



OPEN SPACE

ART MEETS COACHING

**Der Open Space zur Documenta11
30. August bis 1. September 2002**

Dokumentation



Inhaltsverzeichnis

Regeln für den Ablauf	3
Anmoderation	4
Themenliste	10
Blitzlichte	14
Protokolle	16
Impressum	68



Regeln für den Ablauf

Überlegen Sie sich bezogen auf das Konferenzthema, ein Thema, das Sie persönlich sehr stark interessiert und für Sie sich engagieren möchten. Schreiben Sie das Thema auf unser Themenblatt und stellen Sie es dem Plenum vor. Bearbeiten Sie in der Gruppe Ihr Thema!

4 Prinzipien

1. Wer immer kommt, es sind die richtigen Leute
2. Welche Überraschung auch immer geschieht, sie ist O.K.
3. Es beginnt, wenn es beginnt.
4. Wenn es vorbei ist, ist es vorbei.

Das Gesetz der zwei Füße

Dieses Gesetz besagt, dass Sie hier permanent mit den Füßen abstimmen. Sie gehen in die Gruppen, die Sie interessieren. Und wenn Sie dann feststellen, dass Sie in der Gruppe, in die Sie hineingeraten sind, nichts lernen oder nichts beitragen können, dann gehen Sie einfach wieder und suchen sich eine andere Gruppe.

Bericht aus jeder Gruppe

Wir bitten die InitiatorInnen dafür zu sorgen, dass über die Ergebnisse der Gruppenarbeit ein Ergebnisprotokoll angefertigt wird. Schreiben Sie ihr Thema, Ihre Adresse, die Gruppenmitglieder auf das vorbereitete Ergebnisblatt. Schreiben Sie dann stichwortartig die wichtigsten Ergebnisse der Gruppendiskussion gut leserlich auf, so dass alle PlenumsteilnehmerInnen verstehen können, worum es ihrer Gruppe ging. Bedenken Sie: Je interessanter ihr Text gestaltet ist, desto größer sind die Chancen, dass andere TeilnehmerInnen Lust bekommen, Ihre Ideen mit Ihnen umzusetzen. Nach Abschluß jeder Arbeitsphase übertragen Sie Ihr Protokoll bitte in den Computer. Unser Team hilft ihnen dabei.

Der Bericht sollte enthalten:

1. Eine aussagekräftige Überschrift (Thema des Workshops)
2. InitiatorIn und TeilnehmerInnen
3. Stichpunktartige Skizzierung des Diskussionsverlaufs
4. Ergebnisse und mögliche Umsetzungsideen

Anregung für die Gruppenarbeit:

1. eine/n ModeratorIn bestimmen (Moderation der gemeinsamen Arbeit)
2. eine/n ProtokollantenIn bestimmen (Erstellung des Ergebnisprotokolls)
3. eine/n ZeitnehmerIn bestimmen (achtet darauf, dass jeder zu Wort kommt)



Anmoderation

Teil I: Wie wir zu Open Space kamen.

R: Wie bist Du eigentlich zu Open Space gekommen, Olaf?

O: Mit unserer Projektgruppe Zukunftsmoderation an der Uni Kassel sind wir ja seit Jahren auf der Suche nach neuen Konferenzsystemen, die wir erproben, evaluieren und weiterentwickeln. Wir hatten gute Erfahrungen mit Zukunftswerkstatt und Zukunftskonferenz gemacht. Da geisterte Mitte der neunziger der Begriff Open Space durch die Szene. Und der Name Harrison Owen. In Oberursel hatte Matthias zur Bonsen ein Großgruppenforum gegründet, wo wir die neuen Methoden ausprobierten und die Erfinder kennenlernten.

R: Was habt ihr mit diesen Erfahrungen gemacht?

O: Wir haben dann das Open Space Verfahren auf unterschiedlichste Bereiche übertragen: In Frankfurt zB. haben wir daraufhin unter dem Titel "Arbeitserleichterung durch Kooperation" 100 Schulleiter/innen, Schulaufsichtsbeamte, Schulpsychologen etc. zusammengebracht, um eine Vernetzung und Effektivierung der oft gegen- und nebeneinander arbeitenden Einrichtungen voranzutreiben. Dann traten plötzlich die Bildungswerke politischer Parteien an uns heran und wollten neue Konferenzsysteme. Auch in der Regionalentwicklung, etwa im Projekt Lernende Region, aber zunehmend auch aus dem Bereich der Wirtschaft kamen Anfragen, die wir nicht alle bearbeiten konnten, weswegen wir ja dann den Euro-Moderator (www.euro-moderator.de) und entsprechende Ausbildungen aufgebaut haben, an denen einige der Art-meets-Coaching Veranstalter teilgenommen haben. Du selbst ja auch. In einem Satz: Was ist Open Space eigentlich für dich?

R: Ein Satz? Schwer. Frei nach Karl Valentin bedeutet es für mich: Wir alle sollen dürfen, was wir meinen können zu wollen oder zu müssen. Anders ausgedrückt: Open –Space ist ergebnisorientierte, themenzentrierte Leidenschaft und Kreativität vieler Personen in einem Raum.

R: Und für dich?

O: Open Space ist die Wiederentdeckung des Offensichtlichen: Wenn wir den Mut finden, über das zu sprechen, was uns wirklich interessiert, dann werden wir zu Magneten, die passende Personen anziehen, mit denen zusammen wir unsere Träume Wirklichkeit werden lassen können.

Teil II: Warum Open Space funktioniert

R: Wie kann man sich erklären, dass die Organisation von Kaffeepausen als Konferenzprinzip oft mehr bewirkt, als sorgfältig geplante Konferenzen? Was habt ihr herausgefunden?

O: Zunächst einmal hatte ja Harrison Owen Jahrelang traditionelle Konferenzen mit einem Riesenaufwand und genauester Detailplanung organisiert. Eine Befragung der Teilnehmerinnen einer solchen perfekten Konferenz schockierte ihn: Über 80 % fanden die Expertenvorträge und die sonstigen Beiträge wenig hilfreich. Am wichtigsten wurden die Kaffeepausen, d.h. das Gespräch unter gleichrangigen Peers angesehen. Das hat übrigens auch Mc-Kinsey herausgefunden. Und der Grund ist auch klar: Lernen ist immer individuell. Robert Jungk hat einmal gesagt, die Leute werden ständig zugeschüttet mit Fremdwissen, mit Wissen, das sie nicht benötigen, aber sie selbst werden kaum gefragt. Er hat gesagt: In jedem Menschen steckt sehr viel mehr, als er selber weiß. Und aus der Erfahrung mit Zukunftswerkstätten, Zukunftskonferenzen und Open Spaces in unterschiedlichsten Bereichen, kann ich seine Aussage erweitern:

In jedem sozialen System steckt sehr viel mehr, als seine Mitglieder wissen.

Dieses Wissen verdeckte Wissen hat keinen offiziellen Ort und wird allenfalls in Seitengesprächen in den Kaffeepausen aktualisiert.

Wenn man es wissenschaftlich betrachtet, dann steckt dahinter das Prinzip der Selbstorganisation. In unseren traditionellen Konferenzsystemen füllen wir den Raum mit Tagesordnungen und Experteninputs und verhindern so, dass das Mitarbeiter- bzw. Organisationswissen ans Licht kommt. Im Open Space öffnen wir den Raum, indem wir allen überflüssigen Ballast abwerfen.

Die Erfahrung zeigt: Wenn sich die Teilnehmer ernst nehmen und davon überzeugt sind, dass ihre Beiträge wichtig sind, dann entsteht eine rätselhafte synergetische Schwingung: Wie in einem Ameisenhaufen oder einem Bienenstock beginnt ein geschäftiges Surren und Summen. Die Ideen schießen über, man regt sich gegenseitig an. Es entsteht ein optimistisches Aufbruchgefühl und man geht bereichert durch vielfältige Kontakte und Anregungen aus der Konferenz.

R: Das erinnert mich an die soziale Plastik Joseph Beus, der ja an diesem Ort vor einigen Jahren auf der Dokumenta dieses sagenhafte Projekt 7000 Eichen gestartet hat. Wenn Jungk sagt, in jedem Menschen steckt sehr viel mehr als er weiß, dann präzisiert ihn Beus, indem er sagt, in jedem Menschen steckt ein Künstler.

O: Genau. Beus Parole war Stadtverwaltung statt Stadtverwaltung und er hat mit seinen 7000 Bäumen ein bleibendes Zeichen gesetzt, dass man auch hier auf dem Campus betrachten kann. Asphaltstelen mit den Bäumen, die die Bürger/innen gepflanzt haben.

R: Art meets Coaching, zielt also auch darauf ab, die Künstlerin, den Künstler in uns zu wecken.

O: Was anderes bewirkt gutes Coaching: Die Freisetzung unserer ungenutzten kreativen Potentiale. Die Entdeckung des Künstlers, vielleicht auch des Lebenskünstlers in uns.

R: Und was hat das mit Ameisen und Bienen zu tun?

O: Sehr viel. Kevin Kelly, ein Californischer Querdenker, spricht in seinem Buch das Ende der Kontrolle, vom Phänomen des Schwarmdenkens. Ameisen- oder Bienenstaaten, werden nicht hierarchisch von einer

zentralen Instanz gelenkt, etwa der Ameisen- oder Bienenkönigin, sondern Intelligenz und Kreativität sind im gesamten System verteilt.

R: Und – muß ich ja wohl aus meiner Rolle jetzt wieder fragen- was bedeutet das?

O: Mehr ist anders. Ein Treffen von über 100 Coaches ist etwas ganz anderes als eine Kleingruppe. Und wenn dieses Treffen noch so bunt zusammengesetzt ist, wie in unserem Fall, Coaches, Therapeuten, Supervisoren, Führungskräfte, Personalentwickler, dann kann über die Vernetzung der Themen, die uns leidenschaftlich interessieren, eine völlig neue Struktur entstehen.

R: Wir pflanzen keine 7000 Eichen, setzen aber vielleicht 7000 Zeichen.

O: Genau: Morgen früh werden wir alle die Dokumentation aller Ideen lesen können, die bislang in den Köpfen der Einzelnen herumschwirren. Wenn es uns gelingt das Konkurrenzdenken zu überwinden, unsere Informationszurückhaltung aufzugeben, dann werden wir alle gewinnen.

Teil III: Die Regeln

R: Dann sollten wir aber keine Zeit verlieren und sofort beginnen. Zunächst müssen wir noch kurz die Regeln erläutern.

O: O.K. Alles wesentliche steht im Regelblatt. Hierzu nur wenige Erläuterungen. **Open Space** heißt - am besten übersetzt mit **Raum geben - Raum geben** für Ihre Initiative. Diese Methode wurde auf allen fünf Kontinenten unserer Erde erprobt .

- Sie fragen sich jetzt wahrscheinlich, wie wir das alles schaffen können. Es ist eigentlich ganz einfach. In einigen Minuten werden ich Ihnen allen die Möglichkeit geben und sie auffordern, ein Thema zu nennen.
-
- **R:** * Es sollte ein Thema sein, für das Sie wirklich **Leidenschaft** empfinden und ein Thema, für das Sie sich wirklich **verantwortlich fühlen**. Nennen Sie keinesfalls ein Thema, wo irgendjemand anderes irgendetwas tun könnte. Denken Sie vielmehr an Themen und Ideen, die Sie so sehr gepackt haben - die Ihnen so wichtig sind, daß Sie persönlich dafür Verantwortung übernehmen wollen, daß etwas getan wird.

Wenn Ihnen kein Thema einfällt, dann ist das auch O.K. Wenn Sie brennend an zwei oder drei Themen interessiert sind, können Sie auch Initiator von mehreren Gruppen sein.

O:* Wenn Sie ein Thema haben, dann nehmen Sie sich bitte, sobald ich das Start-Zeichen gebe, ein vorbereitetes Ankündigungsblatt und schreiben Sie das Thema und Ihren Namen auf das Blatt. Danach stellen Sie sich bitte vor die Gruppe, nehmen das Mikrophon und sagen: "Ich heiße... und mein Thema lautet..." Hängen Sie dann Ihr Blatt an der Wand ganz vorne auf, ganz nach Ihrer Wahl in einen der drei vorgesehenen

Zeitblöcke. Wir schreiben dann die Räume dazu

R: * Wenn Sie nun nachdenken, ob Sie gleich ein Thema nennen wollen, sei Ihnen noch Folgendes gesagt: Es ist nicht erforderlich, daß Sie für das Thema, das Sie weiterbringen wollen, offiziell verantwortlich sind oder daß Sie Experte dafür sind. Möglicherweise verstehen sie gar nicht so viel davon und Sie suchen ein paar andere Unwissende, um gemeinsam schlauer zu werden. Es ist auch nicht erforderlich, daß Sie zu Ihrem Themen irgendetwas präsentieren oder einen einleitenden Vortrag halten. Doch Sie dürfen das natürlich tun, wenn Sie es wünschen.

Wenn Sie ein Thema haben, dann kommen Sie in die Mitte und nennen Sie es.

Hier wird kein Thema abgelehnt und jeder darf so viele Themen nennen, wie er will. Er/Sie sollte, bzw. kann natürlich die schon im Vorfeld genannten Themen der Website dabei berücksichtigen, wir bitten alle, sich dabei kurz zu fassen.

O: * Wenn nachher die Wand voll ist, beginnt der sogenannte **Marktplatz**. Ich bitte Sie dann alle zu den Pinnwänden zu gehen und sich dort einzutragen, wo Sie mitmachen wollen. Tragen Sie sich ruhig in mehr Workshops ein, als Sie tatsächlich besuchen können, denn es wird auch Workshops geben, die ausfallen oder mit anderen kombiniert werden. Oder Sie verlassen einen früh und kommen zu anderen zu spät. Falls Sie an zwei Workshops teilnehmen wollen, die zur gleichen Zeit stattfinden, wenden Sie sich bitte an die Initiatoren und schauen Sie ob eine Verschiebung möglich ist.

Im Open Space gibt es 4 Prinzipien, ein Gesetz und eine Pflichtaufgabe.

4 Prinzipien

R: Das erste Prinzip heißt:

Wer immer kommt, es sind die richtigen Leute.

In Ihren Workshop können nachher zwei Personen kommen oder 25. Doch seien Sie gewiß: wer immer kommt, es sind genau die richtigen. Es sind nämlich die Menschen, die sich genauso wie Sie für Ihr Thema interessieren. Es sind diejenigen, die Ihnen helfen werden, Ihr Thema weiterzubringen.

Es kann nun auch sein, daß niemand in Ihre Gruppe kommt. Sie könnten darauf reagieren, indem Sie sich verletzt fühlen und innerlich wütend werden. Sie könnten die Sache aber auch anders betrachten. Vielleicht ist Ihr Thema tatsächlich keine so gute Idee. Dann hätten Sie etwas gelernt. Vielleicht ist Ihr Thema jedoch großartig - es kommt bloß zur falschen Zeit. Dann hätten Sie ebenfalls etwas gelernt. In beiden Fällen erhalten Sie

nützliche Informationen. Dann gibt es noch eine dritte Möglichkeit: Ihr Thema ist großartig, es kommt auch genau zur richtigen Zeit, doch Sie sind hier unter all den hier Anwesenden der einzige, der dafür kompetent ist oder den dafür notwendigen Blick in die Zukunft hat – was Beratern von Politikern ja häufig passiert. In diesem Fall spricht überhaupt nichts dagegen, daß Sie eine Ein-Mann- oder Ein-Frau-Gruppe aufmachen. Denken Sie einmal nach: Wann hatten Sie zuletzt zwei Stunden Muße über ein Ihnen wichtiges Thema nachzudenken. (Zeitcoaching lässt grüßen.)

O: * Das zweite Prinzip heißt:

Welche Überraschung immer geschieht, sie ist O.K.

Dieses Prinzip soll uns daran erinnern, daß die ungeplanten und unerwarteten Dinge oft die kreativsten sind. Ihr Workshop muß also nicht genauso verlaufen, wie Sie es sich gedacht haben.

R: * Dann haben wir da noch das Prinzip:

Es beginnt, wenn es beginnt.

Menschliche Energie gehorcht nicht dem Zeiterhacker der Uhr, wie es ein Aggressionsforscher nannte. Sie geht selten um Punkt 10.00 Uhr los, sondern manchmal etwas früher und oft auch etwas später. Sagen Sie sich dann einfach, daß es eben beginnt.

O: * Schließlich haben alle Dinge auch ein Ende und das führt uns zu unserem letzten Prinzip:

Wenn es vorbei ist, ist es vorbei.

Wenn Ihre Gruppe ihr Thema erledigt hat, dann brauchen Sie nicht zwan´ghaft zusammenbleiben.

O: Ein Gesetz - das einzige Muß

Neben diesen vier Prinzipien gibt es für die zwei Tage ein einziges Gesetz. Es ist:

Das Gesetz der zwei Füße.

Dieses Gesetz besagt, daß Sie hier permanent mit den Füßen abstimmen. Sie gehen in die Gruppen, die Sie interessieren. Und wenn Sie dann feststellen, daß sie in der Gruppe, in die Sie hineingeraten sind, nichts lernen oder nichts beitragen können, oder wenn Sie feststellen, daß der Initiator statt des Themas nur sein Ego entfaltet, dann gehen Sie einfach wieder und suchen sich eine andere Gruppe.

R: Man kann das Gesetz der zwei Füße auch durch Hummeln und Schmetterlingen verdeutlichen:

Hummeln: Sie gleiten wie der Schmetterling von Blüte zu Blüte. Von Natur aus sind sie jedoch o gestaltet und

gesteuert, daß sie sich in die Blüte - und hier wäre es also das Thema – vertiefen. Wenn sie alles herausgesogen haben, jede Ressource genutzt oder der Pflanze überlassen haben, erst dann ziehen sie weiter.

Schmetterlinge: Die Schmetterlinge ziehen gleichfalls von Blüte zu Blüte, verharren aber nicht lange. Sie ziehen weiter und tragen die Ideen – die kreativen Pollen – zum nächsten Themenstrauß. Wir könnten sagen, die einen vertreten die vertikale Energie und die anderen die horizontale. Beide sind für das gesamte soziale System im Open-Space bedeutsam.

O: Eine Pflichtaufgabe:

Ein letzter Wunsch, bevor wir starten, geht noch an die Initiatoren der Gruppen, die sich gleich melden werden. Wir bitten Sie, noch während unserer Konferenz einen Ergebnisbericht über die Resultate Ihres Workshops zu schreiben. Wir haben dazu einige Pcs, einen Drucker und Notebooks mitgebracht. Neben an im Raum. Fall Sie es wünschen erhalten Sie vom Orga-Team bei der Texteingabe Unterstützung. Sie erhalten von uns Disketten, die Sie uns dann zurückgeben. Wir werden die Texte zusammenstellen und über Nacht eine komplette Dokumentation erstellen, die jeder von Ihnen übermorgen früh erhält. Denken Sie daran: je besser Ihr Bericht, desto größer sind die Chancen der Umsetzung.

R: * Wenn noch Fragen zur Methode bestehen sollten, schieben Sie sie bitte bis morgen Nachmittag auf. Literaturangaben und Texte werden in der Dokumentation enthalten sein, die sie bekommen. An den Büchertischen finden sie auch Literatur, zu Großgruppenkonferenzen.

O: Und nun komme ich langsam zum Ende dieser Einführung und Sie sind dran: Ich möchte Sie daran erinnern: Wenn Sie übermorgen mittag sagen, daß irgendein wichtiger Punkt hier nicht behandelt wurde, dann gibt es in diesem Raum nur einen Verantwortlichen dafür: Sie! Denn Sie können Ihr Thema jetzt nennen. Open Space ist wie Schwimmen, wenn Sie es wirklich tun wollen, müssen Sie irgendwann ins Wasser springen. Ich lade Sie jetzt ein, daß Thema oder die Frage zu benennen, für das/die Sie Leidenschaft empfinden. Denken Sie sich einen kurzen Titel aus und kommen Sie in die Mitte des Kreises. Schreiben Sie Ihr Thema und Ihren Namen auf ein Blatt Papier, nehmen Sie sich das Mikro und stellen Sie sich und Ihr Anliegen allen anderen vor. Es gibt keine andere Tagesordnung als die, die Sie jetzt machen und wir sind bereit, hier den ganzen Tag zu warten, bis etwas geschieht. Und nun geht's los.



Die komplette Themenliste

Phase 1

Thema: Art-Mapping Freies Malen in Coaching und Beratung – Wie bedingt ein künstlerischer Prozess den persönlichen?

Initiator/in: Maren Ruf

Erläuterung: Eine Ableitung aus der Methode „Mind-Mapping“: Welche Zusammenhänge gibt es zwischen den künstlerischen Entwicklungsprozessen einer Person und ihren persönlichen?

T: Der Gedanke findet den Denkenden – Negativ capacity / den kreativen Raum öffnen

I: Martina Jochem

Erläuterung: Wie kann man noch nicht gedachten Ideen einen Raum / Platz geben?

T: Kunst und Kommerz (+ / - von Sponsoring)

I: Anke Krahn

Erläuterung: Wie kann man die Wünsche und Interessen von Unternehmen mit den Wünschen und Interessen von Künstlern zusammenbringen?

T: Ganzheitlicher Ansatz im Coaching

I: Peter Brunner

T: (Beruflicher) Kurswechsel in der Lebensmitte

I: Monika Birkner

T: Kreative Methoden für berufliche Potenzialanalyse und Zielfindung

I: Ralf Klose

T: Wenn Emotionen verboten sind ...

I: Dagmar Debus

T: (Das Zusammenspiel) von Freude und Regeln

I: Gunter König

T: Wieviel Ordnung braucht der Mensch?

I: Andrea Reinhold

T: Begegnungsstätte zwischen Künstlern und kunstinteressierten Laien – Kunst im Konvent

I: Birgit Freudemann

T: Kreativer Umgang mit Ängsten

I: Monika Hüscher-Sprätz

T: Den Himmel berühren

I: Jutta von Bismarck

T: Neue Methoden im Coaching (Tarot, Ging, Radionik)

I: Korai

T: Meine Mama lässt sich fürs Zuhören bezahlen – Frauen / Geld / Familie (Männer?)

I: Alex Surer

T: Synismus – Die Türöffner zur eigenen Kreativität, die verschüttet zu sein schien

I: Sylvia Weller

T: Methodenvielfalt in PE- / OE- Prozessen

I: Martin Engelbrecht

T: Der Umgang mit mir selbst beim Umgang mit anderen

I: Ineke de Jongh

T: Kunst als Medium und Setting für Coaching – Prozesse

I: Markus Warnke

T: Umsetzung – Künstler als Unternehmer / Unternehmer als Künstler

I: ??????

T: Prozesse, Materialien und Methoden der bildenden Kunst für Konflikte in Gruppen (Mediation)

I: Katrin Löwensprung

Phase 2

T: Ich suche einen Coach!

I: Silvia Fröhlich

T: Kreative Techniken im Coaching-Prozess (z.B. Mindmapping)

I: Nadja Hebenstreit

T: Kreativ coachen mit Farbe und Papier

I: Christina Götzky

T: Das Handwerkszeug Inszenario im Coaching

I: Gunter König

T: Supervision und Coaching für KünstlerInnen – Begleitung künstlerischer Projekte

I: Lisa Göbel

T: Qualitätsmanagement des eigenen Körpers - Alexandertechnik

I: Peter Brunner

T: Coach und Künstler als Unternehmer

I: Monika Birkner

T: Kunst- Marketing / Coaching von Künstlern

I: Silvia Kernke

T: Kunstvermarktung – Vom Produkt zum Endverbraucher

I: Theresia Hebenstreit

Erläuterung: Zum Beispiel: Wie finden Künstler Sponsoren, auch im Ausland?

T: Wahrnehmungsorgan „Körper“ - Bewegung und Veränderung / Neue Räume öffnen / Empfangsfähigkeit für neues Wissen

I: Christa Hansen

T: (Selbst-) Management und Meditation

I: Hermann Wirtz

T: Datengestütztes Coaching (Grundlage: Persönliche Aufwärtsbeurteilung)

I: Bernd Neuwald

Erläuterung: Die Arbeit mit Daten und Zahlen im Coaching!

T: Der betriebliche Nutzen, wenn Mitarbeiter Work-Life-Balance haben

I: Annett Reukaf

Phase 3

Thema: Alexander-Technik: Eine Anleitung zum Unrichtig sein

Initiator/in: Peter Brunner

Thema: Supervisorische Begleitung kreativer Prozesse – Eine Möglichkeit an Blockierungen zu arbeiten

Initiator/in: Martina Jochen

Thema: Hamlet lives Warhol

Initiator/in: Alex Surer

Thema: In starren Strukturen trotzdem den/die Künstler/in als Berater/in in mir entfalten

I: Monika Hirsch-Sprätz

T: Liebes- und Arbeitsfähigkeit erhalten trotz gestörter Hintergründe

I: Susanne Schulze

T: Die spirituelle Dimension des Coaching – Your spirit is your coach

I: Theresia Wuttke-Laube

T: Coach und Selbstmanagement und –vermarktung

I: Claus Roeske

T: Beruf aus Berufung: Unabhängig von den Marktbedingungen erfolgreich sein

I: Volker Eich

T: Privates Coaching – Umgang mit mir selbst und mit Familienmitgliedern

I: Bärbel van Weert

T: Bauherren- und Architektencoaching

I: Thomas Göller

T: Grenzen und Freiräume im Coaching

I: Johannes Richter

T: Türöffner suchen für Supervision in der Schule
I: Kirsten Zink

T: In jedem steckt mehr, als er weiss ... – Coaching und Hypnose
I: Rosemarie Dypken

T: Vernetzung mit anderen, die bereits für Unternehmen arbeiten (mit künstlerischen Medien)
I: Christian Hoffmann (Unternehmenstheater)

T: Widerstände gegen Veränderung für die Veränderung nutzen
I: Stefan Oefner-Py

T: Mentoring und Coaching – Ein Mentoringprojekt coachen
I: Irmgard Maria Betzler

T: Ressourcen finden für Veränderungsprozesse – Prozesse begleiten
I: Kirsten Sander

T: Das Feuer am Brennen halten
I: Brigitte Blümel

Thema: Kunst- und lösungsorientierte Methoden im Coaching (EXA)
I: Anette Ottersen



Blitzlichter (Einige Zitate)

Freitag, 18.30 Uhr

- „Ich habe hunger!“
- „Ein Polaroid – Foto an den Themen wäre hilfreich!“
- „Wie geht das mit den Flyern und den Steckbriefen?“
- „Danke für die Themen!“
- „Phantastisch, was hier für Menschen sind!“
- „Ich möchte loslegen!“
- „Ich bin glücklich über das Potenzial, das hier ist!“
- „War ein guter Start, richtig spannend!“
- „Die Qual der Wahl“
- „Ich habe noch nicht ganz den Überblick!“
- Person 1: „Mir sind hier zuwenig Künstler und zu viele Coacher“ Person 2: „Ich bin auch skeptisch!“
- „Ich muss noch viel sortieren!“
- „Ich freue mich auf heute und auf morgen abend!“
- „Ich bin Künstlerin und freue mich darüber, dass so viele Coacher da sind!“
- „Spannend, spannend, spannend!“
- „Ich freue mich auf morgen!“
- „Von wem sind eigentlich die Bilder, auf die ich schon die ganze Zeit blicke?“
- „Für die Veranstalter ist das ein erfreuliches Bild!“
- „Ermattet!!!“

Gesamteindruck: Es überwiegt Neugier und Interesse, die Leute sind gespannt.

Samstag, 9.30 Uhr

- „Ich bin gespannt, was passiert ...!“
- „Die Meditation heute morgen war wunderbar, ich war der einzige!“
- „Ich bin neugierig!“
- „Ich freue mich auf heute!“
- „Ich bin müde, und würde gerne erst einmal wach werden!“ – „Hallo! Ich würde auch gerne erst einmal wach werden!“
- „Das Herz erreicht das Herz!“
- „Ich mag, dass es los geht!“
- „Nur die spät erkannten Fehler sind schlechte Fehler!“
- „Bitte anfangen!“
- „Ja, auf geht's!“
- „Ich bin gespannt!“
- „Es gibt keine fertigen Lösungen, nur Kräfte, die in Bewegung sind ...!“
- „Ich finde es hervorragend, dass die Kräfte der fließenden Energie schon am ersten Abend so gut funktioniert haben.“

Gesamteindruck: Die Leute wollen anfangen, die Stimmung ist insgesamt gut, einige scheinen aber auch skeptisch zu sein!

Samstag, 17.30 Uhr

„Dann wollen wir mal für heute mal den Sack zumachen und zur Dokumenta gehen!“

„Eine Sammlung und Bündelung von Energie, aber das macht auch müde!“

„Lebendig!“

„Platt!“

„Schade, dass ein Blick durch die Türen nicht möglich war!“ (Was machen die anderen gerade?)

„Mir fehlt ein Ruheraum!“

„Unheimlich vielseitig!“

„Um 13.30 Uhr müde, jetzt hellwach!“

„Das Beste waren für mich die Pausen!“

„Ich bin begeistert!“ – „Ich auch!“

„Ich war gerade in einer richtig guten Gruppe, schade, dass wir abrechen mussten!“

„Müde und erregt!“

„Begegnung und Erregung!“

„Vieles war inspirierend, aber auch ermüdend!“

„Das Gesetz der zwei Füße ist sehr spannend“

„.... wirklich gut. Könnte mir vorstellen, dass es so auch zwei Tage gehen könnte!“

„Ich werde versuchen, die Methode Openpace in einen Alumni-Prozess einzubringen!“

„Ich habe die Organisation und den Service genossen und die Ideen werden noch lange nachwirken!“

„Ich bin gespannt auf die Kunst, die jetzt kommt!“



ART MEETS COACHING

Protokolle der Arbeitsgruppen



ARTmapping – Freies Malen in Coaching + Beratung

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Maren Ruf, M.A.

TeilnehmerInnen

Kerstin Meier, Karin Mlaker, Silvia Hemmerling,
Andrea Bittelmeyer
Gerhard Pohl, Marita bestvater,
Christine van der Lieb,
Uschi Knott, Christerl Schminig-Burow,
Mona Frecz, Tatjana Smirnow, Brigitte
Blümel, Monika Hirsch-Sprätz

Ergebnisse

Zwei TeilnehmerInnen haben sich für eine Demonstration bereiterklärt.

In der Kürze der Zeit konnte somit ein Eindruck von der Arbeitsweise gewonnen werden.
Ein Setting besteht aus 3 Phasen:

1. Im lösungs- und ressourcenorientierten Gespräch wird die Frage oder das Problem erfasst – das Ziel für diese Stunde definiert.
2. Das Malen als eine Dezentrierung vom Problem/der Frage. Es geht n u r um den Malprozess. Zur Verfügung stehen Pigmente, Eitempera, verschiedene Malmaterialien wie Pinsel, Rollen, Walzen, Spachtel, Sand, Gaze....
3. Das Bild ist sichtbar. Wieder im Gespräch beschreibt der Klient/die Klientin, was er/sie rein malerisch gemacht hat. Was ist passiert? Wir stellen den Bezug her zum anfänglichen Problem oder der Frage. Beide Teilnehmer haben direkt und sehr schnell eine „Lösung“ für ihre Frage gefunden. Nur über das Malen. Über die Erfahrungen beim Prozess.

Im Folgenden ein paar spontane Äußerungen der Teilnehmer/innen:

„So wie`s kommt ist es gut“

„Die Arbeit mit dir hat Spaß gemacht“

„Verkopft“ (die Teilnehmerin hat nicht den gesamten Prozess miterlebt)

„Alles findet zur rechten Zeit am rechten Ort statt“

„Ich würde es gerne mal selber ausprobieren. Es ist spannend“

„Interessant“

„Malen als Entwicklungshilfe“

„Die Methode wurde konkret sichtbar“

„Es war toll“

„Die Demonstration war eine sehr positive Lernerfahrung über den Ablauf einer Sitzung.“

Es sind zwei Bilder während der Demonstration entstanden. Zwei weitere ohne Demo.



F.M. Alexander-Technik ... eine Anleitung zum Unrichtigsein

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Peter Brunner
Auf dem Mühlberg 32a
60599 Frankfurt a. M.
Peter.Brunner@gmx.net

TeilnehmerInnen

Evelyn Reinecke
EvelynReinecke@aol.com
Bärbel van Weert
B.van.Weert@t-online.de
Dagmar Maria Debus
0521-513449
Thomas Webers
Thomas.Webers@t-online.de
Susanne Schulze
Susanne.Schulze@chello.at
Stojan Angelovski
Kunst.Medien@t-online.de

Ergebnisse

Auf mehrfachen Wunsch wurde zuerst erklärt, was die Alexander-Technik darstellt bzw. dem praktizieren Klienten bietet. Da die Folgen, die „Befreiung“ des Körpers von unnötigen (Ver-) Spannungen ebenso die „Befreiung“ von Denkbloken führen kann, sollte die Klient/in nach ein bis drei Unterrichtseinheiten entscheiden, ob er/sie diese Technik wirklich erlernen will.

Diese „Probestunden“ vermitteln schon eindrucksvoll die neue Körpererfahrung und ist viel besser als viele Worte. Dennoch – hier der Versuch einer schriftlichen Erklärung:

Die Alexander-Technik ist eine Körperarbeit, die über die Verfeinerung der persönlichen Wahrnehmung des eigenen Körpers den Gebrauch optimiert. Das heißt, mit weniger Einsatz einfach mehr erreichen. Einer der vielen möglichen Slogans ist „Anhaltende Entspannung durch effizienten Körpergebrauch“.

Dies wird erreicht, indem man die anatomischen Zusammenhänge der Knochen und der Muskeln – also den Wechsel zwischen Statik, Stabilisierung und Bewegung lernt.

Als Kinder eignen wir uns durch Nachahmung viele Gewohnheiten an, die nicht notwendigerweise anatomisch „günstig“ sind, wie z.B. das Vorne-Über-Bücken zu Lasten unserer Bandscheiben – ein Bewegungsablauf, den kleine, noch „unverbildete“ Kinder, noch nicht kennen. Diese verschütteten aber natürlichen Reflexe werden mit Hilfe der Alexander-Technik wieder entdeckt.

Die Alexander-Technik hilft bei vielen Krankheiten, besonders wenn diese eine schlechte „Körperhaltung“ verursacht werden. (Spannungskopfschmerzen, Nacken- & Schultersteifheit, Rückenschmerzen, Störungen der Atemmotorik)

Dabei eröffnet die Alexander-Technik neue Dimensionen Ihres Bewusstseins, Ihres Wohlbefindens und Ihrer Kreativität. So unterstützte sie die Arbeit vieler Sportler, Schauspieler und Musiker wie etwa Sting, Sir Colin Davis, Yehudi Menuhin, Paul Newman, Bernhard Shaw, Roald Dahl, Aldous Huxley u.v.a.

- Es sind keine besonderen Voraussetzungen erforderlich.
- Die Lehrer/in führt die Klient/in durch die Arbeit ihrer Hände zur verbesserten Körperwahrnehmung.
- Das Erlernen der Alexander-Technik geschieht im Sitzen, Stehen & Liegen, später in einfachen Bewegungsabläufen.
- Ein paar Einzellektionen mit jeweils 45 Minuten können schon etwas bewegen; F.M. Alexander empfahl ca. 30 Unterrichtseinheiten, die möglichst in kurzer Zeit aufeinander folgen sollten.

Abschließend ein paar Informationen zu Frederic Mathias Alexander (1869-1955)

Er entwickelte empirische Methoden, um ein konkretes, für ihn existenzbedrohendes Problem zu lösen – den zeitweisen Verlust seiner Stimme. Daraus entstand eine Wissenschaft, mit deren Hilfe Sie alltägliche Bewegungen und Gewohnheiten bewusster wahrnehmen, erkennen und verändern lernen.

Er lebte anfangs in Australien, praktizierte später in England und den Vereinigten Staaten. Im hohen Alter „kurrierte“ er eine durch einen Schlaganfall verursachte halbseitige Lähmung.



(beruflicher) Kurswechsel in der Lebensmitte

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Monika Birkner

TeilnehmerInnen

Heinz-Jürgen Heitländer
Marlene Meister
Kirsten Zink
Claus Roeske
Thomas Goeller
Ute Wachner
Peter Henniges
Bärbel van Weert

Ergebnisse

Die Teilnehmer waren überwiegend persönlich Betroffene in verschiedenen Stadien ihres jeweiligen Kurswechsels.

Auslöser für den Kurswechsel sind vor allem:

- Man will sich nicht mehr verbiegen
- Fehlende Kompatibilität zu den Strukturen des Unternehmens/Systems
- Veränderte Wertvorstellungen
- Man ist persönlich so gut im Job wie noch nie und will sich nicht an ein niedrigeres Niveau im Unternehmen anpassen.

Bei mehreren Teilnehmern ist der Wunsch da, im Prinzip unbegrenzt (ohne Fixierung auf Pensionsalter) zu arbeiten und das mit Freude zu tun. Der Kurswechsel, der auch fließend sein kann, soll das ermöglichen.

Während der Übergangszeit wird Chaos erlebt. Laut William Bridges (Buch: „Transitions“) ist diese Phase zwischen Ende des Alten und Neubeginn eine typische Phase in persönlichen Veränderungsprozessen. Diese Phase hat durchaus auch positive Aspekte, ermöglicht z.B. experimentellen Umgang mit Situationen und Entscheidungen.

Mit dem Kurswechsel verbunden ist der Wunsch, nach dem eigenen Rhythmus zu leben und zu arbeiten. Gleichzeitig ist das Bedürfnis da, feste Strukturen zu haben. Selbst gesetzte Strukturen haben allerdings eine andere Qualität als fremdbestimmte Strukturen. Einige Teilnehmerr kämpfen noch mit dem schlechten Gewissen, wenn sie z.B. tagsüber Sport machen.

Ein weiterer Aspekt war, welche Chancen Ältere in Unternehmen haben. Frage: Wer will uns als Ältere? Was ist Erfahrung wert?

Für fast alle Teilnehmer ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Frage, was die richtige Zielgruppe ist. Der Versuch, die eigenen Erfahrungen an junge Menschen weiterzugeben, wird vielfach als unpassend empfunden. Gleichzeitig ist ein deutliches Bedürfnis da, mit Menschen zusammen zu arbeiten, die ebenfalls schon eine gewisse Reife haben.

Ein wichtiges Thema ist die Preisfindung, die viel mit dem eigenen Selbstwert zu tun hat. In der Gruppe wurde unterschieden zwischen Selbstwert (geht vom Einzelnen aus) und Selbstbewusstsein, das von äußeren Faktoren beeinflusst werden kann.

Ein weiterer Faktor für die Preisfindung ist der Wert, den unsere Arbeit für andere hat. Da dies im Zeitpunkt des Vertragsschlusses oft schwer zu vermitteln ist, wurde als eine Alternative zur argumentativen Auseinandersetzung genannt, bei Nichtzufriedenheit den Preis zurückzuerstatten bzw. zu reduzieren.

Nach Durchführung des Auftrages wird allgemein eine Evaluation mit dem Auftraggeber durchgeführt, um den Wert der Arbeit für beide Seiten noch einmal zu verdeutlichen bzw. Kritikpunkte ausräumen zu können.

In der Gruppe gibt es schlechte Erfahrungen mit kostenloser Arbeit. Motto: Was nichts kostet, ist auch nichts wert. Als Alternative wurde über Tauschgeschäfte diskutiert, auch im Hinblick auf spätere Altersversorgung.

Da auch bei –im Gegensatz zu Coaching –anfassbaren Produkten erfahrungsgemäß nicht die hard facts

verkaufen, sondern emotionale Faktoren, wurde empfohlen, sich nicht zu sehr auf die Ebene der hard-facts-Argumentation zu begeben.

Als weiterer Aspekt wurde angeschnitten, Zeit zu verkaufen oder zusätzlich Einkommen aus anderen Quellen zu generieren.

Möglichkeiten für weitere Projekte bzw. Unterstützung der Teilnehmer:

- weitere Hilfestellung für die Übergangsphase
- Aufbau von Coaching für Frauen in der Lebensmitte
- Unterstützung von Menschen, die im System weiter arbeiten und dieses ggf. von innen heraus verändern wollen.



Konsequenterer Umsetzung des Open Space Designs

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Peter Nagel
Ursula Kösters

TeilnehmerInnen

Kurt-Ullrich Heldmann
Wolfgang Prier
Olaf-Axel Burow

Ergebnisse

Ausgangspunkt:

Aus Kritik an der Durchführung entstand spontan eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung des Open Space, die Ideen zur Verbesserung entwickelt.

Kritik von TN an der Durchführung Freitagabend und Samstagmorgen:

-Inhaltliche und zeitliche Einführung:

Zu lang, zuviel Selbstdarstellung.

- zuviele Blitzlichter
- kongruenter in der Präsentation

Verbesserungsvorschläge:

-Knallhart beschränken auf Vorstellen der Open Space Regeln – Sofortiger Einstieg in die Arbeit

- dichter, keine Pausen dazwischen

Schnellin die Gruppenarbeit des Open Space einsteigen

- im Anschluß: Schnittchen, leichte Barmusik, Galerie der Steckbriefe

Samstag:

- drei Open Space Phasen

Raumgestaltung:

-Möglichkeit, daß alle in einem Raum arbeiten. Wer einen separierten Gruppenraum möchte, kann ihn aus einem Raumpool mit Raumplan!! Ausschuchen.

- Türschilder mit Themen: (Flippchartpapier an die Gruppenräume: Gruppen schreiben ihr Thema drauf).

Protokoll:

Es gab unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Verantwortlichkeit für das Protokoll. Einige sahen eine Doppelbotschaft in der Aufforderung, daß der/die Initiator/in verantwortlich für das Protokoll sein sollte. Besser wäre es, die Verantwortung der Gruppe zu überlassen.

Alternativposition: Im Sinne größerer Verbindlichkeit kann es sinnvoll sein, die Verantwortlichkeit zu personalisieren.

Fotoprotokolle:

Es gibt auch die Möglichkeit Fotoprotokolle anzufertigen. TN auffordern ggf. eigene Digitalcameras mitzubringen oder durch Org-Team fotografieren lassen.

Internet-Support (vorher & nachher)

*Vorfeld:

Wunsch Internet besser zu nutzen.

Wunsch: Wenn im Vorfeld Themen abgefragt werden, sollen sie besser genutzt werden.

Aber wie?

Ist die Vorstellung der Person so wichtig? Oder ist eine gute Orientierung über Themen wichtiger?

*Nacharbeit:

Alle Protokolle sind im Netz und Interessierte können ihre Ideen, Tips, Hinweise, Literatur usw. auch nach der Konferenz eingeben, so daß eine themenzentriertes Netzwerk, ein „Virtuelles Open Space“ entsteht.



Coach und Künstler als Unternehmer

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Monika Birkner
Bärbel an Weert

TeilnehmerInnen

Wolfram Dörr

Ergebnisse

Wie authentisch kann man innerhalb von Organisationen arbeiten?

Wie authentisch kann man bei der Beratung von Organisationen arbeiten?

Selbständigkeit nach sehr langer Angestelltentätigkeit bedeutet, einen tiefgreifenden Transformationsprozess durchzumachen. Die neue Freiheit wird nicht automatisch genutzt, sondern muss aktiv ergriffen werden.

Den eigenen Weg zu finden, ist das Eine. Ihn tatsächlich zu gehen, ist das Andere. Indem man konkrete Schritte tut, ergeben sich neue Möglichkeiten.

Was leitet Dich als Coach?

- das Ziel der Klienten
- das Wohl der Klienten
- mein Spaß
- ~~meine~~ Liebe, große!

Die Vision, das Selbstbild als Grenze.

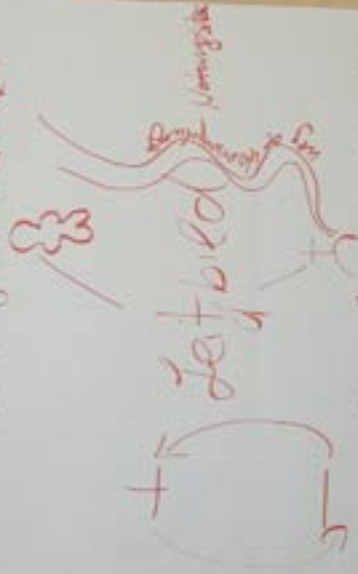
Geld als Grenze.

Zeit als Grenze.

Tod als Grenze.

Prämatals Coaching.

Klienten gehen im Stille

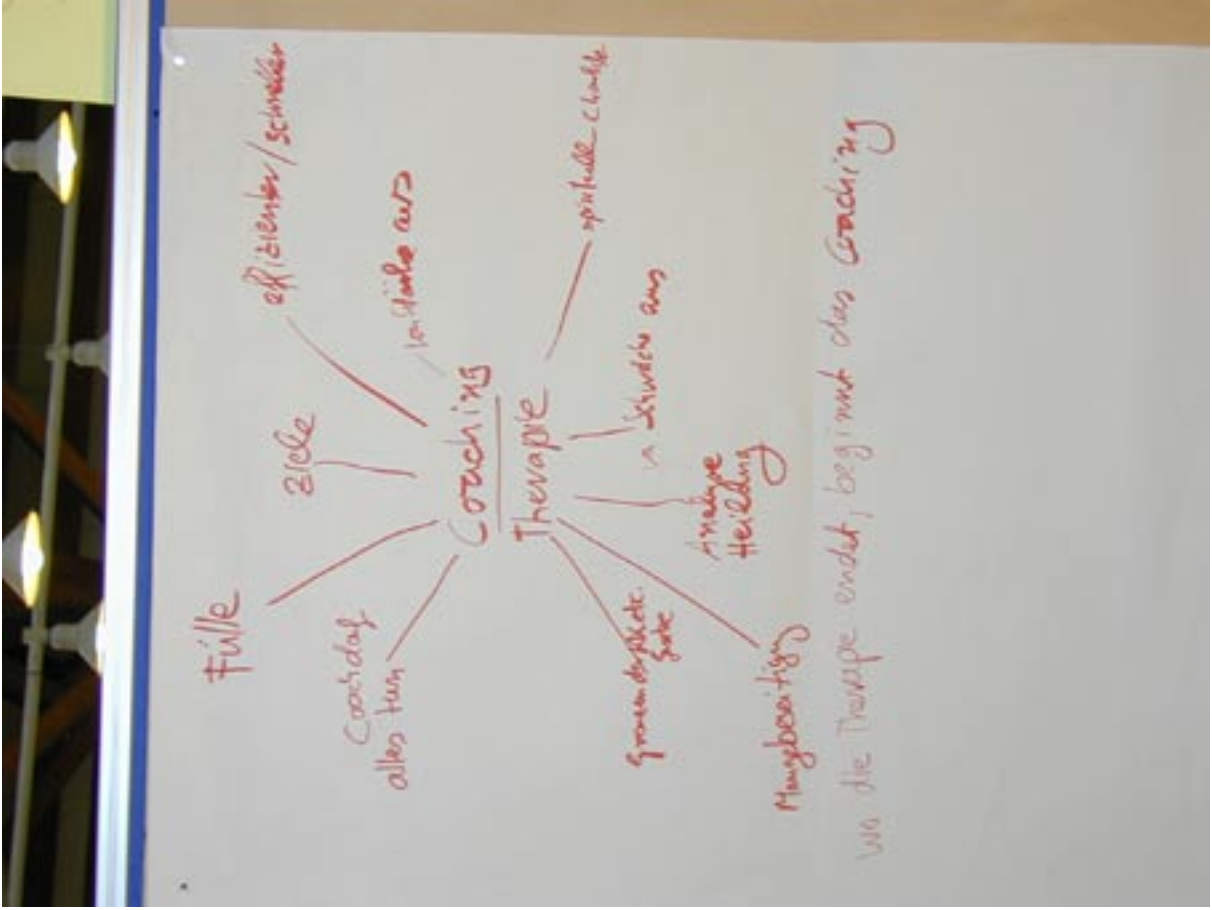
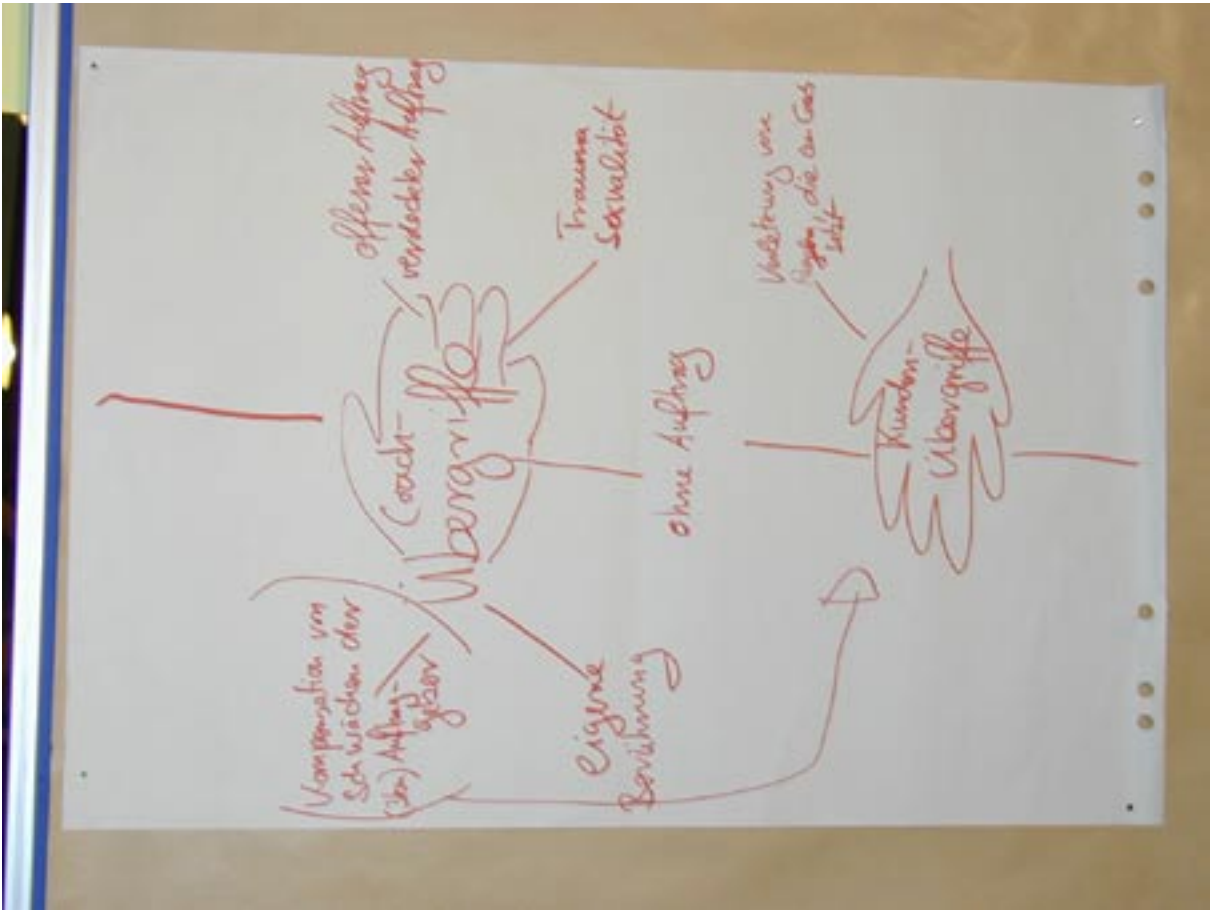


Klienten kommen in Struktur

Coaching
Therapie

Grenzen
Frei-Räume
im Coaching







Name / Thema der Arbeitsgruppe

Der Umgang mit mir selbst beim Umgang mit den anderen/ FREUDE UND REGELN

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

INEKE DES JONGH

GUNTER KÖNIG

TeilnehmerInnen

MARTINA S-T, DIETER M-H, ANGELIKA H.,
ANDREAS M., SILVIA F., HELMUT S.
BIRGIT F.

Ergebnisse

DEINE REGELN SIND NICHT MEINE REGELN.

DA WO DEINE FREUDE IST, DA LIEGT DEINE KRAFT.(SCHLUCK!!
ES IST GUT, DASS ES REGELN GIBT.
DIE SIND DA, DAMIT SIE GEBROCHEN WERDEN, ÜBERSCHRITTEN.
GUTE REGELN KÖNNEN BLEIBEN – BIS SIE SCHLECHT WERDEN.
---SOBALD ICH VERSUCHE ETWAS RICHTIG ZU MACHEN, WERDE ICH FEST.
WIDER DER SELBSTVERGESSENHEIT DES COACHES.
REGELN BRECHEN BEDEUTET MUT UND DEMUT.
ART MEETS COACHING = KUNST DES COACHING
GELD BESTIMMT DIE REGELN (EIGENTLICH BLÖDE AUSSAGE)
LACHENSACK
UNSER UMGANG MITEINANDER HIER IST AUCH BESTIMMT DAVON, DASS WIR DEN EINTRITT
BEZAHLT HABEN. SO KÖNNEN WIR HERZHAFT ÜBER DIE LÄSTERN, DIE DIES VERANSTALTEN.
MIT REGELN SPIELERISCH UMGEHEN!
WER DIE REGELN MACHT – HAT DIE MACHT.
WER REGELN BRICHT IST MÄCHTIG.
ANPASSEN HEISST NICHT AUTHENTISCH (NA, JA ...)
KÖRPERMUSTER -
GEBE DIR DIE ERLAUBNIS DICH IN DAS REGELWERK EINZUMISCHEN.
GILT ALLES VORAUSSGESAGTE GILT AUCH FÜR DEN EIGENEN KÖRPER.
ALLE HABEN SICH IN IHRER KRITIK GROSSARTIG GEFÜHLT (NA,JA...)
NIMM DICH BEIM DIENEN SELBST WICHTIG.
LERNE MIT DEN PHYSIKALISCHEN REGELN WIEDER DICH LEICHT MIT NEUEM BEWUSSTEIN
AUFZURICHTEN..
ICH BIN DURCHLÄSSIG UND LASSE MICH DAHER NICHT VON DEINER SPANNUNG NICHT
ANSTECKEN
DEINE REGELN SIND NICHT MEINE REGELN.

DANKE AN INEKE FÜR DIE ANGENEHMEN KÖRPERLICHEN BEGLEITERSCHENUNGEN
(ALEXANDERTECHNIK) DER HEFTIGEN DISKUSSIONEN.



Ganzheitlicher Ansatz im Coaching

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Peter Brunner
Auf dem Mühlberg 32a
60599 Frankfurt
Peter.Brunner@AT-FFM.de

TeilnehmerInnen

Ute Wachner
Auf dem Martinsberg 1
55545 Bad Kreuznach

Thomas Göller
www.thomas-goeller.de

Ergebnisse

- in Trainingssituationen fehlen oft die für das Verständnis notwendige „Rand-Themen“.
- das für den Coach notwendige Feedback findet meist auf der interlektu



DER GEDANKE FINDET DEN DENKENDEN: DEN KREATIVEN RAUM ERÖFFNEN

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn
MARTINA JOCHEM

TeilnehmerInnen

GUDRUN KOLBERG, VOLKER EICH,
BETTINA FERRARI, M. LETNER(?), IRMGARD
BETZLER, SIBYLLE GIESELMANN, CHRISTINE
SCHARLAU, LISA GÖBEL, ANNETTE LENTZE,
RALPH SCHIEPER-DAMRICH, LUTWIN
TEMMES, MECHTHILD ERPENBECK, ANNETTE
BERTRAMS U.A.

Ergebnisse

STICHWÖRTE ASSOZIATIONEN DES DISKUSSIONSVERLAUFES

- LERNEN UND DENKEN LEITET SICH AUS ERFAHRUNG AB, ENTWICKLUNG FINDET DANN STATT, WENN ETWAS NEUES AUFTAUCHT.
- SPANNUNG ZWISCHEN „ABSICHTSLOSIGKEIT“ UND ZIEL-ERGEBNISORIENTIERUNG, DIE SICH AUCH IN DER GRUPPEN IMJ PROZESS WIEDERSPIEGELTE
- BEGRIFFE WIE: NEUGIER, DIE KUNST DES STAUNENS, MUT ZUM NICHTWISSEN U.A WURDEN AUSGETAUSCHT, AUSGELÖST DURCH DEN BEGRIFF „NEGATIV CAPACITY“
- WELCHE (BE-)WERTUNGEN WERDEN MIT WELCHEN BEGRIFFEN/HALTUNGEN VERBUNDEN? Z.B. GELD, PRODUKTE, GUT-SCHLECHT, LEISTUNG, ERGEBNISSE,
- BEDEUTUNG VON „KONTRAKT“ DISKUTIERT, WIE ICH TRANSPARENT, KLAR, DEUTLICH MEINE HALTUNG, ARBEITSWEISE, METHODEN, ZIELE, WAS ICH LEISTEN KANN/WILL, WAS NICHT, SUCHBEWEGUNG, ETC. KONTRAKTIERE.
- WAS IST DAS „NEUE“? DIE NEUE ZUSAMMENSETZUNG BZW. KOMBINATION AUS ALTEM UND BESTAND, DAS INTERSUBJEKTIVE FELD, DAS, WAS ICH IN BEZIEHUNG ERLEBE ETC.
- AUSGETAUSCHT ÜBER DEFINITIONEN UND „GRAUZONEN“ VON BERATUNG, SUPERVISION UND COACHING: BEWEGT SICH ZWISCHEN ERGEBNISORIENTIERT OHNE KREATIVEN RAUM/ MIT KREATIVEM RAUM, SUCHBEWEGUNG, IM ANSATZ PROZESSORIENTIERT UND AUF EIN ERGEBNIS HIN. IST BERATUNG VERMITTLUNG VON EXPERTINNENWISSEN?
- WAS BEDEUTET ES, SICH ZWISCHEN DEN KULTUREN ZU BEWEGEN?
- VON ETWAS BEKANNTEM/VERTRAUTEM AUSGEHEN, EINE NEUE SICHTWEISE DAZU FINDEN/ ENTDECKEN ERGIBT EINE NEUE REALITÄT/WIRKLICHKEIT
- VERBINDUNG VON SUPERVISION UND KUNST: INSZENIERUNG, ZIEL HABEN UND GGF. WIEDER LOSLASSEN, VERÄNDERN, SUCHBEWEGUNG, SZENISCHES VERSTEHEN
- UNTERSCHIEDLICHE BEZIEHUNGSQUALITÄT: DURCH INTE3NSIVEN INPUT IN KURZER ZEIT ODER DURCH INTENSIVE BEZIEHUNG ÜBER LÄNGERE ZEIT IM PROZESS

ellen Ebene über
die menschliche Sprache statt und wird ggf. durch die visuell wahrnehmbare
Körpersprache ergänzt.

- Die „wahren“ Emotionen bleiben meist verborgen.

Die durch Alexander-Technik verfeinerte Wahrnehmung des eigenen Körpers eröffnet zusätzliche Wahrnehmungskanäle für ...

- a) meiner selbst
... und damit meiner persönlichen Außenwirkung
- b) meine Klienten
... und damit die Chance, präziser auf meinen Klienten einzugehen

Es entsteht konkret eine Kooperation zwischen dem Weiterbildungsinstitut IKL (siehe www.ikl.info) und den LehrerInnen für Alexander-Technik (siehe www.Alexander-Technik.org)

- a) 1-2 tages Seminar mit dem Thema
„Einführung in die F.M. Alexander-Technik“
- b) 8 wöchiger Abendkurs über jeweils 1 1/2 Stunden mit dem Thema
„Alexander-Technik für sich selbst erfahren“
- c) 2 tages Seminar für Trainer & Coaches mit dem Thema
„Wie die Alexander-Technik mir einen neuen Wahrnehmungskanal eröffnet“



DER GEDANKE FINDET DEN DENKENDEN: DEN KREATIVEN RAUM ERÖFFNEN

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn
MARTINA JOCHEM

TeilnehmerInnen
GUDRUN KOLBERG, VOLKER EICH,
BETTINA FERRARI, M. LETNER(?), IRMGARD
BETZLER, SIBYLLE GIESELMANN, CHRISTINE
SCHARLAU, LISA GÖBEL, ANNETTE LENTZE,
RALPH SCHIEPER-DAMRICH, LUTWIN
TEMMES, MECHTHILD ERPENBECK, ANNETTE
BERTRAMS U.A.

Ergebnisse

STICHWÖRTE ASSOZIATIONEN DES DISKUSSIONSVERLAUFES

- LERNEN UND DENKEN LEITET SICH AUS ERFAHRUNG AB, ENTWICKLUNG FINDET DANN STATT, WENN ETWAS NEUES AUFTAUCHT.
- SPANNUNG ZWISCHEN „ABSICHTSLOSIGKEIT“ UND ZIEL-ERGEBNISORIENTIERUNG, DIE SICH AUCH IN DER GRUPPEN IMJ PROZESS WIEDERSPIEGELTE
- BEGRIFFE WIE: NEUGIER, DIE KUNST DES STAUNENS, MUT ZUM NICHTWISSEN U.A WURDEN AUSGETAUSCHT, AUSGELÖST DURCH DEN BEGRIFF „NEGATIV CAPACITY“
- WELCHE (BE-)WERTUNGEN WERDEN MIT WELCHEN BEGRIFFEN/HALTUNGEN VERBUNDEN? Z.B. GELD, PRODUKTE, GUT-SCHLECHT, LEISTUNG, ERGEBNISSE,
- BEDEUTUNG VON „KONTRAKT“ DISKUTIERT, WIE ICH TRANSPARENT, KLAR, DEUTLICH MEINE HALTUNG, ARBEITSWEISE, METHODEN, ZIELE, WAS ICH LEISTEN KANN/WILL, WAS NICHT, SUCHBEWEGUNG, ETC. KONTRAKTIERE.
- WAS IST DAS „NEUE“? DIE NEUE ZUSAMMENSETZUNG BZW. KOMBINATION AUS ALTEM UND BESTAND, DAS INTERSUBJEKTIVE FELD, DAS, WAS ICH IN BEZIEHUNG ERLEBE ETC.
- AUSGETAUSCHT ÜBER DEFINITIONEN UND „GRAUZONEN“ VON BERATUNG, SUPERVISION UND COACHING: BEWEGT SICH ZWISCHEN ERGEBNISORIENTIERT OHNE KREATIVEN RAUM/ MIT KREATIVEM RAUM, SUCHBEWEGUNG, IM ANSATZ PROZESSORIENTIERT UND AUF EIN ERGEBNIS HIN. IST BERATUNG VERMITTLUNG VON EXPERTINNENWISSEN?
- WAS BEDEUTET ES, SICH ZWIWSCHEN DEN KULTUREN ZU BEWEGEN?
- VON ETWAS BEKANNTEM/VERTRAUTEM AUSGEHEN, EINE NEUE SICHTWEISE DAZU FINDEN/ ENTDECKEN ERGIBT EINE NEUE REALITÄT/WIRKLICHKEIT
- VERBINDUNG VON SUPERVISION UND KUNST: INSZENIERUNG, ZIEL HABEN UND GGF. WIEDER LOSLASSEN, VERÄNDERN, SUCHBEWEGUNG, SZENISCHES VERSTEHEN
- UNTERSCHIEDLICHE BEZIEHUNGSQUALITÄT: DURCH INTE3NSIVEN INPUT IN KURZER ZEIT ODER DURCH INTENSIVE BEZIEHUNG ÜBER LÄNGERE ZEIT IM PROZESS



Hamlet lives Warhol

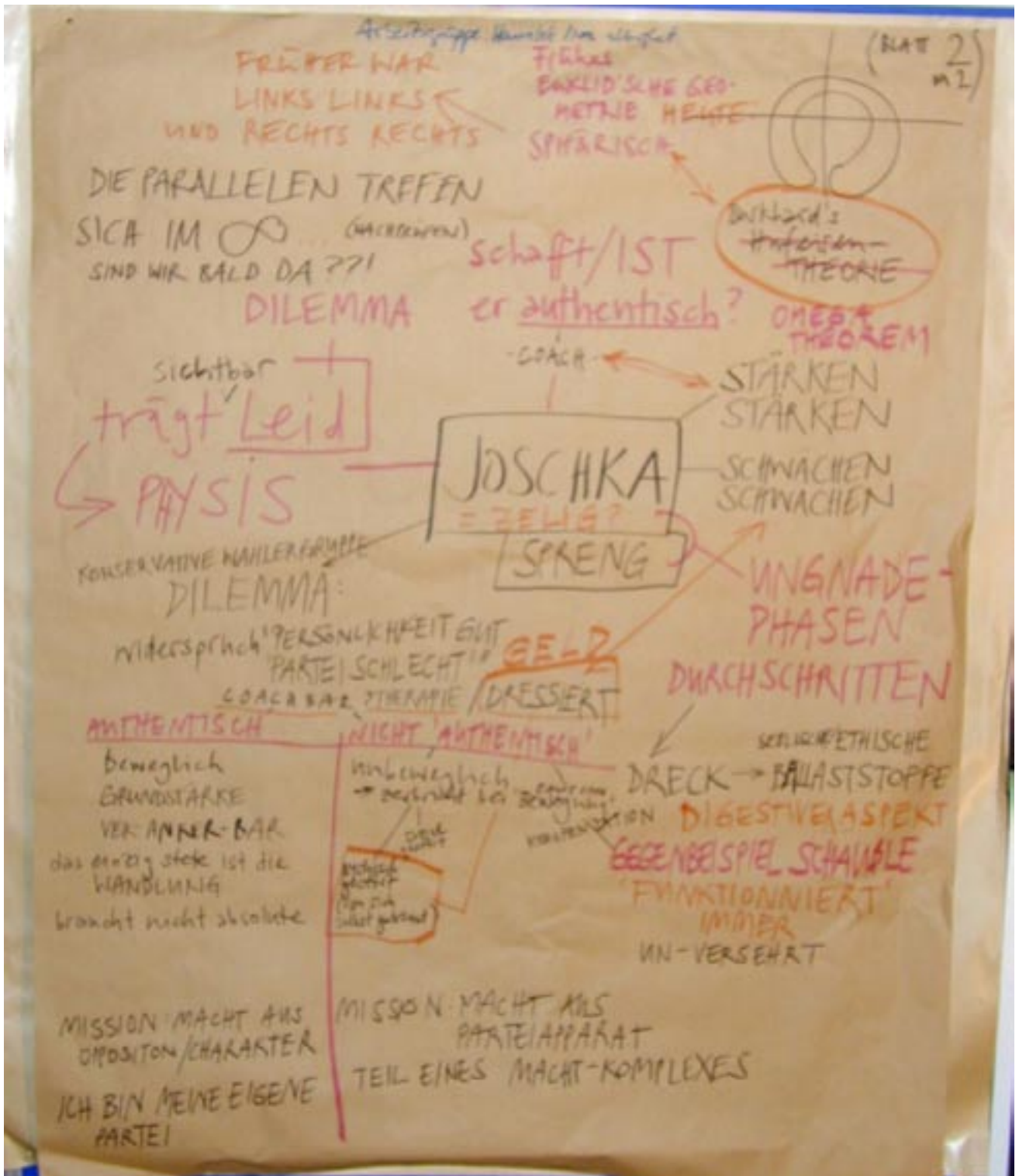
InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

TeilnehmerInnen

Alexandra Surer asurer@aol.com

Peter Parjaszowski
Burkhard Bensmann bbensmann@aol.com

Ergebnisse





“Den Himmel berühren”

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Jutta von Bismarck

TeilnehmerInnen

Uwe Böning
Edeltraut Nieke
Thomas Weber
Susanne Korn
Lindenstromberg
Jutta Fandler
Matthias Wollers
Lisa Göbe
Uwe Pettenberg
Thomas Webers
Mona Frencz
Und andere

- glücklich sein, was sind meine Potentiale, wie will ich sein, wie bringe ich Himmel und Erde zusammen
- Betonung der Berührung des Himmels, Erinnerung an die Erde: z.B. Umgang mit Geld
- Ich bin anders
- Name – Identität?
- Polarität: positiv – negativ
- Widerstand: Wo die angst ist, da geht`s lang
- Los-gelassen
- Die Selbstverantwortung
- Zielorientierung kontra Prozessorientierung?

Ergebnisse

- Der Prozess ist ein Ergebniss
- Jede/r hat seinen/Ihren eigenen Himmel
- Der Himmel ist schwer zu erreichen – und wenn man ihn erreicht, muß man schnell wieder weg
- Sieben Streicheleinheiten pro Tag
- Coaching: Unternehmen an Auftrag un d Ziel erinnern - Kundenorientierung

Literaturhinweise:

- „Die Kraft der Gegenwart“
- „Der springende Punkt“
- „Den Himmel berühren“, Karl-Heinz Heilig



Kunst- und lösungsorientierte Methoden in Coaching und Beratung

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Annette Ottesen
SchauspielerIn Bewegungstheater
Studium zur kunst- und lösungsorientierten
Beraterin

TeilnehmerInnen

Ca. 10 Personen

Ergebnisse

Bereitschaftsrunde der Teilnehmer, an einem geleiteter geleiteten Seminareinheit teil zunehmen.

Schreib in ein paar Sätzen für dich, welche Themen und Fragen für dich auftauchen, wenn du in eine Gruppe eintrittst.

„Dezentrierungsphase“:

Warm up in der Gesamtgruppe: Bewegungsimprovisation zu „komm-geh“
Bewegungsimprovisation zu „öffnen-schließen“ (führen, folgen)

Erste Improvisation: Aufteilung der Gruppe in Tänzer und Musiker. Kurze Choreographie mit Zeitrahmen.

Kurzes externes Feed Back zur Impro. Dann Binnenfeed Back. Was hat euch überrascht, hat euch beeindruckt? Für die zweite Impro: was wollt ihr von der ersten Impro beibehalten, welche Veränderungsvorschläge habt ihr für die zweite Impro?
Neue Aufteilung der Tänzer und Musiker nach Belieben.

Zweite Improvisation: Verstärkende Elemente, Weiterentwicklung.
Zuschauer Feed Back und Binnen Feed Back: Begeisterung über Zusammenspiel, Vertrauen, Findung von neuen Musik- und Bewegungselementen. „Das Werk ist auf dem Weg. Wo gastieren wir Morgen?“ Gelächter.

Auswertung individuelles Schreiben: was ist dir aufgefallen über dein Verhalten, Befinden, Körperwahrnehmungen während des künstlerischen Gruppenprozesses. Anbindung an persönliches Thema vom Beginn „ich in einer Gruppe“ (individuell).

Abschluß: Methodische Hintergründe

Fragen: wie könnte man den Coachingprozeß jetzt weiterführen?
Warum hat die Leiterin diese Aufgaben und diese Struktur gewählt?
Was am Prozeß ist der Coachinganteil?
Wie wirkt der künstlerische Prozeß an Stelle von „Problemtrance“?
Phänomenologische Theorien (an der Werkoberfläche bleiben)
Welche intermodalen Transfere haben wir gemacht, mit welcher Wirkung?
Christallisationstheorie



Das systemisch Coaching-Handwerkszeug INSZENARIO

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Gunter König

TeilnehmerInnen

Madeleine Leitner
Theresia Wuttke-Laube
Sibylle Gieselmann
Dagmar Debus
Cordula Schaub
Mona Fresz
Ralf Klose
Michaela Damrich
Johannes Richter
Andrea Reinhold
Uwe Kettenberg
Ingrid Klasen-Kloss
Rosemarie Dypka
Rolf Kiekebusch

Ergebnisse

Verschieden farbige Holzfiguren werden aufgestellt. Es kommen immer wieder neue Leute in die Gruppe. Viel humor und spaß im raum.

Figuren können größtenteils ausgetauscht werden. Herr könig wird zum kind. Zum beispiel.

COACHING:

- Organisation
- Teams (Neue wer passt?)
- Familien
- Innere Team

Am Anfang:

Coach-Illustration (mit den Figuren, z.B. G.König kommt aufs Podest, Flipchart fällt runter!)

-Kunden, was passiert wenn sich die Figuren bewegen, wenn der Coach die Figurenbewegt?

Beim inneren Team, Coach, Hände weg von den Figuren.

Inneres Team: Meine versch. Inneren Stimmen, König stellt an dem Beispiel von gester seine Stimmungen mit den Figuren auf. Z.B. Das ödet mich an, der bewegte Mann das kannst du doch denen nicht antun (das herumrennen, bzw. stören, was denken denn die Anderen, ich will geliebt werden, machen wir uns einen spaß, Gunter halte dich zurück, hier sind potentielle Kunden)

Schön sichtbar die Teilpersönlichkeiten durch die versch. Figuren die auch miteinander kommunizieren.

Kennzeichen des (inneren) Teams ist das Kennenlernen: Wer macht was? Wer ist der Teamchef?

Funktion des Moderators ist die Steuerung der Kommunikation. Ein Teilnehmer verläßt den Raum-die Holzfigur kann im „Spiel“ gehalten werden, tritt aber aus dem Kreis zurück. Zwei Teilnehmer, die sich unterhalten, werden ebenfalls in die Spielsituation eingebunden.

Neue Teilnehmer kommen in den Raum, stehen fragend am Rand des Kreises und sind unschlüssig, ob Sie

mitarbeiten wollen. Auch hier besteht die Möglichkeit, den Figurenkreis zu erweitern bzw. Figuren umzustellen.

Nach der Demonstration werden die Figuren (von demjenigen der sie aufgestellt hat!) wieder in die Kiste zurück.

Einige Teilnehmer, die den Raum verlassen wollen die Spielfiguren (Eur 240,-) bestellen. Offen bleibt, ob das das Ziel des Workshops war?!

Zürck zum Thema: ES wird darüber diskutiert, wer, wie und auf welche Weise die Figuren in bestimmten Situationen aufgestellt werden können (z.B. Familienkonflikte, Beziehungsebenen in Teams). Es stellt sich die Frage, ob die Spielsituation auch für größere Teilnehmerkreise geeignet ist: König: Grundsätzlich ja, je nach Gruppenzusammensetzung können die Teilnehmer sich selbst ein Figur wählen und Ihnen betsimmte Eigenschaften angedeihen läßt (z.B. Alter, Betriebszugehörigkeit, Funktion im Unternehmen). Daran kann man meistens erkennen, wer der Stärkst und Schwächste im Team ist. Mit diesen wird ausdrücklich nicht begonnen, sondern irgendjemand fängt an, z.B. das Team abzubilden (Hirarchie, Beziehungsebene), dann der nächste Teilnehmer, der i.d.R. die Situation ganz anders beschreibt. Die Ergebnisse lassen schnell Rückschlüsse zu

Nach einer kurzen Pause

Neue Aufstellung zur Demo des Inszenarios: Dauer 20 Minuten.

Was möchte Kundin klären? Beim jetzigen Arbeitgeber bleiben oder die Stelle wechseln?,

1. „Hausaufgabe“ (telefonische Klärung): Was spricht für bleiben? Was spricht für gehen. Dazu eine Werteskala 1-7 Außerdem mit einer Symbolik kennzeichnen: Ein ganzes Herz, ein halbes Herz oder gar kein Herz, was einem mehr am Herzen liegt .

Frage des Coach: Wie stellen sie sich die Zukunft vor?

2. Kundin stellt Team auf. Es besteht aus noch zu findenden Mitgliedern. Wie soll dieses Team in der Zukunft aussehen? Der charakteristische Satz der Kundin, den sie vor der Aufstellung sagt, lautet: Ich möchte klar sein.

Das Szenario wird aufgestellt, die Kundinfigur erhält Zettel mit Worten, wie die Arbeit in Zukunft für sie sein sollte: Lebendig, mit Menschen zusammensein, Ziele erreichen, um erfolgreich zu sein.



Konkurrenzfrust und Konkurrenzlust

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Petra Rietz

TeilnehmerInnen

Madleine Leitner
Brigitte Fritschle
Peter Eich
Mechthild Erpenbeck
Markus Warnke
Stojan Angelowski
Peter Henniges
Marlene Meister
Sylvia Fröhlich

Ergebnisse

Wir haben eine sehr lebhaft Diskussion über die zwei Seiten einer Medaille. Will man das Thema konstruktiv nutzen, erfordert das im Umgang mit einem potentiellen Konkurrenten sehr viel Mut, Offenheit und Selbstreflektion.

Fazit aus der Gruppe:

Wir leben Konkurrenz lustvoll. Deshalb möchten wir unser Wissen über Konkurrenzfrust und –lust nicht weitergeben an unsere Mitbewerber.

Kommentar: Ich verstehe das als Aufforderung am Thema zu bleiben und einen Gewinn daraus zu ziehen.
Petra Rietz



Körperwahrnehmung Bewegung und Veränderung, neue Räume öffnen

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Christa Hansen

TeilnehmerInnen

Jutta Fendler
Sabine Auer
Katrin Loge
Brigitte Stelze
M. Birkner
G. Kollberg
Bärbel van Weerd

Ergebnisse

Bewegung in der Nichtbewegung eröffnet eine neue Dimension des Seins!



Kreative Methoden für die berufliche Potenzialanalyse und Zielfindung

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Dipl. Psych. Ralf Klose
mail@ralfklose.de

TeilnehmerInnen

Kirsten Sader
Bernd Neuwald
Cordula Schaub
Rosemarie Dypka
Karin Mlaker
und 5 bis 6 weitere Personen,
deren Namen leider nicht
mehr rauszukriegen waren

Ergebnisse

Nach einer Einstiegstrunde mit den Bezügen der TeilnehmerInnen zum Thema und zur Spannweite des Begriffs „kreativer Methodik“ stellte Ralf Klose eine einfach durchzuführende Variante der PANORAMA-Technik nach Hilarion Petzold vor.

Bei dieser Form der Visualisierung werden verschiedene Aspekte biographischer Entwicklungsverläufe vom Klienten bildhaft dargestellt und im Coaching kommunizierbar (z.B. Schlüsselerlebnisse auf dem Berufsweg und ihre Konsequenzen im individuellen Erleben und Verhalten, Ressourcen, Bewältigungsstrategien, Hinweise auf phasenspezifische Ziele und wiederkehrende Lebensmotive).

Diskutiert wurden folgende Aspekte:

- Einsatzmöglichkeiten, Durchführungsbedingungen und Nutzen der Methode
- Abgrenzung zwischen therapeutischer Arbeit und angemessenen Themen für berufliche Coachingprozesse
- Frage der Methodenkompetenz („Was wird mit kreativen Methoden in Gang gebracht und wie kann man hinterher weiterarbeiten?“)
- Ineinandergreifen von Diagnostik und Intervention bei kreativen Methoden
- Wie konkret lassen sich die Ergebnisse benennen, messen und z.B. gegenüber Dritten kommunizieren?
- Querbezüge zur kreativen Thematisierung von Körpersignalen und zur Hypnose



Kreative Methoden im Coaching

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Nadja Hebenstreit
Christine Götzki

TeilnehmerInnen

Klaus Röske
Claudia Knaake-Wollschläger
Andrea Bittelmeier
Uschi Knott
Uwe Leitz
Brigitte Steltz
Fr. Hämmerling
Rainer Manz
Fr. Tetzlaff
Kerstin Zink
Monika Hirsch-Brätz

Ergebnisse

Bildersammlung: Aus Zeitschriften oder Zeitungen Bilder ausschneiden. Jeder Gruppenteilnehmer sucht sich eines davon aus welches zu seinem Arbeitsalltag passt und schreibt dann einen Satz dazu.

Die aktuelle Arbeitssituation wird durch eine Körperhaltung ausgedrückt. Die anderen Teilnehmer kommentieren und regen Haltungsänderungen an.

Erfahrungen: wichtigster Impuls ist durch Übungen innere Räume zu öffnen.

Körperkontaktimprovisation (s. Abendprogramm Samstag)

Postkarten aussuchen lassen und einen Text dazu schreiben.

Arbeit mit Mobbingopfern: Über den Körper zur Sprache finden, z.B. Grenzen in einem Raum markieren (damit eigenen Grenzen ausdrücken), oder eine andere Person im Rollenspiel wegschieben.

Malen lassen nach Themen. Z.B. , „wie soll ihr Unternehmen aussehen?“

Überraschungseier mitbringen lassen und die Teilnehmer die enthaltenen Figuren deuten lassen.

Mit Bildkarten arbeiten. Jeder Teilnehmer zieht reihum eine Karte und schließt seine Geschichte an die des Vorredners an.

Eine Gruppe „Kram“ sortieren lassen (unwichtig, worum es sich hierbei handelt), ohne dass diese hierbei sprechen dürfen.

„Wir sitzen alle in einem Boot“ – Das Boot wird durch eine Schnur auf dem Boden symbolisiert. Die Aufgabe besteht darin, dass das Boot z.B. untergehen wird aber nur vier Schwimmwesten vorhanden sind. Die Gruppe muss unter sich aushandeln, wer „gerettet“ wird.

Die Gruppe eine Eierflugmaschine basteln lassen. Verwendete Materialien sind hierbei Papier, Scheere und Klebstoff. Die Aufgabe besteht darin, dass die Konstruktion ein rohes Ei aus hoher Höhe sicher auf die Erde transportieren muss.

Jede Gruppe soll eine Verkaufperformance für ihre Maschine entwickeln und vorführen.

Mindmapping für die Darstellung des gesamten Lebensumfelds. Der KlientIn bekommt die Möglichkeit zu benennen, wieviel % seiner Zeit für die verschiedenen Äste verwendet wird und was er / sie sich wünschen würde, wieviel Zeit hierfür verwendet wird.

Zeit- und Energiekuchen. Auch wieder Aufteilung in verschiedene Lebensbereiche im Ist- und Wunschzustand. Farbiges Ausmalen der verschiedenen Tortenstücke. Eventuell über gewählte Farben sprechen.

Mindmap mit „Ich“ im Zentrum. Die Länge der Äste richtet sich nach der Nähe, die dieser Bereich, diese Aufgabe oder dieser Mensch zu mir hat.

Phantasiereise zum zukünftigen Ich. Den Klient, die Klientin ihr zukünftiges Ich in 20, 50 und 100 Jahren treffen lassen. Was gibt mir mein zukünftiges Ich für Ratschläge, welche Fragen möchte ich stellen?

Expressives Selbstportrait: www.expressivesselbstportrait.de
Christel.burow@gmx.de

Dieter Liedtke
Bücher zu Kreativitätsprozessen

Vorschlag: nach der Konferenz weitere kreative Methoden sammeln und an „Art meets Coaching“ schicken. Die können hier zur allgemeinen Nutzung ins Netz gestellt werden.

Einen bedeutsamen Gegenstand mitbringen lassen, diesen Gegenstand malen lassen, sich dann im Rollenspiel damit identifizieren. Die positiven Seiten sollten hierbei betont werden, es darf nicht gewertet werden.

Feedbackrunden:

Interpretation und Deutung soll immer bei dem bleiben, der das Bild gemalt hat, die Bilder gesammelt hat, etc. Der Berater / Coach gibt die Deutungsmacht ab.

Positiven Aspekte sollen betont und weiterentwickelt werden.

Jeder Teilnehmer soll die eigene Resonanz benennen, seine Reaktion mitteilen.



Prozesse u. Methoden der bildenden Kunst im Vergleich zu Mediation, Coaching, Kunsttherapie, Gesundheitsbildung....

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn	TeilnehmerInnen
Katrin Löwensprung	Petra Rietz Johanna M. Debik Dr. Stefan Oefner Py Peter Brunner und andere „Schmetterlinge“ und „Bienen“

Ergebnisse

1.) Themensammlung der Teilnehmer:

- Kreativer Prozess im Vergleich zu anderen Prozessen
- Konflikt und Kunst in der Mediation / Methoden
- Hemmschwelle Kunst
- Der künstlerische Prozess als Selbstcoaching?

2.) Die Phasen des kreativen Prozesses

- | | | |
|---|--------------------|---|
| 1 | Initiationsphase | Offenheit, Ideensammlung, Quantität |
| 2 | Inkubationsphase | Rückzug nach Innen, Introvers,
Vernetzung von alten und neuen
Strukturen, Kombination |
| 3 | Illumination | Aha- Effekt, Mußekuss |
| 4 | Verifikationsphase | Ausprobieren, Möglichkeiten, Überprüfen
und Ausarbeiten der Idee |
| 5 | Umsetzung | Produktion, Realisation |

3.) Analogie verschiedener Prozessformen

Struktur der Tabelle:

Prozessvergleich und Methoden-Brainstorming (*künstlerische Methoden*)

Künstlerischer Prozess	Kunsttherapie	Persönlichkeitsprozess	Gruppenprozess	Mediation/ Konfliktlösung
		Veränderungswille	Forming	
Sinnliche Erfahrung Konflikt / Problembewußtsein	Apellanalyse	Gewinnfrage Ü- Ei Orakel Kernquadrant Assoziationsketten Akutes Körpergefühl <i>Geführte traumreise</i>	<i>Soziale Plastik</i> Marktplätze Fragetechniken Vereinbarungen Menschliche Skulptur /	Hearings Dialog im Bild Musik.
Inkubationsphase	Verarbeitung	Innerer Rückzug	Storming	
Zerstörung Musik Gut für sich sorgen Grenzerfahrungen Herausforderungen		Unterstützer finden Feedback und Interviews Negative Glaubenssätze in positive umwandeln Wunderfrage Zielarbeit <i>Tryptichon</i>	Rollenanalyse Feedback Inszenierungen Terretorien Brainstorming	
Illumination		Erkenntnis		
			Rahmen ändern, z. B. Spaziergang Unterbrechungen, z. B. <i>Pause und Nacht</i>	
Verifikation	Integration	Realitätskontrolle	Norming	
Umsetzung	Umsetzung	Handeln	Performing	Umsetzung

Ein Paar Gedanken:

Die Idee des Kreativen Prozesses kann als Basis für verschiedene Prozesse begriffen werden. Ein Methodentransfer ist möglich und inspirierend.

Es sind unterschiedliche Perspektiven, ob ich eine künstlerische Methode in einen Coaching-Prozess implantiere oder ob der künstlerische Gestaltungsprozess die Grundlage ist, in der ein anderer Prozess (Coaching) stattfindet.

Wir hatten einen sehr inspirierenden Austausch.



Kunst & Kommerz – Vor- & Nachteile von Sponsoring

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Anke Krahn
Marketingberaterin, Hamburg
Tel. 040 - 33 31 0158
anke.krahn@krahn-mc.de

TeilnehmerInnen

Theresia Hebenstreit
Claudia Frey
Alexandra Surer
Barbel van Weert
Karen Husemann
Anke Krahn

Ergebnisse

1. Ziele / Erwartungen / Fragen, die am Anfang in die Diskussionsrunde eingebracht wurden:

- Was ist wichtig, damit beide Sponsoringpartner (KünstlerIn & Unternehmen) mit dem Ergebnis zufrieden sind, d. h. welche verschiedenen Interessen treffen aufeinander?
- Wie finden KünstlerInnen Sponsoren, die Veranstaltungen bzw. Ausstellungen finanzieren? (inkl. Fragen des Selbstmarketing)
- Wer kann MittlerIn / AgentIn sein?
- Wie findet man den Wert von Kunst & Beratung? (inkl. Fragen des Eigenwertes, Geschlechterunterschieden sowie Geld als Katalysator / Transformator)

2. Antworten / Ideen, die gefunden wurden bzw. Wissen / Erfahrungen, die eingebracht wurden:

Erwartungen von Künstlern an einen Sponsor:

- Raum zur Verfügung stellen für eine Ausstellung / Installation / Präsentation.
- Anerkennung & Wertschätzung in der Form, dass die Ausstellung u.a. nicht nur als Dekoration angesehen wird, sondern als eigenständiger Programmpunkt – ansonsten Zahlung einer Leihgebühr.
- Professionelle PR über die Aktion, inkl. Erstellung von Infomaterialien (z. B. Flyer) und Nutzung von Unternehmenskontakten.
- Organisation & Finanzierung einer Vernissage.
- Finanzierung von Ausstellungskosten, z.B. Transportkosten.
- Ernennung eines Ansprechpartners, der für Fragen zuständig ist und der kompetent Auskunft über KünstlerIn & Ausstellung geben kann.
- Ein Ausstellungsstück ankaufen.
- Wenn die Arbeit eines Galeristen übernommen wird, ist eine Beteiligung an Verkaufserlösen denkbar.
- Sponsor darf sich nicht inhaltlich in die Arbeit des Künstlers einmischen, aber die Schaffung von zusätzlichen Synergien ist denkbar, z. B. Verwendung der Farben des Sponsors.

Erwartungen von Unternehmen an einen Künstler:

- Thema des Künstlers muss zu Unternehmen / Produkt / Marke / Image / Zielgruppe passen, d. h. es muss klare Schnittflächen und Synergiemöglichkeiten geben.
- Der Künstler darf nichts gegen PR und Inszenierung haben.
- Der Künstler sollte eigene Vorstellungen in die Verhandlungen einbringen und nicht bedürftig auftreten.

Wie finden sich KünstlerIn und Sponsor?

- Für beide Parteien gilt, dass am Anfang die Positionierung (inkl. Zielgruppe) und das Ziel geklärt werden muss. Auf der KünstlerInnen-Seite kommt noch die Bestimmung des eigenen Wertes hinzu.
- Zusätzlich kann eine Konkurrenzanalyse hilfreich sein, in der geklärt wird, wer außerdem sponsort/gesponsert wird & warum.
- In diesem Prozess ergibt sich meist ein Wunschpartner, d. h. eine KünstlerIn oder ein Unternehmen, das 100%ig zu den eigenen Ideen / Zielgruppen / Kunden / Image etc. passt.
- Wenn KünstlerInnen Unternehmen ansprechen, ist es sehr wichtig, dass dargestellt wird, warum beide Partner gut zusammen passen.
- Wenn KünstlerInnen keine Lust haben, die Akquisearbeit selbst zu machen, stellt sich

die Frage, an wen sie diese Arbeit delegieren können. Natürlich gibt es Kunstmanager, Galeristen u. a., aber in der Gruppe entstand auch eine neue Idee. Und zwar denken wir an eine Sponsoring-Datenbank, in der sich Unternehmen und Künstler aufnehmen lassen können oder bei Bedarf aus der Datenbank einen passenden Partner suchen können. Zusätzlich könnten in dieser Datenbank auch Coaches, Mentoren und Berater für Künstler aufgenommen werden, so dass auch weiterführende Bedürfnisse gedeckt werden können.

Was kann getan werden, damit „Frau“ nicht nur drauf zahlt?

- Wissen, was „Frau“ will und warum.
- Klare Strukturen und Abmachungen, d. h. schriftlich die Vereinbarungen / Zusicherungen festhalten.
- Versetzen Sie sich in die Lage des Unternehmens und überlegen Sie sich, ob Sie mit nachgebenden und „doppelt weichen“ (Frau & Künstlerin) PartnerInnen zusammen arbeiten möchten.

3. Was war das Wichtigste, was die Teilnehmerinnen, aus dieser Diskussionsrunde mitgenommen haben:

Sponsoring hat viele positive Seiten, wenn man es richtig anpackt. (Vom Jammern zum Tun!)
Kontakte & Vernetzung.
Entwicklung einer konkreten Idee für ein bestehendes Bedürfnis.



Kunst als Medium und Setting für Coaching-Prozesse

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Marcus Warnke

TeilnehmerInnen

Annette Ottersen
Brigitte Stelze
Ingrid Klasen-Kloss

Ergebnisse

Ausgangs-Frage:

Die Aufgabe von in der Gesellschaft ist die Bereitstellung von Irritationen, Störungen und Verstörungen. Übertragen auf Coaching-Prozesse: Wie kann Kunst (Bilder, Skulpturen, Architektur) eingesetzt werden, um notwendige Irritationen und Verstörungen im Coaching-Prozess auszulösen.

Zwei Zugänge:

Kunst betrachten Kunst schaffen, künstlerisch tätig sein.

Effekte:

dezentrieren aus der Problemtrance,

über Kunst irritieren,

über Kunst (schaffen) Erfolgserlebnisse (in der Auseinandersetzung mit eigenen Grenzen) schaffen.

Erklärungsmuster: Unbekannte Handlungsfelder wie Kunst bieten weniger Kontrollmöglichkeiten, damit werden neue Ressourcen zugänglich.

Instabil werden als Voraussetzung von Entwicklung

Diskussionsthemen:

Wie fordere ich den Klienten weit genug heraus, um ihn zu irritieren oder anzuregen ohne ihn zu überfordern.

z.B. über simple künstlerische Einstiege zur Wahrnehmungsschulung, Low skill – high sensibility.

Durchsetzbarkeit dieser Methoden bei Unternehmen, Führungskräften,

Diskussion über Pro-Argumente, eigene Haltungen, Einwandbearbeitung

„Ich erlebe wie nahe Kunst und Coaching ist.“

Hinweis:

Dazu passend IHMA Ausbildung „Kunst und lösungsorientierte Beratung“, Freiburg



Kunst-voll altern

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Edeltraud Niecke

TeilnehmerInnen

Birgit Freudemann
Jutta von Bismarck
Imke de Jongh
Uwe Böhning
Dieter Müller Harjo u.a.

Ergebnisse

Stichworte:

Auf gute Weise altern

Lebenskrisen

In Entwicklungsphase hängen bleiben (Demenzbilder)

Mit Freude/Lust neue Erfahrungen machen, neue Potentiale entdecken

s.Literatur: Lotti Huber, Die Zitrone hat noch viel Saft

Neue Beratungsfelder bei alten Menschen erschließen

Happy aging als Gegenpol

s. Literatur: Dieter Müller-Harjo, Kompass 50 +

Kreative Gestaltung – Ermunterung, Ermutigung, Chancen nutzen

Ausstieg aus dem Beruf – neue Phasen, die nächsten 20 Jahre

Mit körperlichen Einschränkungen umgehen können – was hält uns gesund?

Bewußtwerdung des Alterungsprozesses: viele Möglichkeiten kreativ zu sein

Vision: Seminarhaus für ältere Menschen unter dem Gesichtspunkt der Integration, d.h. jeder bringt sich mit den Ressourcen und Möglichkeiten ein, die ihm eigen sind

„Ich kann meine Träume nicht entlassen, ich schulde ihnen mein Leben“

Im Luxus eine Gemeinschaft gründen (Portugal z.B.), in der man begleitet alt werden kann (Vorstellung eines Stiftungsmodells auf der Basis von Renten, eine Pension/Zimmer kaufen mit der Möglichkeit, ambulante Hilfen selbst zu organisieren)

Multi-level-marketing, Network-Marketing, s. Worms, Prof.Zacharias

Vorbeugen, statt reparieren (z.B. Magnetbett-Prophylaxe + Nahrungsergänzungsmittel)

Wir ernten, was wir säen

Zentralthema: Loslassen, Raum schaffen für etwas Neues

Routine wird langweilig

Würde im Alter (ist Face-lifting nötig)

s. B.Brecht: Die unwürdige Greisin

positive Bestimmung von Alter fehlt (gesellschaftspolitisch)

Neubewertung des Älterwerdens, weg vom Jugendwahn, hin zum Menschen

Über 50 – intensives Leben

In der Gesellschaft ein Bewußtsein schaffen für das Älterwerden als Selbstverständnis (Werbung muß sich darauf einstellen!)

Alt sein und es schön finden – vom Optimismus der Jungen schöpfen

Der Vereinsamung im Alter entgegenwirken

Neue Wohneinheiten generationenübergreifend verwirklichen wäre nötig

Coaching-Thema: Paare in der neuen Lebensphase (Rente) beraten (Rollenverständnis)

Vernetzung erwünscht gegen Alleinsein im Alter, um lebendig bleiben zu können

Ein Feld für Coaches: Menschen in der Lebensphase des Alters

Einüben (Loslassen und Neuanfang) macht das Älterwerden leichter

Idee: Altersworkshop-Reihe, um positive Kräfte zu wecken, gegen Angst vor Einsamkeit



Künstlercoaching, Kunstmarketing, Kunstvermarktung

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Lisa Göbel, Sylvia Kranke, Theresia Hebenstreit

TeilnehmerInnen

Kerstin Meier, Karen Husemann, Maren Ruf,
Heike Biede-B., Sylvia Weller

Ergebnisse

Nach einer Vorstellungsrunde stellte Lisa Göbel zunächst ihren Ansatz zum Thema: Künstlercoaching vor.

- Potentiale wecken
- Begleitung künstlerischer Prozesse
- Erleichterung bei Arbeitsabläufen

Frage/Klärung: Was ist das Spezifische am Künstler?

Ansätze: Generalunternehmertum, Existenzgründer/innen-Mentalität

Einwand: Gilt für viele andere Berufe.

Spezifisch: Nähe zum eigenen Produkt und damit verbundene Empfindlichkeiten.

Das führt beim Kunstvermarkter häufig zu Enttäuschungen über das wenig kooperative Verhalten der Künstler bei PR- und Marketing-Aktionen.

Zur Gruppe stößt Sylvia Weller, die über ihre Methoden berichtet, Künstler, Kunstkritiker und Kunstkonsumenten zusammenzubringen. Sie lädt die Gruppe ein, diese Erfahrungen gemeinsam weiterzuführen. Die in der Gruppe anwesenden Künstlerinnen und die Journalistinnen und Kunstmanagerinnen nehmen die Einladung an, unter der Supervision von Lisa Göbel einen Erfahrungsaustausch zu beginnen.



Liebes - Arbeitsfähigkeit

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

TeilnehmerInnen

Gerhard Pohl
Claudia Knake-Wollschläger
Susanne Schulze

Ergebnisse

Raum M | Gerhard Pohl
Claudia Knake-Wollschläger
Susanne Schulze

Liebes - Arbeitsfähigkeit:

Strategien:

-

+

Bi-Tensionen: →

- ideolog. Einengung
- Rollen + Veränderungskamp.

→ Samuraiprinzip - loyal
zu Arbeitgeber → menschl.
→ in der Umsetzung + Vt

→ Distanz-balance
→ an Anfangsbegeisterung
denken

→ Verantwortung → wofür
→ eigene Befriedlichkeit ernst
nehmen

→ Verantwortung als
Brücken

→ Balance zw: hoher Anspruch
+ Routine
+ lebendige Tätigkeit

→ Opferlosigkeit
sich NICHT zu ernst nehmen

Neoliberalismus
Mafia Kultur
neue Märkte
Fehlinvestition

Arbeitsgruppe: Hans-Joachim Lauth
Alexander Gier
Barthelme Baumann
Peter Pajtaszowski

BLATT (m)

RUHM IN 'DEN
ANGEN DER WELT

WAS WAR KIRCH'S
TOD?

KUNST=NATUR - X 'WAS IST,
ECHT'

'VATER'
TV ersetzt
Familiengespräch
statt 1 1-GESPRÄCH
VER-OFFENTLICHT

FRAU 'TRAG DEN
MULL RUNTER -
LEID/GENÖLE

AUTENTISCHER AUSDRUCK

2. WELT
KALWASS
'DOMIAN'

TALKSHOW
PUBLIKUM
BEKLOPTE
INTELLEKTUELLE
SPANNER
TV-KAISER

DEUTSCHLAND

'PARODIE'
KUNST-REFLEXION

MASKEN

FELDBUSCH
15min +

- WAHLKAMPF: ähäh-
wegtrainieren

(Stoiber war besser als Stoiber
Schroeder war schlechter als Schroeder)

'BESTRAFT' wenn nicht
massentauglich

PUPPETMASTER
WER HAT DEN NEUEN STÖBER
ERFUNDEN 'SPRENG'



(Selbst-)Management + Meditation

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

TeilnehmerInnen

Dr. Hermann-J. Wirtz

Renate Zerfaß-Frömel
Heinz-Jürgen Heitländer
Uwe ... (Gast)
Johannes Richter

Ergebnisse

1. Besonderheiten:

a) Selbstmanagement, Kommunikation (NLP u.a.):

- Zielsetzung, wohlformulierte
- Zweck: um zu ...
- Planen – organisieren – machen
- Wirkung, Erfolg, Ergebnis
- „Positiv denken“

Gefahr: Intervention ... Manipulation

b) Meditation:

- „inne halten“, „eigene Mitte
- Gedanken „gehen lassen“
- Zugang zu kollektivem (Un-)Bewusstsein ...
Bis zur „Quelle“: Gott
- auch „Schattenseiten“ sehen

2. Gemeinsamkeiten:

- sehen, nicht bewerten
- Kräfte, Ressourcen bestärken; Selbstwertgefühl
- Kommunikation mit den unbewußten Kräften
(in unterschiedlicher Weise; z.B. ‚parts party‘)

3. Ergebnisse:

- a) beides (selektiv) nutzen in Hinblick auf Bedürfnisse des Klienten
- b) erkennen, wo beides sich ausschliesst und wo „man“ sich entscheiden muss.

Entscheidend ist aus unserer Sicht: „Von der Mitte ausgehen“ (meditativ)



MARKETING FÜR KLINIKEN

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Silvia Seitz

TeilnehmerInnen

Bettina Ferrari

Ergebnisse

- Tag der offenen Tür
- Plakate in den Praxisräumen, um über das Angebot zu informieren
- Flyer, die unbedingt Verallgemeinerungen vermeiden
- Informationen im Intranet für Mitarbeiter (v.a. in einer Klinik)
- Websites, die über Angebote und „Spezialitäten“ informieren
- Sondersprechstunden, die der Beratung dienen

Zum einen sollte durch die aufgeführten Maßnahmen der Patient, oder auch der überweisende Arzt besser über das Angebot der Einrichtung informiert werden.
Zweitens sollten die Mitarbeiter über das gesamte Angebot unterrichtet sein, um besser zusammen zu arbeiten.
Drittens wird durch das adäquate Ansehen der Klinik auch die Motivation der Mitarbeiter gesteigert.



Neue Methoden im Coaching

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn
Korai Peter Stemmann

TeilnehmerInnen

Stephanie Grevenkamp
Sylvia Violetta Waller
Theresia Wuttke-Laube
Armin Hagenlocher
Hermann Wirtz
Renate Zerfass-Frömel
Besucher

Ergebnisse

Brainstorming zu Coachingmethoden eingeteilt nach STANDARD / INNOVATION

STANDARD waren:

NLP
Hypnose
Transaktionsanalyse
Biostrukturanalyse
Logotherapie
Traumarbeit
Mandala
Märchen
Voice-Dialog
Inneres Team

INNOVATIVE METHODEN:

ENNEAGRAPH, Eine Persönlichkeits- und Characterlehre aus dem Osten. Zeigt dem Klienten im coaching seine Grenzen, fallen, muster, Ängste auf und bietet eine individuelle Entwicklungs-Lösung.

RUNEN, werdeb geraunt seit altersher in der germanischen Mythologie. Die Töne bringen Veränderungen im System des Klienten hervor. Geeignet für Arbeit in der Natur. Achtung, nur durch einen fundiert ausgebildeten Coach sinnvoll anwendbar.

I GING, 3000 Jahre alt, Kontakt der Entscheidungsträger, früher die Kaiser, heute die Führungskräfte, mit weisen Rat. Meditative Variante des Schafgarben-Orakels ist zeitintensiv, jedoch der Coachingarbeit gemäß.

ARCHETYPENARBEIT, archaische Ursymbole der Seele zeigen Schöpfungsenergien auf. Der Klient kommt in Kontakt mit seinen eigenen Bildern. Achtung, muß zielgruppengerecht „verpackt“ werden.

JAVAMYSTIK, Essence des Wassers in seiner reinsten Formen. Arbeit mit der Qualität der Zeit und führt als Kunstform zum SCHATTHEATER. Dies ist ein magischer Prozess, der zwischen Himmel und Erde vermittelt. Begegnung der Ebenen Frauen / Männer und des Spielers in Raum, Bewegung, Entspannung. Dadurch entsteht eine besondere Form von Klarheit. Die Schwelle vom Unsichtbaren zum Sichtbaren wird überschritten. Kann in abgewandelter form durchaus im Coaching eingesetzt werden.

AROMATOLOGIE, der „DUFTWEG“ begleitet die Entwicklungsschritte des Klienten. Ebenso wichtiges Gestaltungselement für Seminar-/ Coachingräume.

MAYA, siehe Archetypenarbeit.

CHRISTLICHE MYSTIK, wenn das die Wurzeln des Klienten sind, erreicht diese Einsicht ein gutes Standing über seine eigene Bild-Welt. Wir arbeiten als Coach Klienten-orientiert und gehen auf dessen Bilderwelt ein.

MEDITATION, Medi=Mitte, hier geht es um den Weg in die eigene Mitte des Klienten. Wir sehen das konfessionsunabhängig zum Wohle des Klienten.

FARBENLEHRE, Farben sind in ihren Aussagen so präzise, wie das Enneagramm. Siehe Enneagramm. Coachingwerkzeug: FRIELINGTEST.

KABBALA, der mystische Lebensbaum.

MEDITATIVE TECHNIKEN: MALEN, SCHREIBEN, BEWEGEN. Es geht jeweils um Qualitäten im Tun und um die Schärfung des Bewußtseins für neue innere Räume.

KRITIK, grundsätzlich gilt: Das Wichtigste beim COACHING ist ein Klient. Ohne Klient kein Coaching. Darum muß auch der beste Coach seine Leistung verkaufen.

SYSTEMISCHE ARBEIT, nach Hellinger, wird im Moment betrachtet als „Top of Innovation“, führt aber auch zu kritischer betrachtung als Coachingwerkzeug.

BHAGAVADGITA und VEDEN, wurden als Quelle weiser Einsichten erwähnt.

SOUNDING, arbeitet mit der Leer-Zeit über Rituale. Wie Fraktale reihen sich Wiederholungen aneinander und führen zu neuen Erkenntnissen.

RADIONIK, eine 100 Jahre alte Methode aus der Medizin, die über morphische Felder Zugriff nehmen kann auf ein System. Absolut neu im Coaching, jedoch mit außerordentlichen Erfahrungen einzelner Anwender auf dem Vormarsch.

SINN DIESER ARBEITSGRUPPEN-INITIATIVE ist die Suche nach innovativen Coaches, Trainern, Referenten, Dozenten, die mehr wissen wollen über eine mögliche Zusammenarbeit mit dem IFAR (Institut für angewandte Radionik.)
Siehe unter www.ifar.de



Wieviel Ordnung braucht der Mensch?

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Andrea Reinhold

TeilnehmerInnen

Nadja Hebenstreit
Christian Hoffmann
Gerd Lotzgeselle
Maren Thomsen
Brigitte Fritscher
Reiner Manns
Gabriele Bollhöfer
Karsten Christoph Lindenstromberg

Ergebnisse

Die Fragen der Gruppe:

- Ordnung hält sich nicht über längere Zeit – welches System kann man etablieren, damit sie anhält?
- Wieviel Ordnung brauche ich und wofür?
- Liegt hinter dem Chaos eine für Uneingeweihte nicht erkennbare Struktur?
- Ordnung als Konfliktpotenzial in Systemen – wie kann ich eine Struktur entwickeln, die verschiedenen Bedürfnissen entspricht?
- Wieviel Individualität/Raum brauchen wir für unsere Unordnung/Chaos?
- Welcher Nutzen liegt im Chaos?
- Wieviel Zeit sollte ein System/Büro darauf verwenden, eine Ordnungsstruktur zu etablieren?
- Hat Ordnung für sich einen Wert?
- Wann fragen Leute um Hilfe, wenn es um Ordnung geht?

Verlauf der Sitzung verlief als freie Gruppendiskussion, die Diskussion wurde nicht strukturiert und die Ergebnisse werden hier dem Diskussionsverlauf entsprechend dargestellt:

- Struktur/Ordnung macht unterschiedlichen Sinn für unterschiedliche Lebensbereiche. Für jeden Bereich muß dies neu definiert werden.
- Die Wahlmöglichkeit für das Maß an Ordnung ist im Alltag eingeschränkt.
- Die Ordnung ist von der Befindlichkeit abhängig und die Befindlichkeit ist von der Ordnung abhängig.
- Ordnung kann es nur dort geben, wo Chaos präsent ist.
- Ordnung tötet den Prozess – entspringt aus dem Chaos Kreativität?
- Metapher: Die Ordnung die der Mensch dem Fluß beigebracht hat, hat zu dem Kollaps des selbstregulierenden Systems „Fluß“ geführt.
- Die Sehnsucht nach der neuen Simplizität – das Bedürfnis einfache Strukturen zu erkennen, kann vielleicht auch ein „Symptom“ der Zeit sein. Struktur/Ordnung als Möglichkeit zur Kontrolle der Informationsflut.
- Ballast abwerfen, um schneller zu werden – oder vielleicht um langsamer zu werden?
- „Die Wirklichkeit ist vielfältiger, als meine Ablagekörbe.“
- Die Effizienz eines Systems hängt ab von der Fürsorge, die ich diesem System angedeihen lasse. Regelmäßigkeit!
- Unordnung ist menschlich, wenn ich Unordnung hinterlasse, dann als Zeichen meiner Unangepaßtheit, als Ausdruck meiner Individualität.

- Mögliche Ziele von Ordnung: Sich wohlfühlen, effizient mit anderen zusammenarbeiten, mehr Zeit für andere Dinge haben.
- Ordnung kann einzwängen, Ordnung kann Halt geben.
- Ordnung ist ein Beziehungssystem.
- Ordnung existiert immer innerhalb eines kulturellen Kontext: Was ordentlich ist, richtet sich aus nach dem kulturellen Bezugssystem.
- Zuviel Struktur macht träge und unflexibel, man wägt sich in trügerischer Sicherheit.
- Neue Strukturen können nur integriert werden, wenn die Bereitschaft dazu da ist.

Fazit:

Die Beziehung zwischen Ordnung und Chaos ist ein atmendes System.



Bauherren-Coaching

Initiatorin & Ansprechpartnerin

Thomas Göller

Teilnehmerinnen

Ute Wachner
Caroline Sophie Meder
Birgit Freudemann
Johanna Debik

Ergebnisse

Hausbau = Wille zur Veränderung (im gesamten Lebensbereich),
Coaching als Partner für den Bauherren,
Ziel im Vorhinein ist das Erkennen der Vision des Bauherren, Anwendung von Kommunikationstechniken, Erarbeitung von Zielen, Coachingprozess noch vor der Auswahl des Objektes,
Fachkompetenz muss vorhanden sein, fachliche Neutralität kann auch fruchtbar sein,
Bauherren-Coaching als Dolmetscher zwischen Bauherr und Architekt, als Methode könnte eine Phantasiereise für den Bauherren angewandt werden, bewusst werden „Auf-was-lasse-ich-mich-ein“, was / wie ist der Lebensweg, Unterstützung auf der Baustelle,
Idee der Baustellen-Moderation/Baustellenbesprechung, Setzung von Grenzen, Beeinflussung der Baukultur, Idee des Gruppen-Coaching für Bauherren.
Aussichten:
Vernetzung von Bau-Coaches,
Seminare für Bauherren, Architekten und Bauträgern.
Coaching-Ausbildung für Architekten planen

Kontakt: Info@Thomas.Goeller.de

Web: www.IKL.info



Qualitätsmanagement für den eigenen Körper

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Peter Brunner
Auf dem Mühlberg 32a
60599 Frankfurt a. M.
Peter.Brunner@gmx.net

TeilnehmerInnen

Burkhard Bensmann
bbensmann@aol.com
Ralf Kieckebusch
Ralf.Kieckebusch@kirix.de
Ingrid Klasen Kloos
IngridKlasenKloos@msn.com
Dr. Karsten Christoph Lindenstromberg
mail@Lindenstromberg.de
Angelika Hüppe ksg@kassel.de
Caroline Sophie Meder cs@meder.de
Andreas Meißner
info@team-meissner.de
Peter Parjaszowski
p.parjaszowski@polaris-werbung.de
Dr. Bettina Ferrari
dr.be.ferrari@t-online.de

Ergebnisse

Das Thema hat sehr unterschiedliche Erwartungshaltungen zur Folge und damit einen bunten Mix für diese Arbeitsgruppe geschaffen.

- Ist es eine Erweiterung meines Methodenspektrums, das ich selbst als Coach anwende?
Wann sollte ich dies gezielt einsetzen?
- Wie erreiche ich mehr Qualität beim Gebrauch meiner selbst?
- Wie gut kann ich mit meinem Körper meine Kommunikation unterstützen?
- Wie schafft man es, bei den Klienten das Bewusstsein für den eigenen Körper zu stärken bzw. überhaupt zuerst die Bereitschaft, den eigenen Körper als „Stellgröße“ wahrzunehmen?
- Wie kann man als Coach körperorientierte Techniken integrieren?
- Welche Methoden eignen sich für unterschiedliche Arten der Kooperation?
- Wo bleiben die Bereiche Geist und Seele neben dem Bereich Körper?
- Was heißt eigentlich Qualitätsbewusstsein des Körpers, wie kann man es messen?
- Welche Rolle spielt die Alexander-Technik beim qualitätsbewußten Umgang mit dem Körper?
- Es gibt viele körperorientierte Ansätze – warum soll gerade die Alexander-Technik besonders geeignet sein?
- Wie reagiere ich, wenn sich im Rahmen meines Coaching psychosomatische Probleme zeigen, für deren Behandlung ich keine (psychotherapeutische) Ausbildung habe?
- Bei so vielen offenen Fragen, drängt sich die Folgerung auf, ob man nicht besser das Thema QM des eigenen Körpers zu einem Forschungsthema machen sollte?
- Könnte dieses Thema nicht der Einstieg zu einer persönlichen Coaching Karriere sein?

... und viele Fragen mehr

Bei 4 Teilnehmern bildete sich die Meinung, man sollte unbedingt an diesem Thema weiterarbeiten – vielleicht

in einem open space, einem Internet-Forum oder dergleichen.

Das Ergebnis des geplanten Folgetreffens sollte im großen Kreise bekannt gegeben werden, um die Vielseitigkeit des Ansatzes Qualitätsmanagement wieder zusammen rufen zu können.

Hier noch einige Thesen, die ohne konkrete Ergebnisse in den Raum gestellt wurden:

- Die Alexander-Technik geht wahrscheinlich am besten auf die Ursachen eines unangemessenen oder gar schlechten Körpergebrauches ein.
- Gerade im Gesundheitswesen, also bei Ärzten und dem Pflegepersonal fehlt die Bereitschaft auf die Signale des eigenen Köpers zu hören.
- Man kann eine körperorientierte Arbeit nicht theoretisch erfahren, man sollte ein konkretes Seminar für Coaches anbieten.
- Ich verwende die Alexander-Technik schon als Coach und nutze sie, um zu demonstrieren, wie der gesamte Körper als Wahrnehmungsorgan funktioniert.
- Ich möchte als Schnittstelle zwischen den ca. 350 in Deutschland praktizierenden Alexander-Technik LehrerInnen und den weitaus zahlreicheren Trainern und Coaches fungieren.



Spiegelung Künstler < > Coaches

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

TeilnehmerInnen

Martina Jochem
Anke Krahn
Johanna M. Debik

Ergebnisse

Spontan gebildete Arbeitsgruppe im Außenbereich....

Beobachtung:

auf dieser Zukunftskonferenz konzentrieren sich die Teilnehmer aus künstlerischen Bereichen auf das Thema Selbstmarketing.

Arbeitshypothese:

Die Künstler übernehmen eine Stellvertreterrolle für ein Marketingproblem der Coaches.

Stichpunkte zu dieser Hypothese:

- Coachingprozesse und künstlerische Prozesse sind sich nah.
- Die Frage des Selbstwertes und Selbstwertbewußtseins stehen für beide Gruppen scheinbar in engem Zusammenhang mit dem Marktwert.
- Künstler sind oft in einer Mangelstruktur („brotlose Kunst“, am Hungertuch nagen“...) und gesellschaftlich auch da positioniert.
- Coaches werden durch die Arbeit mit Künstlern darin entlastet, sich mit ihrem eigenen Marktwert auseinanderzusetzen.
- Seitens der Künstler gibt es möglicherweise eine verdeckte Erwartung an diesen Kongress: Verwechslung von Coaching und Marketingberatung = wirtschaftliche Verbesserung.
- Das Lernen von Kunst und künstlerischen Prozessen ist mehr als eine Methodenauswahl.
- Seitens der Coaches gibt es möglicherweise eine verdeckte Erwartung an die Künstler: Anteil haben an dem Selbstverständnis und Lebensart des Künstlertums = dem eigenen ungelebten Künstler in sich selbst begegnen.
- Armut gehört zum Künstlertum (Dürfen Künstler reich sein?)
- Ein Coach muss Selbstmarketing drauf haben, um einen Künstler zu beraten (dürfen Coaches arm sein?)

Zum Schluß zwei Fragen als Anregung für eine Arbeitsgruppe morgen:

Ist nur ein armer Künstler ein guter Künstler?

Ist nur ein reicher Coach ein guter Coach?



Your spirit is your coach - Innere Führung und Kompetenz

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Theresia Wuttke-Laube

TeilnehmerInnen

Sabine Alex
Tatiana Göbel
Monika Voss
Claudia Fry
Uwe Pettenberg
Andreas Knierim
Anke Kran
Susanne Korn
Christine Vanderlieb

Ergebnisse

Den Raum öffnen in dem das Herz wohnt, das den Menschen mit seiner Kernkompetenz verbindet. Im eigenen Inneren ist die Wahrheit des Menschen und seine Weisheit essentiell beheimatet. In ihr liegt die mitgebrachte Vision, die es zu entfalten gilt. In den Abbildungen der persönlichen Lebensgeschichte finden sich exakt die inneren Entsprechungen – Innen wie Außen. Das Herz kennt die Antwort und die Lösungen. Das Seelische ist das Weibliche, die Anima. Es gilt die Verbindung zur eigenen Mitte wieder zu zulassen, damit die Quelle allen Seins den Menschen nährt und ihm ein gutes Fundament in dieser Welt baut. Der Sprache des Herzens zu folgen, heißt in Verbindung zu kommen, mit der Absicht des Herzens – der Lebensvision. So kann die Energie der Absicht folgen. Das ist der Weg zum natürlichen Erfolg. Dieser bezieht immer das persönliche Wohl Aller und des Ganzen mit ein. So ist das Geschenk der Selbstwerdung individuell und gleichzeitig erlebt sich der Mensch als Teil des Ganzen, als Mitschöpfer des Prinzips. Im Management gilt es, sprachliche Begriffe zu verwenden, die bekannt sind wie z. B. den Begriff der Kernkompetenz, die die Wesensmitte des Menschen beschreibt. Verschiedene Formen der Meditation öffnen Wege die eigenen Schritte des Selbst handelnd zu verstehen und in dieser Welt zu manifestieren.

Aus dem Weiblichen /dem Seelischen gemeinsam mit dem Männlichen/Strukturbildenden zu handeln, heißt Mitschöpfer neuen Lebens zu werden. So können Weisheit, Mitgefühl, Wertfreiheit, Begeisterung und Liebe in die Welt treten und ihr Angesicht erneuern.



Supervision ist Haltung und Methode bei Methodenvielfalt

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Matthias Engelbrecht

TeilnehmerInnen

Monika Voss
Susanne Schukl
Thomas Kaspar
Matthias Engelbrecht

Ergebnisse

Diskussionsverlauf

Ausgangspunkt: Was bewirken unterschiedliche Schulen und Techniken?
Schulen (Ausbildung in einer konkreten und gelernten Technik) erleichtern die individuelle berufliche und persönliche Identität zu entwickeln
Identität braucht eine Heimat!
Konkretes Beispiel.

Eine inhomogene Gruppe bezüglich interkulturellem und reflektorischem Niveau, braucht zu Beginn eher die langsame Vertrautheit als Gesamtgruppe, oder den niederschweligen Anreiz sich Raum zu erschließen. Sprachliche Kommunikation kann hierbei ausgrenzend wirken, gelungener könnte es sein eine metaphorische Distanz zur eigenen Person zu schaffen, indem Bilder o.ä. als Einstieg gewählt werden. Allen Haltungen und Methoden gemeinsam ist, die Aufgaben zu erkennen und zu berücksichtigen, die hinter den Ansprüchen, Ängsten und Aufträgen im Beratungskontext liegen.

Wir nannten diese Einstellung die supervisorische Haltung. Konkret bedeute das, angemessene Ziele zu entwickeln und Interventionen anzuwenden, die innerhalb der jeweiligen Phase der Beratung und dem Klientel angemessen den Prozess unterstützen. Wichtig ist hierbei als Berater authentisch zu sein und zu bleiben, d.h. die Persönlichkeit in Verbindung mit Technik und der notwendigen Geschwindigkeit in Einklang zu bringen. Es gilt ein individuelles Spektrum für sich selbst zu entdecken, also wann soll und kann ich was tun und einsetzen?!

Was darf die Gruppe?

Die Gruppe hat den berechtigten Anspruch auf die Kompetenzen und Fähigkeiten des Supervisors/Beraters. Die Gruppe darf einfordern und ein Programm erwarten.

Die Gruppe entscheidet über den Anspruch und die Geschwindigkeit der Inhalte. Veränderungen, Impulse, Übungen, Anregungen und Geschwindigkeit sollten als Feedback eingeholt werden, um die Erlaubnis hierfür zu bekommen.

Die Gruppe als Supervisor für den Supervisor.

Die Fragen:

- Bin ich zu schnell?
- Ich weiss nicht ob ich an dieser Stelle dieses oder jenes machen kann. Bitte helfen Sie mir bei der Entscheidung.
- Kennen Sie die Regel, die besagt, dass...
- Haben Sie bemerkt was wir hier im Umgang miteinander bewirken?

Es erleichtert Veränderungen zu initiieren und Widerstand zu umgehen. Als gelebte Metaebenen können so Umgangsregeln und Gebote thematisiert werden. So kann der Prozess der Supervision als Spiegel bestehender Verhaltens- und handlungsmuster für den Arbeitskontext genutzt werden. Z.B. die Frage ob der Umgang miteinander oder mit einem „Leiter“ so auch im Arbeitskontext gelebt wird und was anders ist. Was man mitnehmen kann



Türöffner für Supervision in Schule und Schulbürokratie

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Kirsten Zink

TeilnehmerInnen

Karin Schaar, Langenfeld
Peter Henniges, Karsch
Annette Lentze

Ergebnisse

Bestandsaufnahme:

- Supervision/Coaching in Schulen schwer zu installieren, weil die Beteiligten die Kosten dafür selbst tragen müssen und wegen der „Tür zu“ - Mentalität vieler Lehrkräfte
- „institutionale Ignoranz“ auf allen hierarchischen Ebenen, was Supervision/Coaching für die Professionalität und Effektivität von Unterricht leisten könnte
- Schüler zu coachen im Sinne von Berufs-/Karriereberatung ist problematisch, da Konkurrenz zum Erziehungs- und Bildungsauftrag besteht

Feststellung:

- Schule muss sich verändern, daher muss auch ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, welchen Beitrag Supervision/Coaching dabei leisten kann

Wege zur Implantierung:

- Einzelcoaching/Supervision für Leitungspersonen in den Schulen als Türöffner für die Kollegien
- Einsicht wecken bei Spitzen der Schulbürokratie, Supervision/Coaching von Schulleitungsmitgliedern und Kollegien als Qualitätsmanagement zu begreifen
- Darüber hinaus wäre Organisationsentwicklung notwendig, da auch bestehende hierarchische und beamtenrechtliche Vorgaben hinterfragt werden müssen



Umsetzung: Unternehmer ins Atelier- Künstler ins Unternehmen

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Stojan Angelovski

TeilnehmerInnen

Burkhard Bensmann
und andere

Ergebnisse

Unser Ausgangspunkt:

Künstler sind Spezialisten in der Schaffung eines kreativen Freiraums – Unternehmer sind Spezialisten für Vermarktung und Organisation.

Eine Beziehung miteinander kann zu beiderseitigem Nutzen im Kontext persönlichen Wachstums führen (oder sein).

K Ü N S T L E R

U N T E R N E H M E R

Wir machen ein Pilotprojekt:

Ausgewählte Künstler (max. 4) treffen auf ausgewählte Unternehmer (max. 4) unter folgendem Setting:

- kein Produktionszwang
- Frei-Raum schaffen – gegenseitig
- Unternehmer haben die Möglichkeit, Zeit in einem Atelier zu verbringen mit verschiedenen Angeboten aus unterschiedlichen Disziplinen
- Künstler haben die Möglichkeit, Zeit in einem Betrieb zu verbringen mit Kommunikationsmöglichkeit in den unterschiedlichen Abteilungen
- beide Gruppen werden wieder zusammengeführt, um in einem moderierten Austauschprozess Wahrnehmungen und Erkenntnisse auszuwerten

Prinzip:

Shifting Context, d.h. gewohnte Umgebungen verlassen und eigene spezifische Wahrnehmungsmöglichkeiten nutzen. Jeder bringt seine eigenen spezifischen Qualitäten, Fähigkeiten, Eigenheiten etc. ein, um mit den anderen – aus dem anderen Kontext – in Austausch zu gehen mit dem Ziel, voneinander zu lernen. Dies setzt bei den TeilnehmerInnen Offenheit, Neugierde, Selbst- und Fremdvertrauen voraus.

Dabei verstehen wir uns als Initiatoren und Prozessbegleiter. Wir sind diejenigen, die den Rahmen setzen – um einen Freiraum zu definieren. Wir fühlen uns nicht dafür verantwortlich, ob und wie die TeilnehmerInnen diesen Freiraum füllen.

Wir werden über den Fortschritt des Projektes im Internet berichten.

Freiraum

Labor

Ausdenken

Spielen

Organisation

Vermarktung

Produktion

Management

Organi-sation
Vermark-tung etc.

Spielen,
Freiraum etc.



Veränderungsprozesse wahrnehmen, aufnehmen und initiieren

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Dr. Stefan Oefner Py
Kirsten Sander

TeilnehmerInnen

Bernd Neuwald
Matthias Engelbrecht
Brigitte Blümel
Christopf Lindenstromberg
Rainer Manns
??? Thomas
Marlene Meister
M-H Düter
Helmut Schäfer
Gerd Lotzgeselle
Karin Melaher
Jutta Moede
Hermann Wirtz
Matthias Wollers
Rolf Kieckebusch
Ineke de Jongh

SCHRIFT

Ergebnisse

Es gab eine anregende, aufregende und ergebnisvolle Diskussion. Der Gruppendynamische Prozess hat allerdings kein gemeinsames Protokoll erstellt. That live!



Wenn Emotionen verboten sind

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

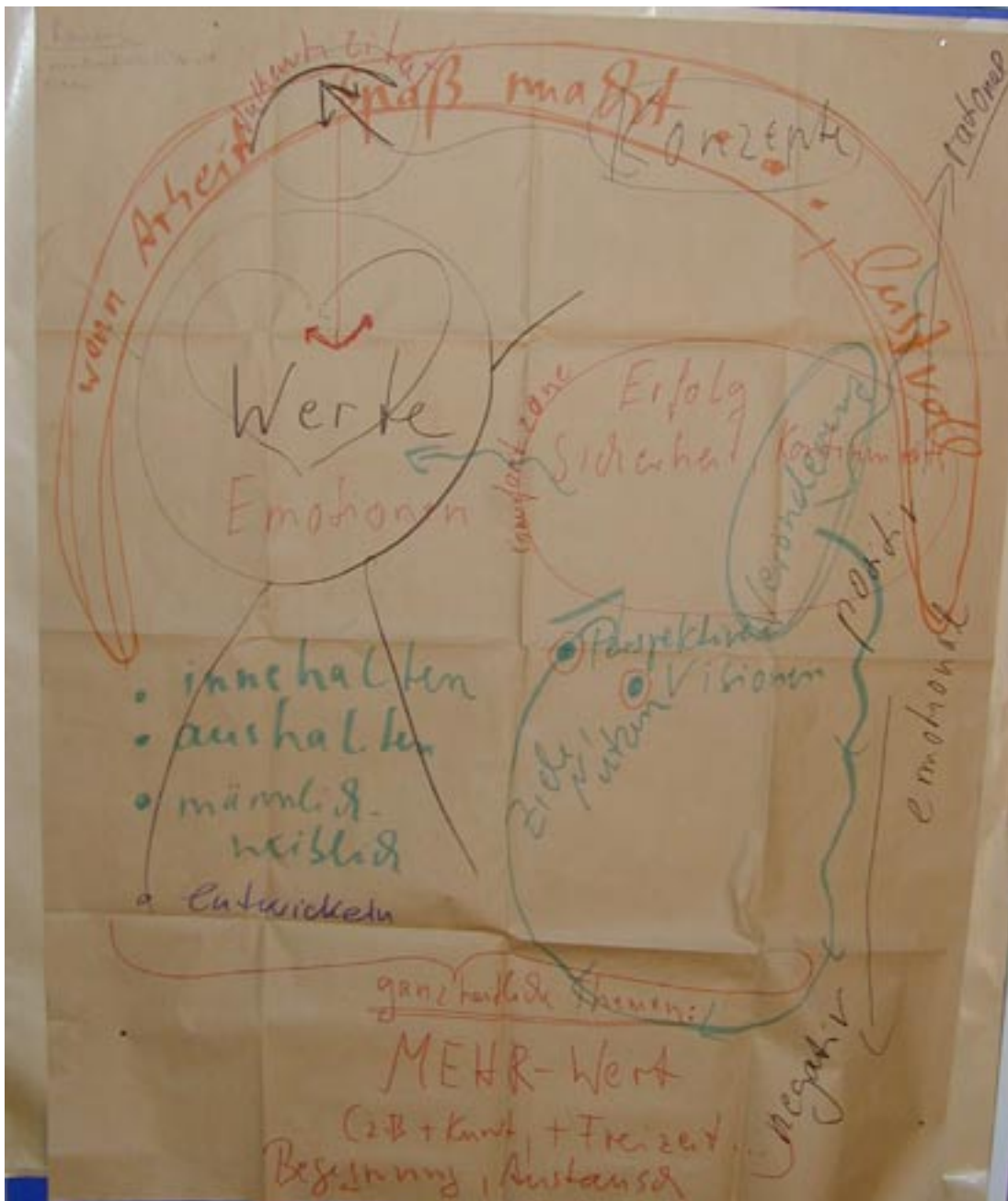
Dagmar Debus

TeilnehmerInnen

Evelyn Reinecke
Monika Hirsch – Sprätz
Caroline Knake – Wollschläger
Wolfram Dörr

Ergebnisse

Kann angeboten werden, dass Arbeit Spaß machen darf!





Name / Thema: Vernetzung

InitiatorIn & AnsprechpartnerIn

Annette Lentze

TeilnehmerInnen

Christine Wunderlieb, Thomas Kasper, Gerd Hofelle, K. Zink, Claudia Frey u.a.

Ergebnisse

Fragen: Was ist mit Netzwerk gemeint? Wie funktionieren Netzwerke in Institutionen und wie in nicht organisierten Kontexten? Wie finde ich Netzwerke, die zu mir passen oder wie kann ich sie initiieren? Wie komme ich an Leute vor Ort, die bereit sind, mir die Informationen zu geben, die ich brauche?

Merkmale: kleinster gemeinsamer Nenner, gegenseitiger Nutzen, locker, verbindlich auf Zeit, „brennendes“ Thema/Frage/Problem, eher Regellosigkeit, Dauer orientiert sich z.B. am Marktgeschehen (definiert den gemeinsamen Nenner) u.a.

Spruch: „Vernetzung ist der Tod aller Fische“, die einen sind drin, die andern sind draußen

Gedanken, die diskutiert wurden:

- Wenn eine Institution Vernetzungsräume anbieten möchte, steht dahinter dann die Idee der Institution, die umgesetzt werden soll?
- Personen in Institutionen können sich nur dann vernetzen, wenn sie einen kleinsten gemeinsamen Nenner haben.
- Je mehr etwas verwaltet wird, desto mehr verwässert sich der Kern.
-



Impressum

Veranstalter

Projekt Füllhorn und Beratungsverbund Kompetenz & Perspektiven
Kontakt: info@art-meets-coaching.de

Kurt-Ulrich Heldmann
Dr. Andreas Knierim
Wolfgang Prier
Dr. Reinald Weiss

Durchführung

Projektgruppe Zukunftsmoderation der Universität Kassel

Prof. Dr. Olaf-Axel Burow und Team
Kontakt: burow@uni-kassel.de

Layout

Arne Mebus

Druck

Heiko Rüppel
Kathrin Kühnemuth
Birgit Hirschberger
Christoph Plümpe
Gabrielle Mayer