

FOTOBUCH EINES CREA LEADERS

TAG 1: 09.11.2012

Erstes Kennenlernen bei einer Tasse Kaffee mit Manfred Krone.

Barbara



Was uns wohl in diesem Modul erwartet?

* Smile *



Sandra

Pilar

Jue

Manfred Krone

Bianca



Matthias



Petra



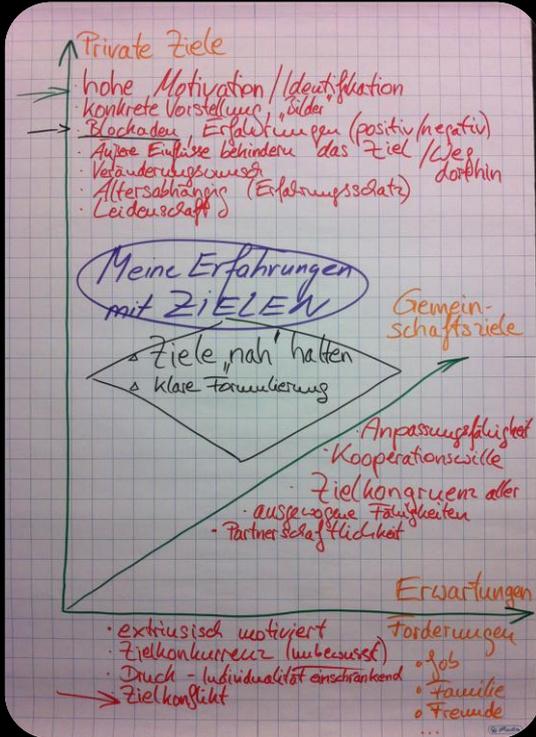
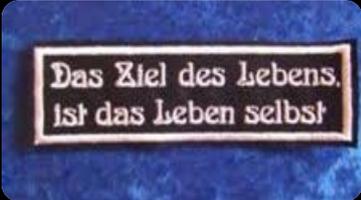
Johannes



TAG 1: 09.11.2012

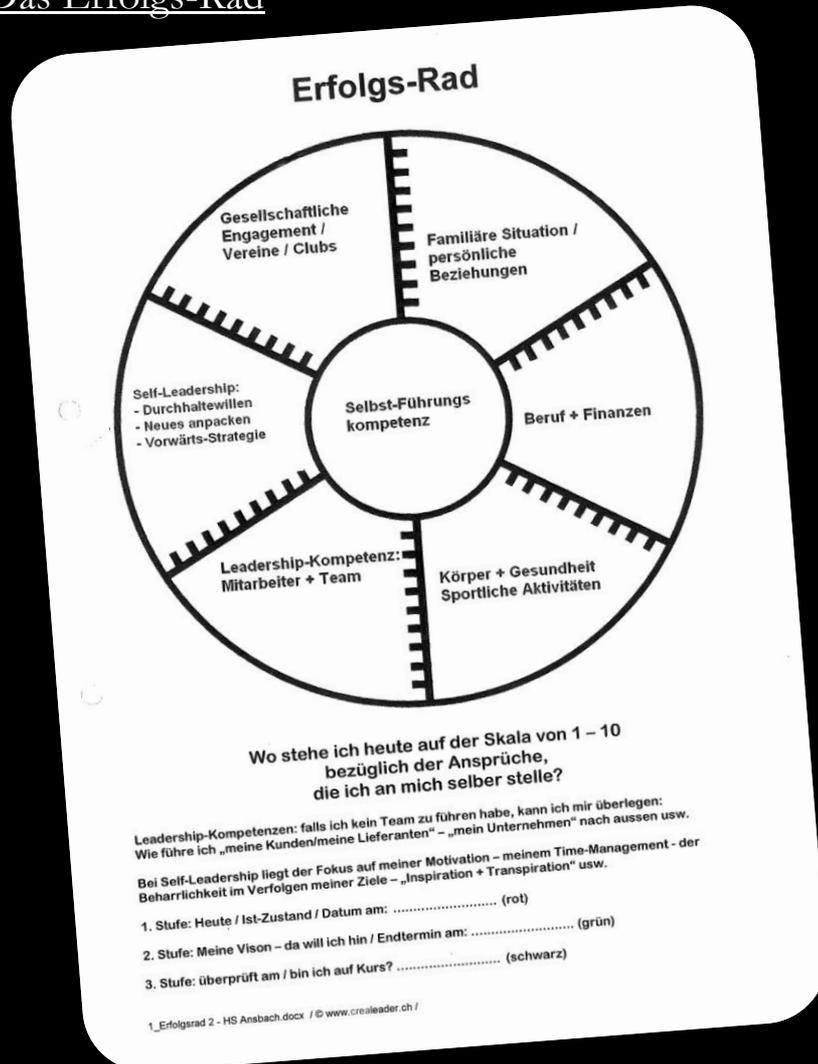
Erfahrungen mit Zielen

Die Erfahrungen mit Zielen sind ganz unterschiedlich. Oftmals wird auch zwischen den persönlichen und den beruflichen Zielen unterschieden. Grundsätzlich sollten alle Ziele eins gemeinsam haben, nämlich die Definition nach dem SMART Prinzip: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminisiert.



TAG 1: 09.11.2012

Das Erfolgs-Rad



Anhand des Erfolgsrads kann der Ist-Zustand an einer Skala von 1 bis 10 eingetragen werden.

Mit Hilfe einer weiteren Farbe wird der Soll-Zustand skizziert und visualisiert.

Es wird ersichtlich wo noch Entwicklungs- bzw. Handlungspotenzial besteht und welche Bereiche im Ist- und Soll-Zustand bereits übereinstimmen.

Mit Hilfe der Terminierung wird eine gewisse Verbindlichkeit erzeugt, die dann auch bei der weiteren Festlegung der Ziele behilflich ist. In einem weiteren dritten Schritt wird anschließend die ehrliche Erfolgsprüfung festgehalten.

Das Erfolgsrad wiederum dient als Basis für die weitere Festlegung und Detaillierung der Unterziele in der Erfolgs- bzw. Zielplanung.



TAG 2: 10.11.2012

Erfolgs- bzw. Zielplanung

Die Erfolgsplanung wird auf Basis des Erfolgs-Rads durchgeführt.

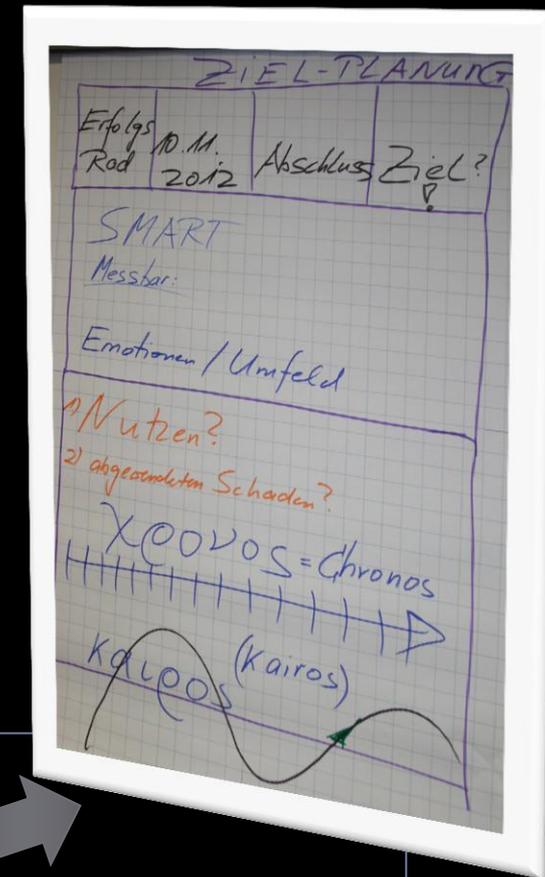
Ein Lebensbereich aus dem Rad wird herangezogen und auf Grundlage dessen eine Zielplanung durchgeführt. Das Ziel wird nach dem SMART Prinzip definiert. Durch das Antizipieren von Hindernissen und die Überlegung möglicher Lösungsansätze wird dem „Problem“ bereits Wichtigkeit genommen und abgeschwächt.

Es folgen konkrete Aktionsschritte und die verbindliche Terminierung.

Durch die Visualisierung von Bildern und der Unterstützung durch Affirmationen, wird ein zusätzlicher Anker geschaffen, an dem man in kritischen Situationen oder bei vorgesehenen Hindernissen Halt suchen kann um sich weiterhin auf seinem Weg zu bestärken.

ERFOLGS-PLANUNG			
Lebens- / Geschäfts-BEREICH:	Heutiges Datum	Geplanter Abschluss	Ziel erreicht am:
Angestrebtes ZIEL: SMART S=spezifisch / M=messbar / A=attraktiv - Aktions-orientiert / R=realistisch / T=terminiert			
Mein oder unser NUTZEN und/oder abgewendeter Schaden:			
smart / s=specific / m=measurable / a=action-oriented / r=realistic / t=timely			
Mit welchen Hindernissen oder "Unvorhergesehenen" muss ich rechnen?		Mögliche Lösungswege für jedes Hindernis = 2 Lösungen	
1.		1.1.	
		1.2.	
Konkrete AKTIONSSCHRITTE:			
Konkrete AKTION			

Wie überprüfe ich meine Fortschritte?	
Stimmen meine "Wertvorstellungen" + ZIELE miteinander überein? ...JA...nein...eingewiss (Ziel - Werte - Konflikt)?	
Ich setze mich voll für die Erreichung meines Ziels ein (Engagement an: Zeit, Finanzen, Durchhalten/wollen) - der Aufwand lohnt sich ...JA...nein...Ja, aber nicht sofort	
Welche positiven Aussagen unterstützen meine Ziel-Erreichung? (Bekräftigungen / Affirmationen)?	Welche Bilder unterstützen meine Ziel-Erreichung? (Visualisierungen)?
Anmerkungen:	

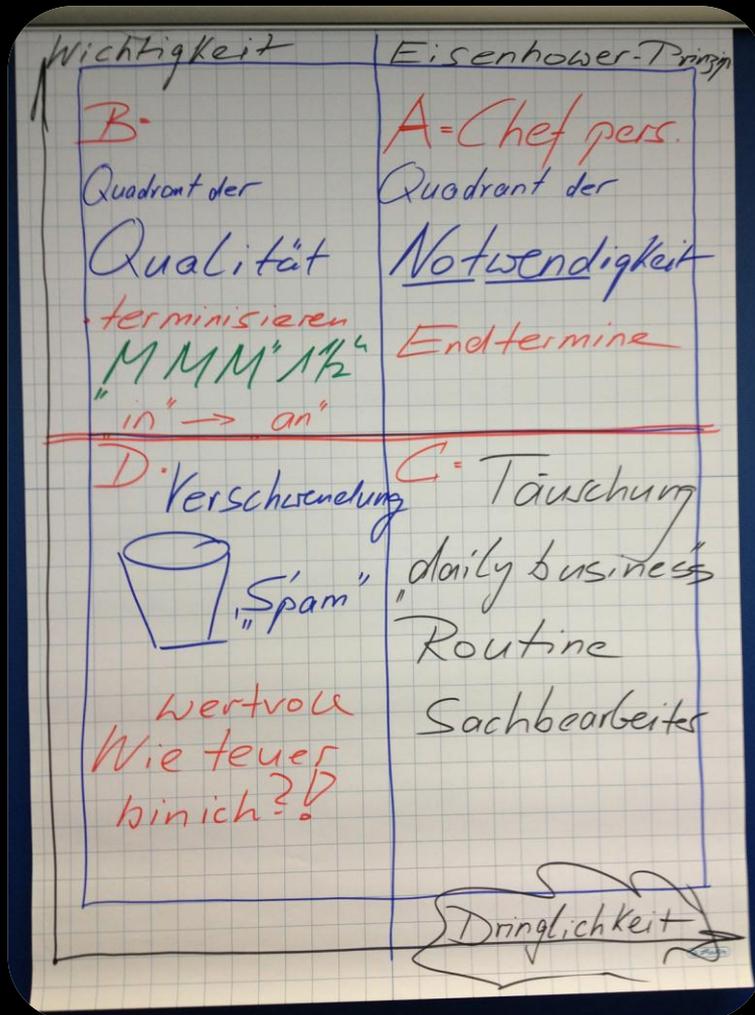


Chronos =
Der Zeitablauf

Kairos =
Der „geschenkte Augenblick“ / Der Flow

TAG 2: 10.11.2012

Das Eisenhower Prinzip



Das Eisenhower Prinzip stellt ein Tool zur Visualisierung und Priorisierung von Aufgaben und der damit verbundene Zeit dar.

A= Quadrant der Notwendigkeit

B= Quadrant der Qualität

C= Quadrant der Täuschung / Routine / Sachbearbeitung

D= Quadrant der Verschwendung

Die wichtigsten Quadranten sind A und B. Innerhalb dieser zwei Quadranten wird die Zukunft gestaltet. Visionen entstehen.

MMM= Meeting mit mir selbst. Sich bewusst Zeit nehmen für die Zukunft und für Themen, die sonst nur wenig Aufmerksamkeit bekommen, und die auch Geduld und intensives Nachdenken erfordern.

In den Quadranten C und D geht es vermehrt darum das daily business zu bewerkstelligen und sich der Routine hinzugeben.

Als Leader sollte man versuchen sich in den Quadranten A und B zu bewegen, denn vor allem diese Bereiche zeichnen Leadership-Qualität aus.

„Das Leben hat keinen Sinn
außer dem, den wir ihm geben.“

- Thornton Wilder

TAG 2: 10.11.2012

Der „Solution Walk“



Bianca,
was kann
ich für
dich tun?

Wortassoziation vor der Wand.
Die Schuldgefühls an der Situation werden bewusst „abgenommen“. Was wird vom Solution Walk mitgenommen? Schaffen von Verbindlichkeit über Terminierung der nächsten Schritte.

Eröffnung des Gesprächs mit small talk. Schaffen einer vertrauensvollen Atmosphäre und Aussprechen von Lob. Gesprächsführung über aktives Zuhören. Zu Beginn zunächst einmal ausführlich den Sachverhalte schildern lassen. Zusammenfassungen anbieten, um sicherzustellen dass der Sachverhalt auch richtig verstanden wurde. Aufforderung zum „Walk“.

Solution Walk

Zukunftsprojektion vor der Himmelswand. Bezug zur eignen Person und Beziehung wird hergestellt. Eigene Zukunft steht nun im Vordergrund.



Was würdest du
gerne in diesem
Schrank
sperren wollen?

Während des Walks werden Lösungsansätze besprochen. Gegenstände werden zu Symbolen und Methapern um in diesem speziellen Fall, die Wut zu verlagern.

Der Feuerlöscher
Der Papierkorb



6

5

4

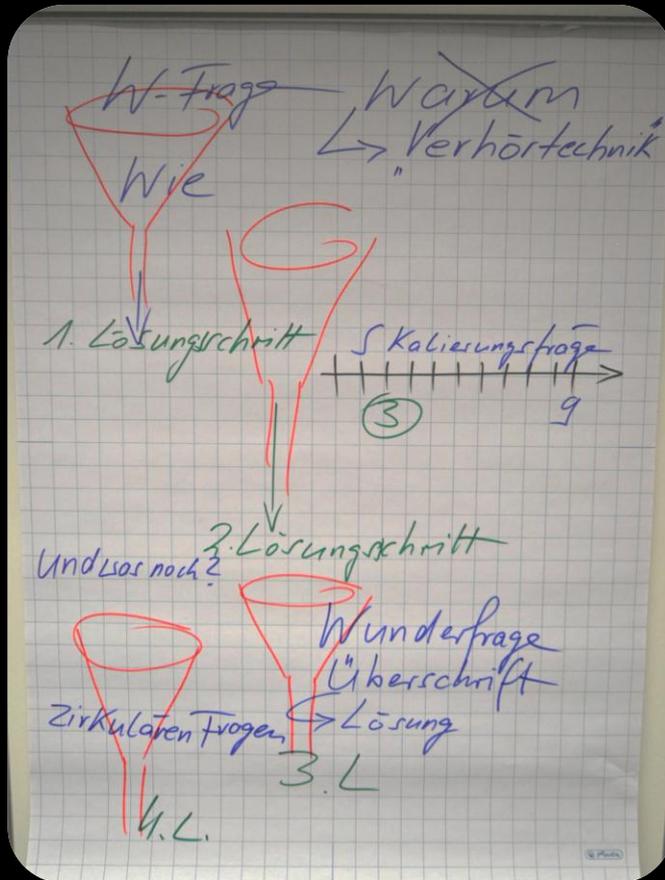
3

2

1

TAG 2: 10.11.2012

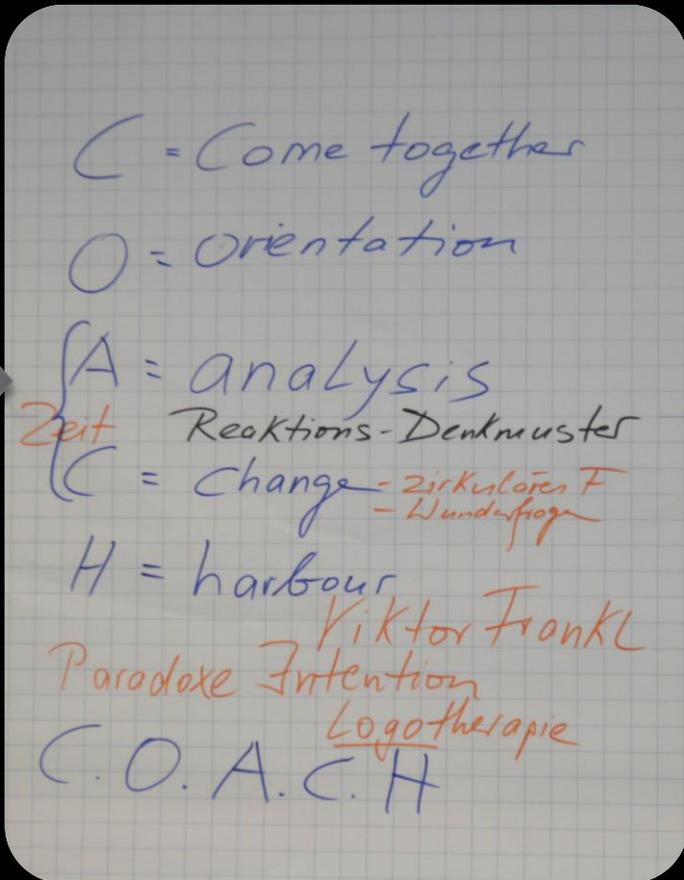
Fragetechniken / W-Fragen



Öffnen des Trichters zu Beginn eines Gesprächs.
Stellen von offenen Fragen, um auf mehr Erkenntnisse zu gelangen und das Gespräch im Fluss zu halten.

Das Gespräch lässt sich in vier Phasen einteilen:

1. Lösungsschritt: Skalierungsfragen. Die Gefühlswelt wird in Werte dargestellt, bzw. messbar gemacht.
2. Lösungsschritt: Wunderfragen stellen. Mit Überschriften das Problem benennen, bis hin zur Traumlösung.
3. Lösungsschritt: Zirkuläre Fragen stellen. Vergleichbar mit der Meta-Ebene.
4. Lösungsschritt



C = Come together

O = Orientation

A = analysis

Zeit Reaktions-Denkmuster
C = Change - Zirkuläre F
- Wunderfrage

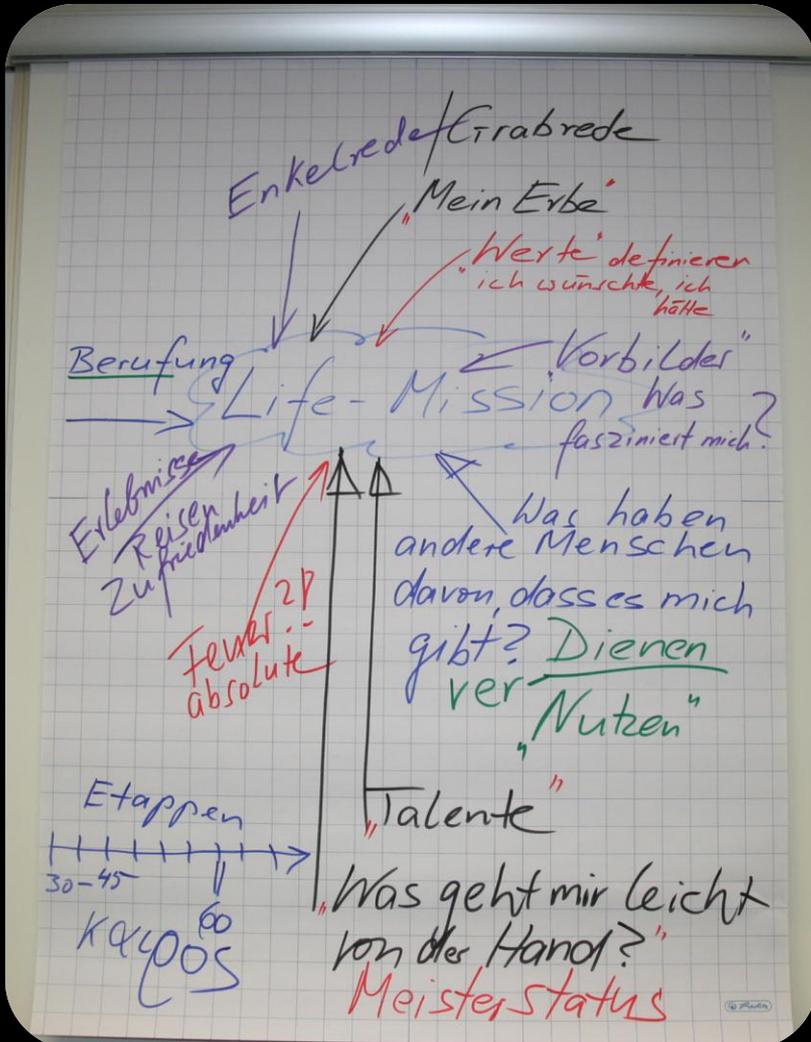
H = harbour

Viktor Frankl
Paradoxe Intention

Logotherapie
C.O.A.C.H.

TAG 3: 16.11.2012

Die Life-Mission



Die Life Mission dient dazu, seine Berufung bzw. Lebensziel zu erkennen und es gezielt zu „leben“.

Die eigene Life-Mission zu kennen und zu verfolgen, lässt eine kraftvolle, dynamische und fokussierte Zielorientierung zu.

Was ist meine Berufung?

Worin habe ich einen Meisterstatus erlangt?

Was geht mir leicht von der Hand?

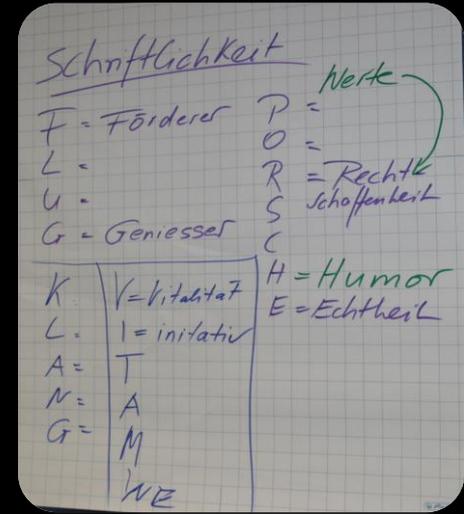
Wofür brennt mein Feuer?

Das sind Fragen, die bei der Definition der eigenen Life-Mission geklärt werden müssen.

Durch die Fokussierung auf das Wesentliche, wird eine starke Dynamik entwickelt, die „unwesentliche“ Themen in den Hintergrund rücken lassen und den Blick nach vorn richten, in Richtung des Ziel bzw. der Berufung.

Wichtig ist es, die Life-Mission schriftlich niederzuschreiben. Schriftlichkeit schafft auch ein Stück Verbindlichkeit, und das Thema wird visualisiert. Das Gehirn kann sich Bilder ohnehin besser merken als das gesprochene Wort.

Wer die kleinen Dinge im Leben schätzt,
 hat den wahren Weg
 zum Glück gefunden.



TAG 3: 16.11.2012

Meine Vorbilder



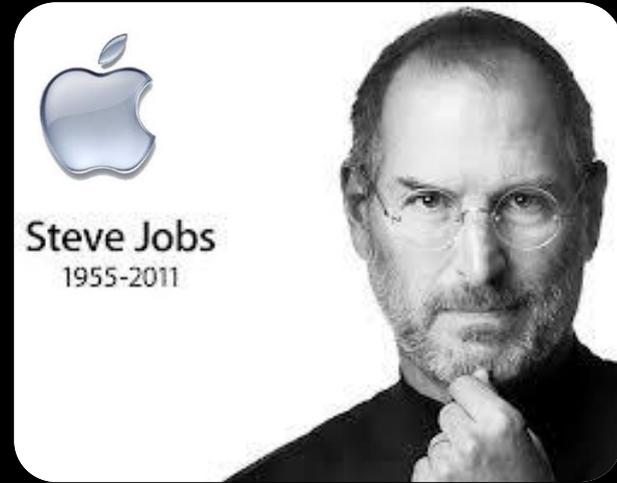
Mein persönliches Vorbild: Meine Mutter

Vorbild warum?

- Herzlichkeit
- Bescheidenheit
- Fürsorge
- “Powerfrau“

Eine rundum starke Frau, die 3 Kindern erzogen hat. Sie hat rund um die Uhr gearbeitet und den Haushalt bewältigt. Dabei hat meine Mutter nie Unterstützung von Außen bekommen.

Als 17-Jährige ist sie nach Deutschland ausgewandert und musste als Älteste von fünf Kindern die Verantwortung für die ganze Familie in Spanien übernehmen. Sprachliche Hürden und das Alleinsein in einem fremden Land hat sie dennoch nie davon abgehalten, ihr Lächeln zu bewahren.



Mein berufliches Vorbild: Steve Jobs

Vorbild warum?

- Visionär
- Kreativität
- Zielstrebigkeit
- Ästhet

Steve Jobs konnte Menschen in seinen Bann ziehen. Trotz seines schwierigen Charakters haben ihm die Menschen blind vertraut und sind ihm gefolgt. Er hat sich vollkommen auf sein Ziel fokussiert und hat sich dabei von nichts und niemandem von seinem Weg abbringen lassen.

Er hat mit seiner Arbeit die Industrie revolutioniert und die Welt verändert!

TAG 3: 16.11.2012

Meine Life-Mission

LEBEN!
Ich kommeeeee!!

Leidenschaft
Ehrlichkeit
Bewunderer
Empathie
Nachhaltigkeit



Jeden Augenblick des Lebens, den günstigsten so wie den ungünstigsten, zum bestmöglichen zu machen, darin besteht die Kunst des Lebens!

Kunst des Lebens!

Träume
nicht dein Leben,
lebe deinen Traum!

Nicht die Jahre in unserem Leben zählen, sondern das Leben in unseren Jahren zählt.

TAG 3: 16.11.2012

Coaching Übungen:

Pilar

Brief an sich selbst



Brief an sich selbst mit viel Zuspruch und positiver Kraft verbunden, als Brücke vom Coaching zum Alltag. Denkbar nach bestimmten Lebensabschnitten.



Das Lob-Album



Festhalten von Lob in einem Album. Ableitung persönlicher Ressourcen, die wiederkehrend in Lob geäußert werden.

Die Kopf-Galerie



Nutzen der Kraft der Bilder in unserem Kopf! Negative Gefühle oder Ereignisse können mit der Kraft der Gedanken bewusst positiv beeinflusst werden.

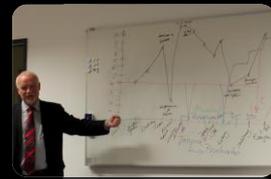
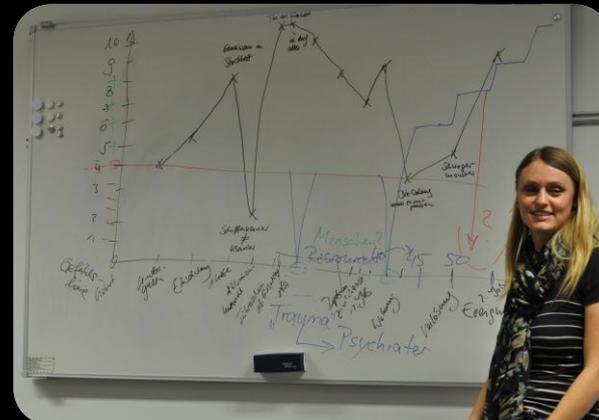


Wie wirken diese Bilder auf euch?



Bianca

Die Lebenslinie



Die Lebensereignisse werden anhand einer Gefühls- und Ereignislinie visualisiert.

Wichtige Lebensetappen werden einzeln auf der Gefühlsskala bewertet. Die einzelnen Punkte werden anschließend zu einer Lebenslinie verbunden.

Darstellung der bisher gemeisterten Höhen und Tiefen und vor Augen führen der bestehenden Ressourcen. Welche Kraft hat mich nach oben getrieben? Welche Menschen haben mich dabei unterstützt?

Abbildung von Zukunftsperspektiven, Wünschen und Plänen.

TAG 3: 16.11.2012

Das Systembrett



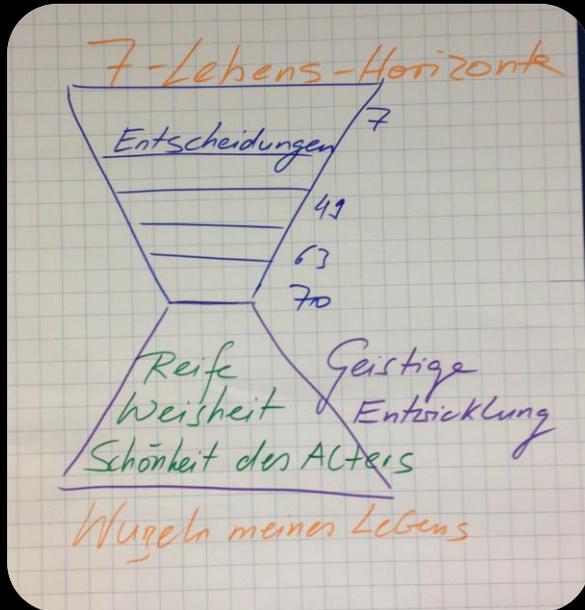
Das Systembrett wird zur Visualisierung und Darstellung eines Sachverhalts verwendet. Durch systemisches Stellen der Spielfiguren wird ein Problem erklärt. Die Auswahl der Spielfiguren, deren Farbe und Größe als Repräsentant für einzelne Beteiligte, gibt bereits Auskunft über die Situation und die Beziehung zwischen den beteiligten Personen. Durch das Legen von Bändern können bspw. Teams, Beziehungen, Zugehörigkeit, etc. dargestellt werden. Ziel ist das Stellen der wünschenswerten Situation und die Überlegung wie diese Situation erreicht werden kann. Diese Methode findet seinen Ursprung in der Familienpsychologie wider.



DAS LEBEN HAT
Höhen
UND *Tiefen*
WENN ES EINMAL
AB GEHT, DANN GEHT
ES AUCH WIEDER AUF

TAG 4: 17.11.2012

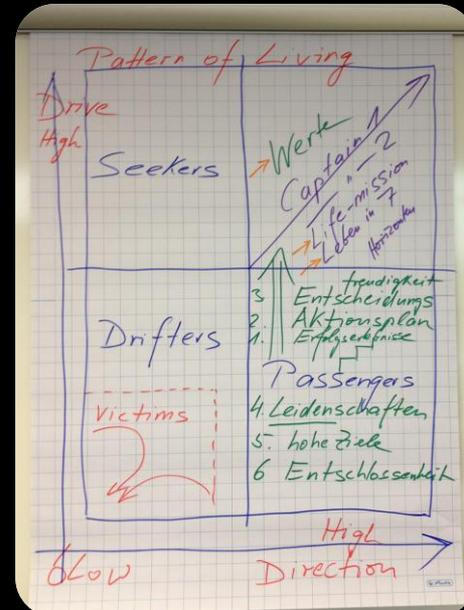
Die 7 Lebens-Horizonte



Das Leben wird in 7-er Perioden eingeteilt, sogenannte Zeit-Horizonte.

1. Zeit-Horizont = Tagesplanung
2. Zeit-Horizont = Wochenplanung
3. Zeit-Horizont = Monatsplanung
4. Zeit-Horizont = Jahresplanung
5. Zeit-Horizont = Periodenplanung – 7 Jahre
6. Zeit-Horizont = Periodenplanung – 3x7 Jahre (21)
7. Zeit-Horizont = Lebensziele / Lebensvision

Pattern Of Living



SEEKERS

Der Weg ist das Ziel! Ewige Sucher, die ihr Ziel nie finden. Sie verlieren sich auf der Suche.

CAPTAIN 1/2

Kurz- und langfristige Ziele werden immer wieder vor Augen geführt. Sie kennen ihr „Feuer“ und verfolgen es mit höchstem Drive.

PASSENGERS

Der Weg ist bekannt. Es besteht jedoch kein starker Drive und Wille. Diese Menschen sitzen immer nur auf dem Beifahrersitz und nehmen nie selbst das Steuer in die Hand.

DRIFTERS

Nicht begeisterungsfähige Menschen. Kein Antrieb und eher ziellos. Meist Opfer (VICTIMS) ihrer selbst.

Um auf dem Captain-Platz zu sitzen, benötigt man eine klare Lebensvision mit klaren Zielen für die das innere Feuer brennt.

TAG 4: 17.11.2012

Coaching Übungen: Johannes



Die Sackgassenbesichtigung

Das allgemeine Problem wird konkret und detaillierter unter die Lupe genommen und durch Übertreibung des Sachverhalts in neue Wege gelenkt. Ist es wirklich eine Sackgasse oder sogar eine Chance?

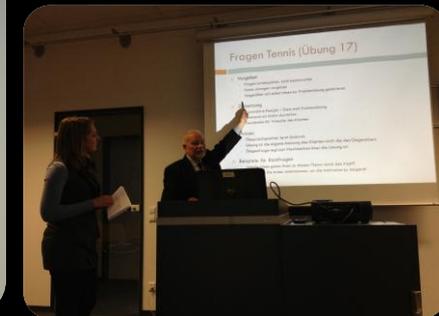
Meta-Ebene (Gefühle über Gefühle)

Es wird ein emotionaler Abstand zum Thema geschaffen, um so eine gewisse Objektivität zu gewinnen. Die Situation wird dadurch mit anderen Augen gesehen und anders beurteilt.

Der Aussichts-Turm

Betrachtung der Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft.
Welches waren wichtige Ereignisse / Schritte in meinem Leben?
Erfolg wird in die Zukunft projiziert. Dabei entsteht eine Reflektion und Motivation.

Sandra



Fragen-Tennis

Frage-Antwort-Spiel mit Hilfe eines Balles der hin und her geworfen wird. Der Coach darf keine Lösungswege vorgeben. Der Klient muss selbst darauf kommen.

Der neue Bilderrahmen (Re-Framing)

Chancen einer Situation erkennen durch die positive Darstellung des Sachverhalts.

Interpretations-Test

4-Ohren-Modell von Schulz von Thun
Beziehungs-Ohr / Selbstoffenbarungs-Ohr / Appell-Ohr / Sach-Ohr
Oftmals wird viel und vor allem falsches in Aussagen hinein interpretiert.

TAG 5: 23.11.2012

Werte

Der Philosoph Plato definierte folgende Werte, bzw. Tugenden:

4 klassische Tugenden
 400 v. Chr.
 Weisheit = Sophia [σοφία] → Philo-sophie
 Tapferkeit = andreia [ἀνδρεία] Socrates
 Mäßigung = sôphrosunê
 Aristoteles [ἄριστος]
 Gerechtigkeit = dikaiosunê [δικαιοσύνη]

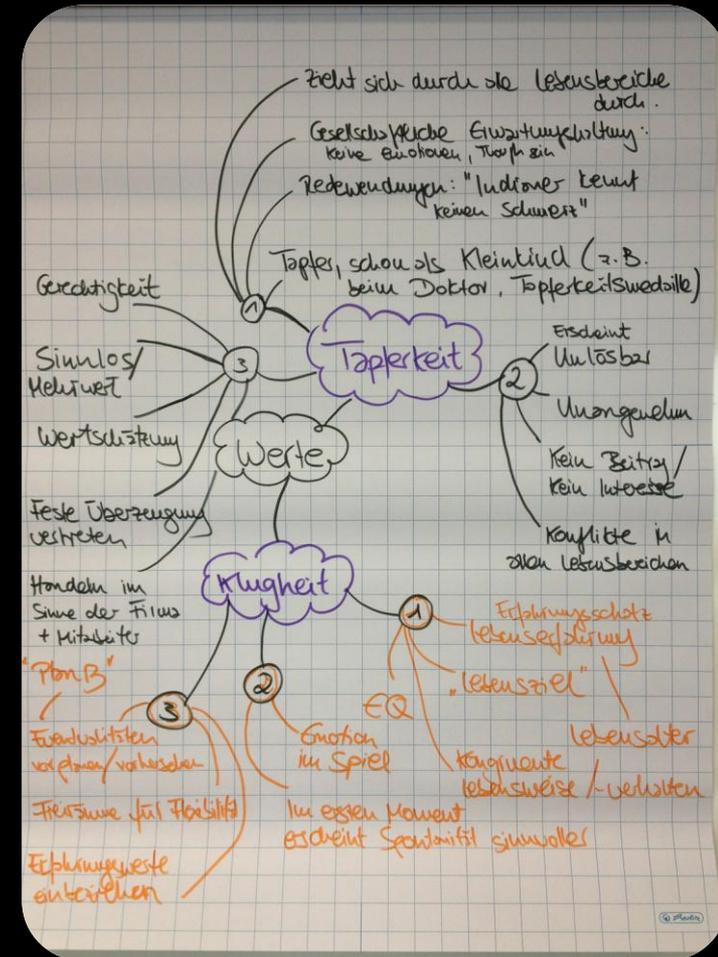
+ 3 christlichen Tugenden
 Glaube · Spiritualität
 Liebe · [erôs, eros] philein
 Hoffnung · [pistis] Liebe
 → Goethings

Meine 3 TOP-Werte

MATI	Freiheit	Gelassenheit	Tatkraft
Bronca	Humor	Kompromissbereitschaft	Natürlichkeit
Sandra	Ehrlichkeit	Hilfsbereitschaft	Gerechtigkeit
Jue	Toleranz	Tatferkeit	Dankbarkeit
Barbara	Mut	Tatkraft	Freundlichkeit
Pilar	Stärke	Hoffnung	Ehrlichkeit
Johannes	Dankbarkeit	Entschlossenheit	Ausdauer
Petra	Freiheit	Echtheit	Gerechtigkeit

Ein Leader sollte seine Werte kennen und sich im Klaren darüber sein wofür er kämpft.

Die Werte sind ein wichtiger Bestandteil der Life-Mission. Sie bilden das Fundament.



Tapferkeit

1. Wie sieht es mit der Tapferkeit in meinem Leben aus?
2. Wann und wo weiche ich Konflikten aus?
3. Was sind meine tiefsten und wahren Motive bei Kämpfen in der Firma?

Klugheit

1. Wie stehe ich zu Klugheit / Weisheit?
2. Wann und wo ersetze ich kluge Entscheidungen durch unüberlegte und spontane Aktionen?
3. Was heißt für mich klug voranzuplanen?

TAG 5: 23.11.2012

Coaching Übungen

Jue



Traumhochzeit

Das Denk- und Handlungsrepertoire wird erweitert. Konkretisierung von Zielen durch Selbsterkenntnis und dem inneren Dialog. Umwerben des Traumpartners im Sinne von Aufbauen und Festigen einer Beziehung.



Das Herdplatten Modell

Problem-, Ziel- oder Ressourcenfragen werden bewusst gestellt und über die „kalte“ oder „heiße“ Herdplatte emotional gesteuert. Regulierung der emotionalen Temperatur im Gespräch.

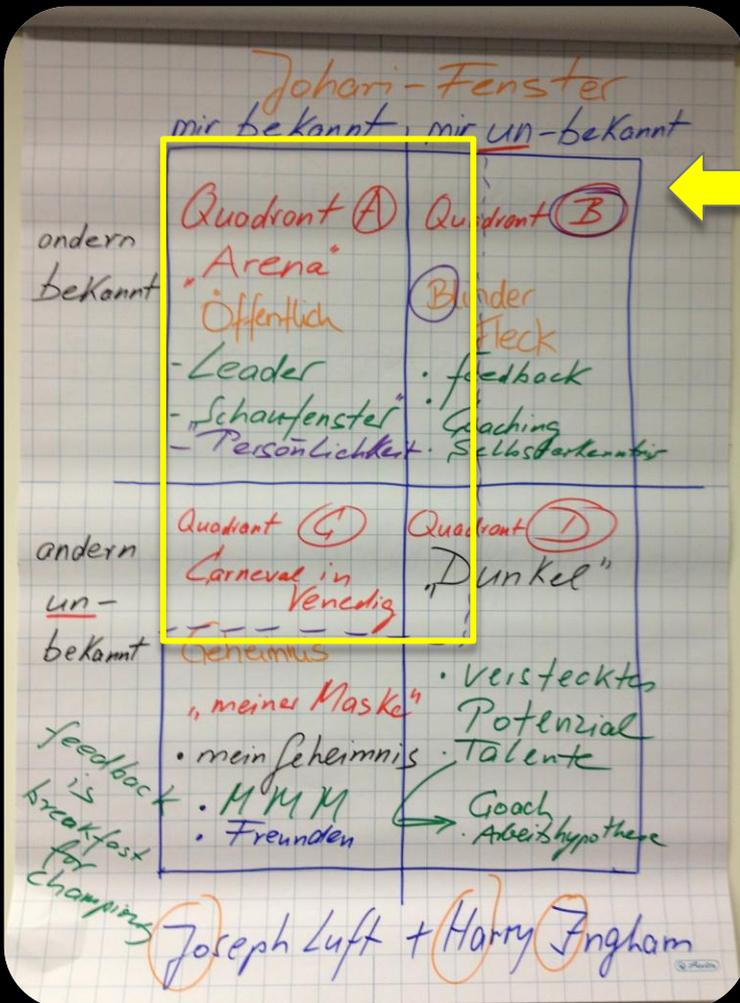


Forderungs-Talkshow

Klarheit fürs Handeln freisetzen!
Welche Forderungen bremsen ein und welche treiben an?
Welche Forderungen sind wirklich an mich gerichtet?

TAG 6: 24.11.2012

Das Johari-Fenster



Fenster eines Leaders!

Ein Leader steht kontinuierlich unter Beobachtung, da er sich stets in der Öffentlichkeit bewegt.

Feedback = „Breakfast for Champions“

Starke Menschen holen sich ihr Feedback – schwache Menschen haben Angst davor!
-> Entwicklungsmöglichkeiten für einen Leader.

Das Johari-Fenster beschreibt vier Bereiche (bewusst und unbewusst) eines Menschen:

Quadrat A: Öffentlicher Bereich, der einem selbst und anderen bekannt ist.

Quadrat B: Der sogenannte „blinde Fleck“. Eine Eigenschaft, die einem selbst nicht bewusst ist, andere aber sehr wohl wahrnehmen.

Quadrat C: Geheimnis welches nur einem selbst bekannt ist, den anderen aber verborgen bleibt.

Quadrat D: Komplette unbekannt für einen selbst und für andere.



*Wir leben zu sehr in der Vergangenheit,
haben Angst vor der Zukunft,
und vergessen dabei völlig,
die Gegenwart zu genießen.*

TAG 6: 24.11.2012

Coaching Übungen: Barbara



Wenn Organe sprechen

Auf die Körpersprache des Gegenübers achten und darauf eingehen. Haltung, Mimik und Gesten spielen dabei eine wichtige Rolle.

Der Zauber mit „Ja“

Positive Formulierung von Sätzen. Negative Wörter bewusst ersetzen, wie z.B. kein Problem wird ersetzt durch: Ja gerne!

Die Schweige- Übung

Durch Schweigen im Gespräch wird dem Gegenüber Geduld signalisiert. Durch aufmerksames Nicken wird die Wirkung bestärkt. Letzte Erkenntnisse ergeben sich meistens noch aus dem Schweigen. Profis schweigen sogar 2-3 Minuten!

Petra



Beziehungslinien

Analog zum Systembrett und systemischen Stellen. Erkennung von Zusammenhängen zwischen Beziehungs- und Sachfragen.

PASS-WM

Wie müssen Ziele gestaltet werden?
Positiv
Attaktiv
Spezifisch
Selbsterreichbar
Wahrnehmbar
Messbar

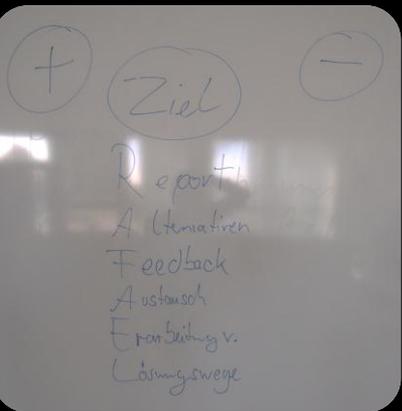
Entscheidungswaage

Pros und Contras zu einem Thema werden mit entsprechender Gewichtung versehen und in die Waagschale gelegt.

TAG 6: 24.11.2012

Coaching Übung:
Matthias

Die Umsetzungspyramide

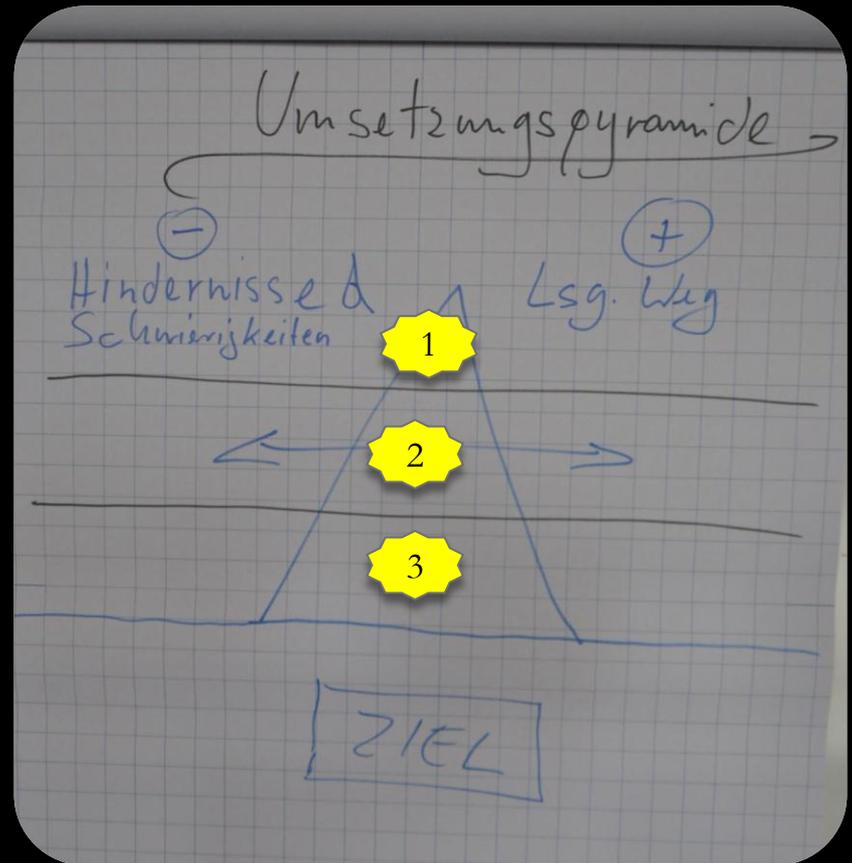


Lösungswege aus dem Coaching.

Packt eure Ziele an!
Machen, Machen,
Machen...

Coaching-Übung ist vergleichbar mit der Erfolgs-Planung. Ziele werden in Unterziele gegliedert. Lösungswege und mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten werden bereits im Voraus erkannt und werden damit in ihrer Wirkung abgeschwächt.

Die Umsetzungspyramide kann auch als Gruppenarbeit im Team durchgeführt werden.



In der Umsetzungspyramide können 1-3 Ziele gleichzeitig behandelt werden. Diese müssen nicht in Beziehung zueinander stehen.

TAG 6: 24.11.2012

Charisma

Charisma = Gabe des Geistes

Bin ich eine charismatische Führungskraft?
Charismatisch zu sein kann man nicht lernen, man kann es jedoch verfeinern. Eine gewisse Grundprägung sollte allerdings vorhanden sein.

Als Leader muss man sich auch in Verbindung mit Charisma die Frage des Feuers stellen, welches in einem lodert. Was ist mein Lebensziel und kann ich andere Menschen mit meiner Einstellung mitreißen?

Im Pyramiden-Modell von Manfred Krone kommen Fragestellungen auf, mit denen sich ein charismatischer Leader auseinander setzen muss. Je klarer er seinen Weg vor Augen hat, desto mehr Energie wird er freisetzen können und dies auch auf sein Umfeld ausstrahlen. Charismatische Leader verfügen auch über die Gabe, dass ihnen ihr Umfeld gerne folgt. Sie schaffen es ihr Umfeld mitzureißen!

Auftrag

Mein

Support

Identität: Wer bin ich?

Ressourcen: Welche Werte lebe ich?

Affirmationen: Welche Einstellungen strahle ich aus?

Handlung: Was sind meine besonderen Fähigkeiten?

Context: In welchem Umfeld zeige ich mich?



VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie

Der Kopf eines Menschen ist gleichzusetzen mit einer Galerie. Unzählige Bilder, Farben, Situationen und Wörter finden sich darin wieder, die mit Gedankenbildern in unserem Kopf besetzt sind.

Bilder sind aber nicht immer nur positiv, sondern können durchaus auch negativ geprägt sein. Dies kann beispielsweise aus schlechten Erfahrungen resultieren, die einem widerfahren sind. Diese Abbildungen in unserem Kopf haben dann eher eine bremsende Wirkung auf unser gesamtes Handeln.

Bei dieser Coaching Übung geht es vor allem darum herauszufinden, welche Bilder uns eher bremsen und welche Bilder uns vorantreiben. Die Kraft der positiven Bildern wird für den Veränderungsprozess genutzt. Der Effekt der negativen Bilder wiederum wird bewusst verändert und damit die Wirkung abgemildert oder sogar ganz beseitigt.

Dazu ist es zunächst notwendig herauszufinden, welche Bilder sich im Kopf des Klienten abspielen.

Im Coaching-Gespräch würden zunächst einige Begriffe genannt werden, wie z.B. Angst, Hoffnung, Erfolg, Scheitern, etc.. Anschließend erläutert der Klient welches Bild vor seinem geistigen Auge auftaucht. Diese Erfahrungen können auch gerne schriftlich niedergeschrieben oder skizziert werden. Wie sieht dieses Bild denn genau aus? Hat es Farben? Kommen darin Menschen vor? Wird darin eine Situation beschrieben? Sind es Bilder aus der Realität oder aus der Phantasie des Klienten?

Durch aktives Fragen wird das Bild nun genauer beschrieben und festgehalten. Das Bild wird „lebendig“.

Das menschliche Gehirn verbindet mit Bildern meist Emotionen. Welche Emotionen entstehen beim Klienten wenn er sich z.B. die Worte Angst, Hoffnung, Erfolg, Scheitern, etc. vor Augen führt und dabei das Bild genauer beschreibt?

Welche Emotionen verbinde ich mit dem Bild von Hoffnung?

Welche Emotionen verbinde ich mit dem Bild von Angst?

Im nächsten Schritt wäre zu definieren, welches dieser Bilder eine positiv fördernde und antreibende Wirkung entfachen und welche Bilder wiederum eher Angst- und Zerrbilder sind, die eine bremsende und hemmende Wirkung auf den Klienten ausüben.



VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie

Bei den Schilderungen des Klienten ist höchste Aufmerksamkeit und Empathie geboten. Schildert der Klient eine für den Coach scheinbar harmlose Situation als besonders dramatisch, oder als besonders positiv, so sollte genauer nachgefragt werden was sich tatsächlich hinter diesem Bild bzw. Ereignis verbirgt. Bei Unstimmigkeiten zwischen Fakten und Empfinden sollte dem Thema genauer auf den Grund gegangen werden. An der Körpersprache des Klienten, der Mimik und Gestik kann die emotionale Empfindung bei einem bestimmten Bild genauer interpretiert werden. An dieser Stelle sollte man genauer in der inneren Galerie des Klienten nachforschen. Dies kann durch den Einsatz verschiedener Fragetechniken geschehen (siehe Folie: Tag 2: Fragetechniken / W-Fragen).

Häufig gestaltet es sich als schwierig für den Klienten, seine Emotionen in Bilder zu fassen und genauer zu beschreiben was sich vor seinem inneren Auge bildhaft abspielt. Hierzu kann man sich einfacher Tricks bedienen, in dem man den Klienten bittet das innere Bild mit einer Polaroid Kamera zu fotografieren. In bestimmten, vom Klienten geschilderten Situationen kann man ihn beispielsweise auch darum bitten das Gedankenradio ganz laut aufzudrehen. Was würde man darin hören? Welche Gedanken gehen dem Klienten durch den Kopf? Sobald der Klient anfängt das Gedankenradio auf laut zu stellen, kann intensiver auf die Situation eingegangen werden.

Bei negativen Gedanken sollte der Coach dahingehend steuern, den Klienten dazu zu bringen, das bremsende Bild konstruktiv zu deuten und entsprechend umzuformulieren bzw. umzugestalten. Der Klient steigt in die Rolle des Regisseurs und dreht den Filmabschnitt neu, und zwar so, dass es sich positiv für ihn anfühlt und die bremsende Wirkung an Dominanz verliert. Angenommen es wird eine Situation geschildert, in der der Klient alleine in einer Ecke sitzt, so kann durch gezieltes Nachfragen dieses Bild verändert werden.

Sollte noch jemand bei Ihnen in dieser Ecke sitzen?

Welche Lieblingstätigkeit würden Sie denn gerne in dieser Ecke ausüben?

Würden Sie sich wohler in der Ecke fühlen, wenn das Licht etwas heller geschalten werden würde?

Sollte ihr Lieblingssong dort in der Ecke hörbar sein?

Schritt für Schritt baut sich der Klient mit seiner Vorstellungskraft das Bild neu auf. Am Ende dieser Übung, werden alle Details nochmal festgehalten. Je konkreter das neue Bild umgestaltet wird, desto mehr verliert das alte Zerrbild an bremsender Wirkung. Die positive Umgestaltung des negativ behafteten Bildes lässt das Brechen festgefahrener Strukturen zu und lässt eine neue Kraft und Motivation im Klienten entstehen.

VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie

In vereinzelt Fällen kann es auch dazu kommen, dass der Klient keine Vorstellungskraft hat und es ihm nicht auf Anhieb gelingt in seine Kopf-Galerie einzutauchen. In diesem Fall hilft es meistens (provozierende) Bilder anzubieten. Der Klient wird sofort das Bedürfnis verspüren, dieses Bild zu korrigieren und ist somit bereits in seine eigene Bilderwelt eingetaucht.

Wenn ein Klient eine schwere Kindheit erlitten hat, oder ein schlimmes Erlebnis durchlebt hat, so kann es vereinzelt zu Schwierigkeiten bei dieser Übung kommen. Diese Bilder sind dann wahrscheinlich besonders dramatisch in ihrer Beschreibung und mit vielen Emotionen und Schmerz verbunden.

Als erfahrener Coach sollte man dann ganz klar die Grenzen abstecken zwischen Coaching und Psychotherapie. Die Aufgabe eines Coachs besteht darin an der Zukunft zu arbeiten und nicht die Traumata aus der Vergangenheit zu bewältigen. Ein Coach arbeitet und greift auf die positiven Ressourcen eines Klienten zu!

Bilder übertragen Emotionen! Oft ist man sich dessen gar nicht so richtig bewusst und misst dem Thema zu wenig Bedeutung zu. Wenn der Klient sich erst einmal über die Wirkung der Bilder im Klaren ist, dann wird er zu einem ganz bewussten Maler seiner eigenen Galerie. Positiv motivierende Bilder werden direkt vor dem geistigen Auge visualisiert. Bremsende Bilder werden bewusst umgestaltet und in positive Bilder umgelenkt.

Emotionen und die Kraft der Gedanken können mit dieser Methode gezielt beeinflusst werden. Der Klient erweitert damit seine persönlichen Grenzen und ist in der Lage seine Verhaltensmuster bewusst zu verändern.



Die Kopf-Galerie erfordert Übung und zunächst auch ein hohes Maß an Konzentration. Entscheidet man sich zur bewussten Anwendung der Kopf-Galerie, dann würde die Steigerung der Übung darin liegen mit den Bildern sogar Gerüche oder Klänge, Töne, Temperatur, etc. zu verbinden bzw. wahrzunehmen. Der Klient würde damit komplett mit allen Sinnen in eine Situation eintauchen und sie nochmal komplett ganzheitlich erleben.

VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie

Im NLP spricht man auch davon Anker zu setzen. Der Klient drückt eine Körperstelle (z.B. den rechten Daumen) wenn er an ein besonders schönes und motivierendes Bild denkt. Er versetzt sich komplett in diese Situation und lässt dabei alle Sinne auf sich einwirken. Im Alltag wiederum, hat man die Möglichkeit durch diesen gesetzten Anker die Situation oder das Bild wieder abrufen zu können. Dies erfordert natürlich Erfahrung und funktioniert meistens erst nach ein paar Anwendungen. Vor allem das Abrufen des Ankers in Stresssituation wie z.B. vor einer großen Präsentation, einer Preisverhandlung, einem Bewerbungsgespräch, etc. erfordert ein wenig Übung.

Diese Methode wird aber auch in der Werbung genutzt um eine bestimmte Emotion, ein Kauf- oder Konsumverhalten beim Endverbraucher auszulösen. Dies wird in der Kommunikationspolitik beispielsweise in Form von Jingles, Farbcodes (Neuromarketing), Musik, Gerüche, Bilder, Logos, usw. umgesetzt. Diese Anker werden zwar in der Werbung bewusst von den Herstellern gesetzt, wirken aber unbewusst auf den Konsumenten. In diesem Zusammenhang spricht man auch von der VAKOG Regel. Je mehr Elemente davon in der Kommunikation genutzt werden, je eher wirkt diese unbewusste Anker und das Produkt bleibt beim Endverbraucher in Erinnerung.

Ein Leader sollte ein hohes Maß an Empathie aufweisen. Zu wissen wie sich seine Mitarbeiter und das Umfeld fühlen und entsprechend darauf reagieren zu können, sind Qualitäten, die einen Leader ausmachen. Dazu ist es ebenfalls notwendig sich seiner eigenen Wirkung bewusst zu sein. Ein Leader sollte auch ein paar Coaching-Werkzeuge zur Hand haben, mit denen er problemlos im Alltag jonglieren kann. Mitarbeiter zu führen und sie zu fördern bedeutet auch sie zu Coachen.

V = Visuell
A = Akustisch
K = Kinästhetisch
O = Olfaktorisch
G = Gustatorisch

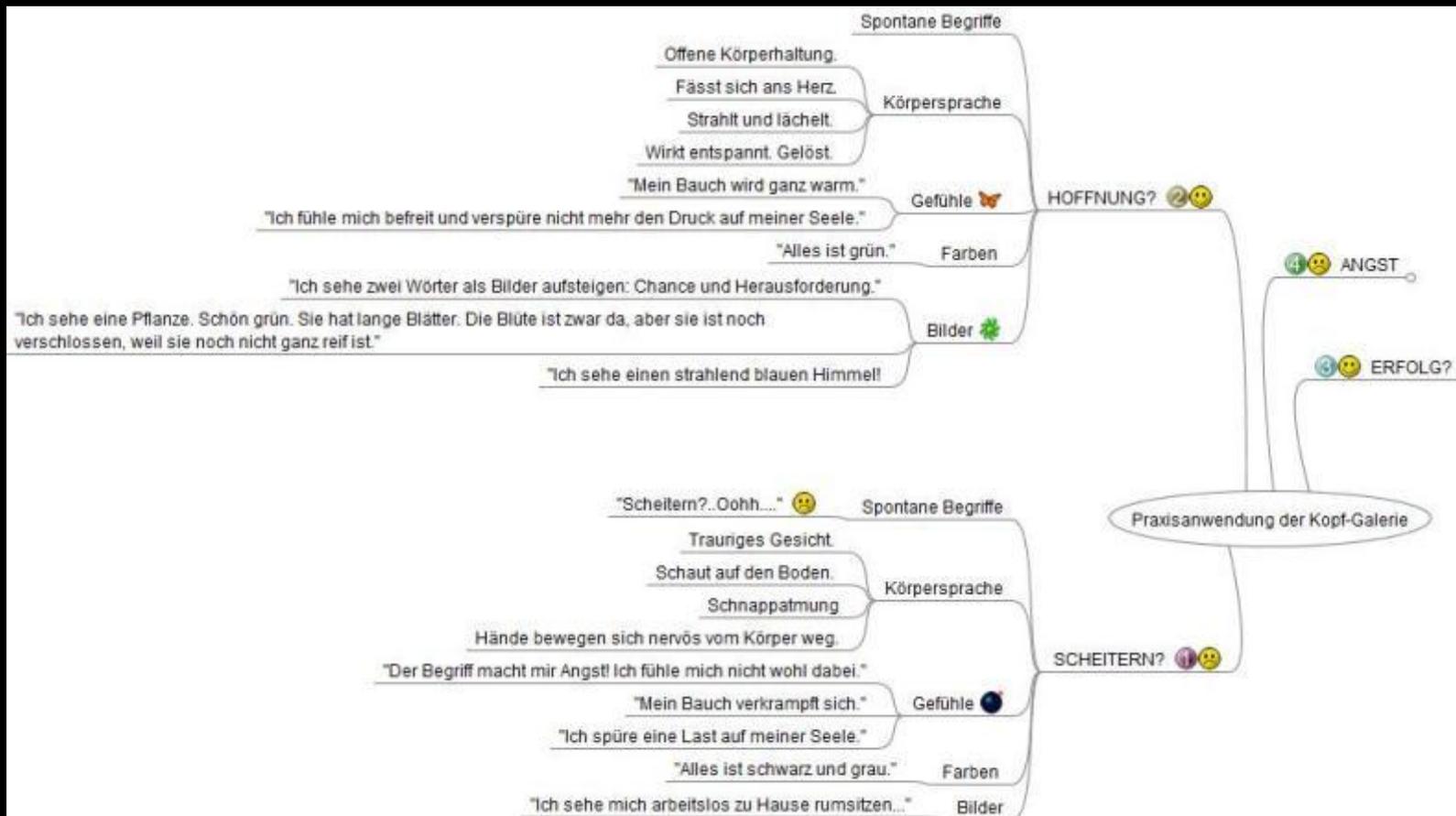
Quelle: - Martin Wehrle, Die 100 besten Coaching-Übungen, S. 128 – 131
- Walter Ötsch, NLP Wörterbuch (Skript Modul 7)
- Skript Modul 1



VERTIEFUNG

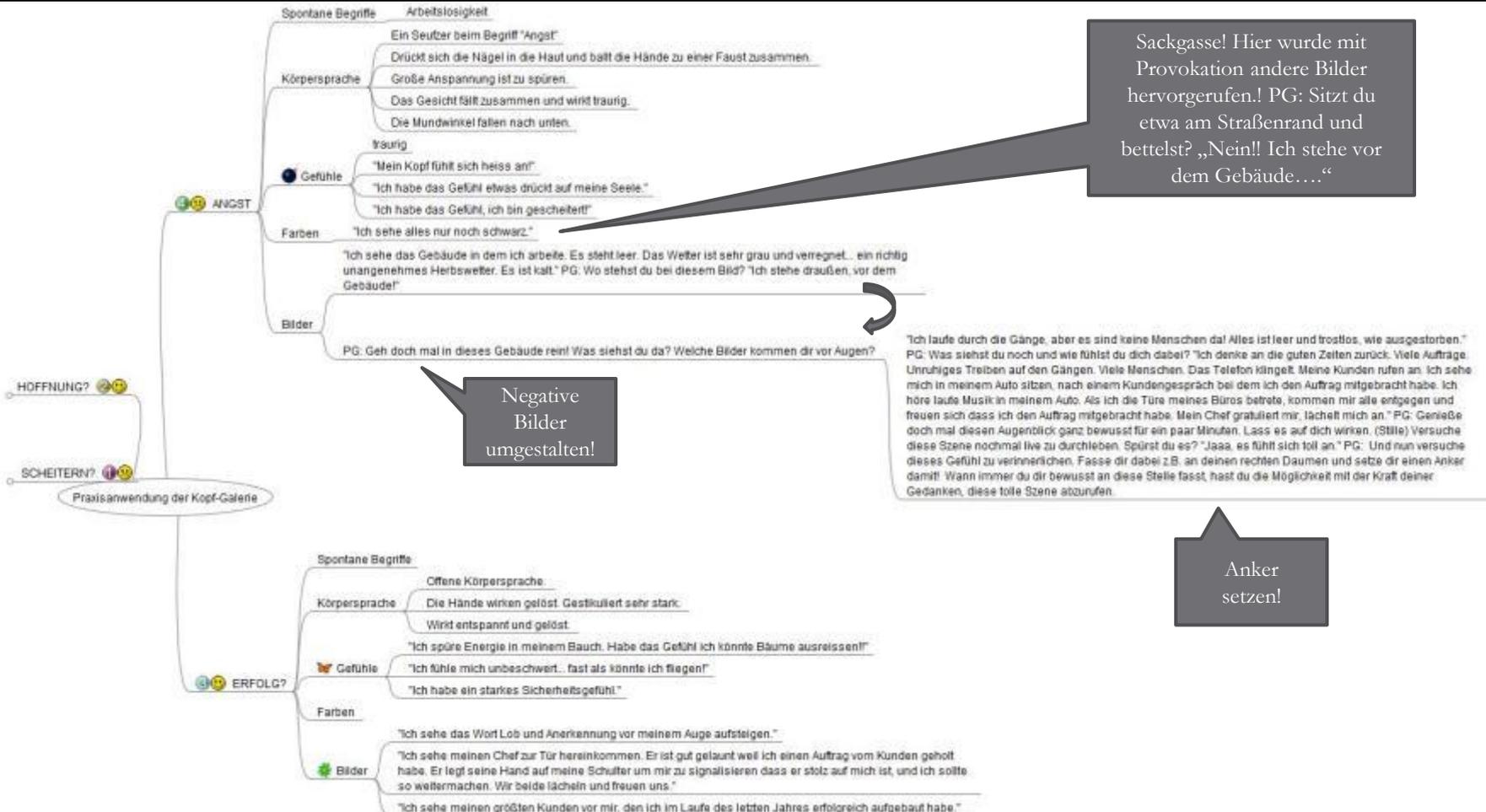
Die Kopf-Galerie: Praxisbeispiel

Auf den nächsten Seiten wird ein wahres Coaching-Gespräch dargestellt. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde das Mindmap auf zwei Seiten geteilt. Die Nummern vor den Schlagworten stellen die Reihenfolge der Fragenstellung dar. Aus Platzgründen wurde auf komplett ausformulierte Sätze verzichtet.



VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie: Praxisbeispiel



VERTIEFUNG

Die Kopf-Galerie: Praxisbeispiel

Dieses Coaching-Gespräch basiert auf einem wahren Sachverhalt. Zur Wahrung der Persönlichkeit wird der Name der Person nicht genannt. Das Gespräch wurde auf diesem Mindmap etwas gekürzt dargestellt. In der Praxis hat es etwa. 90 Minuten in Anspruch genommen.

In diesem Gespräch sieht man deutlich, dass die berufliche Situation, vor allem die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, sich komplett auf die Gedanken- und Gefühlswelt ausschlägt. Alle genannten Begriffe werden auf den Beruf übertragen und damit verbunden, was auf eine hohe psychische Belastung hinweist. Eigentlich müsste in diesem Fall mit einem anderen Coaching-Tool an der Zuversicht und den Zukunftsperspektiven gearbeitet werden. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise der Solution Walk. Dabei könnte gezielt an den nächsten Schritten gearbeitet werden und anschließend in einer Zielplanung die Verbindlichkeit vom Klienten abgeholt werden.

SCHLUSSBEMERKUNG



Alle in dieser Arbeit verwendeten Fotos sind Bestandteil der Vorlesung und auch dort entstanden.

Bei den Inhalten wurde Bezug auf die Vorlesung, das Skript und die Mitschrift genommen.