designer-Paares Charles und Ray Eames ist sozusagen der heilige Gral der Büromöbel-Ästheten und dient unter Gleichgesinnten schon fast als Erkennungszeichen. Nein, ich bekomme keine Provision von der Büromöbelindustrie.

Manche Coaches brauchen auch gar keinen Stuhl. Ein Kollege aus der Ausbildung entwickelte ein eigenes Konzept und empfängt seine Seminarteilnehmer, indem er mit dem Rücken zu ihnen unter einem Tisch sitzt. Thema dieser Seminare: Umgang mit Andersartigkeit.

Der goldene Schnitt

Was kann ich nun tun, wenn mir Kissenlandschaften und Ergonomie-Paradiese zu speziell sind und ich dennoch eine angenehme Atmosphäre in meinem Coaching-Büro für mich und meinen Klienten schaffen möchte? Dazu empfehle ich drei ganz einfache Grundregeln zu beachten:

1. So reduziert wie möglich. „Perfektion ist nicht dann erreicht, wenn es nichts mehr hinzuzufügen gibt, sondern wenn man nichts mehr weglassen kann.“ Antoine de Saint-Exupéry.
2. So hochwertig wie möglich. „Ich habe einen ganz einfachen Geschmack: Ich bin immer mit dem Besten zufrieden.“ Oscar Wilde.
3. So ästhetisch wie möglich. „Schön ist dasjenige, was ohne Interesse gefällt.“ Immanuel Kant.

Und dann einfach so einrichten, dass man sich wohlfühlt. Denn wenn

ich mich in meinem Coaching-Büro wohlfühle, strahle ich das auch aus, und habe damit eine ganz andere, viel charismatischere Wirkung auf meine Klienten. Genau dann tritt nämlich das wunderbare und so unendlich wertvolle Phänomen ein, das auch ich jeden Tag erlebe. Ich freue mich auf mein Büro wie auf mein zu Hause.

Und was ist jetzt mit den blauen Teppichen?

Nichts weiter. Die gehören auf den Sperrmüll. ◀◀



Zum Autor

Dr. Thomas Coucoulis

Coach, Berater, Trainer mit eigenem Unternehmen, der Rampenpfau Medien GmbH in Hamburg.

Spezialgebiete: überzeugende Rhetorik und souveräner Auftritt.

www.rampenpfau.de

JETZT: 1 Gratis-Heft sichern!



Erhalten Sie spannende Einblicke in sich selbst und andere durch überraschende Geschichten über Persönlichkeit, Gesundheit, Verhalten, Gefühle und Beziehungen.



Jetzt 1 Heft gratis testen

unter www.psychologiebringtdichweiter.de/praxis



NICHT VERZETTeln

Organisierst du noch oder lebst du schon?
Erfahrungen mit dem Zeitmanagementhaus.

VON SANDRA SCHUBERT

Nie zuvor konnten Freiberufler und Einzelunternehmen aus so vielen geschäftlichen und privaten Optionen wählen und mussten sie so viele Entscheidungen treffen. Was ihnen oftmals hilft, ist zweifelsohne ein eigenes Netzwerk. Gut vernetzt zu sein bedeutet wiederum viele Informationen auf vielen Kanälen zu bekommen. Ein Phänomen, das ich als „Zuvielisation“ bezeichne! Da bleibt der Überblick zuweilen auf der Strecke. Aus diesem Grund habe ich das Zeitma-

nagementhaus entwickelt.¹ Auf fünf Stockwerken (siehe Abb. S. 20) bietet es eine klare Struktur, um fokussiert und zufrieden seine Zeit bestmöglich nutzen zu können.

Das Zeitmanagementhaus

Im Dachgeschoss ist das Leitbild angesiedelt – die persönliche Vision. Dort geht es um die Beantwortung von zentralen Unternehmerfragen:

- Wie will ich mit meinem Tun Sinn stiften?
- Welche Werte und Grundsätze sind mir dabei wichtig?

- Welche persönlichen Stärken bringe ich in mein berufliches Schaffen ein?

Zahlreiche Studien zum Thema Arbeitszufriedenheit beweisen: Mit einem klar definierten und gut umgesetzten Leitbild üben Menschen nicht nur einen Beruf aus, sondern sie leben die eigene Berufung. Es ist eine Voraussetzung dafür, dass wir in der Arbeit Flow erleben, weniger in Stress geraten – und auch nicht so schnell den Überblick verlieren.

Ein Stockwerk tiefer haben unsere Ziele Platz. Idealerweise quantitative Ziele, wie Umsatz und Gewinn, und

¹ Sandra Schubert: Happy Sales. Mit Positiver Psychologie und Zeitmanagement zum Erfolg im Verkauf. Wiley-VCH 2015

qualitative Ziele, wie Zielgruppen und Märkte, Produkte und Dienstleistungen – ergänzt durch die Antworten auf die Frage, wann, wie und wo man seine Arbeit leisten will. Wenn ich diese Geschäftsziele nicht nur in den Businessplan schreibe, sondern darüber hinaus in mein Zeitmanagementhaus einlade, wo ich sie im Blick behalte, verliere ich auch meinen beruflichen Erfolg nicht aus den Augen.

Und erst darunter, im zweiten Stock, „wohnen“ dann unsere Aufgaben, die wir nach Prioritäten, z.B. mit der bekannten Eisenhowermethode (siehe auch S. 20), erledigen. Im Idealfall finden sich in unseren Aufgaben die abgeleiteten Maßnahmen aus unseren Zielen wieder. Tun sie das nicht, verlieren wir den Fokus und investieren Energie und knappe Ressourcen womöglich in die falschen Dinge.

Kennen wir unsere Aufgaben und Prioritäten, können wir jetzt im ersten Stock unsere Zeit planen. Einfach gesagt machen wir das, indem wir den Umfang der einzelnen Aufgaben abschätzen und dann unsere Tage sinnvoll füllen. Um agil und flexibel handeln zu können, sollten wir nicht alle Zeit verplanen, also genügend Spielraum für spontane Kundenanfragen und Projekte offen halten. Diese „Zeitplan-Etage“ unseres Zeitmanagementhauses bestimmt wesentlich über unsere Produktivität. Wenn unsere Wochen- und Tagesplanung gut funktioniert, erleben wir Erfolg und Glücksgefühle.

Jetzt sind wir im Erdgeschoss angekommen, dem Ressourcen-Stockwerk. Hier lauern gerade für Selbstständige und Einzelunternehmer die meisten Fallen. Um sie zu vermeiden, gebe ich gleich meine Erfahrung weiter. Vorab so viel: Unser unternehmerisches Fundament besteht neben unserem Wissen und Können auch aus der passenden Arbeitsumgebung mit gut funktionierenden Arbeitsmitteln sowie ausreichendem Budget und der angemessenen personellen Unterstützung. Nicht zuletzt gehört auch das persönliche Stress- und Energiemanagement auf dieses Stockwerk.

Organisation und Lebensqualität

Damit wir klar und fokussiert bleiben, gilt es beim Einrichten und Bewohnen der einzelnen Stockwerke ein paar Dinge zu berücksichtigen:

Tipp 1: Klarheit über Hauptaufgaben und übergeordnete Ziele. Kennen wir unsere Hauptaufgaben und wissen wir um deren Bedeutung für unser Ziel, dann verfügen wir über eine persönliche Navigation, können den Kurs unserer Zeitstrategie klar bestimmen und darüber entscheiden, welche Rollen wie viel Zeitbudget im operativen Tun bekommen.

Mein Tipp zum 3. Stock des Zeitmanagementhauses ist es, sich einen klaren Überblick zu verschaffen. Freunde des Mindmappings machen sich eine „Landkarte“ der Hauptaufgaben und schreiben die übergeordneten Ziele farbig dazu oder kennzeichnen sie mit einem Symbol. Freunde des linearen Denkens erarbeiten einen Masterplan mit den Hauptaufgaben als Teilprojekte. Diese Masterplanung dient dann als gute Grundlage und Struktur für die Auflistung der wöchentlichen Aufgaben.

Tipp 2: Nur eine einzige To-do-Liste – und Schluss mit der Zettelwirtschaft. Sind Sie auch ein bekennender Post-it-Fan? Logisch, die bunten Klebezettel machen weit mehr Spaß als eine strikt lineare To-do-Liste. Doch um den Überblick zu behalten, sind sie nach meiner Erfahrung denkbar ungeeignet, denn die vielen visuellen Reize kosten uns wertvollen Arbeitsspeicher und führen zu Energieverschwendung im Gehirn.

Um uns nicht zu verzetteln, ist es ratsam die anfallenden Aufgaben in einem Format zu sammeln, also z.B. in einer Notiz-App, in den Outlook-Aktivitäten, in einer Mindmap oder eben auf

einer Liste, sei es in Excel oder einfach analog auf einem Blatt Papier oder in einem Notizbuch. Da wir mittlerweile hauptsächlich elektronisch gesteuert arbeiten, kommt der E-Mail-Eingang noch als To-do-Quelle hinzu. Es gilt die Regel: E-Mails, die man in drei bis vier Minuten beantworten kann, werden sofort erledigt, alle anderen in ein To-do verwandelt. Hier ist der Computer klar im Vorteil gegenüber dem Papier, denn man kann aus der E-Mail eine Aktivität oder einen Termin generieren oder sich zum passenden Zeitpunkt daran erinnern lassen. Soweit zum effektiven Umgang mit der Liste!

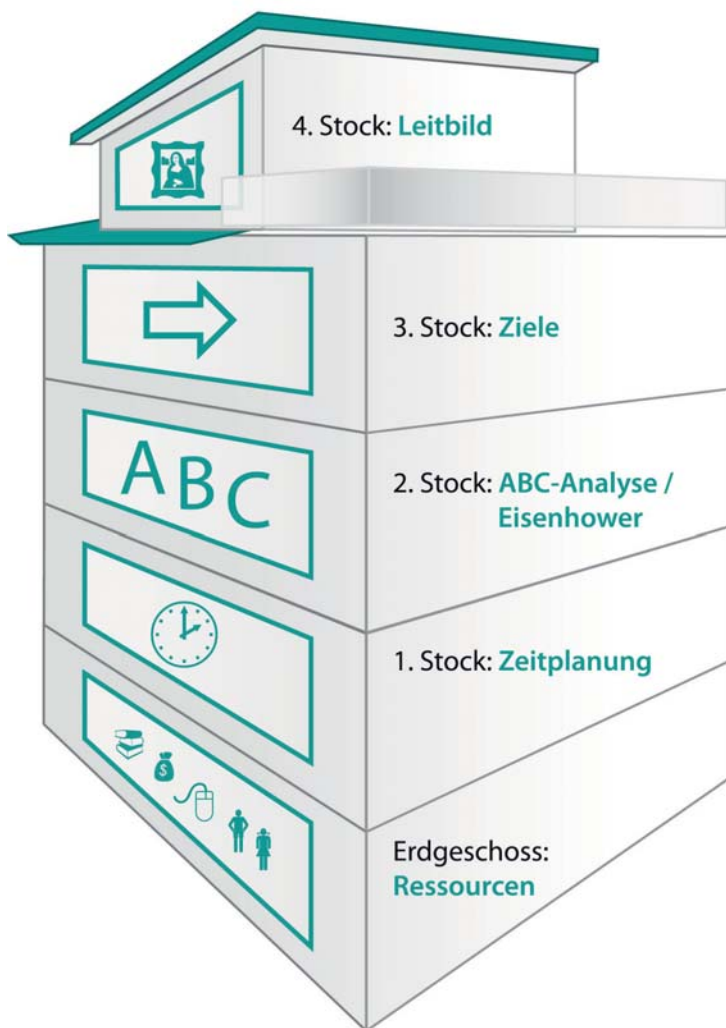
Viele Post-its kosten zu viel „Speicherplatz“.

Damit die Arbeit mit der To-do-Liste auch Spaß macht, sollte das Format nach dem Lustprinzip gewählt werden. Welches Medium dem Nutzer liegt, ist die entscheidende Frage. Gehen Sie lieber mit Papier, Stiften und Farbe um? Prima, dann bleiben Sie dabei und genießen das befriedigende Durchstreichen von erledigten Aufgaben. Wichtig im Umgang mit der To-do-Liste ist:

- nur ein Format
- immer bei sich tragen
- stets aktuell halten.

Es gilt das Lustprinzip

Tipp 3: Mit der Zeitstrategie auf das Wesentliche konzentrieren. Alle Aufgaben sind aufgelistet? Heureka! Um nun die wirklich wichtigen Dinge in den Fokus zu bekommen, gibt es einen wichtigen Termin am Ende der Woche: den Zeitpunkt der strategischen Planung für die nächste Woche. Nehmen Sie sich dafür idealerweise am Freitagnachmittag mindestens eine halbe Stunde Zeit, räumen Sie den Posteingang und Ihren Arbeitsplatz auf und übertragen Sie die letzten Todos auf Ihre Liste. Dann stellen ▶



Klare Struktur für den professionellen Alltag: das Managementhaus.
Abb. aus Schubert: Happy Sales (Wiley-VCH, 2015)

Sie sich die entscheidende Frage: Welches sind meine wichtigsten Projekte und Beiträge zur Zielerreichung in der nächsten Woche, und wann kann ich sie strategisch gut erledigen? Am besten eignen sich jene Zeiten, zu denen man ungestört arbeiten oder sich abschotten kann und in denen wir uns erfahrungsgemäß (Biorhythmus!) in einem energetischen Hoch befinden. Diese vorausschauende Wochenplanung ist zwingend. Sie stellt sicher, dass selbst in chaotisch-turbulenten Wochen die wichtigsten Aufgaben erledigt werden. Da wir in einer sehr volatilen Zeit leben, empfehle ich nur die Hälfte der verfügbaren Zeit zu verplanen und im Übrigen Terminblöcke für wichtige Aufgaben und solche, die Spaß machen, zu reservieren. Denn auch hier gilt das Lustprinzip: Wenn

sich anstrengende, womöglich unliebsame Tätigkeiten mit motivierenden abwechslungsreichen Tätigkeiten abwechseln, bleiben wir während der Woche im Schwung und erledigen mehr wesentliche Dinge!

Tipp 4: Der wichtigste Zeitpunkt des Tages – die Tagesschau. Die ALPEN-Methode aus dem klassischen Zeitmanagement empfiehlt uns, am Ende eines jeden Tages zu kontrollieren, was erledigt und was verschoben wurde. Wir sollen eben nichts vergessen. Leider lenkt die Methode den Fokus zum großen Teil auf das Nichterledigte. Ich nutze daher ergänzend den täglichen Positiv-Check im Rahmen meiner Tagesschau. Meine Empfehlung lautet: halten Sie am Ende des Tages bewusst danach Ausschau, was Ihnen geglückt ist, und übertragen Sie Ihre Strategie auf den Folgetag. Beantworten

ten Sie sich die Frage: Was ist morgen mein wichtigster Beitrag? Und reservieren Sie sich dafür ausreichend Zeit, notfalls aus dem Reservoir der flexiblen Zeit.

Tipp 5: Schonender Umgang mit den eigenen Ressourcen. Computer können Multitasking, Menschen nicht! Wir sollten vermeiden, zu viele Dinge gleichzeitig zu tun. Zu viele angefangene Aufgaben kosten uns unnötig Energie und wir verlieren rasch den Überblick. Sipel und gleichzeitig wirkungsvoll: Raffen Sie sich dazu auf, die angefangenen Dinge zu Ende zu bringen. Alle offenen Aufgaben schreiben Sie am Ende eines Arbeitstages auf die To-do-Liste. Es sei denn, sie lassen sich binnen drei bis vier Minuten sofort erledigen. Das geht fast schneller als das Notieren und Terminieren. ◀◀



Zur Autorin

Sandra Schubert

Expertin für Verkauf, Positive Psychologie und Selbstorganisation, Buchautorin („Happy Sales“, Wiley-VCH 2015).

www.schubs.com

kontakt@schubs.com

REALISTISCH gesehen, können wir nicht ständig gut drauf sein. Wer das akzeptieren kann, ist häufiger **GLÜCKLICH.**

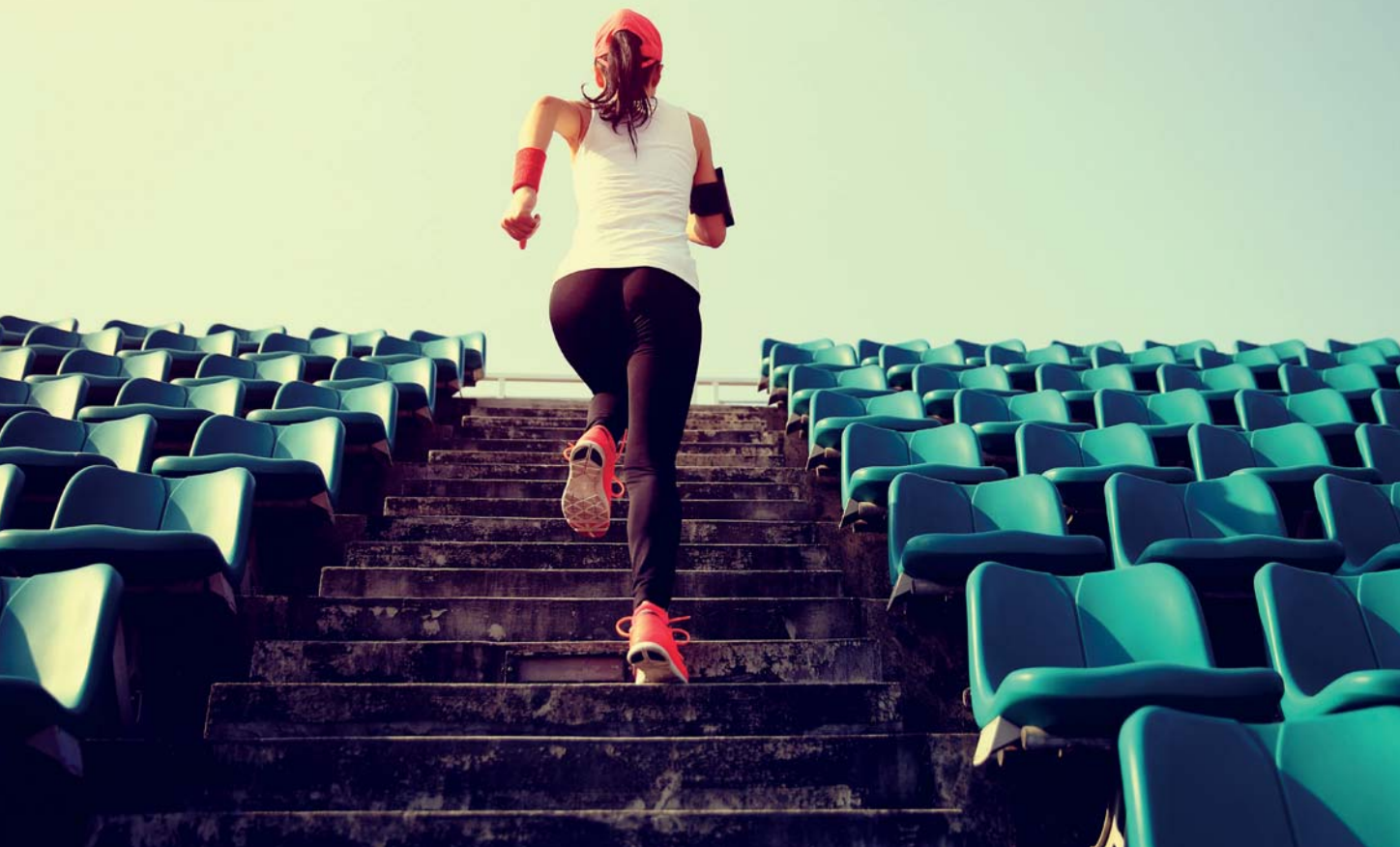


**AUCH ALS
APP**

DAS BEWEGT MICH!

**PSYCHOLOGIE
HEUTE**

WWW.PSYCHOLOGIE-HEUTE.DE



MUT ZUR LÜCKE

Erfolgswort für Selbstständige.

VON TANJA PETERS

In den meisten Jobs, aber vor allem in der Selbstständigkeit ist der Erfolg maßgeblich von der eigenen Motivation, der Umsetzungsstärke und vom Fokus auf die „richtigen“ Aufgaben abhängig. Wie lassen sich innovative und kreative Ideen umsetzen? Wie kommt das Buch über Erfolgsstrategien, das in meinem Kopf bereits „geschrieben“ ist, aufs Papier? Hier können Selbstständige schnell den Überblick verlieren, sich verzetteln, statt die für den Erfolg wichtigen Aufgaben voranzutreiben.

Wie also kann es gut laufen? Nachfolgende Vorgehensweisen haben sich in meiner Praxis als Beraterin und Unternehmerin bewährt.

Die richtigen Ziele

Was steht dieses Jahr an? Welche Ziele möchten Sie erreichen? Welche Erfolge möchten Sie feiern? Welche Projekte, Kooperationen und Partner dafür sind Ihnen wichtig? Und wie viel Zeit möchten Sie sich für sie nehmen? Wo möchten Sie in fünf Jahren stehen? Und zielt Ihre Planung in die Richtung, in die Sie gehen möchten?

Von Zeit zu Zeit Ziele festzustecken, ist sehr sinnvoll. Sie aufzuschreiben und sichtbar zu machen, ebenfalls. Und dann sollte ein wichtiger Schritt erfolgen – die Überprüfung der Ziele auf diese drei Faktoren hin:

Der Öko-Check: Wie viel Kraft und Energie wird Sie das Ziel kosten? Ver-

fügen Sie über diese Ressourcen? Und ist das Ziel diesen Aufwand wert?

Ist das Ziel für Sie **sinnvoll**? Glauben Sie, Sie müssen endlich einen Onlinekurs entwickeln, nur weil es alle in der Branche machen? Oder haben Sie erkannt, dass Sie mit einem Onlinekurs viele Kunden mit Ihrer Botschaft erreichen, und so neben guten Verkaufszahlen auch einen guten Mehrwert für Ihre Kunden erschaffen? Das fördert die eigene Motivation enorm.

Widersprüche aufdecken: Sie möchten in diesem Jahr ein höheres Umsatzziel erreichen und außerdem endlich Ihr Buch schreiben? Diese beiden Ziele könnten miteinander konkurrieren, unnötig Druck erzeugen und demotivieren. Hier ist es sinnvoll, die Planung zu überprüfen und anzupassen.

Besser priorisieren

Vieles erscheint im Berufsalltag dringend und wir springen regelmäßig – meist ohne weiteres Nachdenken – auf dieses Pferd Dringlichkeit auf. Von Eisenhower stammt ein berühmter Vorschlag zu überprüfen, was wirklich wichtig ist.

	WICHTIG	UNWICHTIG
DRINGEND	A	C
NICHT DRINGEND	B	D

Prüfen, was wirklich wichtig:
Prioritäten nach Eisenhower.

Das beginnt schon bei der Auswahl, welche E-Mails und Anfragen wir wie beantworten. In aller Kürze: Alles, was im Feld A liegt, immer sofort selbst erledigen. B-Aufgaben betreffen z.B. die Entwicklung strategischer Ziele und damit die Weiterentwicklung Ihres Unternehmens. Sie unerledigt zu lassen, kann schnell zur verpassten Chance werden. Deshalb gilt: B-Aufgaben gut terminieren und nicht aus den Augen verlieren.

Alles, was im Feld C liegt, lässt sich guten Gewissens delegieren oder zu einem späteren Zeitpunkt erledigen. Kleiner Exkurs zum Umgang mit den unliebsamen Aufgaben: Entweder sind sie als erster Punkt eines Arbeitstages einzuplanen und zu erledigen. Die Freude lässt sich nutzen, für den Rest des Tages jene Aufgaben zu bewältigen, die Sie gerne machen. Oder Sie schieben die unliebsamen Aufgaben so lange, bis sie einfach erledigt werden müssen.

Überprüfen Sie Ihre Präferenz: Hilft Ihnen Ihr Vorgehen produktiv, motiviert und umsetzungsstark Ihren Alltag zu bestreiten? Wunderbar, weiter so! Oder leiden Sie unter dem Aufschieben und dem daraus entstehenden Zeitdruck? Dann versuchen Sie es ab morgen einmal genau anders herum. Vielleicht motiviert Sie das Ergebnis so, dass sie sich diese neue

Verhaltensweise angewöhnen möchten.

Und die D-Aufgaben? Für die ganz Mutigen: einfach ignorieren. Sollte eine solche Aufgabe doch wichtig oder dringend werden, wird sie sich wieder melden! Mut zur Lücke hilft hier, sich in arbeitsintensiven, schnellen und komplexen Zeiten vor Überforderung zu schützen.

Rituale, Gewohnheiten, Pausen

Eine wichtige Frage lautet: Wo gebe ich meine Energie hin? Wir kennen die Effekte gut von den Neujahrsvorsätzen, nämlich, wenn die Formulierung

hen, B-Aufgaben einzuplanen, mich zu sortieren und meinen Fokus aufrecht zu erhalten.

Wenn ich also endlich mein Buch schreiben möchte und dieses Ziel gut gewählt und überprüft habe, dann erscheint es mir sehr sinnvoll jeden Tag den Fokus auf diese Tätigkeit zu legen. Ich kann zum Beispiel jeden Morgen vor dem Einstieg in den Arbeitsalltag eine Stunde für das Schreiben reservieren. Oder diese Aufgabe auf den Abend legen, wie es am besten meinem Rhythmus entspricht.

Natürlich können potenzielle Autoren auch einen Schreiburlaub einlegen und mehrere Wochen und Monate den Fo-

Eine wichtige Frage lautet: Wo gebe ich meine Energie hin?

die Energie nicht in die gewünschte Richtung fließen lässt: Ich muss dringend abnehmen. Ich muss aufhören zu rauchen, darf nicht mehr so viel essen. Oder eben: Ich darf meine Zeit nicht für unnütze Aufträge verplempern! Hilfreicher ist es, wenn die Energie nicht weg-von, sondern hin-zu geht, hin zum positiven Ergebnis. Ein geschätzter Kollege sagt stets: Mach das Ergebnis klar! Dein Fokus und deine Energie richten sich an diesem Ergebnis aus, der Rest wird folgen.

Erfolgreiche Kolleginnen und Kollegen berichten zuweilen von morgendlichen Erfolgsroutinen für einen fokussierten Start in den Tag. Ich persönlich beginne mit einer zehnmütigen Morgenmeditation und plane danach kurz den Tag. Dabei schreibe ich die drei wichtigsten Aufgaben oben auf meinen Tagesplaner. Die versuche ich noch vor dem ersten E-Mail-Check und einer Social-Media-Runde zu erledigen.

Mir hilft dieser möglichst immer gleiche Start, keine A-Aufgabe zu überse-

kus nur auf das Schreiben ausrichten. Der Fokus hält eine kleine Fußangel für uns bereit: Zu viel Fokus führt uns in einen Tunnel und wir verlieren den Überblick. Wenn man sich komplett auf das Schreiben fokussiert und darüber etwa Akquise, Marketing und Kundenstamm vernachlässigt, kann dies das Geschäft beeinträchtigen. Es sei denn, das Geschäftsmodell läuft automatisiert ohne unser Zutun.

Schließlich: Erfolg zu feiern sorgt für Freude, Zufriedenheit, Motivation und darüber hinaus dafür, dass sich Strategien und gute Gewohnheiten, die zum Erfolg geführt haben, weiter verfestigen. Übrigens sind auch Pausen ein wichtiger Bestandteil der Erfolgsstrategie. Also: Auszeiten wie Urlaub oder Weiterbildung stets bei der Jahresplanung mit bedenken.

Richtiges Mindset

Negative Glaubenssätze sabotieren uns gleich mehrfach in der Selbstständigkeit. Sie verunsichern uns auf ▶

GUT ORGANISIERT

unserem Weg, streuen Zweifel über die Richtigkeit des eigenen Tuns. Wenn wir dann ein Ziel nicht erreichen, der gewünschte Erfolg sich nicht einstellt, dann bestätigen wir uns unbewusst negative Sätze über uns selbst.

Diese Unsicherheit senden wir auch aus und es kann sein, dass unser Gegenüber genau das wahrnimmt. Auf einmal laufen Verkaufsgespräche, Telefonakquise oder das Seminar nicht so gut wie gewünscht, weil wir statt Souveränität, Kompetenz und Klarheit unsere Unsicherheit oder Zweifel ausstrahlen.

Umso wichtiger ist es, ein Erfolgsmindset mit stärkenden Gedanken über sich und den eigenen Erfolg zu

etablieren. Ich empfehle jedem Profi, mithilfe eines kollegialen Coachings negative Glaubenssätze über die eigene Rolle als Coach aufzulösen. Und ich empfehle, ein Stärken- oder Erfolgstagebuch anzulegen.

Sie können zum Beispiel jeden Abend den Fokus darauf richten, was Ihnen am Tag gut gelungen ist – mit Blick auf Ihre Ziele. Wenn Sie das über mehrere Monate durchhalten, etablieren Sie eine positive, unterstützende Sichtweise auf sich selbst, und so steht dem Erfolg in Ihrer Selbstständigkeit nichts mehr im Weg. ◀◀



Zur Autorin

Tanja Peters

Coach und Expertin für Positionierung; sie begleitet vornehmlich Menschen in eine erfolgreiche Selbstständigkeit.

www.diemutberaterin.de



Ausbildung zum EMDR-Therapeut / EMDR-Coach Institut für EMDR und NLP



Seminarhotel auf Ischia, direkt am Meer

vom 07. Oktober bis 12. Oktober 2017

Seminarkosten: 980,-€

Förderung bis 50% durch Bildungsprämie

Unterkunft mit Vollpension: 72,-€ EZ / 60,-€ DZ

Info Fortbildungspunkte auf Anfrage

Informationen und Anmeldung unter:

Tel: 07121 677860 Fax: 07121 907749

oder www.emdr-nlp.de



Mitglied der Europäischen Gesellschaft für Traumatherapie und EMDR e.V.

Das alte Design geht – die Qualität bleibt.

Bereits vor über 15 Jahren wurde die E-Book- und Internet-Plattform **active-books.de** von Junfermann ins Leben gerufen, die sich nun in frischer und zeitgemäßer Gestaltung zeigt. Das Ziel dieser Plattform ist dabei, zur Verbreitung von Wissen und Informationen beizutragen.

The screenshot shows the active-books.de website. At the top, there's a navigation bar with 'active-books' and a search bar. Below it, a menu lists categories: 'KOMMUNIKATION', 'AKTIVE LEBENSGESTALTUNG', 'FACHBUCH', and 'COACHING & BERATUNG'. The main content area features a banner with the text 'Herzlich willkommen bei active-books!' and a list of 'NEUERSCHEINUNGEN' (New Arrivals) with book covers. A sidebar on the right contains 'TOP 5 PREMIUM EBOOKS' and a 'NEWSLETTER' sign-up form.

Rund um das Junfermann'sche Verlagsprogramm zu den Themen **Kommunikation**, **Aktive Lebensgestaltung**, (psychologisches) **Fachbuch** sowie **Coaching und Beratung** bietet **active-books.de** neben Zeitschriftenartikeln, Vorträgen ebenso wie Aufsätzen auch ganze Bücher.

Kurzum: ca. 500 verfügbare E-Books stehen für Sie zum Download bereit – und zwar **alle kostenlos!**

Schauen Sie doch mal rein!



ALLES IST NICHTS

Auf der Suche nach der online verlorenen Zeit.

VON RUTH URBAN

Coaches und Trainer sehen meiner Erfahrung nach im Marketing oft einen großen Zeitfresser. Nach ihrem Empfinden hält es sie von der Arbeit mit ihren Klienten ab. Außerdem zweifeln sie oft auch am Erfolg ihrer Bemühungen. Vielleicht kennen sie auch den Stoßseufzer von Henry Ford und lassen sich davon leiten: „Ich weiß, die Hälfte meiner Werbung ist hinausgeworfenes Geld. Ich weiß nur nicht, welche Hälfte.“ Ganz sicher ist Marketing vor allem dort ein Zeitfresser, wo es ungezielt und ungeplant vonstattengeht.

Sieben gierige Zeiträuber

Erstens. Das reine „Bewegen“ auf Social-Media-Kanälen ist noch kein Marketing. Marketing passiert dann erfolgreich, wenn Sie mit Plan vorgehen. Und wenn Sie hinterher kontrollieren können, welche Aktion von Erfolg gekrönt war.

Zweitens. Sie versuchen sich zu lange selbst an Dingen, die gar nicht in Ihrer Kompetenz liegen, dort auch nicht liegen müssen, weil es Experten dafür gibt. Meine Empfehlung: Doktern Sie nicht selbst herum, wenn Sie es nicht richtig gut können. Im Bereich Social Media lässt sich das nur schwer reparieren, weil das Internet jeden Fehltritt speichert und nie vergisst. Ich stoße immer wieder auf verwaiste Blogs, die vor Jahren verlassen wurden.

Drittens. Coaches und Trainer probieren gerne neue Dinge aus und lieben es, sich auch online zu vernetzen. Also spielen sie auf vielen Social-Media-Kanälen: Facebook, LinkedIn,

Xing, Instagram, Pinterest, Google+, YouTube, Twitter usw. Zu beachten ist: Um es wirklich gut zu machen, müssen wir überall ein Profil anlegen und auch regelmäßig, d.h. täglich oder wenigstens wöchentlich, für neue und nahrhafte Inhalte sorgen. Wer an den Inhalten spart, schwächt seine Kompetenz. Am schlimmsten Ende posten wir aus Ideenmangel oder vermeintlichem Zeitdruck Katzenvideos und läppische Dinge, die seit Jahren auf diesen Plattformen herumgeistern.

Viertens. Die Inhalte sind gar nicht das Problem. Wir können zum Beispiel einen Blog als Hauptplattform nutzen, darauf alle relevanten Inhalte generieren und diesen dann auf allen anderen Kanälen verteilen. Allerdings ist das nicht trivial. Denn jeder Kanal kennt seine eigenen Gesetze und erfordert einen spezifischen Ton. Twitter erlaubt nur 140 Zeichen, YouTube verlangt nach bewegten Bildern und Instagram will Fotos. Nach meiner Erfahrung lautet die Konsequenz, dass wir es nicht schaffen, mehr als zwei, drei Kanäle mit wirklich guten Inhalten und dem passenden Jargon zu füttern.

Fünftens. Sinnvoll ist es, für die Inhalte einen Redaktionsplan zu entwickeln. Die Ausgangsfrage lautet: Was will ich auf welchem Kanal erreichen? Will ich möglichst viele Fans und Follower? Oder reichen mir einige wenige, die aber von besonderer Güte? Möchte ich Kunden binden oder neue Kunden gewinnen oder möchte ich mich mit Kollegen vernetzen? Alle drei Ziele umsetzen zu wollen führt unter Umständen dazu, dass Sie keines wirklich erreichen!

Sechstens. Social-Media-Kanäle verleiten dazu, sich auf ihnen „her-

umzutreiben“. Wenn Sie auf vier bis fünf Kanälen jeweils 15 Minuten verweilen, um auf dem Laufenden zu bleiben, dann führt das zu „Arbeitszeiten“ rund um Social Media von gut einer Stunde am Tag. Und damit haben Sie noch keinen eigenen Inhalt veröffentlicht.

Siebtens. Stürzten sich zu Beginn der 2000er-Jahre sämtliche Direktvermarkter auf Mailadressen, sind es nun die Berater, Coaches und Trainer. Kaum komme ich auf einer Website an, werde ich aufgefordert eine Mailadresse zu hinterlassen für Informationen, Newsletter oder Download-Links. Die verstopfen dann das Postfach (übrigens: regelmäßiges Ausmisten spart Zeit). Und KollegInnen fragen mich auch zuweilen, was mit den bereits gesammelten Mail-Adressen zu tun sei ...

Wenngleich einem die Mail-Adressen verlockend vorkommen, es braucht auch hier einen Plan, wie ich diese Interessenten immer wieder beglücken kann. Mein Tipp wäre, sich zunächst einmal selbst zu beweisen, dass man in der Lage und willens ist, regelmäßig gute Inhalte für diese Leser zu produzieren. Lassen Sie sich also nicht vom Sammelwahn anstecken, bevor Sie wissen, was Sie mit den Daten tun können.

Kreativität wächst nicht im Netz!

Auch wenn es manchem so erscheint, ich plädiere nicht dafür, den Rechner abzuschalten und auf Briefpost und Telefonate umzusteigen. Ich warne nur vor der Verlockung, die online so groß geworden ist. Früher haben wir geputzt, um uns von unliebsamen ▶

Wir surfen herum und täuschen Geschäftigkeit vor, statt endlich mit dem zu beginnen, was wirklich wichtig ist.

Dingen am Rechner abzulenken, heute führt die Prokrastination (Aufschieberitis) zu unproduktiven Aufenthalten im Netz. Wir surfen herum und täuschen Geschäftigkeit vor, statt endlich mit dem zu beginnen, was wirklich wichtig ist.

Wenn man so will, arbeiten auch Trainer, Coaches und Berater im „kreativen“ Bereich. Sie entwickeln regelmäßig Konzepte, schreiben Texte und setzen ihre Fortbildungen in einzigartige Angebote um. Sie haben aber keinen klassisch-kreativen Beruf erlernt und sind oft ungeübt darin, diese Art von Kreativität auf Abruf herbeizuführen. In unserer Branche denkt man häufig so: Kreativität braucht Raum und die Muse muss uns küssen. Ich glaube hingegen, dass Kreativität schlicht Übung braucht und es wichtig ist, nicht auf die Muse zu warten. Dafür braucht es ein paar Ressourcen, die sich allerdings mit Multitasking und ständigen Online-Aktivitäten weniger gut vereinbaren lassen.

Es sind die einfachen Dinge, für die ich plädiere, damit Sie die Muse abholen können, wann immer Sie wollen.

1. Starten Sie morgens mit einer wohltuenden Tagesroutine. Yoga und Tageszeitung statt „erst mal rasch“ schauen, was es online so Neues gibt. Starten Sie den Tag also aktiv, statt die Zeit passiv zu verbummeln.
2. Achten Sie auf Ihre Energie! Machen Sie die Arbeiten, die für Sie wichtig sind und bei denen Sie Kreativität brauchen, entsprechend Ihrem Biorhythmus. D.h. anspruchsvolle Arbeiten gehören in Höchstleistungszeiten.

3. Störungsfreie Räume brauchen nicht immer Stille und Einkehr. Es kann auch ausreichen, das Handy einfach einmal lautlos zu stellen oder auszuschalten, den E-Mail-Account nur alle vier Stunden zu checken etc.

Wahre Inspiration findet sich zuweilen dort, wo wir sie selten erwarten: beim Lesen, Meditieren, beim Austausch mit anderen, auf der Fahrt nach Hause, beim Joggen oder Spaziergehen. Wenn wir offen dafür sind, werden wir sie dort entdecken. Und können diese Geistesblitze dann auch in einem der Social-Media-Kanäle verbreiten. ◀◀



Zur Autorin

Ruth Urban


Expertin für authentisches Marketing in Strategie und Text, fokussiert auf das Thema „Positionierung“ für Coaches, Trainer und Berater.

BUCHTIPPS

Verena Steiner: Energiekompetenz.
Pendo 2005

Charles Duhigg: Die Macht der Gewohnheit. Warum wir tun, was wir tun. Piper 2013

Jocelyn K. Gleib: Manage your day-to-day: Build Your Routine, Find Your Focus, and Sharpen Your Creative Mind. Amazon Publishing 2013



„Ich profitiere noch heute von meiner Trainerausbildung bei der Buhr & Team Akademie. Das dort erlangte Können ist Grundlage für meine Trainingskonzepte und meine erfolgreiche Positionierung auf dem Markt.“

Dr. Steffi Burkhart

BUHR & TEAM

Trainerausbildung – Deine Stärken. Dein Weg.

www.buhr-team.com



MACH, WAS DU WILLST!

Und sei präzise im Ziel – Fazit eines Lebenswegs als Coach, Trainer und Berater.

VON **ADRIAN SCHWEIZER**

Einer meiner Freunde, ein ausgebildeter Psychologe mit einigen Jahren Erfahrung als Ausbildungsleiter in einem mittelgroßen Konzern, machte sich Ende der 80er-Jahre als Trainer und Coach selbstständig. Da er ein Haus geerbt hatte, ging er zur Bank und nahm einen Kredit auf. In bester Lage in der Stadt mietete er ein schönes Büro und stellte eine hübsche Sekretärin ein. Er kaufte sich einen großen Mercedes als Jahreswagen, druckte Broschüren und ging

akquirieren. Oft nahm er dazu seine Sekretärin mit.

Ich wollte mich damals ebenfalls selbstständig machen. Meinen Eltern ging es bestens, keine Erbschaft in Sicht. Mein Job als Anwalt in einer Kanzlei in Zürich gefiel mir nicht mehr. Ich hatte mich u.a. zum NLP-Trainer weitergebildet und dachte mir, die Zeit sei gekommen, den Beruf zu wechseln. Coach zu sein machte mir 1000-mal mehr Spaß, als mich für meine Mandanten vor Gericht zu schlagen, Aktienbindungsverträge zu formulieren, Austritte aus Unterflur-

betankungsanlagen zu organisieren oder Unternehmen in Liechtenstein zu gründen.

Als ich das fünfte oder sechste Mal von einem Freund hörte, wie dumm es sei, den Anwaltsberuf aufzugeben, und wie illusorisch, für die Beratung einer einzigen Person so viel Geld zu verlangen wie für ein Gruppentraining mit zwölf Teilnehmern, packten mich doch Zweifel. Ich zog mich für eine Woche auf eine Alphütte im Berner Oberland zurück und erprobte an mir selbst alle NLP-Formate, die ich kannte, um mich fit zu machen. Ich

wollte absolut sicher sein, dass mir der Schritt in die Selbstständigkeit gelingen würde. Nach dieser Woche verspürte ich, sooft ich an mein Vorhaben als Coach zu arbeiten dachte, nur noch Freude und Begeisterung.

Auf der Alp war mir auch in den Sinn gekommen, Leute zu modellieren, denen es gelungen ist, sich erfolgreich selbstständig zu machen. Ich interviewte ein halbes Dutzend zukünftige Kollegen und fand Folgendes heraus:

- Es braucht kein Büro. Ein Computer und ein Drucker im Wohnzimmer reichen.
- Ich brauche ein USP: Was kann ich, was andere nicht können?
- Kaltakquise ist sinnlos! Akquiriere Multiplikatoren.
- Wer Bier verkaufen will, tut das besser in Paris als in München!

Ich mietete mir also kein Büro und bestimmte Coachings und Trainings mit NLP zu meinem Alleinstellungsmerkmal (USP). Damit wollte ich mich von den anderen Marktteilnehmern unterscheiden. Auf Konferenzen der Unternehmensberater sprach ich Kollegen an und erzählte ihnen, was sie mit NLP machen konnten. Manch einer fand das, was ich über Rapport, Reframing und Re-Imprinting erzählte, interessant und gab mir Aufträge weiter, deren Einnahmen wir uns im Verhältnis 60:40 teilten. Ich bekam auch meinen ersten Auftrag für ein Training, einen Tag pro Monat, zwei Jahre lang. Dort machte ich für mein Coaching Werbung, und bald hatte ich die ersten eigenen Kunden.

Etwa vier Jahre nach Beginn meiner Selbstständigkeit lebte ich zu 100 Prozent von eigenen Kunden. Ich machte etwa 60 Tage Training und 30 Tage Coaching im Jahr. Im Coaching hatte ich besonderes Glück: Einer meiner ersten Kunden brachte mich mit einem der Gründer von McKinsey Deutschland zusammen. Von da an war ich als Executive Coach tätig und festigte meinen USP weiter: nur Coachings von mehreren Tagen und nur solche, welche die Glaubenssatzebene einbeziehen.

Doch zurück zu meinem ersten Jahr. Es war durchaus überraschend. Mich überkam etwas Nervosität, ich machte eine erneute Zielbestimmung und fokussierte mich auf einen Umsatz von 150 000 CHF pro Jahr. Das ließ mich noch unruhiger schlafen. Eines Tages hatte ich einen Unfall. Ich brach mir beide Beine. Immerhin brachten mir meine Kunden 100 000 CHF ein, die fehlenden 50 000 CHF erzielte ich aus dem Prozess, den ich wegen des Unfalls führte. Seit damals achte ich darauf, Wünsche präzise zu fassen: „150 000 CHF durch eigene Arbeit“! Wen Gott bestrafen will, dem erfüllt er seine Wünsche.

Etwa drei Jahre nach dem Beginn meiner Selbstständigkeit als Coach und Trainer hatte ich den ersten richtig großen Auftrag in Aussicht: eine Trainingsserie für ein österreichisches Unternehmen, und zwar mit mehr als 50 verrechenbaren Arbeitstagen pro Jahr. Ich musste dazu nur die Landesdirektoren überzeugen. Der Termin lag nach meiner Ausbildung zum NLP-Master-Trainer in Santa Cruz. Ich nutzte jeden Tag der dreiwöchigen Ausbildung und jede Präsentation, um mich auf den Termin mit den Landesdirektoren in Bregenz vorzubereiten. Meine Kollegen lachten schon, wenn ich jedes Mal einen anderen Aspekt der Präsentation üben wollte. Doch ich war gut vorbereitet und erhielt den Auftrag. Ich habe fast zehn Jahre für die Firma gearbeitet.

Etwa zur gleichen Zeit bat mich ein einstiger Anwaltskollege, der ein Buch über Verhandlungsführung schreiben wollte, sein Co-Autor zu werden. Ich sagte zu. Das Buch brachte mir Lehraufträge an IHKs, Hochschulen und Universitäten ein. Lehraufträge an Universitäten und Hochschulen sind gut für die Ehre und an den IHKs gut für die Akquise. Praktisch aus jedem IHK-Seminar holte ich mir einen Auftrag für ein Coaching. Nach einigen Jahren Pause schreibe ich heute wieder Bücher. Und ich bilde mich ständig weiter. Spiral Dynamics, soziales Panorama, Chi Gong – möglichst dort, wo die „Originale“ lehren.

Im Laufe der Jahre bildeten sich Stammkunden heraus: eine große Rückversicherungsgesellschaft, eine Universität, HR-Manager, die meine Arbeitsweise aus eigenen Coachings kennen und mir heute ihre Führungskräfte als Klienten schicken.

Ende der 90er-Jahre entwickelte ich aus Techniken der Mediation, des Coachings und des Trainings eine besondere Form der Organisationsentwicklung. Das größte Projekt, das ich damit begleitete, war die Zusammenführung von Fachhochschulen der Kantone Aargau, Solothurn und der beiden in Basel zur Fachhochschule Nordwestschweiz. Bei solchen Prozessen kommst du mit vielerlei Menschen in guten Kontakt: Politikern, Verwaltungsbeamten, Professoren, Studenten u. a.

Was ist es neben dem schon Beschriebenen, das nach meiner Erfahrung Erfolg bringt? Eine solide akademische Ausbildung mit Abschluss und Titel und einige Jahre berufliche Praxis gehören dazu. Der Glaube, dass der Erfolg eintreten wird. Spaß, Freude und Begeisterung an dem, was du tust. Flexibilität, Gelegenheiten zu nutzen und sich auf Neues einzulassen. Glück und Gesundheit.

Ich habe übrigens noch immer kein Büro und keine Angestellten. Mein Freund aus der Anfangszeit, der Mercedes-Fahrer, hielt ein Jahr durch mit seiner Strategie „Büro, Busen und Kaltakquise“. Er leitet heute die Personalentwicklungsabteilung in einem großen Konzern. Mit seiner Sekretärin ist er seit vielen Jahren glücklich verheiratet. Sie haben drei Kinder. Von Zeit zu Zeit gibt er an der Volkshochschule Kurse zum Thema „Wie mache ich mich erfolgreich selbstständig?“ ◀◀



Zum Autor

Adrian Schweizer

Rechtsanwalt, Mediator und Executive Coach. Er lehrt an den Universitäten Hagen und Karlsruhe sowie an der Hochschule Luzern.



KONFRONTATION UND MITGEFÜHL

Schneller, höher, weiter: Unsere Gesellschaft scheint wie geschaffen für Menschen mit ausgeprägtem Narzissmus. Interview mit Ariadne von Schirach.

VON INGE BEHRENS

■ In Ihrem jüngsten Buch „Ich und du und Müllers Kuh“¹ beschreiben Sie sechs Charakterformen: die schizoide Struktur, die depressive, die zwanghafte und die hysterische, aber auch die narzisstische und phobische. Inwieweit können diese Beschreibungen auch für einen Trainer, eine Beraterin von Nutzen sein?

Ariadne von Schirach: Das Buch ist ein aktualisiertes Kompendium aus Fritz Riemanns „Grundformen der Angst“ und der „Kleinen psychoanalytischen Charakterkunde“ von Karl König. Es verdankt sich einem Treffen zwischen mir und Ingo Offermanns, Professor für Gestaltung an der Hochschule für Bildende Kunst, Hamburg. Ihm war aufgefallen, dass seine Studenten Kommunikation z. B. grafisch gut gestalten konnten, doch ihre „reale“ Kommunikation untereinander oder zwischen Gestalter und Auftraggeber kaum thematisierten. Da spielen die eigenen Stärken und Schwächen und auch die Charakterformen eine Rolle. Das ist natürlich auch für Trainer und Coaches von Interesse – und sowieso Teil professioneller Selbstreflektion.

■ Die Persönlichkeitstypologie wird auch für die Mitarbeiterführung und für die Auswahl von Personal genutzt. Was halten Sie davon?

Ariadne von Schirach: Schon die Einteilung von Menschen in Charaktertypen ist fragwürdig – und hilfreich zugleich. Wie Riemann und König würde auch ich betonen, dass Menschen Mischformen sind, und dass wir uns entwickeln können. Ein Leben

lang. Typologien sind deshalb eher temporäre Bestandsaufnahmen und sollten dem Einzelnen niemals das Recht absprechen, ein anderer werden zu können. Trotzdem gibt es gewisse Grundstrukturen, die etwa kontrollierende oder auch empathische Eigenschaften begünstigen. Doch ich halte es für schwierig, sich superheldenmäßig ein Team aus verschiedenen Typen zusammenzustellen. Rücksichtnahme auf Kommunikationsstile hingegen macht Sinn. Menschen mit einer tendenziell schizoiden Struktur arbeiten gerne eigenständig und melden sich, wenn die Arbeit getan ist. Menschen mit eher depressiver Struktur hingegen schätzen beständiges Feedback. Und hysterische Menschen brauchen viel Lob – das tut aber auch allen anderen gut (lacht).

■ Und wie tickt der Narzisst, was braucht er?

Ariadne von Schirach: Narzissten brauchen Anerkennung und Aufmerksamkeit, wie andere die Luft zum Atmen. Ihre Mitmenschen werden deshalb oft funktionalisiert, zum Futter für das eigene Ego. Und dieses Ego ist alles, was der Narzisst hat.

■ Sie schreiben in Ihrem Buch, dass es beim Narzissten eine tiefe Kluft zwischen seinem echten Selbst und seiner Selbstdarstellung gibt. Wie ist diese Kluft entstanden und wie wirkt sich das auf sein Verhalten aus?

Ariadne von Schirach: König beschreibt die Entstehung einer narzisstischen Persönlichkeitsstruktur als Reaktion auf frühkindliche Ablehnung. Die Bedürfnisse des kleinen ▶

¹ Ariadne von Schirach: Ich und du und Müllers Kuh. Kleine Charakterkunde für alle, die sich und andere besser verstehen wollen. Klett-Cotta, 2. Auflage 2016



Autorin Ariadne von Schirach bei einer Lesung. Foto: Janosch Orłowski

Wesens wurden vollkommen negiert – gleichviel, ob durch Vernachlässigung oder übergroße Verwöhnung. Auf die reale Erfahrung, der Fürsorge eines anderen nicht wert zu sein, reagiert ein solcher Mensch mit einem Größenselbst und Omnipotenzphantasien, die ihm helfen, den Abgrund der Lieblosigkeit zu bedecken. Doch da die Kluft zwischen dem echten, zurückgewiesenen Selbst und der Selbstbehauptung so groß ist, ist die ganze Konstruktion sehr instabil.

■ **Wissenschaftler zum Beispiel an der Universität Illinois fanden heraus, dass eine gute Portion Narzissmus der Karriere förderlich sein kann.**

Was sind die Nachteile dieser Charakterform?

Ariadne von Schirach: Freud sagte einmal, jeder Mensch sei eine Gesellschaft, und ich denke, dass in den darin angedeuteten Widersprüchen auch eine gute Antwort auf die Frage nach

unserer Gesundheit liegt. Wir vereinen all diese Aspekte: Durchsetzungswillen und Kooperation, Stärke und Schwäche, Außenwirkung und den inneren Menschen. Ein narzisstisch geprägter Mensch hingegen ist beständig im Überlebensmodus. Langmut und Toleranz sind seine Sache nicht, dafür hat er ein hohes Statusbewusstsein und ist bereit, auch wegen kleiner Dinge große Kriege vom Zaun zu brechen. Dieser gnadenlose Egoismus erscheint allerdings den Erfordernissen unserer

dem, der eh dazu neigt, sich zu überschätzen, erscheint mir das als nicht sinnvoll. Ich kann ihn ja nicht ständig loben und sein Ego füttern. Ich darf ihn aber auch nicht kritisieren. Wie soll sich ein Coach verhalten?

Ariadne von Schirach: Das größte Problem des Narzissten sind seine mangelhaften Ressourcen. Obwohl er in seinem Umfeld alle verfügbare Energie anzapft, fließt sie ja nicht wirklich zu ihm, sondern in sein Größenselbst. Er ist deshalb nicht wirklich mit der Welt

und sich verbunden, sondern dient nur seinem Bild. Ein ausgeprägter Narzisst ist echt arm dran – und echt rücksichtslos. Ein Coach sollte beides im Auge

Ein Narzisst ist ständig im Überlebensmodus.

Gegenwart derart angemessen, dass wir uns eher fragen sollten, in welcher Welt wir leben wollen.

■ **Ein Coach oder Berater möchte seine Klienten darin unterstützen, seine Stärken wahrzunehmen. Bei jeman-**

behalten und zugleich versuchen, gemeinsam mit dem Klienten neue Quellen von Selbstwert und Weltbezug zu erschließen. Man kann sich ja nicht einfach so ändern – man kann gewissermaßen nur anbauen. Und voneinander lernen, sich von den Stärken

anderer Charaktere inspirieren lassen, wie von der liebenden Hingabe eines Menschen mit depressiver Charakterform, der fachlichen Kompetenz eines schizoiden Typs oder der unaufdringlichen Höflichkeit des Phobikers.

■ Psychoanalytiker wie einst Alice Miller verweisen auf einen gesunden Narzissmus. Menschen seien damit empathisch, charismatisch, haben Führungsqualitäten und zeigen Entschlossenheit. Wie unterscheide ich das vom dysfunktionalen Narzissten?

Ariadne von Schirach: Ein Narzisst ist zunächst jemand, der seinen Selbstwert von seinem Selbstbild abhängig macht und dieses wiederum gehörig aufbläht. Darin liegt auch eine gewisse Entschlossenheit und Sammlung, und wer nicht nach den Sternen greift, bleibt ungefragt am Boden liegen. Man muss sein Leben wollen und sich am Erreichten freuen können. Die Tragödie des dysfunktionalen Narzissten äußert sich eher darin, dass er mögliche Erfolge gar nicht genießen kann, weil das Grundgefühl seines Lebens aus einer fast unvorstellbaren existenziellen Angst und Verlassenheit besteht. Wie soll man zu sich kommen, wenn man gar kein inneres Zuhause hat? Wie soll man einen anderen lieben, wenn man sich selbst weder liebt noch anerkennt?

■ Narzissten kommen selten in die psychotherapeutische Praxis. Eher haben Kommunikations-Profis im Training oder auch im Coaching, in der Beratung mit ihnen zu tun. Woran können sie merken, dass sie einem Narzissten gegenüber stehen?

Ariadne von Schirach: Jeder Mensch hat ein Gefühl für den energetischen Austausch, und wir merken schon, wenn einer oder eine ständig mehr nimmt, als wir ihm oder ihr zugestehen möchten, sei es an Redezeit oder an Aufmerksamkeit. Das Schwierigste im Umgang mit einem echten Narzissten ist wahrscheinlich anzuerkennen, dass hier jemand wirklich nicht wohlmeinend ist. Und im schlimmsten Fall auch ziemlich brutal sein kann.

■ Was raten Sie einem Coach oder Berater, wenn dieser merkt, dass sich jemand im Seminar oder im Workshop anderen gegenüber entwertend und anmaßend verhält?

Ariadne von Schirach: Wer einen Narzissten direkt angreift, verliert meistens. Denn da ein Narzisst unbedingt gewinnen muss, schert er sich nicht um gute Gründe. Oder um Fairness und Feingefühl. Da kann der Umweg übers Sachliche hilfreich sein, ebenso wie sich als Gruppe zu bestimmten Regeln zu bekennen. Da Narzissten wie übrigens auch Hysteriker von ihrem Image leben, sollte man zudem versuchen, dem- oder derjenigen, die da gerade aus dem Rahmen oder der Rolle fallen, einen Rückweg ohne Gesichtsverlust anzubieten. Etwa indem man das Thema wechselt oder gleich nach dem Vorfall eine kleine Pause macht.

■ Die US-amerikanische Schematherapeutin Wendy Behary meint, dass sich mit empathischer Konfrontation Narzissten dazu anregen ließen, einmal über sich und ihr Verhalten nachzudenken. Man kann also durchaus deutlich machen, wenn ein bestimmtes Verhalten nicht akzeptabel ist, und Grenzen ziehen, dem Narzissten dabei jedoch auch mit Mitgefühl begegnen. Was halten Sie davon?

Ariadne von Schirach: Dahinter steht eine viel größere Frage, nämlich die, ob sich ein Narzisst ändern kann. Der Dichter Tolstoi hat einmal gesagt, dass jeder Mensch im Werden begriffen sei und deshalb niemand aufgegeben werden dürfe. Das scheint mir die einzig anständige Haltung zu sein – das und eine schussichere Weste (lacht). Doch wenn wir an den anderen glauben wollen, ist dieser klare und zugleich mitfühlende Kommunikationsstil sicher ein guter Weg.

■ Auch bei Coaches oder Trainern wird eine bestimmte Charakterform vorherrschen. Welcher Charaktertyp käme mit dem Narzissten wohl am besten zurecht?

Ariadne von Schirach: Auch hier ist es nicht sinnvoll zu verallgemeinern.

Doch ganz im Sinne von Wendy Beharys empathischer Konfrontation ist eine Kombination aus depressivem Mitgefühl und schizoider Sachlichkeit sicher nicht verkehrt.

■ Das sind nun Charakterformen, wie sie gegensätzlicher nicht sein könnten. Gibt es solche Menschen überhaupt?

Ariadne von Schirach: Menschsein ist eine paradoxe Angelegenheit und je mehr Widersprüche wir vereinigen, desto mehr können wir auf unsere eigene Lebendigkeit und die der anderen reagieren. In jedem Menschen sind ja auch alle Charakterstrukturen angelegt.

■ Was können wir von einem Narzissten lernen?

Ariadne von Schirach: Narzissten bringen alle, die es mit ihnen zu tun haben, an ihre Grenzen. Sie zwingen ihr Gegenüber, eben diese Grenzen zu spüren und zu verteidigen und sich dabei zu fragen, was sie selbst wollen. Zugleich ist jeder Narzisst ein Appell an unsere Menschlichkeit – bedürfen wir alle doch der Liebe umso mehr, je weniger wir sie verdienen. ◀◀



Foto: Detlef Klein

Ariadne von Schirach

Berlin, Philosophin, Dozentin u. a. an der Berliner Universität der Künste, freie Journalistin und Bestseller-Autorin.



Zur Autorin

Inge Behrens

Hamburg, Linguistin und Germanistin, freie Journalistin.

A woman with voluminous, curly reddish-brown hair is smiling and looking towards the camera. She is wearing a bright yellow, double-breasted jacket over a light blue top. She is sitting on a teal-colored bicycle with white handlebars and a white front fender. The background is a blurred outdoor setting with trees and a building, suggesting a park or city street. The lighting is warm, indicating it might be late afternoon or early morning.

DIE ZEIT IST REIF

Erstmals gibt es eine NLP-Ausbildung, die auf die spezifischen Belange von Frauen zugeschnitten ist.

VON ISABEL IHM

Samstagmorgen zehn Uhr in einem Trainingsraum mitten in Wiesbaden: Zwölf Frauen sitzen in einer Runde mit zwei Trainerinnen und zwei Assistentinnen. Als musikalischer Anker läuft der Song von Christina Stürmer: *„Woran willst du dich erinnern? Und dann schaust du zurück, zurück, auf das, was wirklich bleibt ...“*. Einige Frauen summen mit, andere wippen den Takt, lauschen, ganz mit sich verbunden. Anschließend bitten wir jede um ein Stimmungsbild zum Start in den Tag. Es ist das vorletzte Modul der ersten NLP-Practitioner-Ausbildung für Frauen. Jede schildert, was sie beschäftigt. Die Atmosphäre ist zugewandt, offen, empathisch und humorvoll. Alle sind ganz dabei, konzentriert und doch entspannt. Hier entstehen Ideen, neue Lebensentwürfe, zukünftige Entwicklungsschritte, hier ist Zeit für private und berufliche Themen.

Pippi Langstrumpf prägt als Kontrast zur stereotypen Mädchenfigur seit mehreren Generationen das Frauenbild. Und noch immer möchten es Frauen gerne mehr als bisher leben: frech, wild, frei. Selbstbestimmt dem Herzen folgen und den eigenen Weg gehen, unabhängig von der Meinung anderer. Uns Frauen stehen heute alle Türen offen. Oft trauen wir uns nicht hindurchzugehen – Konventionen, Erziehung oder persönliche Glaubenssätze hindern uns. Wo ist das mutige Mädchen in uns, das den eigenen Fähigkeiten vertraut und sich die Welt macht, wie sie ihr gefällt? Lösungsorientierte Methoden des NLP helfen Frauen, ihr persönliches Pippi-Langstrumpf-Potenzial zu

entfalten, verborgene Wünsche aufzuspüren und kraftvoll ihre Energie für ihre privaten und beruflichen Ziele zu mobilisieren.

Umfragen belegen: Frauen wollen sich weiterbilden und Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit kennenlernen. Sie sind neugierig auf das, was sie in ihrem Leben noch erreichen können. Dafür wünschen sie sich Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote nur für Frauen. Frei von Gender-Klischees und Schubladendenken wollen sie mit ihrem Auftreten, mit ihren verschiedenen Rollen und ihrem Kommunikationsstil experimentieren, um ihren eigenen Stil zu finden und zu festigen. Die Frau von heute will nicht der bessere Mann sein. Sie sucht nach Wegen, authentisch, weiblich und selbstbewusst ihr Leben zu gestalten, im Privaten wie im Beruflichen.

Die Zeit ist reif: Seit Oktober 2016 läuft die erste NLP-Ausbildung für Frauen. Zusätzlich zu den Lehrinhalten gemäß Curriculum des DVNLP ist sie um zwei Schwerpunktthemen ergänzt: den Business-Fokus und den Frauen-Fokus. Da geht es konkret um Fragen wie: Wer bin ich als Frau? Welche Glaubenssätze habe ich über das Frausein? Welche Prägung habe ich als Frau erfahren? Wie kann ich mich als Frau mit Karriereanspruch unter männlichen Kollegen behaupten?

Der Business-Fokus ist auf die Anwendung des NLP in der beruflichen Praxis zugeschnitten. Unsere Teilnehmerinnen erhöhen ihre Kommunikationsfähigkeiten im Beruf und entwickeln ihre eigene Karriere sinn- und zielorientiert weiter.

Einige der Teilnehmerinnen haben sich ausdrücklich deshalb angemeldet,

weil sie in vertrauensvoller und konstruktiver Atmosphäre unter Frauen lernen und Feedback bekommen wollen. Sie wollen keinen Kuschelkurs, sondern andere Frauen als Spiegel für sich selbst erfahren, um dadurch neue Verhaltensweisen kennenzulernen und auszuprobieren. „Die Vermittlung der Inhalte durch zwei Trainerinnen, beide mit ihrem ganz individuellen Hintergrund, ist einfach sehr inspirierend“, sagt Nina, eine der Teilnehmerinnen.



Als NLP-Lehrtrainerin, Business-Coach und -Trainerin sowie langjährig erfahrene Führungskraft im Bereich Marketing und Kommunikation engagiere ich mich mit meinem Unternehmen „ihmotion“ für die Persönlichkeitsentwicklung von Frauen, insbesondere für Frauen in Führung. Wer Zugang zu seinem authentischen Selbst entwickelt und versteht Verantwortung für sich zu übernehmen, kann in herausragender Weise auch führen, sei es in der Familie oder im Beruf. Katrin Klauer bringt als Co-Trainerin neben ihrem sozialwissenschaftlichen Hintergrund Erfahrung als Geschäftsführerin ▶

Frauen wollen sich weiterbilden und Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit kennenlernen.

einer Organisation zur Wirtschaftsförderung und Existenzgründungsberatung von Frauen mit. Und sie kennt die häufigsten Muster, mit denen Frauen sich selbst an ihrer Entfaltung hindern.

Es ist Samstagabend, der Seminartag geht zu Ende. Feedbackrunde nach der letzten Übung zum Six-Step-Reframing. Lisa eröffnet die Runde: „Ich bin ganz erstaunt, dass ich nach

drei Tagen Input immer noch voller Energie bin. Ich nehme viele Impulse und Denkanstöße mit und freue mich sehr darauf, meine Ideen ab morgen aktiv umzusetzen!“ Wenn ich als Trainerin solch ein Feedback höre, weiß ich, dass unser Ausbildungskonzept aufgeht. Es berührt mich zu erleben, wie die Teilnehmerinnen über den Ausbildungszeitraum aufblühen. Und ich stelle mir vor, wie

diese Frauen zu Vorbildern für andere Frauen werden. ◀◀



Zur Autorin

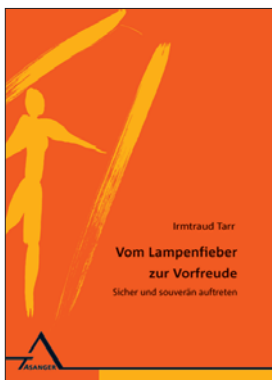
Isabel Ihm

Inhaberin von ihmotion, Coach und Trainerin für die Persönlichkeitsentwicklung von Frauen.

www.ihmotion.de



www.asanger.de



Irmtraud Tarr

Vom Lampenfieber zur Vorfreude.

Praxisanleitungen zur Selbsthilfe.
3. Auflage, 170 S., kt., € 14,90
ISBN 978-3-89334-420-9

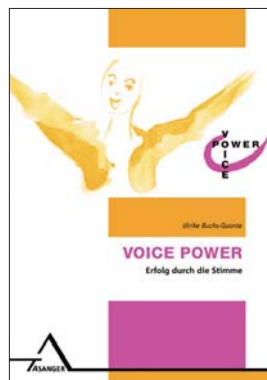
Dieses Buch ist ein Füllhorn von Hilfestellungen! Es ist ein idealer Wegweiser in Schule und Beruf und auf der Bühne,

um lähmende Angst vor einem öffentlichen Auftritt zu überwinden, kreative Energie und schöpferische Potentiale freizusetzen, ja sogar die Vorfreude auf den Auftritt genießen zu lernen.

„ ... Besonders hilfreich: Das Kapitel 'Notfallkoffer' gibt bei spezifischen Symptomen wie etwa kalten Händen oder Schmetterlingen im Bauch konkrete Tipps.“ (Psychologie Heute)

„ ... Maßstabsetzend für alle Betroffenen, vom Gelegenheitsredner bis zum Bühnenprofi, auch ergänzend zu den Ratgebern zur Vortragstechnik oder gegen Prüfungsängste“ (ekz-Informationsdienst)

„Eine Schatzkiste voll wertvoller Tipps, für den Gelegenheitsredner ebenso hilfreich wie für den Bühnenprofi.“ (Gabriele Bondy, Bayer. Rundfunk)



Ulrike Buchs-Quante

Voice Power – Erfolg durch die Stimme.

134 S., kt., € 9,95
ISBN 978-3-89334-390-4

Das ganzheitliche Stimmtraining bietet allen, die in Stimmberufen arbeiten – Lehrern, Priestern, Führungskräften,

Trainern, Moderatoren – eine fundierte Anleitung für überzeugende Auftritte in Konferenzen, für wirkungsvolle Präsentationen im Team oder vertrauensbildende Mitarbeitergespräche. Die Fülle der interdisziplinären Erfahrungen (Logopädie, Phoniatrie, Gesangspädagogik, Sprecherziehung) ist in griffigen, witzigen Fallbeispielen und illustrierten Übungen zusammengefasst – eine amüsante Bereicherung für jeden.

„Das Buch ist eine Fundgrube für umsetzbare Übungen, um ganzheitlich – je nach Persönlichkeit, sozialem und thematischem Anlass – die eigene Stimmführung zu entwickeln. Doch auch Trainer und Coaches, die mit und an Persönlichkeit, Stimme und Ausdruck anderer Leute arbeiten, kommen auf ihre Kosten. ... Bücher über Stimm- bildung, Artikulation, Atem etc. gibt es viele. Dieses hat eine persönliche Note.“ (Manager Seminare)



DARF DAS SEIN?

Vom Umgang mit dem Scheitern oder: Hommage an meinen Supervisor.

VON PETRA DZIUBEK

Da ist es wieder. Ein kleines Wunder. Mittlerweile freue ich mich richtig darauf. Während wir einen Fall in unserer Supervisionsrunde vorstellen und unser Supervisor seine Fragen stellt, erkenne ich mittlerweile bald, wohin die Reise geht. Ich kenne den Supervisor schon lange, er ist mein Ausbildungstherapeut, nie habe ich ihn didaktisch, pädagogisch, besserwisserisch oder wohlmeinend erlebt. Seine erste Frage ist meist: Worum geht es dir dabei? Was ist dir wichtig? Oft fragt er nach, weil er „es noch nicht ganz verstanden“ hat. Obwohl man selbst dachte, die Sache sei doch ganz klar und offensichtlich. Jetzt spricht eine Kollegin über eine längere Therapie, die eher mühsam verlief, ein Auf und Ab mit viel Ein-

satz ihrerseits, und sich nun, so kurz vor dem Ende, unerquicklich entwickelt. „Nachdem die Patientin mehrfach Termine abgesagt hatte, weil sie krank gewesen sei, erzählte sie in der letzten Stunde, dass sie mit ihrer Mutter einen Ausflug unternommen habe. „Und da bin ich richtig wütend geworden. ... Ich habe mich echt nicht ernst genommen gefühlt. Wer bin ich denn? Ich weiß ja, dass ich damit umgehen können sollte, aber der Ärger lähmt mich.“ Mein Ausbilder hört zu, er sagt nichts zu der Problematik, gibt keine Diagnosen, erklärt nichts. Er setzt sich stattdessen auf die Fährte.

Ich habe mir solche Mühe gemacht

„Was ärgert dich genau? Wodurch fühlst du dich nicht ernst genommen?“

Die Kollegin sucht nach einer Antwort. „Ja, ich weiß ja, dass sie es nicht absichtlich macht, nicht bewusst, um mich zu ärgern.“

„Nein, das meine ich nicht. Damit sagst du ja, dass du dich nicht ärgern solltest. Nein, ich meine, worüber ärgerst du dich genau? Du fühlst dich veräppelt?“

Ich liebe das. Diese offene Art zu arbeiten. Sie macht mich neugierig. Was ist in der Sequenz enthalten, was wir noch nicht sehen? Das Erzählte löst etwas in mir aus. Ein Bild entsteht. Ich selbst habe wenig Probleme, wenn Patienten Termine absagen, weiß aber, dass das ungewöhnlich ist. Wieso ist es bei mir so und bei der Kollegin anders?

Die Kollegin hält inne und begibt sich auf die Suche nach innen, nach dem, was sie wirklich denkt und ▶

Wenn das Scheitern eine reale Option ist, hat die Angst eine Daseinsberechtigung.

fühlt. „Ja, es ist so, dass ich mir eine solche Mühe mit ihr gemacht habe. Als sie zu mir kam, hatte sie gerade die Ausbildung beendet und es ging ihr sehr schlecht. Sie schaffte es nicht Fuß zu fassen, obwohl sie vieles ausprobierete. Im Hintergrund immenser Druck von den Eltern, sie hatte sich nie wirklich anerkannt gefühlt. Und auch bei mir sagte sie nie, was sie wollte oder dachte. Ich musste immer wieder den Kontakt herstellen. Immer wieder verpasste sie Termine. Einmal, ich saß im Zug zu einem Ausflug, sagte sie per Textnachricht einen Termin ab. Da hatte ich so ein mulmiges Gefühl, ich musste aussteigen und versuchte sie zu erreichen, weil ich wirklich unsicher war, ob sie sich etwas antun würde.“

Wir sind berührt, geraten in die Geschichte hinein. Wie schafft es diese Patientin, eine erfahrene Therapeutin dazu zu bringen, ihre Freizeitpläne zu ändern? Eine von uns fragt: „Und, wie hat sie darauf reagiert?“ „Oh, das hat sie sehr berührt, dass sich jemand so ernsthaft Gedanken um sie macht; dass sie so wichtig ist, hatte sie nicht für möglich gehalten.“ Ein Lächeln gleitet über das Gesicht der Kollegin, an diesen Abschnitt der Therapie erinnert sie sich gerne: Die Patientin habe Initiative entwickelt; Kontakt zu einer örtlichen Interessengemeinschaft geknüpft, sich dort sehr engagiert und viel Anerkennung erhalten. Vereinzelt sogar bei ihren Eltern. Auch aus therapeutischer Sicht war eine gute Entwicklung in Gang gekommen, die Patientin wagte sich an Punkte, vor denen sie stets Angst hatte, betrat neue Wege. Und doch blieb sie beruflich zurückhaltend, bewarb sich

zögerlich, erhielt Absagen. Und sagte wieder Therapiestunden ab. Nun gehe die zweite Fortführung der Therapie dem Ende entgegen. Die Patientin müsse doch jetzt Gas geben. Das mache sie unruhig, sinniert die Kollegin.

Den Anschluss verpassen

Auch unsere Runde hat Nachfragen. Hast du dies oder jenes gemacht? Konkrete Tipps oder andere hilfreiche Angebote. Der Supervisor fragt wieder nach: „Was macht dich unruhig?“

„Dass die Frau nicht in die Gänge kommt. Sie verpasst doch den Anschluss!“

„Ja, und was wäre dann? So wie du es sagst, klingt es bedrohlich.“

„Ja, dann ...“, die Kollegin denkt nach. „Ja, ich befürchte, dass sie den Anschluss an die Gesellschaft nicht schafft.“

„Ja, das habe ich verstanden. Aber was ist das Schlimme daran. So wie du es beschreibst, klingt es wirklich gefährlich, fast lebensgefährlich. Ich meine nicht, dass es das nicht sein kann, aber ich verstehe es noch nicht genau.“

Unser Supervisor ist ein Mann der ersten Stunde, aus den Zeiten vor der Kassenzulassung und vor dem Psychotherapeutengesetz. Psychotherapie gab es nicht auf Krankenschein und Ausbildung suchte man sich da, wo man es spannend fand. Im Gegenzug gab es ungesicherte Existenz oder Psychotherapie im „Delegationsverfahren“ von Ärzten. Für einen Großteil seiner Ausbildung reiste mein Supervisor regelmäßig in die USA zu Isadore From, einem Mitbegründer der Gestalttherapie.

Ich bin ein Kind des Übergangs. Meine Therapieausbildung begann ich zur Zeit der Kostenerstattung, mit dem Berufsverband der Psychotherapeuten war der „Klips“ (Klinischer Psychologe BDP) ausgehandelt worden, der die Türen zu einigen Krankenkassen öffnete. Mit Blick auf das kommende Psychotherapeutengesetz änderte sich auch etwas in meiner Gestalttherapieausbildung. Vorher hatte es geheißen: Trau dir selbst! Du kennst deinen Weg selbst am besten! Nun wurden Prüfungen eingeführt, auf einmal gab es „richtig“ und „falsch“.

Und eine 15 Jahre jüngere Kollegin vermisste in ihrer Ausbildung die Möglichkeit relevante praktische Erfahrung zu sammeln. Nach der Ausbildung war sie massiv irritiert, dass sich außer dem Gehalt nichts verändert hatte und sie dieselbe Tätigkeit, die sie jahrelang im Status einer Auszubildenden ausgeübt hatte, nun als professionelle Therapeutin fortführte. Diese Generation frischgebackener Psychotherapeuten scheint Heißhunger auf therapeutisch hilfreiche Ausbildung zu haben.

Was ist eine gute Therapie? Dies herauszubekommen, dafür sitzen wir hier: zu erkennen, was dazu wirklich relevant ist.

Wie ist es?

Was kann für die Patientin meiner Kollegin so beunruhigend sein?

Mir kommt die Frage in den Sinn: „Darf das sein?“ Eine Frage, die ich aus unzähligen Supervisionssitzungen und auch aus Fällen, die ich selbst vorgestellt habe, kenne. Gegen meine Versuche auszuweichen, abzuwiegeln,

mich zu bedauern oder schnell weiterzukommen, arbeitete mein Ausbilder oft an der bedingungslosen Berechtigung eines Themenkomplexes. Darf etwas so sein, wie es ist? Und wenn nicht, was spricht dagegen?

Ich erkenne, worum es unserem Supervisor geht: Die Patientin hat Angst, nicht anerkannt zu sein und den Einstieg in die Gemeinschaft nicht zu schaffen. Und sie will sich damit gar nicht näher befassen. Und die Kollegin will das lieber auch nicht!

Mir kommt ein eigener Patient in den Sinn, ein junger Mann, der ähnlich stark an sich zweifelt. Sensibel, einfühlsam, geschätzt von Freunden, hat er bereits unendlich viele Anläufe unternommen, sein Leben zu ändern, Sport zu treiben, ausstehende Prüfungen endlich hinter sich zu bringen, sich für interessante Jobs zu bewerben. Er erlebt immer wieder gute Zeiten, und immer wieder „verdünnisieren“ sich die Erfolge. Letztlich bleibt es mir unverständlich, wieso es ihm nicht gelingt sein Studium zu beenden und sich einen Job an Land zu ziehen. Und soeben kann ich erkennen, wie auch ich mich gemein mache mit seiner Angst. Wir beide wollen seinen Erfolg sehr und fürchten das Scheitern.

Ich höre wieder dem Gespräch zu. Die Kollegin spricht von eigenen schlechten Zeiten, in denen sie Menschen nahe war, die später abgestürzt sind, Drogen genommen und den Einstieg in die Gesellschaft nicht geschafft haben. Ja, ich verstehe, dass sie das Scheitern als ausgesprochen bedrohlich erlebt. Mittlerweile hat sich die Stimmung im Raum geändert. Die anfängliche Enge auch in der Stimme der Kollegin ist einer gewissen Weite gewichen. Ernst, aber stabil. Und auch ich verstehe bei mir, wieso ich dieses Scheitern nicht gerne mag. In der Gestalttherapieausbildung, und nicht nur dort, war ich nicht immer bei den „Richtigen“.

Das Scheitern vorweggenommen

Der Supervisor verdeutlicht: Wenn die Klientin nicht Angst haben darf, dass

sie scheitert, dass sie möglicherweise keinen festen Job findet und dann tatsächlich „draußen“ steht und keine Anerkennung von der Gesellschaft erhält – also wenn das nicht eine ganz reale Möglichkeit sein darf, obwohl es das doch ist, dann geht auch sie selbst verloren. Ganz nebenbei und unauffällig. Quasi vorausseilend entzöge diese Verweigerung der Angst ihr selbst die Existenzberechtigung. Obwohl sie doch lebt, atmet, Wünsche hat und andere Dinge tun kann. Eine Nebenwirkung dieser Strategie ist es, dass leider auch ihre Kraft, ihre Wünsche und Möglichkeiten verblassen.

Man kann ganz gut in einem solch

Ich schätze diese Art zu arbeiten sehr. Ein kleines Rucken, eine andere Perspektive und es eröffnen sich Möglichkeiten. Die direkte Problembehandlung führt nicht weiter. Wichtiger ist die Arbeit an der Akzeptanz, der Wertschätzung und der Beziehung. Wir alle sind fehlbar. Auf diese Weise zu lernen – indem es zunächst einmal schwieriger wird, statt einfacher – passt vielleicht nicht gut in Lehrbücher. Genügend Raum zu haben, bewirkt so viel, es bringt ein so deutlich besseres Gefühl mit sich. Und es ist so selten das Ziel.

Es ist immer wieder ein kleines Wunder.

Was ist eine gute Therapie? Was ist wirklich relevant?

begrenzten Areal leben. Das Schlimme und Bedrohliche des Scheiterns scheint gebannt, indem sich derjenige der ängstigenden Aufgabe nicht mehr nähert. Und doch wird damit das befürchtete Scheitern vorweggenommen. Durch die Fragen des Supervisors, der das Scheitern als eine sehr reale Möglichkeit sieht, erfährt die Patientin für die Therapeutin eine fundamentale Stärkung ihrer Person. Und auch sie selbst, die Therapeutin, erfährt dies. Der Supervisor nähert sich mit ihr gemeinsam dem Inneren des Taifuns. Darf sie Angst haben zu scheitern? Darf es eine reale Möglichkeit sein zu scheitern? Wer sagt, dass die Aufgabe leicht ist? Hat sie auch im Falle des Scheiterns noch Respekt verdient? Zuwendung und Anerkennung? Würde? Bedingungslos, in jeder Lebenslage? Und plötzlich ändern sich die Verhältnisse. Wenn das Scheitern eine reale Option ist, dann darf die Aufgabe schwer sein und die Angst hat ihre Daseinsberechtigung. Zuallererst darf die Patientin da sein; sie darf so sein, wie sie ist. Und sie kann dann beginnen sich ihrem Thema zu nähern, wenn sie es möchte.

Was braucht es, um sich therapeutisch mit sich selbst auseinanderzusetzen? Würde, Selbstbestimmung und die Beziehung zwischen Klient und Therapeut sind die Basis und die Leitlinie in der Auseinandersetzung mit den Überzeugungen der Klienten. Wichtiger als die Behandlungsmethode oder das Therapieziel. Dies durch die sehr genaue und feinfühligste Arbeit meines Supervisors lernen und vertiefen zu können, das schätze ich sehr. Und zu diesen Themen wünsche ich mir mehr Forschung und Ermutigung in der Aus- und Weiterbildung. ◀◀



Zur Autorin

Petra Dziubek

Köln, Psychotherapeutin
in freier Praxis,

Verhaltenstherapie und
tiefenpsychologisch
fundierte Psychotherapie.

dziubek@praxis-bayenthal.de



UNTER DIE HAUT

Konflikte innerhalb großer Teams, GFK und ein modifiziertes Fish-Bowl.

VON CONSTANTIN SANDER

Die Gruppe hatte um einen Teamworkshop gebeten, und so trafen wir uns als Trainerduo mit 30 Mitarbeitern eines mittelständischen Unternehmens in klösterlicher Atmosphäre. Mein Kollege Carsten Lenk und ich wussten, dass es bei einigen Teammitgliedern Unzufriedenheit gab. Es ging um fehlende Anerkennung, um den Umgang miteinander und um die Teamleistung. Es gab zuvor zwei interne Workshops, die auch Ergebnisse lieferten, aber an der Situation grundsätzlich nichts änderten. Ein Teambuilding-Event sollte das ändern.

Wir starteten mit einem World-Café mit drei Runden, die auf die Stärken des Teams fokussierten. Die Stimmung war gut, die Gruppe arbeitete konstruktiv und mit Elan an ihren Themen, bis es am zweiten Tag zum Knall kam. Sie

sprachen gerade über die „Gifte“, die im Team wirken, als einem Teilnehmer der Kragen platzte: „Ich glaube, ich bin im falschen Film“, rief er in die Runde. „Was machen wir uns hier eigentlich vor?“ Stille im Saal. Es folgte ein sehr emotionales Statement des Teilnehmers zu all dem, was die Gruppe bisher vermieden hatte zu thematisieren.

Einige pflichteten dem bei. Anderen waren die Verwerfungen zwischen den einzelnen Unterteams bis zu diesem Zeitpunkt verborgen geblieben. Und die Führungskraft staunte. Zeit, darüber zu reden. Dringend.

Uns Trainern war klar, dass wir mit unserem geplanten Programm nun nicht mehr weitermachen konnten. Die Gruppe war auf deutlich erhöhter Betriebstemperatur, und diesen Impuls wollten wir nicht abwürgen. Veränderung geschieht am ehesten dort, wo es unter die Haut geht.

Wir unterbrachen das Ganze also – und machten eine Pause. Während mein Kollege Carsten die emotionale Atmosphäre auffing, machte ich eine kleine Skizze zur Programmänderung. Wir ahnten, dass es hier um Wertschätzung und unerfüllte Bedürfnisse ging, und so lag es für uns nahe, sich des Modells der Gewaltfreien Kommunikation zu bedienen.

Was beobachte ich?

Wir kennen die GFK nach Rosenberg als Format der Mediation und des wertschätzenden Dialogs. Hier ging es darum, dass nicht exakt abgegrenzte Gruppen miteinander in den Dialog treten sollten. Wie konnte das gelingen? Wir wählten die Fish-Bowl als Setting, um die Teilnehmer durch den Gruppen-Dialog zu führen. Wir hatten nicht die Zeit, um die Gruppe

in die Haltung der GFK einzuführen, geschweige denn sie jetzt, in diesem Workshop, einzunehmen. Und wir hatten dieses Setting auch zuvor noch nie ausprobiert. So betrachteten wir unser Vorhaben als kleines Experiment. Wir vereinbarten mit der Gruppe lediglich einige Regeln:

- Wir hören zu und lassen einander ausreden.
- Wir senden Ich-Botschaften und bewerten andere nicht.

Wir bildeten zwei Stuhlkreise und baten die Beschwerdeführer, im Innenkreis Platz zu nehmen. Auf unsere Nachfrage, wer sich noch angesprochen fühlt, setzten sich weitere Teilnehmer in den Innenkreis. Die übrigen nahmen im Außenkreis Platz. Dort war es egal, ob sie sich als Gegenpartei begriffen oder als vermeintlich neutrale Beobachter.

Wir baten den Innenkreis sich als Erstes zu diesen Fragen zu äußern: „Wie nehme ich die Situation wahr? Welche Symptome, welches Verhalten beobachte ich dabei?“ Die Teilnehmer im Innenkreis schilderten ihre Wahrnehmungen. Zum Teil intervenierten wir hier, um Annahmen und Meta-Modell-Verletzungen (Verzerrungen, Generalisierungen und Tilgungen) zu hinterfragen: „Hast du das gehört oder selbst erlebt?“ „Was genau meinst du mit ...?“ „Wann wurde das gesagt und von wem?“

Daraufhin baten wir die Teilnehmer des Außenkreises zu berichten, was sie verstanden haben – ohne Bewertung und ohne Replik. Der Innenkreis hatte dann kurz Gelegenheit zum Feedback, z.B.: „Ja, das stimmt.“ „Nein, ich meinte etwas anderes.“

Zuhören und fühlen

Dem Innenkreis stellten wir jetzt die Frage: „Was ist mein Empfinden dabei? Was löst das bei mir aus?“ Wir erkannten in den nun folgenden Beiträgen, sehr viele „echte“ Gefühle, etwa Frust, Enttäuschung, Demotivation, schlechte Laune. Und es flossen Tränen. Den Außenkreis baten wir, sich zu dieser Frage zu äußern: „Was löst das bei

mir aus, wenn ich das höre?“ Es zeigte sich, dass die im Innenkreis geäußerten Emotionen an den anderen nicht spurlos vorbeigingen. Von Erstaunen, Erschrecken und Berührung war die Rede. In diesem Moment entstand eine Verbindung zwischen den Gruppen.

Wir gingen den nächsten Schritt und stellten dem Innenkreis die Fragen: „Was ist Ihnen wichtig? Was ist Ihr Bedürfnis?“ In den Antworten hörten wir die Begriffe Klarheit, Offenheit, Akzeptanz. Es folgte die Frage an den Außenkreis: „Wie gehen Sie mit den Bedürfnissen um, die Sie gerade gehört haben?“ Es kamen Worte des Verständnisses und auch Appelle („respektvoller Umgang“, „uns als Team sehen“, „mehr Offenheit“) und lösungsorientierte Vorschläge, die auf Ressourcen im Team verwiesen. Danach konnte der Außenkreis seine Bedürfnisse formulieren.

Jetzt baten wir den Innenkreis, sich mit den Stühlen umzudrehen und an die Menschen im Außenkreis eine Bitte zu formulieren. Abschließend bekam der Außenkreis Gelegenheit, seine Bitte für die zukünftige Zusammenarbeit auszudrücken. Die Schnittmengen waren derartig groß, dass es im Anschluss möglich war, die Agenda für eine bessere Kooperation innerhalb des Großteams herzustellen.

So konnte der Teamworkshop noch am selben Tag gut abgeschlossen werden. Den Teilnehmern, einschließlich der Führungskräfte, war klar geworden, dass dieser „Team-Hokuspokus“ (O-Ton eines Teilnehmers) längst überfällig war und wie elegant sich Teamkonflikte klären lassen. Kein Endpunkt allerdings, sondern für das Team ein neuer Start.

Epilog

Dort, wo Verletzungen im Raum sind, ist Wertschätzung eben dieser Emotionen wichtig. In unserem Fall konnten die Aktivierung von Ressourcen und auch der beste Lösungsfokus nicht wirken, solange die verdeckte Hierarchie nicht wahrgenommen wurde und die unterschiedlichen Standpunkte

keine Anerkennung fanden. In Teamworkshops geschieht dieser Klärungsprozess oft in der großen Runde oder eben in Kleingruppen. Wir entschieden uns für die dialogische Form im abgewandelten Fish-Bowl.

Eine Vorgehensweise nach der „reinen Lehre“ der GFK war hier nicht praktikabel. Die Teilnehmer verfügten ja über wenig bis gar keine Kenntnisse dieser Methode. In der Regel unterscheiden Menschen auch nicht zwischen echten Gefühlen und Pseudogefühlen, wie Marshall Rosenberg sie beschrieben hatte. Da wird eher davon gesprochen, dass man sich vom anderen „verletzt fühlt“, als z.B. das eigene Gefühl von Hilfslosigkeit auszudrücken. Behutsame Interventionen vonseiten der Trainer sind daher unerlässlich: „Sprich besser über dein Gefühl und bewerte nicht die anderen.“ „Was spürst du, wenn du dich herabgesetzt fühlst?“

Die Fish-Bowl-Methode modifizierten wir zu einer dialogischen Form zwischen Innen- und Außenkreis. Die Sitzpositionen waren hier fixiert. Denkbar wäre auch, die Positionen zwischen Innen- und Außenkreis wechseln zu lassen. Die Teilnehmer dürften dann im Außenkreis nur Feedback geben, und nur im Innenkreis dürften sie auch über eigene Wahrnehmungen, Gefühle und Bedürfnisse sprechen. Das interessante an einem solchen Setting ist, dass es die Rollenverteilung zwischen Innen und Außen klar definiert. Das fördert Empathie und gegenseitiges Verstehen.

In unserem Fall öffnete das Format das Tor für eine offene und konstruktive Arbeit im Team. ◀◀



Zum Autor

Dr. Constantin Sander
Business-Coach in
Regensburg. Sein Buch
„Change! Bewegung
im Kopf“ erschien 2016
in vierter Auflage bei
BusinessVillage.
www.mind-steps.de



GIB MIR EIN „I“!

Denn das ist gut fürs Gemüt. Vom wirksamen Gebrauch unserer Sprache.

*Schläft ein Lied in allen Dingen
die da träumen fort und fort,
und die Welt hebt an zu singen,
triffst du nur das Zauberwort.*

Joseph von Eichendorff

VON INÉS HOELTER

Der Mikrobiologe Robert Koch (1843–1910) war bei der *Bekämpfung* von Infektionskrankheiten auch deshalb erfolgreich, weil er konsequent militärisches Vokabular benutzte. Seine Impfstoffe erlebten einen weltweiten *Siegeszug*. Menschen bemächtigen sich einer bildreichen Sprache, wenn ihnen die Dinge, um die es gerade geht, wichtig sind. Und zuweilen erleben wir, wie gedankenlos Metaphern in Medien

und Reden verwendet werden. Ein Virus oder neu entdecktes Bazillus wird schnell zum „Killer“ oder „Raubtier“ stilisiert. Und die Sprache des Militärs hat den Alltag – etwa in der Politik – längst erobert.

Lera Boroditsky und Paul Thibodeau (2011) gingen der Frage nach, inwieweit die Auswahl unseres Vokabulars unsere Entscheidung und Meinung beeinflusst. Im „Addison-Test“ beschrieben die beiden Psychologen die Kriminalität einmal als „Bestie“ (also als aggressives Monster) und einmal als „Virus“ (also als Krankheit). In zwei Gruppen eingeteilt, sollten die Probanden entscheiden, welche Maßnahmen für die Stadt Addison richtig seien. Die „Bestien“-Gruppe entschied sich für sehr viel härtere Maßnahmen als die „Virus“-Gruppe. So viel zur Macht der Sprache.

Bouba und Kiki

Ist Bouba eher spitz oder eher rund? Und wie sieht es mit Kiki aus? Vilayanur Ramachandran, Neurowissenschaftler an der University of California, stellte diese Frage einmal amüsierten Konferenzgästen. Er zeigte ihnen eine gezackte, sternenähnliche Zeichnung und eine wolkenartige und behauptete, es seien Zeichen aus dem Alphabet der Marsbewohner. Sein Publikum erwies sich übrigens zu 95 Prozent als Naturtalente im Marsianischen. Es benannte das wolkenartige Gebilde als Bouba und die gezackte Form als Kiki. Ramachandran hatte ähnliche Ergebnisse schon einmal in einer Studie erzielt (2001). Offenbar verknüpft unser Gehirn Töne und Wortlaute mit Formen – und oftmals auch mit Farben. Das Phänomen

heißt Synästhesie. Und Ramachandran wollte mit seinem Experiment demonstrieren, dass „der Klang von Wörtern visuelle Vorstellungen hervorrufen kann“ (Schramm/Wüstenhagen, 2015).

Der deutsche Gestaltpsychologe Wolfgang Köhler (1887–1967) kam in seiner Forschung zu ähnlichen Erkenntnissen. Dichter und Schriftsteller wissen um dieses Phänomen. Und auch die Marketingforschung nutzt es. Ein Ford namens „Edsel“ floppte noch gnadenlos. Der Name „Viagra“ scheint für ein Potenzmittel clever gewählt, wir sehen die Niagarafälle und so mancher mag an das lateinische *virilis* (lat. = männlich) denken.

Wie wir auf Vokale reagieren

Ende der 80er-Jahre sorgte der deutsche Sozialpsychologe Fritz Strack mit einem Experiment für Aufsehen (1988). Er wies nach, dass Probanden einen Comic lustiger fanden, wenn sie beim Lesen einen Stift zwischen ihren Zähnen hielten. Und zwar weit aus lustiger als eine Vergleichsgruppe von Probanden, die den Stift mit vorgestülpten Lippen ohne Zähne halten mussten. Strack begründete damit das „Facial-Feedback“. Es suggeriert uns, dass es bei einem lächelnden Mund offenbar einen Grund gibt, froh zu sein. Demnach können nicht nur Gefühle die Mimik steuern, sondern auch umgekehrt: Wer lächelt, bekommt bessere Laune. Der Stift zwischen den Zähnen brachte die Probanden unweigerlich zum Lächeln. Im Unterschied zur zweiten Gruppe, deren Lachmuskeln blockiert waren, weil ihre Lippen den Stift umklammert hielten.

Der Erfurter Psychologe Ralf Hummer und die Phonetikerin Martine Grice von der Universität zu Köln wiederholten das Experiment von Fritz Strack in abgewandelter Form: Die Probanden sollten beim Lesen eines Comics entweder ständig „I“ sagen oder immer wieder „O“. Mit dem gleichen Resultat wie bei Strack: Die „I“-Sager fanden den Comic weitaus lustiger als die „O“-Sager. Das „I“

hatte sie unweigerlich zum Lächeln gebracht, und das wiederum hatte sie in gute Stimmung versetzt. Ralf Hummer ist überzeugt, dass positive Wörter häufiger ein „I“ enthalten. Ein möglicher Grund dafür: Wenn wir lächeln, liegt uns das „I“ quasi auf der Zunge.

In Schwingung

Es liegt auch am Geheimnis der Frequenzen, warum Buchstaben und ihre Klänge so unterschiedlich auf uns wirken. Sie bringen uns und unseren Körper im wahrsten Sinne des Wortes zum Schwingen. Ein „O“ ist einfach gut fürs Gemüt. Jegliche Dinge in der Welt haben ihre Schwingung, ihre Frequenz, ausgedrückt in Hertz (Schwingungen pro Sekunde). Jedes Wort, jeder Klang, jede Farbe beansprucht eigene Frequenzen. Jedem Gestirn kann eine bestimmte Frequenz zugeordnet werden. Die Erde schwingt durchschnittlich in einer Frequenz von 7,8 Hertz. Und das Singen von „Vokal-Mantren“ zum Beispiel fördert körperliche Entspannung, beschleunigt Gehirnwellen (EEG) und Puls, regt den Parasympathikus an. Dem Obertonsingen wird nachgesagt, dass es Selbstheilungskräfte aktiviert, Spannungen und Blockaden löst.

Was läge näher, als Worte und Vokabular achtsam einzusetzen und z. B. in unserer Arbeit als Coach und NLP-Trainer viel bewusster als bisher zu nutzen. Im NLP-Ansatz versuchen wir die Kommunikation zu optimieren, indem wir einen guten Kontakt zum Coachee herstellen. Mit anderen Worten: in Resonanz kommen, mit dem anderen gleichschwingen. Das geschieht mittels Spiegelung, Rapport, Pacing und Leading. Wir glei-

chen uns z. B. der Sprechweise und der Wortwahl an. Wir nutzen positiv besetzte Wörter, die angenehme Gefühle fördern und in unseren Klienten Räume voller ungeahnter Möglichkeiten öffnen. „Wenn Worte zerstören können ... dann können sie auch aufbauen.“ Diesen Satz fand ich bei Nikolaus B. Enkelmann. Machen wir uns die Mühe und finden wir die aufbauenden Zauberworte. ◀◀



Zur Autorin

Inés Hoelter

gelernte SchauspielerIn, Stimm- und Sprechdozentin, Moderatorin, arbeitet als Kommunikationstrainerin und Moderatorin in Köln und auf Mallorca.

www.ines-hoelter.de

LITERATUR

Paul Thibeau, Lera Boroditsky: „Metaphors We Think With: The Role of Metaphor in Reasoning“. Plos One 2011, Bd. 6, Nr. 2

Vilajanur Ramachandran, Edward Hubbard: „Synaesthesia – A window into perception, thought and Language“. Journal of Consciousness Studies 2001, Bd. 8, Nr. 12

Stefanie Schramm, Claudia Wüstenhagen: „Das Alphabet des Denkens“. Rowohlt 2015, S. 19

Fritz Strack, et. al.: „Inhibiting and facilitating conditions of the human smile. A nonobtrusive test of the facial feedback hypothesis“. Journal of Personality and Social Psychology 1988, Bd. 54, Nr. 5

Ralf Hummer: „Mood is linked to vowel type. The role of articulatory movements“. Emotion 2014, Bd. 14, Nr. 2



IM INNEREN: STILL

Facilitating: Wie lassen sich Gruppenprozesse erfolgreich führen? Indem ich auch einmal nichts tue.

VON JUTTA WEIMAR

Wie können Menschen sich freudvoll und engagiert in Gruppenprozesse einbringen? Was vermittelt ihnen das Gefühl, etwas Wertvolles beizutragen und gemeinsam einen Mehrwert zu schaffen? Nach meiner Erfahrung sind es zwei Schlüsselfaktoren, die eine Gruppe oder ein Team zu außergewöhnlichen Ergebnissen führen. Zum einen die Gewissheit, dass alle frei sprechen können und sich der Prozess in einem sicheren Rahmen entwickelt. Zum anderen die Überzeugung aller, dass für eine tragfähige Lösung die Perspektive aller Beteiligten nötig ist.

Es geht im Kern um die Schaffung eines sicheren sozialen Containers für eine divers zusammengesetzte Gruppe. Wie gelingt das?

In der Theorie geht eine Gruppe ein herausforderndes Problem in logisch geordneten Schritten an. Ideen und Meinungen werden gesammelt, verschiedene Lösungen entwickelt, anschließend gewichtet und zum Schluss wird eine sachliche Entscheidung gefällt. Im realen Leben läuft das oft ganz anders. Vielen Menschen fällt es schwer, ihren Fokus von der eigenen Meinung hin zum Zuhören und Verstehen anderer zu verschieben. Manche reagieren desorientiert, genervt oder ungeduldig, andere fühlen sich missverstanden und wiederholen sich ständig, wieder andere sehnen sich danach, dass einer eine Entscheidung trifft.

In dieser Situation steigt der Druck auf jene, die für die Gruppe verantwortlich sind. Letztlich entscheiden zwei Faktoren über deren Erfolg oder Misserfolg:

- Wer den Prozess führt, ist inhaltlich neutral. Der Auftrag an ihn oder sie ist im Vorfeld klar benannt und auch an die Gruppe kommuniziert worden.
- Wer den Prozess führt, ist in der Lage, auch in herausfordernden Gruppensituationen ein Modell für Neutralität und Wertschätzung zu sein.

Bedingungen ermöglichen

Auch wenn wir es gern wollten – wir sind nicht wirklich in der Lage, Inhalt und Prozess simultan im Blick zu halten. Facilitation setzt dort an, wo es darum geht, offen zu sein für andere Perspektiven oder neue und ungewöhnliche Ideen.

Ich möchte hier einen Ansatz vorstellen, der sich aus meiner 20-jährigen Praxis in der Begleitung von Gruppen jeglicher Art und Größe als zentral und handlungsleitend erwiesen hat. Er ist stark geprägt durch die Arbeit von Marvin Weisbord und Sandra Janoff. Anders als beim Training oder in der Beratung nehme ich nicht die Rolle der Expertin ein, die Inhalte vermittelt und der Gruppe etwas beibringt. Meine Arbeit als Facilitatorin – im Wortsinne „Ermöglicherin“ – liegt vielmehr auf der Prozessebene, mit einem klaren Fokus auf der Stärkung von Selbstorganisation und Selbststeuerung. Ich sehe meine zentrale Aufgabe darin, die geeigneten Rahmenbedingungen (räumlich, zeitlich und methodisch) für den Gruppenprozess zu ermöglichen, sie der Gruppe zu erläutern und im Verlauf zu sichern.

Ziel ist, dass die Gruppe von der Vielfalt der Ideen und Kompetenzen ▶

Kommt die Gruppe an einen Punkt, an dem es stockt, ist es wichtig, Ruhe zu bewahren.

profitiert und dass alle Teilnehmenden möglichst gleichberechtigt für ein Ergebnis zusammenwirken. Die Verantwortung wird also geteilt: Ich bin für den Prozess – die Teilnehmenden sind für den Inhalt zuständig.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass ich sehr klar darin bin, was ich tue und was ich *nicht* tue. Und zwar tue ich nichts, was die Teilnehmenden meiner Gruppe selbst tun können. Manchmal werde ich gefragt, was ich denn nun tue, um die Energien, Ideen, Meinungen und das Engagement der Menschen, mit denen ich arbeite, hervorzulocken, ohne ihnen zugleich etwas überzustülpen. Und meine Antwort lautet stets, frei nach Marvin Weisbord und Sandra Janoff: „einfach mal nichts tun“!¹

Präsent und „unsichtbar“ zugleich

Die wichtigsten Grundannahmen in Bezug auf die Arbeit mit Gruppen dürften bekannt sein. Dazu zählt, dass Menschen sich einbringen und zu einer sinnstiftenden Arbeit beitragen wollen und dass Gruppen lernfähige, kreative Systeme sind. Probleme, für die es keine einfache Lösung gibt – und genau das sind die Situationen, in denen wir gerufen werden –, brauchen einen Gruppenkontext, in dem ungewöhnliche oder auch unpopuläre Meinungen und Perspektiven Raum bekommen, damit neue Einsichten entstehen können. Je größer das Vertrauen der prozessbegleitenden Person in die Stärke und das Potenzial der Gruppe, umso

höher die Qualität des Ergebnisses. Was heißt das in der Praxis? Wenn gleich Auftraggeber und Gruppe mein Konzept der neutralen Haltung kennen und akzeptieren, spüre ich doch zuweilen, vor allem in schwierigen Situationen, die Erwartung, dass ich Führung übernehme und Orientierung gebe, indem ich mich inhaltlich einbringe, Aussagen bewerte oder Gesagtes zusammenfasse. Eine wichtige Grundmaxime für mich ist daher die Fähigkeit, zugleich präsent und möglichst unsichtbar zu sein und mich einer „facilitativen Zurückhaltung“ zu verpflichten. Grundsätzlich gilt: Wenn du im Äußeren aktiv bist, sei im Inneren still, und wenn du im Äußeren still bist, beobachte die Gruppe.

Um authentisch, ruhig und gelassen den sicheren Rahmen für die Gruppe aufrechtzuerhalten, auch wenn einige Menschen unruhig, ängstlich oder ungehalten werden, nutze ich einige Strategien, die ich hier erläutere.

Wenn die Teilnehmenden arbeiten, tue ich nichts und beobachte. Kommt die Gruppe an einen Punkt, an dem der Prozess stockt, ist es wichtig, Ruhe zu bewahren. Ich zähle innerlich bis zehn und atme ruhig, bevor ich etwas sage.

Ich prüfe meinen inneren Dialog und meine negativen Vorannahmen: Will ich vor den Teilnehmenden gut dastehen und kompetent erscheinen? Auf der „Hitliste“ der negativen Gedanken stehen etwa: *Sie wollen etwas anderes ... Wenn das hier nicht läuft, habe ich versagt ... Wir kommen nicht zum Punkt ... Ich wirke planlos und*

unprofessionell ... Sie wollen von mir eine Antwort und ich habe keine ... Die Gruppe fällt auseinander.

Der Drang sich einzumischen

Manchmal sind auch offene oder unterschwellig kritische Reaktionen oder Kommentare eine Herausforderung für mich. Zum Beispiel: „Sie verdienen so viel Geld mit NICHTSTUN!“ Wie bleibe ich da im freundlichen und zugleich selbstbewussten Kontakt? Das Wissen über Autoritätsprojektionen und ein gelassener Umgang damit helfen sehr.

Wenn ich das Gefühl habe eingreifen zu müssen, dann spreche ich das Offensichtliche an. Zum Beispiel so: „Haben wir schon alle Perspektiven gehört?“ „Ich weiß nicht, wie es Ihnen gerade geht – ist die Zeit reif für eine Pause?“ „Im Moment habe ich keine Idee, was wir tun können.“ „Es sieht für mich so aus, als ob dieses Thema viele Emotionen erzeugt.“

Ich Sorge dafür, dass die Leute sich im Raum bewegen und in Kleingruppen arbeiten können und dass genügend Zeit für Pausen ist. Ich arbeite möglichst im Team, also mit anderen Kollegen zusammen, das macht es leichter, sich gegenseitig bei der facilitativen Haltung zu unterstützen. Ich bewege mich langsam. Ich kann damit leben, dass es möglicherweise Teilnehmende gibt, die meinen Beitrag zum Gruppenergebnis nicht sehen, das gehört zu meinem Job.

Wenn ich den Drang verspüre, etwas zum Kontext zu sagen, mich einzu-

¹ Marvin Weisbord, Sandra Janoff: Einfach mal Nichts tun! Westkreuz Verlag 2007

mischen, dann prüfe ich innerlich zunächst, woher dieser Drang kommt. Betrachtet oder kommentiert mich ein Teilnehmer kritisch und trifft womöglich einen wunden Punkt bei mir? Oder sehe ich tatsächlich einen Aspekt des Themas, der bisher noch gar keine Rolle spielte, aber zur Lösung beitragen könnte? In diesem Falle warte ich noch eine Weile ab. Denn in vier von fünf solchen Fällen bringt tatsächlich jemand aus der Gruppe diesen Aspekt ein. Warte ich darauf vergeblich, dann sage ich, dass ich jetzt einmal einen Seitenblick wage und einen Gedanken anzubieten habe. Und ich mache dabei deutlich, dass dies nur ein Angebot und eine Ergänzung zum bisher Gesagten ist. Es kann sein, dass ich danebenlag oder dass der Aspekt dankend angenommen wird. Wie auch immer – ich ziehe mich dann sofort wieder zurück. Dieses Mittel wende ich unbedingt sparsam an, sonst könnte sich die Gruppe ermuntert fühlen, in der nächsten vergleichbaren Situation nach meiner „Expertenmeinung“ zu fragen.

Die Stille in der Gruppe genießen

Bei wichtigen Fragen sollte stets genügend Zeit sein darüber nachzudenken. Zum Beispiel stelle ich nach der Präsentation von Kleingruppenergebnissen die Frage: „Was denken Sie über das, was gerade hier gesagt wurde, welche Resonanz gibt es?“ Um Gedanken authentisch und frisch zu artikulieren, brauchen Menschen in der Regel ein wenig Zeit. Wenn also eine Pause entsteht, ist es mein Job, diese Stille auszuhalten. 30 Sekunden können einem sehr lang vorkommen. Und es kann genau die Pause sein, die ein Gruppenmitglied braucht, um einen wichtigen neuen Aspekt oder eine neue Idee zu liefern!

Ich bekomme häufig das Feedback, dass eine längere Stille in der Gruppe durchaus als unangenehm empfunden wird. Je größer die Gruppe, desto schwerer ist das auszuhalten. Wird die Frage eines Teilnehmers nicht gleich

Alle Aussagen von Gruppenmitgliedern sind wertvoll, auch wenn wir sie nicht verstehen, teilen oder tolerieren.

beantwortet (egal ob von der Gruppe oder vom Facilitator), können ihm jede Menge Gedanken durch den Kopf schießen: *Oh je, falsche Frage ... Die verstehen mich nicht ... Was mach ich jetzt bloß? ... Die mögen mich nicht ... Wie peinlich ...*

Indem ich als die begleitende Person nicht gleich die Stille überbrücke, sondern abwarte, gebe ich allen die Chance, die Sache in die Hand zu nehmen. Oder anders gesagt: Wenn ich Schweigen als Problem empfinde, nehme ich anderen die Chance, für sich selbst zu sorgen.

Alle Aussagen von Gruppenmitgliedern sind wertvoll, auch wenn wir sie nicht verstehen, teilen oder tolerieren. Je stärker unsere Kongruenz mit diesem Grundsatz, desto leichter fällt dies auch der Gruppe. Wenn die richtige Struktur vorhanden ist (Zeit und Raum), sind Gruppen in der Lage, auch bei diversen Meinungen zu einer Einigung zu kommen.

Für wen es sich eignet

Diese Art der Facilitation eignet sich nicht für alle Menschen, die mit Gruppen arbeiten. Eher ungeeignet ist sie für jene, die gern auf einer Bühne stehen und als Fachexpertin oder -experte wahrgenommen werden möchten. Und sie eignet sich nicht für jene, die das Gefühl von Sicherheit und Kontrolle brauchen und denen Diversität und Uneindeutigkeit Unbehagen bereiten.

Wem es jedoch gelingt, sein Beraterwissen mehr und mehr zurückzuhalten, wer neugierig auf lebendige Sys-

teme und Menschen ist und Gruppenteilnehmern mit Freude dabei zusieht, wie sie offene Räume mit Leidenschaft und Verantwortung füllen, der wird diese Arbeitsweise als zutiefst befriedigend und erfüllend empfinden. ◀◀



Zur Autorin

Jutta Weimar

Facilitatorin, Coach und Trainerin mit eigenem Unternehmen in Berlin.

Bietet Facilitation-Ausbildungen in eigener Akademie an.

www.facilitation-academy.de



JA ZUR EIGENEN KOMPETENZ

Präzise Sprache, empathischer Kompetenzblick und ehrlicher Beziehungcheck als Leitfaden fürs Kommunikations-Seminar.

VON CLAUDIA COPETTI

Für eine wirkungsvolle Kommunikation bin ich selbst verantwortlich und kann sie kontinuierlich verbessern! In meinen Seminaren stelle ich stets eine Leitfrage, welche gut sichtbar auf einem Flipchart im Raum steht: *Was kann ich selbst tun, um meine Kommunikation und die Kommunikation in meinem Team zu verbessern?* Die Ich-Form regt die Teilnehmer an, aktiv zu werden und sich selbst für einen gelungenen Kommunikationsprozess verantwortlich zu fühlen.

Ich nutze unterschiedliche Kommunikationskonzepte wie NLP, Resilienz, Systemisch-Integratives Coaching, und wähle daraus Methoden und Erkenntnisse für die relevanten Themenkomplexe aus. Vor allem geht es um drei Aspekte: Sprache, Kompetenz und Beziehung.

In Vorgesprächen mit dem Auftraggeber erkunde ich Informationen über die Teilnehmer. Wie sieht ihr berufliches Umfeld aus, was brauchen sie bezüglich der Stichwörter Sprache, Kompetenz und Beziehung? In einem Umfeld, in dem Projektaufgaben meist

an Fremdfirmen ausgelagert werden, ist es zum Beispiel entscheidend, Projektvorgaben zu definieren und klar zu kommunizieren. Dabei hilft es, die „Landkarte“ der Fremdfirma zu kennen und zu berücksichtigen. Zu meinen drei Aspekten – Sprache, Kompetenz und Beziehung – formuliere ich dann womöglich diese Themen für das Seminar:

- Präzise Sprache für klare Botschaften
- Empathischer Kompetenzblick für maximale Ressourcenaktivierung
- Ehrlicher Beziehungcheck für einen klaren interpersonellen Austausch

Interne Kommunikation

Nachdem ich mich in die Teilnehmerperspektive versetzt habe, prüfe ich meine eigenen internen Kommunikationsabläufe. Wie kommuniziere ich mit mir selbst? Was kann ich z. B. tun, um die Kommunikation mit (in) meinem „inneren Team“ (Friedemann Schulz von Thun¹) zu verbessern? Damit möchte ich erreichen, dass ich meine Seminarinhalte kongruent und authentisch vermittele. Denn mit der Art und Weise, wie ich mit mir selbst spreche, setze ich Maßstäbe für meine Kommunikation mit anderen.

Diesen Anspruch an die Selbstreflexion gebe ich am Ende eines Seminars an die Teilnehmer weiter. Frei nach einem Zitat von Paulo Coelho: *Wenn du „Ja“ zu anderen sagst, dann Sorge dafür, dass du nicht „Nein“ zu dir selbst sagst!* So gesteht manch ein Teilnehmer in seinen Meetings anderen relevante Redezeit zu und beansprucht sie nicht für sich selbst. Dann arbeiten wir daran, dass dieser Teilnehmer lernt, sein Recht auf Redezeit mit fester und überzeugender Stimme wahrzunehmen. Für einen anderen Teilnehmer ist es leicht, Kompetenzen bei anderen zu erkennen und zu benennen, doch seine eigenen Kompetenzen vermag er nicht zu sehen. Diese Zurückhaltung lernt der Teilnehmer zu hinterfragen und er

Die Kommunikation wird in Richtung Klarheit und Präzision gesteuert.

lernt, wie es sich anfühlt, wenn er diese Einstellung verändert und „Ja“ zu den eigenen Kompetenzen sagt.

Dieser Ansatz unter Einbeziehung der internen Kommunikation verbessert die Wirkung der Teilnehmer in ihrer Kommunikation mit anderen. Mein Ziel ist es, dass die Teilnehmer mit hilfreichen Kommunikationsideen/-konzepten aus meinem Seminar gehen und diese sowohl in ihrem äußeren als auch inneren Dialog anwenden.

„Danke für diese Kompetenz!“

Ein Teilnehmer klagt zum Beispiel: „Das Gesamtergebnis in meinem Team ist nicht annähernd so wie erwartet, obwohl alle Einzelschritte im Detail besprochen wurden!“ Was ist das Gesamtergebnis? Wer erwartete etwas anderes? Wer besprach mit wem die Einzelschritte? Das Meta-Modell der Sprache aus dem NLP liefert einen Fragenkatalog², mit dem

Generalisierungen, Tilgungen und Verallgemeinerungen aufgelöst werden können. Teilnehmer können ihre Achtsamkeit für diese Sprachformen entwickeln. Sie beginnen in Übungen auf diese Redewendungen im Sprachgebrauch ihres Kommunikationspartners und im eigenen Sprachgebrauch zu achten. Sie lernen Meta-Modell-Fragen zu stellen und damit die Kommunikation in Richtung Klarheit und Präzision zu steuern. Auch hier ist es interessant zu erkennen, wie wir mit uns selbst sprechen und unsere Möglichkeiten einengen: „Nie fällt mir eine passende Antwort ein, wenn mich Kollegen spontan um eine Risikoeinschätzung bitten.“ Wirklich nie? Gibt es eine Ausnahme, eine Situation, in der ich eine souveräne Antwort in ähnlicher Situation parat hatte?

Kompetenzen lauern überall! – So lautet ein Credo zur Verbesserung der eigenen Kommunikation. Ich fordere die Teilnehmer auf, ihre Kompetenzbrille aufzusetzen und ihr Umfeld nach Kompetenzen zu „checken“. Und auch unterschiedliche Arten von Kompetenzen wahrzunehmen. Das fördert eine positive Atmosphäre, führt zu einem empathischen Austausch und aktiviert Ressourcen.

Im Seminar biete ich eine Übung an, mit der die Teilnehmer z. B. versteckte Kompetenzen herausfinden können. Oftmals sind sie sich nicht bewusst, dass hinter ihrem für sie ganz selbstverständlichen Handeln klare Kompetenzen wie Mut, Sensibilität für Unstimmigkeiten oder Kreativität stehen, die sie bewusst auch in anderen Situationen einsetzen können. „Ich habe mich selbst noch nie als besonders kreativ betrachtet, danke für diese Kompetenz!“, gibt eine ▶

Übung: Kompetenz-Blick

Eine Kleingruppe von fünf bis sieben Teilnehmern setzt sich zusammen und eine Person berichtet der Gruppe über ein eigenes Erfolgserlebnis aus ihrem beruflichen Umfeld: eine wichtige Aufgabe, die sie gut gelöst hat, oder ein Meeting, das sie erfolgreich führte. Dabei ist es wichtig, genau zu schildern, was sie selbst dazu beigetragen hat und wie sie dabei vorgegangen ist. Die anderen hören genau zu und notieren sich alle Kompetenzen, die sie aus der Schilderung heraushören.

Nach dem Abschluss des Berichts dreht die Person ihren Stuhl im Kreis um und hört mit dem Gesicht nach außen zu, was die anderen sich nun über die Kompetenzen erzählen, die sie herausgehört haben. Erkennt die Person, die ihr Erfolgserlebnis berichtet hat, neue Kompetenzen, so ist sie in Kontakt mit ihren unbewussten, versteckten Kompetenzen und kann diese für sich genauer herausarbeiten und in Zukunft bewusst nutzen.

Angelehnt an die „Komplimentendusche“ in: Cornelia Schenk: Das gewisse Maß an Widrigkeit. Kommunikation & Seminar, Heft 4/2014.

Bin ich mir meiner Vorstellungen bewusst? Wie sehr stimmen meine inneren Bilder mit der Realität überein?

Teilnehmerin als Rückmeldung aus der Übung an. Jemand sagt: „Dass das Erkennen einer schwierigen Situation schon als Kompetenz gesehen wird, war für mich neu.“

Mein Blick auf mich selbst

Kommen wir zur Beziehungsebene. Mit welchen Vorstellungen (inneren Bildern) derjenigen Menschen, die mir gleich begegnen werden, gehe ich in das Meeting? Bin ich mir meiner Vorstellungen bewusst? Wie beeinflussen sie womöglich meine Kommunikation? Wie sehr stimmen meine inneren Bilder mit der Realität überein? Dazu greife ich auf die Submodalitäten-Arbeit^{2,3} im NLP zurück. Da geht es um Größe, Perspektive, Farbe dieser inneren Bilder, um ihre Ähnlichkeiten mit anderen Personen.

Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie mit ihrem neuen Vorgesetzten immer wieder aneinandergerät und seine Antwortmails als aggressiv empfindet. Ich frage sie, was für ein Bild vor ihrem inneren Auge entstehe, wenn sie an ihren neuen Vorgesetzten denkt. Ganz spontan sagt sie: „Ein kleines Kind!“ Und wir kommen bald an den Punkt, an dem sie überlegt, wie dieses Bild ihre eigene Art und Weise, wie sie mit ihrem Vorgesetzten kommuniziert, beeinträchtigen könnte. Schließlich möchte niemand als kleines Kind angesprochen werden.

Ich lade alle Teilnehmer ein zu beobachten und auszuprobieren, wie sich ihr Kommunikationsverhalten ändert, wenn sie ihre Vorstellung von bestimmten Personen ganz bewusst verändern. Und auch hier lautet wieder eine Frage: Welche inneren Bilder

haben sie von sich selbst? Mit welchen Vorstellungen bezüglich ihrer eigenen Person gehen sie in Meetings oder berufliche Gespräche? Wie alt fühlen sie sich, wenn sie zum Beispiel die neuesten Projektergebnisse vor der Leitung präsentieren? Manche regredieren zurück in Schulzeiten, als der Lehrer sie an die Tafel rief und examinierte. ◀◀



Zur Autorin

Dr. Claudia Copetti

Kommunikationstrainerin,
systemisch-integrativer
Coach, NLP-Trainerin,
Projektmanagerin in
der pharmazeutischen
Forschung.

www.claudiacopetti.de

LITERATUR

1. Friedemann Schulz von Thun:
Miteinander Reden 3: Das innere Team
und situationsgerechte Kommunikation.
Rowohlt, 25. Auflage, 2013.
2. Joseph O'Connor und John Seymour:
Neurolinguistisches Programmieren.
Gelungene Kommunikation und
persönliche Entfaltung.
VAK Verlags GmbH, 18. Auflage, 2009.
3. Alexa Mohl: Der große Zauberlehrling:
Teil 2. Junfermann Verlag, 2006.



Entdecke, was
Dich weiterbringt.

In Kooperation mit



Akademie
München und Oberbayern

Die neue Weiterbildungsmesse



Weiterbildung und Entwicklung

24.–25. November 2017
im MTC, München



www.myq-messe.de

#myQMesse



IM SCHREIBFLUSS

Erfahrungen aus einem Pilotprojekt.

VON FRAUKE RATZKE

Was ist, wenn ich einmal nur für mich schreibe? Kein Tagebuch, dem ich Dinge anvertraue. Sondern schreiben, ohne etwas mit dem Ziel zu verarbeiten, dass ich mich besser fühle. Nichts aufarbeiten, nichts verdauen, nicht Vergangenes aufzählen oder Künftiges planen. Keinen Text verfassen, sondern einfach nur schreiben, was in den Sinn kommt oder nicht einmal das, einfach die Hand Buchstaben schreiben lassen, so, wie es ihr angenehm ist ...

Ich schreibe zum Beispiel das Wort „Thessaloniki“ und werde es vielleicht hundertmal wiederholen. Vielleicht ist es sogar „falsch“ geschrie-

ben, doch es fiel mir gerade ein und es klingt interessant, ich möchte mir den Klang wieder und wieder vorstellen. Auch möchte ich einfach schreiben, ohne dass ich mich ansporne oder jemand anderes sagt: „Schreib doch mal was Neues, was Originelles, was Zusammenhängendes!“ Ich merke, wie sich gerade jetzt dieses Wort aufdrängt: „Thessaloniki“. Vielleicht gefallen mir die Punkte über den beiden *i* und das *k* dazwischen. Ich liebe den Schwung der Buchstaben in bestimmter Kombination, und dann komme ich darauf zu erkunden, was geschieht, wenn zwei *m*, ein *l* und ein *g* aufeinander folgen, und ich schreibe das immer wieder hintereinander, *mmlg mmlg mmlg*, weil ich gucken will, ob die Hand das übernehmen

kann und ich mich nicht mehr verschreibe.

Der Schreibort

Unter anderen Umständen hätte ich solches Verhalten vielleicht albern genannt oder sinnlos. Hier erkenne ich, wie es mir wichtig wird, weil ich mir auf die Spur komme. Ich begreife, wie oft ich solche kleinen Impulse im Alltag übergehe, nicht wahrnehme, weil wichtigere Dinge rufen. Im Schreibfluss begegne ich mir selbst, ohne mich anzustrengen, und fange an zu vertrauen, dass etwas „Wahres“ geschieht, auch wenn es, vernünftig betrachtet, dumm erscheint.

Als Mitinitiatorin des „Schreibortes“ in Düsseldorf nehme ich während ei-

nes aktuellen Pilotprojekts regelmäßig an einem solchen Schreibspiel teil. Woche um Woche zur selben Stunde seit fast einem Jahr kommen sechs Kinder und fünf Erwachsene zum Schreiben im Schreibort zusammen. Gegründet wurde er von Armin Kaster zusammen mit Anandita Sharma und mir, und zwar innerhalb des Modellprojektes „schreib.mal.spiel“ vom Malort e.V. in Düsseldorf.¹

Die Idee zur Einrichtung eines Schreibspiels geht zurück auf das Malspiel und die Erfindung des Malorts von Arno Stern.² Nach seinen Worten geht es in der Malkunst um das Erzeugen eines Werkes, und das Spiel ziele eben nicht auf das Erzeugnis: „Es ist ein momentanes Erleben ohne ein bedachtes Nachher.“ Das befreie davon, abhängig zu sein von einem Empfänger oder von jeglicher Einschätzung.³ Als ich aufblicke, um mir ein neues Blatt zu holen, entdecke ich auf dem Blatt meiner Nachbarin fremdartige Schriftzeichen mit vielen Querstrichen und Punkten. Daneben bewegt eine Teilnehmerin ihre Hand von rechts beginnend nach links über das Blatt, Zeile um Zeile schräger Schrift über- und ineinander. Der Junge neben ihr malt gerade mit dem Füller ein Schiff auf sein Papier.

Mit dem neuen Blatt zurück am Platz, nehme ich den Füller in die Hand und den Buchstabenschwung wieder auf ...

Ohne Druck, ohne Vorgaben

Jeder, der gelernt hat Buchstaben zu schreiben oder dabei ist schreiben zu lernen, kann am Schreibspiel teilnehmen – ganz gleich in welcher Sprache. Niemandem muss lang und breit erklärt werden, wie das Schreibspiel geht, und jeder spielt es auf seine Weise. So einfach das Spiel ist – was etwas Zeit braucht, ist die Gewohnheit des Urteilens zu überwinden und zu begreifen, dass es hier kein Müssen

Was ebenfalls seinen Platz hat: das Erleben von Langeweile.

und kein Sollen gibt. Die Teilnehmenden sind von Alter und Herkunft sehr unterschiedlich und sie verpflichten sich für etwa ein Jahr, pro Woche zur verabredeten Zeit für eine Stunde den Schreibort aufzusuchen.

Die Abläufe sind ritualisiert: Die Schreibenden betreten den Schreibort, nehmen sich Schreibunterlage, Papier und Stift zu ihrem Tisch mit und schreiben 60 Minuten lang. Ihre beschriebenen Blätter legen sie zum Schluss in ein gefaltetes Papier, versehen es mit Namen und Datum, geben es ab und verlassen den Raum. Ein Gespräch über das Geschriebene wird nicht angeboten. Das Erlebte ist nicht für andere gedacht. Auch sonst wird kaum gesprochen, sondern konzentriert geschrieben. Im Angebot sind Füller, Kulis, Bleistifte, Roll-Pens. Es gibt nur eine Papiersorte. Nichts soll unnötig ablenken.

Zum Schreibort gehört die Anwesenheit einer Person, die selbst nicht schreibt. Um ihre Funktion zu kennzeichnen und vor allem von einer lehrenden oder erziehenden Funktion abzugrenzen, prägte Arno Stern den Begriff der „dienenden Rolle“. Die „dienende“ Person sorgt dafür, dass der Ort zum Schreiben einlädt. Sie achtet darauf, dass das Schreiben für die anderen störungsfrei abläuft und Material zur Verfügung steht. Sie tut vieles nicht: Sie kommentiert nicht, sie wertet nicht, sie schaut nicht einmal, was die Menschen dort schreiben, sie gibt keine Anregungen, sie ermutigt nicht. Sie ist einfach präsent, „hält“ die Atmosphäre im Raum und hilft in praktischen Dingen: eine Füllerpatrone auszutauschen oder einen Bleistift anzuspitzen.

Für das Schreibspiel ist wichtig, dass das Geschriebene am Schreibort verbleibt. Ungelesen wird es archiviert. Denn das Spiel endet mit der Stunde und beginnt in der Woche drauf von Neuem. Bei Bedarf kann an den Blättern vom letzten Mal weitergeschrieben werden.

Der Schreibfluss reißt bei Erwachsenen eigentlich nie ab. Die Konzentration der Kinder ist unterschiedlich groß. Einige sind intensiv und engagiert damit befasst, Buchstabe um Buchstabe, Zeile um Zeile zu Papier zu bringen. Die Kinder bringen Leichtigkeit in die Stunden, sie probieren gelegentlich andere Spiele aus, schaukeln auf ihren Stühlen, ziehen Grimassen, zeigen ihre Blätter, buchstabieren laut, was sie schreiben. All das geht vorüber, denn es wird dem nur gelassene Aufmerksamkeit geschenkt. Unterbrechungen stören mich kaum: Ich verfolge keinen bestimmten Plan, und ohne Ziel kann mir auch kein ungeplantes Ereignis in die Quere kommen. Die Konzentration im Raum ist schnell wiederhergestellt.

Was im Schreibort ebenfalls seinen Platz hat: das Erleben von Langeweile. Niemand wird durch eine Alternativbeschäftigung davor „gerettet“ – und oftmals beugt nach einer Leerphase ein Kind sich noch einmal besonders intensiv über sein Papier. Kinder, die früher „fertig“ sind, gehen auch früher.

Vom Schreibort in den Alltag

Was bringt mir das Schreibspiel? Kürzlich erwiderte jemand auf meinen Bericht vom zweckfreien ▶

¹ „schreib.mal.spiel“ ist eine Kooperation mit Schulen, wird gefördert durch die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW und wissenschaftlich begleitet durch Ursula Stenger, Professorin für Erziehungswissenschaften, und Simon Streiffels von der Universität zu Köln.

² Siehe auch Frauke Ratzke: Jenseits aller Worte. Vom Malen und vom respektvollen Umgang miteinander. In: Kommunikation & Seminar, Ausgabe 4/2015

³ André Stern: Spielen, um zu fühlen, zu lernen und zu leben. Sandmann Verlag München 2016, S. 36



Einfach drauflos: schreiben, wie es der Hand gefällt. Fotos: F. Ratzke

Schreibspiel etwas ärgerlich, das fördere doch Egoismus und das Schmoren im eigenen Saft. Meine Erfahrung ist die gegenteilige: Ich kann mich durch mein Tun nicht hervorheben. Ich bin hier ebenso wichtig wie jeder andere auch. Es gibt keinen Beifall für mehr oder weniger Geschriebenes. Kein Lob, keinen Tadel, kein Feedback, an dem ich lernen „darf“. Ich finde meine „Aufgaben“ selbst. Ich brauche mich nicht von anderen abzugrenzen, erlebe unbegrenzt eine Gemeinschaft, in der alle die Erfahrung machen, sich ohne Grenze auszudrücken. Ich strengte mich nicht an, ich entspanne mich im puren Schreibfluss auf eine unspektakuläre und erfüllende Weise. Mein Erleben geht auf niemandes Kosten. Ich setze mich nicht durch

gegen andere. Ich sehe mich nicht mit den Augen anderer und unterlasse es, ihre Reaktion einzuschätzen und abzuwägen und auf mich zu beziehen.

Ich bin hier ebenso wichtig wie jeder andere auch.

Ich beweise nichts. Ich erkunde, finde, entdecke. Und in meinem Alltag, bei Tätigkeiten jenseits des Schreibens und vor allem bei dem, was ich mit den Händen tue, stellt sich nun mehr Vergnügen als bisher ein. Auch Spontaneität erlebe ich nun anders. Nicht mehr als impulsive Handlung aus einer Laune heraus. Sondern ich erlebe sie als Impuls im Einklang mit dem Inneren, dem ich nun folgen kann. ◀◀



Zur Autorin

Frauke Ratzke

Bildhauerin und Zeichnerin, betreibt seit 2014 einen Malort im Sinne Arno Sterns in Düsseldorf.

www.malort-verein.de

info@malort-verein.de



Die Ausbildung zum wingwave-Coach 2017

wingwave®-Ausbildungen für Coaches, Lehrtrainer, Psychotherapeuten, Ärzte – BASISAUSBILDUNG –

Preis: ab 1.450,- Euro zzgl. MwSt. Im Preis enthalten sind bereits die Teilnahme am wingwave Qualitätszirkel für das laufende Kalenderjahr sowie ausführliche PowerPoint-Präsentationen.

Bad Staffelstein

Kommunikationstraining Simmerl GbR,
Vandaliastr. 7, D-96215 Lichtenfels,
Tel. +49 9571 4333, Fax: +49 9571 4303,
kommunikationstraining@simmerl.de
www.simmerl.de

Termine: 11.-14.12.2017

Coaching-Praxistag zur Supervision:
07.10.2017

Lehrtrainer: Claudia Simmerl,
Werner Simmerl

Berlin/Wien

Coaching Akademie Berlin,
Steinstr. 21, D-10119 Berlin-Mitte,
Lindengasse 38/7, A-1070 Wien,
Tel. +49 30 30609790,
info@coachingakademie-berlin.de,
www.coachingakademie-berlin.de

Termine: Berlin: 23.-26.10.2017

Wien: 07.-10.09.2017

Lehrtrainer: Marcel Hübenthal,
Tanja Wenzel

Berlin/Düsseldorf/ Saarbrücken/Wiesbaden

Eilert-Akademie,
Frieda-Arnheim-Promenade 14,
D-13585 Berlin, Tel. +49 30 36415580,
info@eilert-akademie.de,
www.eilert-akademie.de

Termine: Berlin: 29.06.-02.07.2017,
27.-30.07.2017 + 14.-17.09.2017,
19.-22.10.2017 + 07.-10.12.2017

Düsseldorf: 05.-08.10.2017

Saarbrücken: 23.-26.11.2017

Lehrtrainer: Dirk W. Eilert

Braunschweig

Barbara Knuth & Team,
NLP-Coaching-Mediation,
Organisationsberatung, Löwenwall 6,
D-38100 Braunschweig, Tel. +49 531 341020,
info@knuth-team.de, www.knuth-team.de

Termine: 12.-13.08.2017 + 26.-27.08.2017,
21.-22.10.2017 + 04.-05.11.2017

Trainerin: Barbara Knuth

Bremen/Harz

sjb wingwave® Institut Bremen,
Violenstraße 39, D-28195 Bremen,
Tel.: +49 421 47886876,
info@sjb-beratung.de,
www.wingwave-institut-bremen.de

Termine: Bremen: 20.-23.07.2017,

07.-10.09.2017 + 19.-22.10.2017,

16.-19.11.2017 + 07.-10.12.2017

Supervision für wingwave®-Coaches:
22.09.2017

Lehrtrainerin: Stefanie Jastram-Blume

Bremen/Essen

a.k.demie für Mediation und Training,
Nienburger Str. 3, D-28205 Bremen,
Tel.: +49 421 5578899,
info@a-k-demie.de,
www.a-k-demie.de

Termine:

Essen: 12.10.-15.10.2017

Supervision für Wingwave®-Coaches
am 12.11.2017

Bremen: 2x2 Tage

10.-11.02.2018 + 10.-11.03.2018,

Supervision für Wingwave®-Coaches
am 26.09.2017

Lehrtrainerin: Anja Kenzler

Düsseldorf

Syntegron®,
Berliner Allee 38, D-40212 Düsseldorf,
Tel. +49 211 5580535, Mob: +49 172 2157477,
info@syntegron.de, www.syntegron.de

Termine unter www.syntegron.de

Lehrtrainer: Robert Reschkowski

Hamburg

Besser-Siegmund-Institut,
Mönckebergstr. 11, D-20095 Hamburg,
Tel. +49 40 3252849-0, www.besser-siegmund.de,
info@besser-siegmund.de

Termine: wingwave®-Coach-Ausbildung:

21.-24.09.2017 + 30.11.-03.12.2017

wingwave®-Trainer-Ausbildung:

11.-15.09.2017

Lehrtrainer: Cora Besser-Siegmund,
Harry Siegmund, Lola A. Siegmund

München/Willich/ Paris/Freiburg

Reinhard Wirtz, IchCode-Akademie,
wingwave-zentrum münchen, Kreuzstr. 8,
D-80331 München, Tel. +49 89 25545705,
www.wingwave-zentrum-münchen.de,
www.ichcode-akademie.de

Termine: München: 17.-20.08.2017,

05.-08.10.2017 + 09.-12.11.2017,

14.-17.12.2017

Willich: 30.09.-03.10.2017,

30.11.-03.12.2017

Paris: 19.-22.10.2017

Freiburg: 20.-23.07.2017

Lehrtrainer: Reinhard Wirtz

Plauen/Leipzig

Christoph Olaf Thoss und Sabine Bay
Seminarstraße 7, D-08523 Plauen;

Termine: Plauen: 12.-15.10.2017

Leipzig: 07.-10.09.2017

Lehrtrainer: Christoph Olaf Thoss,
Sabine Bay

Recklinghausen

SENSIT bilden und beraten,
Otto-Burrmeister-Allee 24,
D-45675 Recklinghausen, Tel. +49 2361 17306,
jschlegtehdal@sensit-info.de, www.sensit-info.de

Termine: NLP- und wingwave-

wingwave Coach Ausbildung:

13.-16.07.2017

Lehrtrainer: Jan Schlegtehdal

Regensburg

INTAKA, Gerhard Gigler,
D-93047 Regensburg, Tel. 0941 5676760,
info@intaka.de, www.intaka.de,
www.intaka-international-academy.com

Termine: wingwave®-Ausbildung:

Zum Vormerken: 08.-11.02.2018

Lehrtrainer: Gerhard Gigler

Basel/Bern/Zürich (Schweiz)

Roger Marquardt, St. Johanns-Vorstadt 71,
CH-4056 Basel, Tel. +41 61 3614142,
info@coaching-basel.com,
www.coaching-basel.com

Termine: Basel: 30.11.-03.12.2017

Bern: 18.-21.09.2017

Zürich: 28.06.-01.07.2017 + 15.-18.11.2017

Supervision in Zürich: 09.09.2017

Lehrtrainer: Roger Marquardt

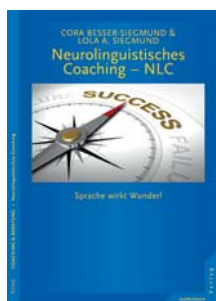


Vertiefungsseminare für wingwave-Coaches zu folgenden Themen:

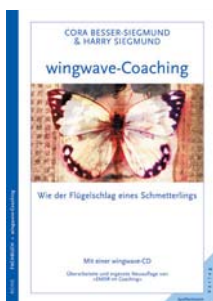
- Imaginative Familienaufstellung
- Imaginationsverfahren
- Timeline-Coaching
- Organisations- und Themen-
aufstellung
- Work-Life-Balance
- Performance- und
Präsentationscoaching
- Energetische Psychologie
- Business Coaching
- Emotionale Intelligenz
- Coaching für Kinder und Jugendliche
- Sportcoaching
- Euphorie- und Burnout-
Management als Prophylaxe (Konsum rückwärts)
- Interkulturelle Kompetenz
- wingwave im provokativen Coaching

Wache REM-Phasen, NLP und **MYOSTATIK** werden zu wingwave®

Für Interessierte: alle Veröffentlichungen zum Thema



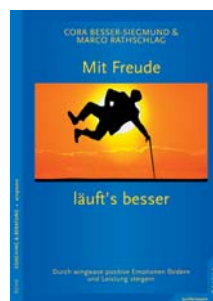
€ 26,-
ISBN 978-3-95571-446-8



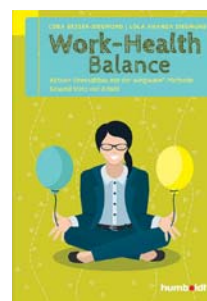
€ 25,-
ISBN 978-3-95571-415-4



€ 23,-
ISBN 978-3-87387-733-7



€ 19,-
ISBN 978-3-87387-956-0



€ 19,99
ISBN 978-3-86910-515-4



€ 50,-
ISBN 978-3-87387-759-7

WELCHE FARBE HAT MEIN SCHMERZ?

Wie sich Symptome wertschätzend nutzen lassen.

VON JUDITH BOLZ

Für den Beginn meiner Stressmanagement-Seminare in Unternehmen notiere ich eine Reihe von Beschwerden auf dem Flipchart: Sehstörungen, müde Augen, trockene Augen, verschwommenes Sehen, Schulter- und Nackenverspannungen, Kopfschmerzen, Ohrgeräusche oder Tinnitus. Manch einer unter den Mitarbeitern sagt schon beim Hereinkommen in den Seminarraum: „Oh, diese Symptome habe ich alle!“ Später kreuzen sie die ganze Palette an. Andere kennen mindestens zwei bis drei dieser Beschwerden. Sehr wenige sind beschwerdefrei.

Symptome sind allgemein lästige Begleiter und stören uns ganz besonders bei der Arbeit. Manche melden sich permanent, andere phasenweise. Wenn ein Symptom uns länger begleitet, beginnt es uns zu beschäftigen. Unsere Aufmerksamkeit kreist um dieses Problem. Wir wollen es eigentlich weghaben, und je mehr wir dies wollen, desto mehr drängt es sich in den Vordergrund. Wenn die Medizin doch nur alles wieder heil machen könnte! Am liebsten würden wir unseren Körper in eine Werkstatt geben. „Hier, schau her, da funktioniert etwas nicht mehr. Bitte reparieren.“

Im Kontakt mit dem Symptom

Nach meiner Erfahrung ist es hilfreich, sich um das Symptom zu kümmern. Wir können uns vornehmen, einmal am Tag für drei Minuten nach innen zu lauschen, genau zu spüren und Kontakt mit dem Symptom aufzunehmen. Oder wir können in dem Moment, in dem wir merken, dass wir Kopfschmerzen haben, zum Beispiel sagen: „Ah schau, da bist du wieder.“ Und wir könnten den Schmerz beschreiben. Wie fühlt er sich gerade an? Was spüren wir genau? Hilfreich sind folgende Fragen, die wir uns selbst stellen können und

die ich auch im Seminar und im Coaching anwende:

- Wie empfinde ich den Schmerz, dehnt er sich aus oder zieht er sich eher zusammen?
- Wenn ich ihm eine Farbe geben könnte, welche wäre es?
- Wenn er klingen würde, wie hörte er sich an?
- Was ändert sich gerade, während ich mich meinem Schmerz zuwende?
- Was tut mir gut? Wie würde eine Variante, etwa in der Farbe, den Schmerz verändern, ihn z.B. lindern?
- Wie könnte ich den Klang regeln? Was geschieht, wenn ich ihn etwas leiser drehe oder von der Klangfarbe her dunkler?

Anstatt also gedanklich um das Symptom zu kreisen, können wir es wie von außen wahrnehmen. Ein wichtiger erster Schritt besteht darin, es zu begrüßen und zu versuchen, es als Sprache unseres Körpers zu verstehen, der uns auf etwas aufmerksam macht. Er erinnert uns daran, dass es Zeit ist, uns um uns selbst zu kümmern. Eine Pause zu machen. Eine Entscheidung zu fällen. Einen Konflikt wahrzunehmen, egal, ob in uns oder mit anderen. Wir können unsere Symptome, ähnlich wie unsere Gefühle auch, auf diese Weise schätzen lernen.

Ute kommt einmal monatlich in meine Coachingpraxis. In dem Moment, in dem sie sich in einem sehr entspannten Zustand auf das Symptom einlässt und von mir nach Farbe, Klang und Ausdehnung gefragt wird, beginnen ihre Beschwerden nachzulassen. Nach einiger Zeit gleitet sie in ein sehr angenehmes Wohlgefühl, ihre Augen fühlen sich leicht und beweglich an, ihr Kopf ist frei, und wenn sie die Augen öffnet, beschreibt sie, wie klar und hell die Farben sind.

Symptom als Lehrmeister

Wenn wir ein Symptom bemerken, reicht es oft schon, eine kleine Achtsamkeitspause einzulegen. Eine Teilnehmerin mit einem Tinnitus-Problem

Übung: Aufmerksamkeitsverschiebung

Nehmen Sie Ihr Symptom wahr. Ist es ein Schmerz oder ein Ziehen? Fühlt es sich eher kühl oder warm an? Dehnt es sich aus oder zieht es sich zusammen?

Dann gehen Sie zu einer Stelle, die neutral ist oder sich besonders angenehm anfühlt. Nehmen Sie auch dort Ihre Empfindungen wahr: Ist es eher kühl oder warm usw.

Dann gehen Sie wieder zum Schmerz, beschreiben wieder Ihre Empfindung und wechseln Sie danach wieder zur angenehmen oder neutralen Stelle, die Sie auch wieder beschreiben. Wiederholen Sie dies ein paar Mal und achten Sie darauf, was sich verändert.

erarbeitete sich im Seminar folgenden Satz: „Immer, wenn mein Ohrgeräusch auftaucht, nehme ich drei tiefe Atemzüge und mache eine wohltuende Pause.“ Was heißen kann, vom Arbeitsplatz aufzustehen und ein paar Schritte zu gehen. Die Teilnehmerin berichtete mir später, dass sie dieses Ritual regelmäßig anwendete und wie sie ihr Symptom mehr und mehr als freundliches Warnsignal schätzen lernte. Eines Tages bemerkte sie, dass das Ohrgeräusch verschwunden war. Sie war erst ein wenig enttäuscht, ihr fehlte das Signal für Pausen. Und sie fand eine andere Möglichkeit, Pausen einzuhalten und war dankbar für diese Lehre.

All dies ist hilfreicher, als unsere Symptome zu bekämpfen. Denn dann kämpfe ich auch gegen einen Teil in mir, der vielleicht nicht genügend gehört wird. Vielleicht ist es ein Teil, der Langsamkeit schätzt oder der den Moment genießen möchte. Oder ein Teil, der sich Sorgen um unsere Gesundheit macht, weil wir uns zu wenig um uns selbst kümmern.

Angeregt durch eine Intervention aus der Ego-States-Therapie von Silvia Zanotta arbeite ich häufig mit dem Moment der Aufmerksamkeitsverschiebung. Wohl jeder hat schon einmal bemerkt, dass zum Beispiel ein schmerzendes Knie oder ein Rückenproblem während eines spannenden Krimis oder Fernsehfilmes verschwin-

det. Wir merken den Schmerz erst wieder, wenn der Film vorbei ist. Dieses Phänomen können wir nutzen, indem wir mit unserer Aufmerksamkeit wechselnd einmal zum Symptom und dann zu einer angenehmen oder neutralen Stelle im Körper wandern. Mit solchem Pendeln lösen wir die Fokussierung auf das Symptom auf und es ist möglich, dass auch der Schmerz sich auflöst. ◀◀



Zur Autorin
Judith Bolz

Diplompädagogin,
Sehtrainerin und Coach,
NLP-Master und Trainerin
für hypnosystemische
Kommunikation.

www.vivacreavista.de

GUT GEPLANT IST HALB GEWONNEN

Alles im Griff? Selbstmanagement für Profis
und ihre Klienten.

VON IRIS MEIER

Im Zirkus sieht alles leicht aus! Der Dompteur hält die Löwen in Schach, der Tiertrainer dirigiert das Pferdekarrussell, was allein schon wegen der unterschiedlichen Charaktere und Temperamente der Vierbeiner eine höchst anspruchsvolle Sache ist. Übung macht den Meister!

Meister wollen wir alle sein. Und zumindest die jüngere Generation will alles, und das sofort, und gleichzeitig wissen wir, dass in der Ruhe die Kraft liegt – wenn wir uns denn auch die Zeit dafür nehmen. Doch häufig verplanen wir jede Minute des Tages. Wir hetzen von Termin zu Termin, sind permanent auf dem letzten Drücker. Kommen auf dem Weg zum Treffpunkt z. B. verkehrstechnische Verzögerungen hinzu, sind Verspätungen und Unmut auf beiden Seiten garantiert!

Wie also lässt sich vorausschauend denken und handeln? Zumal ja gerade wir Trainer, Coaches und Berater als Freiberufler viele Rollen in einer Person vereinen: gewissermaßen als Dompteur, Jongleur, Conferencier und Zirkusdirektor.

Selbstreflexion

Wir halten also gleichzeitig viele Fäden in der Hand und müssen in den unterschiedlichsten Rollen auf den Punkt Top-Leistungen zeigen. Um im Zirkus-Bild zu bleiben: Wir sind immer auf der Hut, viele Bälle in der Luft zu halten und alle rechtzeitig aufzufangen. Für viele stellt diese Herausforderung kein Problem dar: Sie

haben es im Griff. Was aber, wenn uns Störungen oder Verzögerungen aus dem Takt bringen? Oder wenn wir uns ständig am Anschlag befinden? Wie gehen wir damit um?

Bei Volker Zumkeller¹ las ich: „Je intensiver wir im Kontakt sind, desto mehr steigen auch die Chancen, an die eigenen Grenzen zu kommen, desto weniger können wir uns auf Dauer der Notwendigkeit entziehen, uns selbst zu reflektieren.“ In der heutigen Zeit kommen wir nicht darum herum, uns immer wieder neu zu orientieren, die eigenen Bedürfnisse, Glaubenssätze und Fähigkeiten zu hinterfragen, unsere Einstellungen zu korrigieren und damit zu experimentieren. Ändert sich die Einstellung, ändert sich die Verhaltensweise – ändert sich die Verhaltensweise, ändert sich die Einstellung.

Wie steht's mit mir? Wie hat sich im Laufe meiner Tätigkeit die Einstellung zu dem, was ich tue, und entsprechend dazu meine Verhaltensweise verändert? Fühle ich mich in meiner jetzigen Rolle wohl? Bin ich noch auf meinem Weg? Wenn's mit der Selbstorganisation nicht mehr so gut klappt – wie könnte ich diese verbessern? Nehmen wir uns also ein paar Minuten Zeit und befragen uns.

Wie ticke ich?

- Was treibt mich an? Wozu?
- Passen meine Werte zu meinen Zielvorstellungen?
- Identifiziere ich mich mit dem, was ich täglich tue?

Kann ich das, was ich tue?

- Verfüge ich über Planungs- und Methodenkompetenz, kommuni-

kative Fähigkeiten sowie Einfühlungsvermögen?

- Liebe ich das Spiel mit den verschiedenen Möglichkeiten?
- Halte ich genügend Abstand zu meinen Vorstellungen und Emotionen?

Multitasking – auf dem Papier

Ein paar bewährte Planungstechniken helfen, das eigene Zeitmanagement (besser) unter Kontrolle zu bekommen. Vielleicht neigen Sie dazu, viel Energie mit Details aufzuwenden? Das zeugt von Gründlichkeit, kann aber auch zu Ineffizienz führen. Sind Sie eher der Typ, der rasch vieles nebeneinander erledigt? Das deutet auf Effizienz hin, aber auch darauf, dass Sie wahrscheinlich viel Zeit mit Suchen und Finden verschwenden. Monats-, Wochen- und Tagespläne sind geeignet, Überblick über die verschiedenen Rollen und damit verbundenen Aktivitäten zu erhalten. Auf einen Blick lässt sich der aktuelle Stand ermitteln, vorausgesetzt, wir arbeiten konsequent damit. Sich Zeit für die tägliche Pflege dieser Hilfsmittel zur persönlichen Arbeitsorganisation zu nehmen lohnt sich, weil bereits durch die Vorarbeit bestimmte Entscheidungen gefallen sind, die die Arbeit erleichtern:

- Ziele klar definiert: *Wie lautet die Aufgabe? Was will ich erreichen?*
- Zeitabläufe terminiert: *Bis wann? Wie viel Zeit brauche ich dafür?*
- Prioritäten gesetzt: *Welche Aufgabe zuerst?*
- Ressourcen terminiert: *Wer? Was? Wie?* ▶

1 Volker Zumkeller: Coaching, Grundsätze, Prozessphasen und Techniken. Cornelsen 2010

TIPPS UND TRICKS

Meine Monatsziele			Meine Wochenziele		
Monat			Woche Nr.		
Aufgaben	Priorität	ok	Aufgaben	Priorität	ok
Workshop anmelden	a	<input type="checkbox"/>	Referat schreiben	a	<input type="checkbox"/>
...	b	<input type="checkbox"/>	...	b	<input type="checkbox"/>
...	c	<input type="checkbox"/>	...	c	<input type="checkbox"/>
Meine Tagesziele					
Datum					
Zeit	Aufgaben	Priorität	ok	Notizen	
8.00	Workshop vorbereiten	a	<input type="checkbox"/>		
9.00	dito	a	<input type="checkbox"/>		
10.00	Pufferzone		<input type="checkbox"/>		
11.00	Coaching	a	<input type="checkbox"/>		
12.00	Joggen		<input type="checkbox"/>		
13.00	Mittagessen		<input type="checkbox"/>		
14.00	Coaching Nachbearbeitung	b	<input type="checkbox"/>		
15.00	Mails	a	<input type="checkbox"/>		
16.00	Fachliteratur	c	<input type="checkbox"/>		
17.00	Telefonate	b	<input type="checkbox"/>		
18.00	Tagesplan für...	a	<input type="checkbox"/>		
19.00	Abendessen mit ...		<input type="checkbox"/>		
20.00	dito		<input type="checkbox"/>		
21.00	dito		<input type="checkbox"/>		
22.00	Kofferpacken	a	<input type="checkbox"/>		
Total Std. Arbeit		Total Std. Privat			

Alles Tagesziele im Blick. Man beachte die Pufferzone. Abb.: I. Meier

Als allgemeine Richtlinie gilt: 60 Prozent des Tages fest verplanen, 40 Prozent für Unerwartetes und Spontanes freihalten. Ein weiterer Tipp lautet, sich jeweils strikt nur einer Aufgabe zu widmen und diese immer nach ihrer Dringlichkeit und nicht nach Lust und Laune zu bearbeiten.

Bei der täglichen Nacharbeit können wir Bilanz über das Erreichte ziehen und notfalls rekapitulieren, warum wir ein Ziel nicht erreichten. Wir können die Ursachen für Lust und Frust finden und die Erfahrungen damit in unsere nächsten Projektplanungen einfließen lassen.

- Was hat geklappt? Was nicht?
- Was verschiebe ich auf morgen, übermorgen, nächste Woche, nächsten Monat?
- Was habe ich gern getan? Welche Aufgaben fielen mir leicht?
- Auf welche Kernkompetenzen konnte ich vertrauen?

Gerade das Notieren dieser Punkte, sei es von Hand oder mittels Tastatur, zwingt uns, die Gedanken vor dem Schreiben zu bündeln. Was ist wichtig, dringend, was eilt nicht usw.

Den Pendenzen-Management-Plan, den ich entwickelt habe, empfehle ich auch meinen Kundinnen und Kunden (siehe Abb. oben).

Weniger ist mehr

Diese Leitlinie ist die Basis für das monatliche, wöchentliche sowie tägliche Planen und Handeln und bildet die Grundlage unseres Selbstmanagements. Sie hilft Stress und Hektik abzubauen und das Gedächtnis zu entlasten. Einerseits sieht man auf einen Blick die Prioritäten. Andererseits erkennt man, zu welcher Tageszeit man leistungsstark ist, und lernt, den Zeitaufwand realistisch einzuschätzen, genügend Pufferzonen und Zeit für Kontemplation einzubauen und dies zu den Prioritäten zu setzen – neben einer effizienten Erfüllung der Pflichten.



- Welches Projekt lag mir nicht?
- Was bewegte mich, dass ich es dennoch annahm?
- Wer könnte mich beim nächsten Mal unterstützen?
- Was sind die Motivationshemmer?
- Welche Fähigkeiten, Kenntnisse fehlen mir?

Die Lemniskate

Von Leonardo da Vinci stammt dieser schöne Satz: „Wer nicht kann, was er will, muss das wollen, was er kann. Denn das zu wollen, was er nicht kann, wäre töricht.“ Nur weil man etwas will, fällt es einem nicht in den Schoß. Aufgaben, die Ihnen nicht liegen und Sie zu viel Zeit kosten, können Sie delegieren. Auch hier hat eine Notiz im persönlichen Organizer Platz: *von wem, was bis wann?* Und unbedingt gilt es, genügend Zeit für den Rücklauf einzuplanen. Sie gewinnen Raum für andere(s) und sich selbst.

Natürlich lässt sich Unangenehmem nicht stets aus dem Weg gehen. Manche Sache, die einen reizt, ist vielleicht mit Aufregung verbunden. Mit einer kleinen Übung, der liegenden Acht, können wir die beiden Hemisphären unseres Gehirns zu einer optimalen Kooperation anregen. Das hilft, Nervosität abzubauen und den Zugang zu den eigenen Ressourcen zu verbessern. Und es stärkt Gleichgewicht, Koordination, Konzentration und Stressresistenz. In der Heilpädagogik und Psychomotorik nimmt die liegende Acht, die Lemniskate, eine bedeutende Rolle ein.

So geht's: Zeichnen Sie mit einer Hand in Augenhöhe eine Acht in die Luft, die auf der Seite liegt, und folgen Sie mit den Augen konsequent den Fingerspitzen. Achten Sie darauf, dass der Kreuzpunkt vor der Körpermittellinie liegt. Machen Sie diese Übung dreimal mit der einen, dreimal mit der anderen Hand und zum Schluss mit beiden Händen.

Zum Schluss

Ob haptisch oder elektronisch ausgerichtet: Hängen oder legen Sie einen Ausdruck Ihrer Übersichtstabelle sichtbar auf, damit Sie mit Ihren täglichen Aufgaben in Kontakt bleiben. Oder nehmen Sie den Plan als Begleiter durch den Tag mit. Die Sparte Notizen ist dafür vorgesehen, Ideen, Termine etc. einzufügen. Diese können Sie bei der täglichen Aktualisierung einfließen lassen.

Machen Sie ein Ritual daraus, am Ende des Tages die erledigten Aufgaben abzuhaken oder neu zu terminieren. So sind Sie immer auf dem neuesten Stand. Das macht zufrieden und stärkt das Selbstbewusstsein. ◀◀



Zur Autorin
Iris Meier

Hünenberg, Schweiz,
Graphologin, Coach und
Buchautorin: „Einfach ICH!
Der Coaching-Kalender“
(Junfermann).

www.graphologie-swiss.ch



Das Powerbuch
für Verhandlungen,
Meetings und Vorträge –
inklusive
Augmented-Reality-App

Digitale Zusatzinhalte
direkt auf das
Smartphone laden!

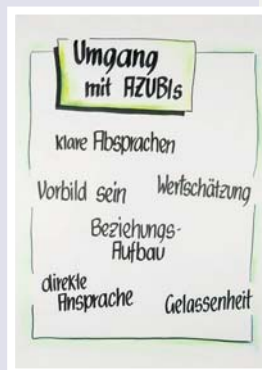
www.haufe.de/smart

MERK-WÜRDIG VISUALISIEREN

Der Flipchart-Coach: Wie sich Inhalte durch Wort-Bild-Kombinationen prägnant darstellen lassen.

VON **AXEL RACHOW** UND **JOHANNES SAUER**

Wenn Sie in Präsentationen und auf Plakaten Ihre Schlagworte mit passenden Bildern ergänzen, freut sich der Betrachter: Je „merkwürdiger“ uns etwas erscheint, desto mehr Emotionen werden angeregt, und das Erinnern funktioniert besser.



Dieses Chart sieht zwar dynamisch aus: schwungvolle Linien, etwas begleitende Farbe und eine gut leserliche Schrift sind dafür die Grundzutaten, doch irgendwie fehlt etwas ...

Durch die Bilder erhalten die Betrachter einen Zugang und eine Erinnerungshilfe. Nachdem das Chart einmal verstanden wurde, findet sich der Betrachter schneller zurecht – das Lesen wird durch ein schnelleres Erkennen ersetzt.



Damit es funktioniert, achten wir beim Erstellen der Wort-Bild-Kombination darauf, dass sich das Symbol in unmittelbarer Nähe des Textes befindet. Beides soll als eine Einheit wahrgenommen werden.



Achtung! Das Motiv nicht zu weit weg von der Schrift platzieren: Das gedankliche Zusammensetzen der beiden Elemente dauert sonst länger und wird richtig schwierig, sobald der Abstand zu groß ist.



Dieser einfache zeichnerische Kniff bringt Wort und Bild zusammen: Rund um die Schrift und die gezeichneten Figuren wurde ein hellgrüner Hintergrund angelegt. Die Figuren und das Schlagwort bleiben auf weißem Untergrund, so werden sie als Einheit wahrgenommen.



Keep it simple: Die Symbole, die Ihnen spontan einfallen, sind oft die besten. Und wenn sie dann auch noch leicht zu zeichnen sind, gehen sie schnell in Ihr visuelles Repertoire über.



Schritt 1: Stets beginnen wir mit der Schrift: Der Begriff soll im wahrsten Sinne des Wortes im Vordergrund stehen.



Schritt 2: Die Zeichnung wird „dahinter“ platziert. Das Bild wird also gar nicht komplett gezeichnet. Die Linien des Bildes halten einen Abstand zu den Linien der Schrift.



Schritt 3: Wenn wir danach die Farbe ergänzen, bleibt zwischen Schrift und Bild ein farbloser Abstand, eine Art „Aura“. Das geschriebene Wort wird nicht von der Zeichnung beeinträchtigt.



Zu den Autoren

Axel Rachow

ist Trainer, Moderator und Autor zahlreicher Sachbücher zur Seminargestaltung.



Johannes Sauer

ist als Dozent und Visualisierungstrainer deutschlandweit gefragt und im Einsatz.

Ihr gemeinsames Fachbuch „Der Flipchart-Coach“ (2016, managerSeminare) ist Branchenbestseller und zählt jetzt schon zum Standardwerk im Trainingsbereich.

www.flipchart-coach.de



PUNKTGENAUE WERBUNG

Wie sich mit Social Media Marketing genau die richtigen Klienten gewinnen lassen.

VON DANIEL MELLE

Du kannst nicht viel mit Social Media anfangen. Du hast ein paarmal reingeschaut, aber nur Katzenbilder und die Urlaubsfotos deiner Nachbarn gesehen. Nicht wirklich spannend, denkst du vielleicht.

Während die einen schon rufen, der Zug sei längst abgefahren, bauen andere noch immer ganze Online-Coaching-Imperien mit ihren Social-Media-Profilen auf. Und auch wenn Liken, Teilen und Kommentieren

nicht für jeden etwas ist: als Mittel zur Kundengewinnung bedeutet Marketing über Social Media viel mehr als Kalendersprüche auf schönem Hintergrund.

Mediale Sichtbarkeit auf entsprechenden Plattformen ist immer noch eine der effektivsten Werbeformen unserer Zeit. Effektiv heißt hier, mit relativ kleinem finanziellen Aufwand für genau das richtige Publikum Inhalte schalten zu können, die auf dein Angebot aufmerksam machen. Und das geht auch ohne sich total exponieren

und ständig Neues posten oder sich mit Fans und Followern austauschen zu müssen.

Die gängigen Social-Media-Plattformen, mit denen du immer wieder in Berührung kommen wirst, sind Twitter, Instagram und Facebook. Vielleicht noch Pinterest.

Es gibt im Netz unglaublich viele Tutorials und Onlinekurse, die dir weißmachen wollen, dass jede dieser Plattformen als Marketingmittel geeignet ist. Doch wenn es dir nicht um Kuchenrezepte geht und du auch kein *Personal Trainer* aus dem Fitnessbereich bist, brauchst du Pinterest gar nicht. Und Instagram ist nur interessant für dich, wenn du dein Leben und dein Angebot ständig als Foto festhalten willst und du dich tiefer in die Materie #hashtag einarbeiten möchtest.

Wirklich spannend für nahezu jedes Anliegen ist aktuell nur Facebook. Warum ist das so?

Facebook verfügt über die Möglichkeit bestimmte Menschengruppen, also eine Zielgruppe, nach konkreten unterschiedlichen Kriterien exakt einzugrenzen. Dahinter stehen Algorithmen, die die Bewegung von Usern im Netz beobachten und auswerten. Darum bekommst du, wenn du zum Beispiel auf Amazon.com nach Turnschuhen suchst, auch die Turnschuhe anderer Anbieter bei Facebook oder auf Webseiten mit Werbebannern angezeigt. Das ist auf der einen Seite gruselig, weil du hier natürlich deutlich siehst, wie weithin sichtbar du im Netz unterwegs bist. Andererseits können wir die Perspektive der Möglichkeiten einnehmen und fragen: Was bringt mir das? Wie kann ich das für mich nutzen?

Die einfachste Unterteilung deiner Zielgruppe erfolgt in männlich und weiblich, Alter und Wohnort. Dafür braucht es noch keinen raffinierten Algorithmus, es bringt dir aber schon entscheidende Vorteile. Wenn du als Coach oder Berater schwerpunktmäßig Männer in der Midlife-Crisis begleitest, hast du keine Streuverluste, wenn du deine Anzeigen ausschließ-

lich Männern zwischen 44 und 55 einblenden lässt. Liegt deine Praxis in Köln, dann gibst du einen Radius von 150 km rund um Köln ein, was dafür sorgt, dass deine Anzeige von Hamburgern und Berlinern nicht gesehen wird. Du hast hier also Kombinationsmöglichkeiten, die dir noch kein Medium zuvor bieten konnte.

Die Feinjustierung deiner Zielgruppe erfolgt über deren Interessen. Hat dein zukünftiger Klient sich schon einschlägige Selbsthilfebestseller gekauft oder liebäugelt er gerade mit einem Porsche, um hier noch ein bisschen beim Thema Midlifecrisis zu bleiben? Dann sprich ihn genau darauf an. Sag ihm, dass, wenn die Bücher von *David Deida* den richtigen Nerv getroffen haben, er in deinem Coaching die richtigen Fragen gestellt bekommt.

Deine Anzeigen kannst du so exakt auf die Interessen abstimmen, die du ausgewählt hast. Wenn du dich ausgiebig mit deiner Zielgruppe beschäftigt hast, kannst du sie hier direkt in ihrer Sprache, mit ihren Anliegen abholen. Das Motiv deiner Anzeige und der Text, den du als Frage formulierst, zeigen dein Insiderwissen und deinen Expertenstatus – im besten Falle werden sie gar nicht mehr als Anzeige wahrgenommen, sondern als Gesprächsangebot.

Facebook-Anzeigen schaltet man, um für ein bestimmtes Angebot zu werben. Das Ziel ist es deine Klientel auf deine Webseite einzuladen und dort zu binden. Zum Beispiel, indem du ihnen eine Kostprobe deiner Arbeit anbietest und dafür ihre E-Mail-Adresse erbittest. Die üblichen Bezeichnungen hierfür sind *Freebie* oder *Teaserprodukt*. Dieses Thema werden wir in einem der nächsten Artikel vertiefen.

Um Anzeigen schalten zu können, brauchst du in Facebook eine Unternehmensseite. Das, was man lange als *Fanpage* kannte. Nur mit diesen Seiten hast du Zugriff auf den Werbeanzeigenmanager, mit dem du deine Anzeigen erstellst. Neben der Möglichkeit zu werben unterscheidet sie

sich noch in der unbegrenzt möglichen Followerzahl von deinem Standardprofil. Dein persönliches Profil fasst nur 5.000 Freunde. Während du im privaten Profil Menschen mit einer Freundschaftsanfrage kontaktierst, kann auf einer Unternehmensseite lediglich der Besucher „gefällt mir“ klicken, um deine Inhalte zu abonnieren. Einladen kannst du nur Menschen aus deinen privaten Kreisen. Um Fremde auf deine Unternehmensseite zu locken, braucht es wieder Werbeanzeigen.

Wenn du bei Facebook werben willst, brauchst du eine Strategie – du musst genau wissen, welches Ziel du erreichen willst. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Der blaue Riese FB bietet immer wieder neue Tools an, die für Anbieter das Leben und Werben einfacher machen sollen. Wenn du dich da nicht selbst tief einarbeiten willst, dann lässt du dich am besten beraten. Doch wenn du deine Zielgruppe und ihre Anforderungen gut kennst und wenn du weißt, wo ihr der Schuh drückt, dann hast du hier ein Werkzeug an der Hand, mit dem du sehr exakt genau mit den Menschen arbeiten kannst, für die du angetreten bist. Und die dir dankbar dafür sind, dass du sie findest. ◀◀

Du musst genau wissen, welches Ziel du erreichen willst.



Zum Autor
Daniel Melle

Berater, Coach mit eigenem Unternehmen: MUT communications. Seinen Online-Kurs „Message Maker – Sieben Wellen, die deine Botschaft in die Welt tragen“ bietet er kostenlos an: www.messagemaker.de

Was wir Glück nennen

Gleich die Haedline über dem ersten Kapitel zieht mich an: „Glück – ein Überblick“. Überblick? Den hätt ich gern. Glück kommt ja, wie zumindest in unserer Branche bekannt, nicht von außen. Es ist das, was wir aus unseren Erfahrungen machen. So jedenfalls lassen sich die phänomenalen Erkenntnisse des Autors Mihaly Csikszentmihalyi zusammenfassen. Wenn Glück also von innen kommt, dann hätt ich's dort, innen, schon gern übersichtlich und hübsch aufgeräumt. Doch sooft ich in meiner Innenwelt unterwegs bin, treffe ich dort meist – Chaos an. Vor allem die dunklen Winkel, aus denen es zuweilen grummelt und grollt, entziehen sich hartnäckig meinem (Über-)Blick.

Nun, die Suche nach Glück und einer harmonisch geordneten Innenwelt scheint Menschen aller Epochen zu einen. Ebenso wie die Überzeugung, auf welchem Wege dieser mentale Zustand zu erreichen sei: Gesundheit, Schönheit, Geld, Macht. Csikszentmihalyis Buch – klug und spannend erzählt – zeigt, warum sich diese Wege als Sackgassen erweisen. Glück lässt sich überhaupt nicht auf direktem Wege erreichen. Was der Autor in jahrzehntelanger Forschung dagegen entdeckte, ist ein Zustand, in dem Menschen alle Anzeichen von Glück zeigen und auch selbst verspüren: ein Gefühl des Einsseins mit dem Leben und der Welt, Hochstimmung und tiefe Freude, ein gesegneter Zustand, in den wir geraten können, wenn wir z. B. tief in Betrachtung oder in eine Tätigkeit versunken sind. Mihaly Csikszentmihalyi nannte es Flow. Und es scheint sich einfach alles dafür zu eignen: Aufenthalt in der Natur, Ausüben (und Konsumieren) von Kunst. Sport. Jedwedes Tun um seiner selbst willen.

Der Autor, Psychologe, veröffentlichte sein fundamentales Werk über den

Zusammenhang von Flow und das Erleben von Glück bereits 1990. Seine Erkenntnisse flossen ins Fundament der Positiven Psychologie ein und sie sind noch immer so aktuell, dass sein deutscher Verlag sie jetzt erstmals als Taschenbuch herausgab. An der Lektüre beeindruckt zum einen der reizvolle Kontrast zwischen der herz-erfrischenden, populären Sprache des Autors und der Tiefe seiner Gedanken. Ich lese, wie der Autor das innere Chaos beschreibt: Schmerz, Angst, Wut als „Variationen von Unordnung“ und „psychischer Entropie“, und fühle mich verstanden. Zum anderen merke ich, wie rasch sich bei der Beschreibung seiner Erkenntnisse über den Flow eigene Erinnerungen an solche Episoden einstellen. Auch die Beispiele, die Csikszentmihalyi vor uns ausbreitet, überzeugen. Flow ist allgemeiner Bestandteil unserer Erfahrung.

So weit so gut. Und was ist mit jenen unter uns, die „krank, verarmt oder vom Pech verfolgt sind“, wie der Autor schreibt. Müssten sich für sie nicht erst einmal die konkreten Umstände verbessern, damit sie Flow in ihrem Leben schätzen lernen? Nein, sagt Csikszentmihalyi. Beim „Sieg über das Chaos“ in unserer Innenwelt seien die materiellen Bedingungen sekundär. Wer es lerne, „dem Leben flow abzugewinnen“, sei fähig, in allen Lebensphasen Freude zu empfinden. Selbst wenn die Umstände zum Verzweifeln erscheinen. Der Kopf versteht das. Die Frage ist, wie sich das unter Umständen zum Verzweifeln anfühlen wird.

Eines der größten Hindernisse zum Glückserleben, schreibt Mihaly Csikszentmihalyi, hänge damit zusammen, „dass das Universum ... nicht geschaffen wurde, um unsere Bedürfnisse zu erfüllen.“ Was für eine Erkenntnis! Die nehme ich erst einmal mit. Frustration, Unordnung und Chaos gehören zu unserem Leben. Und auch die dunklen Winkel der Seele gehören dazu.

[Regine Rachow](#) ◀



Flow

Das Geheimnis des Glücks
Mihaly Csikszentmihalyi
Klett-Cotta 2017 | 12,95 €



Wirksam werden im Kontakt

Die systemische Haltung im Coaching
 Mechthild Erpenbeck
 Carl Auer 2017 | 17,95 €

Mechthild Erpenbeck nimmt uns mit auf eine literarische Expedition durch die innere Haltung von Coaches. Sie bleibt im Bild der Reise, spricht von „Außen- und Innenwelten“, von „windiger Gegend“, „belebten Niederungen“. Es geht ihr u.a. um Selbstreflexion, den achtsamen Umgang mit den eigenen inneren Prozessen und darum, die Eigenlogik der

Klienten zu erkennen. Je besser dies gelinge, umso besser können Coaches selbst durch die „Zumutungen des Lebens“ gelangen sowie für die Haltung eine „kräftige und ausgesprochen geländegängige Mischung aus Demut und Mut“ entwickeln.

In zwölf Kapiteln führt die Autorin den Leser durch ein „Gelände“ mit Wegmarken wie Macht, Anerkennung und Konfliktklärung. Alles in einer humorvollen, leichtfüßigen Sprache. Die

Autorin macht sich dabei als Mensch sichtbar ohne sich aufzudrängen. Vielleicht passt dazu das von Erpenbeck verwendete Wort der „Halbdurchlässigkeit“. Es ist ihre Art, den Leser zu berühren und dabei stets eine angenehme Distanz zu wahren.

Fallgeschichten verdeutlichen die Wirksamkeit der stimmigen, inneren Haltung. Das Schweigen hält die Autorin übrigens für eine „ungekrönte Königin der Interventionen“, besondere Augenblicke, in denen Haltung deutlich wird. Der „Reiseführer“ ist auch ein Arbeitsbuch zur Selbsterfahrung. Also wieder auf den Weg machen.

Horst Lempart ◀



Coach Dich doch selber!

Mit Leichtigkeit mentale Superkräfte entfalten
 Ina Hullmann
 Schattauer 2017 | 19,99 €

So kann es auch gehen: Erst nach der Hälfte der Lektüre (S. 95) stoße ich auf Dendriten, Axonen und all die anderen Mitspieler des üblicherweise so bejubelten Wunderwerks neuronaler Plastizität. Auf diese Erklärungsserie kann ja offenbar niemand mehr in der Beratungsbranche verzichten, doch bei Ina Hullmann kommt sie so kurz und bündig daher, dass ich sie ihr gern

durchgehen lasse. Die Autorin hat mich da längst verzaubert. An etlichen Seiten meiner Lektüre kleben Marker, damit ich die praktischen Übungen rasch wiederfinde, mit denen mich Ina Hullmann, hypnosystemische Coach und Therapeutin, sofort an die Hand genommen hat. Und die sich wunderbar eignen unsere althergebrachte „Grübel-Software“ auszutricksen.

Hullmann leitet uns in fünf Kapiteln an, „Problem-Trancen“ zu überwinden.

Der Begriff, Anfang der 80er-Jahre von Gunther Schmidt und Steven Gilligan vorgeschlagen, verweist auf die Favoritenrolle unseres Unbewussten an der Entstehung und Verschärfung unserer Konflikte. Bei der Problem-Lösung baut Ina Hullmann ebenso aufs Unbewusste und macht uns „sehr ermutigende, kreative und dabei sehr fundierte und praktisch sofort umsetzbare“ (O-Ton G. Schmidt im Vorwort) Angebote. Am liebsten bin ich dem Ablauf der Übung „Rat vom inneren Helden“ gefolgt. Überhaupt: herauszufinden wer meine Heldin ist! Schon dies erwies sich als tief berührender Schritt. Danke, Frau Hullmann!

Regine Rachow ◀



Die eigene Berufung finden

Positionierungsmarketing auf den Kopf gestellt. Ein Leitfaden für Selbstständige und Gründer
 Heike Engel-Wollenberg
 Budrich Inspirited 2017 | 14,90 €

Was hat Positionierung mit Berufung zu tun? Das eine ist ein Erfordernis um Geld zu verdienen, das andere ein Erfordernis von – ja wovon? Oft macht uns erst ein diffuses Gefühl des Unbehagens in einer aktuellen beruflichen Situation darauf aufmerksam, dass es für uns vielleicht so etwas wie eine Berufung geben könnte. Von der wir gerade weit

entfernt sind. Heike Engel-Wollenberg ist, wie sie schreibt, überzeugt davon, „dass es unserer Seele wichtig ist, einen gewissen Beitrag auf der Erde zu leisten“. Und die Seele wisse auch, welcher Beitrag das ist. Die Autorin schrieb ihr Buch als Leitfaden für all jene, die dies über sich selbst erfahren wollen und es auch für eine erfolgreiche Erwerbs-Existenz nutzen möchten.

Da geht es um eigene Stärken und Lei-

denschaft und Spiritualität, auch um Dinge, die einen schon immer faszinierten. Das ist die eine Seite. Die andere ist die Positionierung. Da geht es um eine Ware oder eine Dienstleistung, mit deren Verkauf wir unsere finanzielle Existenz sichern möchten. Es geht der Autorin ausdrücklich darum, sich dabei an der eigenen Berufung zu orientieren. Und nicht am Markt. Wie das funktionieren kann? Zum Beispiel durch Spezialisierung, sagt Heike Engel-Wollenberg, etwa in Form einer ganz besonderen Kundenbeziehung. Das hat den Vorteil, sich auf seine größten Stärken oder seine liebsten Kunden besinnen und stützen zu können.

RR ◀

Wie erzählen wir unsere Geschichte?

Sie stehen mitten in der Gesellschaft, oft als „Leistungsträger“. Und sie „tragen“ außerdem – bewusst oder unbewusst – an der Geschichte ihrer Großeltern, die mithin auch eine Geschichte von Gewalt, Schuld und Scham ist. Da will es einer klugen jungen Frau einfach nicht gelingen, sich beruflich „in die erste Reihe“ zu stellen. Und wir erfahren, wie ein Glaubenssatz, der einst im Krieg den Großvater geschützt hatte, bis heute in ihr nachwirkt und sie einschränkt: „Wer in der ersten Reihe steht, wird erschossen!“

Dieses Buch von Ingrid Meyer-Legrand fesselt mich von der ersten Seite an. Es betrifft auch mich als Kind von Kriegskindern. Wir entinnen unserer Geschichte nicht. Die Frage lautet, wie wir sie erzählen, um weder Leid und Schuld zu verdrängen, in die auch wir emotional verstrickt sind, noch das Potenzial zu übersehen, das ja ebenso in der Geschichte steckt. Und die Autorin macht uns klar, dass es ihr auch um den Umgang mit jenen Menschen geht, die noch immer und in Massen auf der Flucht vor Krieg und Gewalt sind.

Die Selbstzeugnisse und klinischen Beobachtungen von Ingrid Meyer-

Legrand, Therapeutin, Supervisorin und Coach, berühren tief. Sie zeigen zum einen die Zerrissenheit zwischen „andauernden Loyalitätsverpflichtungen und Ablehnung“. Zum anderen bewegt es zu lesen, wie die Autorin zu einer „neuen Erzählung“ kommt. Und zwar indem sie ihre Klientinnen und Klienten bis zu einem Wendepunkt und darüber hinaus begleitet, an dem sie als Kriegsenkel die Chancen zu einem Leben voller Liebe und Erfüllung erkennen und auch wahrnehmen können. Eigens für diesen Prozess entwickelte Meyer-Legrand die Methode „My Life Storyboard“, deren Anwendung und Nutzen sie im Buch instruktiv und überzeugend darstellt.

Als Ostdeutsche bin ich dankbar dafür, dass die Autorin die Besonderheiten ostdeutscher Biografien thematisiert. Am Ende eines kleinen Kapitels dazu deutet sich eine doppelte Bürde an, die ostdeutsche Kriegsenkel tragen. Auch weil, wie im konkreten Fall, viele Ostdeutsche glauben, „bis heute nicht verstanden zu werden“ und „nicht gemeint zu sein“, wenn von Deutschland die Rede ist – auch dann nicht, wenn sie in Opposition zur DDR gelebt haben. Wäre das ein Thema für ein neues Buch? [Regine Rachow](#) ◀



Die Kraft der Kriegsenkel

Wie Kriegsenkel heute ihr biografisches Erbe erkennen und nutzen

Ingrid Meyer-Legrand

Europa Verlag 2016 | 18,95 €



Ich will Coach werden

Von der Idee zum Traumberuf

Brigitte Wolter

Budrich Inspirited 2017 | 12,90 €

Mutig, mutig: Auf gut hundert Seiten skizziert Brigitte Wolter die „Coach-Werdung“. Sie beginnt beim Berufswunsch, führt ihre Leser über die Suche nach der „richtigen“ Ausbildung bis zu „taktischen Überlegungen zum Überleben im Coaching-Markt“. Und endet bei einer Übersicht einschlägiger Verbände und Netzwerke. Die Beratungsbranche sei „artenreich wie ein Dschungel“, und als Coach-Ausbilde-

rin kennt Brigitte Wolter natürlich die Not ihrer Kurs-Teilnehmer, in diesem Wirrwarr den richtigen Weg zu finden. Für dieses Anliegen empfinde ich ihren Mut zu Lücken als segensreich und den knappen Raum als angemessen. Ihre innere Haltung als Coach macht die Autorin mit ihrem Verweis auf den „Ur-Coach“ klar: Sokrates mit seiner „Mäeutik“. Es komme nicht darauf an, anderen einen Rat zu erteilen, wie sie etwaige Aufgaben und Probleme lösen könnten. Sondern das Gegenüber

durch gutes Zuhören und geschicktes Nachfragen an den Punkt der Erkenntnis zu führen. Auch mit der Übersicht zu unterschiedlichen Formen der Veränderungsarbeit mit Menschen (darunter: Training, Mediation, Supervision, Mentaltraining) können Laien wie Profis etwas anfangen. Die Frage, ob es sich überhaupt noch lohne Coach zu werden, beantwortet die Autorin kurz und bündig mit „Ja“. Und zugleich macht sie deutlich, dass die „Coach-Werdung“ nicht ohne die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu haben ist. Ein mutiges, klares Buch. Und wer mehr wissen will, kann sich außerdem von einem übersichtlichen Literaturteil inspirieren lassen. [RR](#) ◀

BIETE ARBEITSPLATZ,
SUCHE DAFÜR VILLA AM MEER.





**CORA BESSER-SIEGMUND
LOLA A. SIEGMUND
HARRY SIEGMUND**

**Diplom-Psychologen,
Wirtschaftspsychologie (BA),
Schwerpunkt: Training und Coaching**

UNSERE ARBEITSSCHWERPUNKTE

- Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP)
- Alle NLC®-Ausbildungen
- Ausbildung zum wingwave®-Coach
- Ausbildung zum wingwave®-Trainer

- Mental-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte
- Work Health Balance-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte
- Business-Coach für systemische Kurzzeit-Konzepte



Besser-Siegmund Institut

Mönckebergstraße 11
D-20095 Hamburg
Fon: 040 3252849 0
Fax: 040 3252849 17
info@besser-siegmund.de

**WWW.BESSER-SIEGMUND.DE
WWW.WINGWAVE.COM**



**DR. PETRA DANNEMEYER
RALF DANNEMEYER**

**NLP LEHRTRAINER,
LEHRCOACHS (DVNLP, ECA)**

Lernen Sie bei den Autoren des Grundlagenwerkes „NLP Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann, 2016). Wir begleiten seit 20 Jahren Menschen und Organisationen dabei, all ihre Ressourcen verfügbar zu machen und die beste Idee ihrer selbst zu leben.

UNSERE SCHWERPUNKTE:

Alle NLP-Ausbildungen (DVNLP) • Personal Coaching • Residential Coaching in Griechenland • Systemische Team- & Organisationsentwicklung • Supervision für Angehörige heilender/helfender Berufe (Petra D.) • Business-Training und -Coaching (Ralf D.) • Hypnose-Ausbildung

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Str. 7 b
D-99425 Weimar
Tel. 03643 4989955
info@nlp-perspektiven.de



WWW.NLP-PERSPEKTIVEN.DE



**DIRK W.
EILERT**

Sehen, was unausgesprochen ist.

Speaker und Experte für emotionale Intelligenz und für Mimikresonanz: die Fähigkeit, Gefühle in den Gesichtern anderer Menschen zu entschlüsseln.

Als Deutschlands bekanntester „Gesichterleser“ und einer der führenden Spezialisten für Mimik und Körpersprache ist seine Expertise regelmäßig in Radio, TV und Printmedien gefragt. Dirk W. Eilert ist verheiratet und hat zwei Töchter. Er lebt in Berlin.

Dirk W. Eilert
Der Gesichterleser

WWW.GESICHTERLESER.DE



**DR. FRANK
GÖRMAR**

**Lehrtrainer und Lehrcoach,
DVNLP, Biologe, Heilpraktiker &
Psychodramaleiter, DFP**

Gründer der EXPLORERS' Akademie, – Int. Business-Coach-Erfahrung (Deutschland, USA, Spanien) – ein Jahr im Gründungsvorstand, danach 3 Jahre 1. Vorstand des DVNLP

MEINE SCHWERPUNKTE:

EXPLORERS' Ausbildungen: Practitioner, Master, Coach, Master-Coach, Trainer, DVNLP, Systemischer Business-Coach, Emo-Code-Coach, Wingwave-Coach Businesscoaching, Teamcoaching, Dialogos, Großgruppenprozesse, Führungskräftecoaching

Emo-Code-Coach	19.–22. Oktober
Psychodrama provokativ	17.–19. November
Bühnenpräsenz für Coaches	24.–26. November

**EXPLORERS' Akademie für Kommunikation,
Coaching und Führung**

im Kloster bei Frankfurt/M.
Tel.: 069 48005638
info@explorers-akademie.de

EXPLORERS-AKADEMIE.DE





STEFANIE JASTRAM-BLUME

Heilpraktikerin (Psychotherapie), Gesundheitspädagogin für Stressregulation, wingwave® Coach, Trainer- & Lehrtrainerin, Magic Words Trainerin, ÖVNLP Resonanz Coach, EFT & NLP Practitioner

MEINE SCHWERPUNKTE:

- Mental-, Work Health-Balance & Business Coaching
- wingwave® Ausbildungen, Supervisionen & Vertiefungsseminare in Bremen & im Harz
- Work Health-Balance & Anti-Stress Seminare für Firmen bundesweit

Stefanie Jastram-Blume
 Tel.: 0421 47 88 68 76
 Mobil: 0171 12 64 13 5
 info@sjb-beratung.de
 WWW.WINGWAVE-INSTITUT-BREMEN.DE

Partnerunternehmen in BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft



DR. GUNDL KUTSCHERA

Ich lehre, forsche und trainiere seit 1974 am eigenen Institut mit meinem Team in den Bereichen Unternehmen, Gesundheit, Familie, Schule und Interkulturelles. Beziehung und gesunde Kommunikation sind lehr- und lernbar. Mit Wissen, Weisheit und Intuition finden Sie Work-Life-Balance und Ihre persönliche Bestleistung.

WIR BIETEN IN A/D/CH:

- Kutschera-Resonanz® Aus- und Weiterbildungen (Practitioner, Coach, Master, Trainer)
- Mediation, Supervision, Lebens- und Sozialberatung
- Europaweite Zert.: ISO 9001:2015 & ISO 17024
- Mentaltraining für Unternehmen
- Seminare für Eltern, Paare, Kinder, PädagogInnen

Institut Kutschera
 Eisvogelgasse 1/1, 1060 Wien
 Tel.: +43 1 597 5031
 office@kutschera.org
 WWW.KUTSCHERA.ORG





HORST LEMPART

Der Persönlichkeitsstörer

„Wer zuletzt lacht, den bestraft das Leben.“

„Wer zu spät kommt, lacht am besten.“

Ich verrücke, enttäusche, lamentiere, kritisiere und störe. Das würde Sie nicht stören? Dann sollten wir uns in einem meiner Seminare kennenlernen. Bildung war gestern. Ein-Bildung ist alles.

PUNKTE, DIE MIR LEICHT FALLEN:

- Weiterbildungen zum Thema Narzissmus, Kränkungen und Change
- Systemische Team- und Organisationsentwicklung
- Team- und Einzelsupervisionen
- Speaker

Horst Lempart
 Der Persönlichkeitsstörer
 Südallee 60
 56068 Koblenz
 Tel.: 0179 4731956
 info@horstlempart.de
 WWW.HORSTLEMPART.DE





DANIEL MELLE

Message Maker & Business Coach

Mit meiner Online Agentur MUT communications begleite ich seit Jahren Coaches, Berater, Therapeuten und Seminarleiter dabei, mit gutem Corporate Design, sehr persönlichen Webseiten und effektivem Social Media Marketing gesehen zu werden. Meine Leidenschaft ist es, der inneren Stimme, dem Grund unseres Tuns Gehör zu verschaffen.

TECHNISCHE SCHWERPUNKTE:
 Umsetzung von Online Kursportalen und Communities.

MUT communications
 Brauweg 18
 37073 Göttingen
 Tel. 0551 8207932
 info@mutonline.de
 WWW.MUTONLINE.DE

SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

NLP-AUSBILDUNGEN

NLP-Ausbildungen nach der *perspektiven*-Methode

Kommen Sie zu uns in unser liebevoll eingerichtetes Seminarzentrum nach Weimar, einem Ort der Inspiration in der Mitte Deutschlands. Ihre Lehrtrainer sind die Autoren des Grundlagenwerkes „NLP-Practitioner-Lehrbuch“ (Junfermann Verlag, 2016). Sie lernen nach der *perspektiven*-Methode – unserer innovativen Weiterentwicklung – NLP auf dem neuesten Stand.

NLP-Practitioner (DVNLP)

Ab 10. November 2017

Abschluss: 22. April 2018

2.280,- €

NLP Master (DVNLP)

Ab 20. Oktober 2017

Abschluss: 18. Februar 2018

2.280,- €

Endpreis inkl. Seminarpauschale/kleine Pausenverpflegung, Mehrwertsteuerfrei.
DVNLP-Zertifizierung: 29,- €

Der frühe Vogel fängt den Wurm:
5 % Ermäßigung bei Buchung bis zum
20. Juli 2017 (gilt für beide Ausbildungen)

Trainer

Dr. phil. Petra Dannemeyer,
Ralf Dannemeyer
NLP-Lehrtrainer, Lehrcoaches, DVNLP, ECA

perspektiven

NLP-Ausbildungsinstitut

Ludwig-Feuerbach-Straße 7 b
99425 Weimar
Tel. 0 36 43 – 4 98 99 55
Fax 0 36 43 – 4 98 99 56
info@nlp-perspektiven.de
www.nlp-perspektiven.de

NLP / NLC®- Practitioner- Ausbildung; Ausbildung zum Mental-Coach für systemische Kurzzeitkonzepte

In 2017 startet wieder die einjährige Ausbildung zum NLP/NLC®-Practitioner nach den Richtlinien des DVNLPs und der Gesellschaft für Neurolinguistischem Coachings. In Verbindung mit der wingwave®-Ausbildung kann im Anschluss daran die Zertifikate „Mental-Coach für systemische Kurzzeitkonzepte“ und NLC®-Coach erworben werden.

Termine 2017/2018:

18. – 20. August

29. – 01. September/Oktober

24. – 26. November

12. – 14. Januar 2018

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

NLP / NLC®-Masterausbildung/ Work-Health-Balance Coach Ausbildung

09. – 10.09.2017 – Teile-Modell

10. – 11.02.2018 – Systeme

21. – 22.04.2018 – Ressourcen

**16. – 17.06.2018 – Euphorie-
Management**

22. – 23.09.2018 – sicheres Auftreten

24. – 25.11.2018 – Sleight of Mouth

Alle Seminare sind ab jetzt auch einzeln buchbar!

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

NLP-Practitioner, DVNLP inkl. Steinbeis Hochschul- Zertifikat (SHB) NLP-Master, DVNLP

Der Weg zu erfolgreicher Kommunikation, Selbstmanagement und Veränderung

DVNLP-zertifizierte Ausbildung. NLP Practitioner inklusive Steinbeis Hochschul-Zertifikat (SHB).

Basismodule:

**30. September/01. Oktober 2017
(NLP-Basisseminar) für**

Teilnehmer ohne Vorkenntnisse.

**02./03. Oktober 2017 (NLP-New
Generation) für Teilnehmer
mit Vorkenntnisse in NLP oder
systemischem Coaching**

Aufbaumodule:

Start ab 08. Dezember 2017

(Aufbaumodul NLP-Practitioner)

Start ab Januar 2018 (NLP-Master)

Stuttgart

140,- €, zzgl. MwSt. (NLP-Basisseminar)

295,- €, zzgl. MwSt. (NLP-New Generation)

2.255,- €, zzgl. MwSt.

(Aufbaumodule NLP-Practitioner)

2.395,- €, zzgl. MwSt. (NLP-Master)

Trainer

Ulrich Bührlé
Karin Patzel-Kohler
Marita Bestvater

KRÖBER Kommunikation

Im Römerkastell
Naststraße 15A
70376 Stuttgart
Tel. 0711-722 333 90
office@kroeberkom.de
www.kroeberkom.de

IHR EINTRAG

Ein Eintrag kostet € 110,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf www.pkmagazin.de.
Ein großer Eintrag kostet € 250,- zzgl. MwSt., inkl. Online-Veröffentlichung auf www.pkmagazin.de.

Ansprechperson: Monika Köster – Telefon: 05251-1344 14 – koester@junfermann.de

NLP-AUSBILDUNGEN/COACHINGS

NLP & Process Utilities

Die nächsten „NLP & Process Utilities“-Einstiegsseminare finden statt am **08./09.07.2017** und **26./27.08.2017**.

Die neue Ausbildungsgruppe „NLP & Process Utilities individuals“ für die Arbeit mit Einzelnen (12 Wochenendseminare) startet am **09./10.09.2017** und die Fortbildungsgruppe „NLP & Process Utilities systems“ für die Arbeit mit Paaren, Teams und für die Mediation (4 Wochenendseminare) am **16./17.09.2017**.

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Planckstraße 11
D-22765 Hamburg
Tel.: 040 63679619
Fax: 040 79769056
TS@ThiesStahl.de
www.ThiesStahl.de
Blog: ThiesStahl.com

COACHINGS

30. METAFORUM SommerCamp 2017 in Italien

Weiterbildungsevent mit über 30 Weiterbildungen mit den Schwerpunkten:

Systemisches Coaching

- Business Coaching mit Tom Andreas, Sabine Klenke, Martina Schmidt-Tanger
- Positive Psychologie mit Philip Streit

Beraten und Aufstellen

- Hypnosystemische Konzepte mit Gunther Schmidt
- Syst. Organisationsentwicklung mit Oliver Martin, Julia Andersch
- Systemische Strukturaufstellungen mit I. Sparrer, M. Varga v. Kibéd

Hypnotherapie & Trance

- Angewandte Hypnotherapie mit Henning Alberts
- Systemische Trance mit Stephen Gilligan

NLP und mehr

- Soziales Panorama mit Lucas Derks
- Facilitation Training mit Jutta Weimar

Konflikte Lösen

- Praxiskurs Mediation mit Anita von Hertel
- Resilienztraining mit Sebastian Mauritz
- Impro/Provokative Systemarbeit mit Noni Höfner

Das Camp ist die ideale Verbindung aus Erholen, Netzwerken und persönlichem Wachstum.

Termin

vom 23.07. – 12.08.2017

in Abano Terme, nahe Venedig

Metaforum –

Integrative Kompetenzentwicklung

Brennerstr. 26
16341 Panketal bei Berlin
fon.: (0)30 - 944 14 900
fax: (0)30 - 944 14 901
info@metaforum.com
www.metaforum.com

Positive Psychology Coach

Die erste Coachingausbildung in Deutschland auf Grundlage der Positiven Psychologie

In dieser Ausbildung verbinden wir den wissenschaftlich fundierten Ansatz der **Positiven Psychologie** mit **NLP** und dem **Systemischen Coaching**. Sie erwerben außerdem Wissen zu grundlegenden Aufgaben als Coach wie z. B. Akquise, Coachingplanung, Beziehungsgestaltung, Evaluation. Supervision ist ebenfalls integriert.

Diese Ausbildung bietet Ihnen eine wissenschaftlich fundierte, praxisperechte Grundlage für Ihre Arbeit als Coach, speziell auch für die Anwendung im Feld Burnout und Resilienz. Erfahrene Coaches können ihr Methodenspektrum durch die Positive Psychologie sinnvoll und wissenschaftlich fundiert erweitern.

Die Ausbildung ist durch den **DCV** akkreditiert. **Zulassungsvoraussetzung:** Abschluss als *Practitioner*, *DVNLP*. Beginn laufend möglich, Ausbildungsorte bundesweit



Dr. Daniela Blickhan

INNTAL INSTITUT

Asternweg 10a

Tel. 08031 50601

mail@inntal-institut.de

www.inntal-institut.de/dcv



SEMINARE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

COACHINGS/WEITERE

Ausbildung zum wingwave®-Trainer, wingwave® für Gruppen, Teams, Systeme

Die Ausbildung für wingwave®-Coaches

Termin

11. – 15.09.2017

Alle Infos auf www.besser-siegmund.de

Besser-Siegmund-Institut

Tel.: +49 (0)40-3252 849-0

WEITERE

Ausbildung zum Kutschera-Resonanz® Practitioner+Coach

Die Kutschera-Resonanz® Methode lehrt die Grundlagen für respektvolle, erfolgreiche Gesprächsführung, sich authentisch darzustellen, Zugang zu Ihren verborgenen Potenzialen zu finden und diese privat und beruflich zu leben. Erkenntnisse der Kommunikationstheorie und der Gehirnforschung werden praktisch angewandt.

Start-Termine Kutschera-Resonanz®

Practitioner:

14. – 16.09.2017 Graz

05. – 07.10.2017 Geisenheim

(Frankfurt)

12. – 14.10.2017 Bondorf

bei Stuttgart

09. – 11.11.2017 Wien

Start-Termine Kutschera-Resonanz®

Coach:

26. – 28.10.2017 Geisenheim

(Frankfurt)

09. – 11.11.2017 Wien

Institut Kutschera GmbH

Tel. +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Familienaufstellung

Versöhnen Sie sich mit den in Ihren Genen gespeicherten alten Familienmustern und Familientabus, damit Sie frei und geborgen Ihren eigenen Weg gehen können. Sie finden neu zu Ihrer Familie.

Termine

18. – 19.08.2017 Winterthur

05. – 07.10.2017 Salzburg

17. – 18.11.2017 Nürnberg

Institut Kutschera GmbH

Tel. +43 1 597 50 31

office@kutschera.org

www.kutschera.org

Neuromodales Recruiting®

Termin

27. – 29. September 2017

in Hamburg

3tägiges Spezialseminar für Recruiter und Personalentscheider mit speziellen Techniken und Methoden aus dem NLP zur Optimierung der Recruitingstrategien vom Anforderungsprofil bis zum Einstellungsinterview. Leicht umsetzbar, hohe Validität.

Hansenconsult

Personalberatung

Schönberger Str. 76

24148 Kiel

Fon (0431) 72 01431

www.hansenconsult.de – *creating leadership*

www.active-books.de

DEEP IMPACT

MEHR WIRKUNG. MEHR KLIENTEN. MEHR FREIHEIT.

WWW.DEEPIMPACT.INFO



IM NÄCHSTEN HEFT

04 | 2017

SCHWERPUNKT



Das „richtige“ Tool?

Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem einen Nagel, sagte Paul Watzlawick. Strategien und Methoden für Profis.

THEMEN



Dass ich nicht lache!

Humor macht das Absurde in Glaubenssätzen sichtbar, die uns beschränken. NONI HÖFNER und CHARLOTTE CORDES über eine Strategie, die dem Coach vor allem Wertschätzung abverlangt.



Weicht, ihr bösen Geister!

Radikal kurz: die 5-Path-Hypnotherapie als integratives Hypnose-Konzept für Coaching, Seelsorge und Therapie, vorgestellt von BJÖRN MIGGE.



Wie wir uns ganz erleben

Über das NLP, den Weg in den Mainstream und den Wholeness-Prozess. Ludger Brüning sprach mit CONNIRAE ANDREAS.



Heft 4/2017 erscheint am 31. August 2017

Anzeigenschluss für Heft 4/2017 ist der 24. Juli 2017.

IMPRESSUM

Chefredaktion und Büro:
Regine Rachow (V.i.S.d.P.)
Habern Koppel 17 A
D-19065 Gneven
Tel: 03860 502866
E-Mail: rachow@junfermann.de

Bildredaktion:
Simone Scheinert, Monika Köster

Abonnements & Anzeigen:
Simone Scheinert
Projektleitung, Anzeigen,
Website-Betreuung
Tel: 05251 134423
E-Mail: scheinert@junfermann.de
Monika Köster
Anzeigen, Abo-Betreuung
Tel: 05251 134414
E-Mail: koester@junfermann.de

Verlag:
Junfermann Verlag GmbH
Driburger Straße 24d
D-33100 Paderborn
Tel: 05251 1344-0
Fax: 05251 1344-44
E-Mail: infoteam@junfermann.de
www.junfermann.de
www.pkmagazin.de

Layout & Satz:
Junfermann Druck & Service GmbH & Co KG,
Paderborn
Druck:
M.P. Media-Print
Informationstechnologie GmbH
33100 Paderborn

© Junfermann Verlag GmbH
Paderborn 2017.
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung des Heftes oder von Teilen daraus nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Die Verantwortung für die Inhalte von Leserbriefen und Anzeigen liegt ausschließlich bei den Autoren bzw. Inserenten. Für unverlangt eingesandtes Material übernimmt der Verlag keine Gewähr. Die Meinung der namentlich gekennzeichneten Beiträge gibt nicht in allen Fällen die Meinung der Redaktion wieder.

Praxis Kommunikation
3. Jahrgang
erscheint 6x jährlich, jeweils Ende
der geraden Monate

Gültige Abopreise Stand 01.01.2015:
Jahresabonnement € 60,-
(inkl. Versandkosten)
Einzelheft € 10,- (zuzügl. Versandkosten)
Studentenabonnement (gegen
Nachweis): € 45,- (inkl. Versandkosten)

Gültige Anzeigenpreisliste vom
1. Januar 2015
ISSN 2364-6802

Bilder von istockphoto und Fotolia:
Eltoddo, Marjan_Apostolovic, Melpomene,
Татьяна Смирнова, benjavisa, realstock 1,
domin_domin, Sanne Berg, Monkeybusiness
images, jodiejohnson, lowkick, rawpixel,
Katarzyna Bialasiewicz, Poike, Juan
Monino, Vreuder, Mike_kiev, Feel Pic,
funstock, kupicoo, Avosb, kf4851, lzf,
LPGGutenbergUKltd, rusm, mphillips007

Dieser Ausgabe liegen folgende Beilagen bei:
• Metzner Verlag
• Horst Lempart

224 Seiten, kart. • € (D) 23,- • ISBN 978-3-95571-036-1



Eilert Akademie

für emotionale Intelligenz



Gewinnen Sie einen ersten Eindruck
1minütigen Videotrailer ansehen

Werden Sie Experte für Emotionen in Coaching und Training:
Die Eilert-Akademie bietet Ihnen das Know-how dafür.



Als Emotionscoach
punktgenau
Blockaden lösen und
Ressourcen stärken

4-tägige Ausbildung zum
wingwave®-Coach Berlin, Dortmund,
Düsseldorf, Saarbrücken und
im Raum Frankfurt (Wiesbaden)

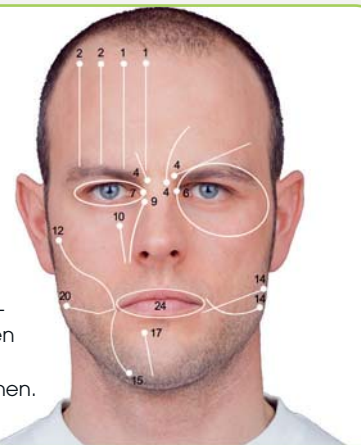
Für eine flexible Methoden-
kompetenz können Sie zusätzlich
verschiedene wingwave®-
Vertiefungsseminare besuchen.

Ausbildung zum wingwave®-Coach

Als Trainer
Wahrnehmung und
nonverbale Kommu-
nikation trainieren

8-tägige Ausbildung zum
Mimikresonanz®-Trainer in Berlin.

Bauen Sie Expertenwissen und
-fähigkeiten im Bereich Emotions-
erkennung und Mikroexpressionen
auf, so dass Sie eigenständig
Seminare dazu durchführen können.



Ausbildung zum Mimikresonanz®-Trainer

wingwave®-Coaching - die Profibox
(Dirk W. Eilert, Cora Besser-Siegmund)

Maßgeschneiderte
Interventionen
durch flexible
Methodenkompetenz.

Kombinieren Sie
NLP-Formate und
andere Interventionen
mit wingwave.



Ich sehe, was du fühlst...
Die Bücher über Mimikresonanz®



Weitere Informationen und aktuelle Seminartermine finden Sie unter:

www.eilert-akademie.de