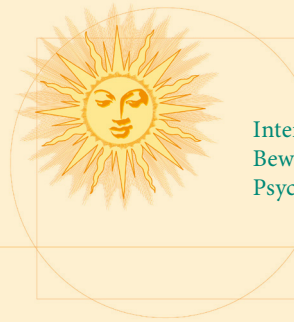


KREATIVE LÖSUNGSWEGE



Internationales Institut für
Bewusstseinsforschung und
Psychotherapie e.V. Freiburg

ENGAGIERTE PRÄSENZ

FÜHRUNGSBEWUSSTSEIN IN EINER NEUEN ZEIT

Weiterbildung für Menschen
in leitenden Positionen
Januar 2019 – März 2020

mit Barbara Backhaus
und Rainer Pervöltz

WOVON WIR AUSGEHEN

Die komplexen, chaotischen Probleme unserer heutigen und der zukünftigen Arbeitswelt sind keine technischen Probleme, die sich mit technischen Methoden beheben lassen. Sie erfordern neue Modelle der Unternehmensführung. Wenn Führungskräfte den Anforderungen aktueller Unternehmensleitung genügen wollen, sagt Edgar Schein*, dann müssen sie persönlicher werden. Anstatt andere Menschen nur zu betrachten, müssten Führungskräfte lernen, sich selbst mit den Augen anderer und aus der Sicht des Ganzen zu sehen.

Ausgangspunkt für diese Fähigkeit ist die Achtsamkeit für das, was «jetzt gerade ist», und eine wachsame Aufmerksamkeit für potentielle Unterschiedlichkeiten, mit der Beteiligte die Situation wahrnehmen und beeinflussen wollen. «Das, was ist», tatsächlich zu erfassen, könnte zunächst offensichtlich und einfach erscheinen, weil man gemeinhin davon ausgeht, dass es eine objektive Wahrnehmung gibt. Das ist aber niemals der Fall. Zwei Führungskräfte, die sich in der gleichen Situation befinden, die das Gleiche tun, können vollkommen unterschiedliche Resultate erzielen, je nachdem, aus welchem inneren Ort heraus sie jeweils handeln.

Ein bekanntes Beispiel für diesen inneren Ort, die «Quelle» von Führung, bieten Studien über Spitzensportler. Hier ist die Bedeutung davon, was im Kopf und in der Vorstellung eines Sportlers bei der Vorbereitung auf einen Wettkampf vorgeht, längst erkannt. Solches Wissen hat zu einer Reihe von Praktiken geführt, die die sportliche Leistung sozusagen von «innen heraus» verbessern.

In Management und Führung gibt es hier einen blinden Fleck. Wir wissen bisher wenig von der Bedeutung dieser inneren Dimension, die eine zufriedenstellende Organisation und Produktion gewährleistet und gleichzeitig eine freudige Arbeitsatmosphäre, bei der ein guter Kontakt unter den zusammenarbeitenden Menschen die Basis bildet.

ZIELE

Eine erfolgsversprechende Möglichkeit zur Erweiterung der Handlungsfähigkeit Ihres Führungsalltags liegt darin, die tiefere Dimension, den Entstehungspunkt oder den schöpferischen Quellort Ihres Handelns, zu entdecken. Diese Essenz Ihres Seins reicht in alle Bereiche Ihres Lebens. Haben Sie Kontakt zu ihr, wird Ihr Handeln kreativ und lebendig und Sie sind vorbereitet für die Herausforderungen unserer Zeit und Ihrer speziellen Arbeitsumgebung.

Um diesen Weg zu gehen, braucht es Neugierde, Leidenschaft und Mut.

ZIELGRUPPEN

Die Fortbildung richtet sich an Führungskräfte, Coaches, Projektleiter*innen und andere mit Führungsaufgaben betraute Personen, die ihre Selbstkompetenz und damit die Fähigkeit, komplexe Führungsaufgaben kreativ zu meistern, verstärken möchten.

INHALT

Die Weiterbildung besteht aus 7 Modulen, die jeweils am Donnerstagabend beginnen und am Sonntag nach dem Mittagessen enden. Die Module bauen aufeinander auf. Wir behalten uns jedoch vor, die hier genannte Reihenfolge nicht unbedingt einzuhalten, wenn der Prozess in der Gruppe seinen eigenen Verlauf nehmen möchte. Alle in der Folge genannten Bereiche werden aber thematisiert.

* Edgar H. Schein: Humble Consulting - Die Kunst des vorurteilslosen Beratens, Heidelberg 2017

MODUL 1

MENSCHEN FÜHREN UND DIE BEZIEHUNG ZU SICH SELBST

- Die Beziehung, die Sie zu sich selbst haben: sie spiegelt sich immer – in der einen oder anderen Weise – in Ihren Beziehungen zu den Menschen in Ihrer Umgebung.
- Das «Alte Zentrale»: es ist der rote Faden, der durch alle Bereiche Ihres Lebens geht und der sich darin äussert, wie Sie Kontakt leben.
- Wie freundlich sind Sie zu sich selbst?
- Wie kümmern Sie sich um sich? Ernährung, Bewegung, Schlaf.
- Der eigene Rhythmus. Der Umgang mit innerer und äusserer Zeit.
- Die Bedeutsamkeit der Ruhe.
- Wie leben Sie Ihre persönlichen Bedürfnisse?
- Können Sie sich auf einfache, direkte Weise holen, was Sie brauchen, oder gehen Sie dabei über den Weg der Kontrolle, bzw. Manipulation? Diese Frage gilt für Ihren beruflichen Bereich genauso wie für Ihren privaten.
- Verantwortung delegieren. Autonomie und Teamwork: Vor- und Nachteile in die eine und in die andere Richtung. Wie sehen Sie sich?

* Das Alte Zentrale ist die Form, mit der Sie als Kind gelernt haben, in der Welt zu sein und mit der Welt in Kontakt zu treten. Es hat immer auch den Aspekt der Anpassung und insofern der Unterdrückung wesentlicher Merkmale des eigenen, ursprünglichen Selbst. Und genauso hat Menschenführung meist auch einen Aspekt von «neurotischem Ersatz» – Ersatz für eine wirklich kraftvolle eigenen Präsenz und eine lebendige Freude an sich selbst. Diese Schattenaspekte in sich zu kennen, ist von fundamentaler Bedeutung für eine gute Führungskraft.

MODUL 2

DAS UNTERNEHMEN - DIE ORGANISATION

- Führungskraft. Die Fähigkeit, Menschen zu leiten. Welche sind Ihre eigenen Überzeugungen hinter dieser Fähigkeit?
- Führungsqualitäten im beruflichen Feld: zeigen sie sich ausschliesslich hier oder auch in anderen Lebensbereichen? Wieviel und in welcher Art nehmen Sie Einfluss auf die Welt, die Sie umgibt?
- Die gesellschaftliche Bedeutung des Unternehmens/der Organisation. Die Bedeutung der Abteilung innerhalb des Unternehmens. Die Bedeutung der individuell führenden Position für Abteilung und Unternehmen. Was ist Ihr eigener Beitrag innerhalb des gesamten Gefüges?
- Welche Rolle spielt Konkurrenz in Ihrem persönlichen Leben und in Ihrem Betrieb? Welche Rolle geben Sie ihr?
- Das häufige Dilemma zwischen der Forderung nach Gewinnmaximierung und der Würde des einzelnen Menschen: Welchen Platz, welche Rolle nehmen Sie ein und wieviel Spielraum haben Sie als Führungskraft?
- Das «Alte Zentrale» in Verbindung mit Ihrem beruflichen Selbstbild.

PRÄSENZ

- Wir verstehen unter «Präsenz» die Bewusstmachung Ihres inneren Besten - wir nennen dies unsere «Essenz» - und den Mut und die Freude, es nach aussen hin sichtbar zu machen. Jeder Mensch kann zu seiner Präsenz zurückfinden, wenn er oder sie es schafft, sich von den gelernten Restriktionen der eigenen Geschichte zu befreien.
- Haben Sie ein Bewusstsein von Ihrer individuellen Präsenz? Was macht sie aus? Leben Sie sie?
- Präsenz im Beruf und in anderen Bereichen des Lebens.
- Das Denken über sich selbst stösst sehr schnell an gewohnte Grenzen und Einschränkungen. Es gibt, mit Hilfe eines zu entwickelnden Körperbewusstseins, überraschende Wege, über diese Einschränkungen hinaus zu gehen und sich der eigenen Essenz zu erinnern.
- Die Fähigkeit, sich immer wieder der kreativen Leere und dem Nichtwissen überlassen zu können, macht Angst und bereichert zugleich.
- Der wesentliche Platz von Intuition in beruflichen Handlungen und die inneren Schwierigkeiten, sie zu erlauben: die Vorstellung, dass qualifiziertes Vorgehen immer rational sein muss, ist eine immense Einschränkung von Effektivität. Demgegenüber steht aber oft unsere eingeengte Fähigkeit, anders als rational denkend aktiv zu werden, bzw. zu Erkenntnissen zu gelangen.

MODUL 4

«JA» SAGEN

- «Ja» Sagen, so wie wir es verstanden wissen wollen, hat nichts mit Mitläufer- oder Duckmäusertum zu tun. Es ist für die meisten Menschen eine fast unmögliche Grundhaltung. Sie lädt das Überraschende, Unbekannte ein, sie fordert Sie heraus, mit Ihrer Spontaneität zu leben, statt immer nur mit Ihrer gelernten Kompetenz. Sie ist der Ausdruck einer tiefen inneren Reife.
- Sagen Sie ja oder nein zu dem, was das Leben Ihnen anbietet?
- Wie ist Ihre grundsätzliche Haltung zur Welt, zu anderen Menschen, zu privaten und beruflichen Partnern?
- Die meist destruktive Wirkung von Ambivalenz. Wie ambivalent verhalten Sie sich, beruflich und privat?
- Die Entstehung und der Platz von Ambivalenz in Ihrer persönlichen Geschichte und in Ihrer Herkunftsfamilie.
- Tarnungsformen von Ambivalenz.
- Wer, glauben Sie, schafft Ihre konkrete, alltägliche Realität? Sie oder die Umstände? Sie oder die anderen?

ZUHÖREN UND DAZUGEHÖREN

- Das grundlegende Gefühl, zur Welt, zur Gesellschaft, zum Kreis der Menschen dazuzugehören (oder nicht), ist ausschlaggebend für alles, was Sie sind, fühlen, denken und tun.
- Gehören Sie dazu?
- Gehört zu werden ist ausschlaggebend, um Teil einer Gemeinschaft zu sein.
- Wesentliche Aspekte des Zuhörens. Was ist gutes Zuhören? Die Bedeutung des Zuhörenkönnens für die innerbetriebliche Atmosphäre und die Effektivität eines Unternehmens oder einer Organisation.
- «Generatives Zuhören»: die Fähigkeit, sich aus der eigenen Perspektive zu lösen und sich auf andere Sichtweisen einzulassen. Sich mit dem Potenzial der Situation verbinden, um einen neuen, im Entstehen begriffenen Zukunft Raum zu geben.

MODUL 6

VERÄNDERUNG

- Veränderung braucht immer Mut, sich aus vertrauten Strukturen zu lösen. Nicht selten werden gewohnte Gegebenheiten als objektive Rahmenbedingungen und insofern als Notwendigkeiten eingeschätzt und nicht als persönliche, eingeengte Wahrnehmungen, die aus der eigenen Geschichte resultieren. Diese Loslösung aus der scheinbar objektiven Perspektive ist oft mühsam oder sogar schmerzlich. Sie beinhaltet immer ein gewisses Opfer, bzw. eine couragierte Erweiterung des eigenen Selbstbildes, der eigenen Identifikation.
- Es gibt zahlreiche «Grenzwächter», die dafür sorgen, dass Veränderung verhindert wird. So erscheint z.B. Stress meist als ein von aussen wirkender Zwang, der Veränderung unmöglich macht.
- Ohne Zweifel hat jedes Unternehmen und jede Organisation einen typischen Stresscharakter. Dieser Stress scheint sich aus den ökonomischen Erforderlichkeiten zu ergeben.
- Tatsächlich aber resultiert Stress immer aus alten, gelernten Glaubenssätzen, die weit in gesellschaftliche und familiäre Traditionen zurückreichen. Arbeit und Freude, vor allem aber auch Arbeit und Entspanntsein schliessen einander in vielen dieser Traditionen aus.
- Was sind Ihre Glaubenssätze in Bezug auf Arbeit?

MODUL 7

DAS GANZE SEHEN

- Was bedeutet gelebte Präsenz aktuell für Sie als Führungskraft?
- In welchen Aspekten hat sich Ihr Führungsverständnis durch die Weiterbildung geändert?
- Durch welche wesentlichen Aspekte Ihrer Persönlichkeit laufen Sie Gefahr, Ihre Präsenz zu verlieren?
- Welche essentiellen Attribute tragen dazu bei, Ihre Präsenz als Führungskraft zu stärken und untermauern?
- Wie sehen Sie aktuell Ihren Platz im Unternehmen, in der Organisation?
- Glauben Sie, dass sich Ihre Beziehung zu sich selbst verändert hat? Wie freundlich können Sie mit Ihrer Begrenztheit, Ihrem «Alten Zentralen», Ihren Schattenseiten, Ihren Fehlern umgehen?

TRAINERTEAM



RAINER PERVÖLTZ, FREIBURG IM BREISGAU

Transpersonaler Körper- und Gestalttherapeut, Ausbilder und Supervisor.

Studium der Taoistischen Energielehre.

Für mehrere Jahre Co-Leiter des Chiron Centre for Holistic Psychotherapy in London.

Heute Co-Leiter des Internationalen Instituts für Bewusstseinsforschung und Psychotherapie e.V. in Freiburg im Breisgau/D.

Das unternehmerische Bewusstsein in unserer Gesellschaft ist seit einiger Zeit an einem interessanten Punkt angelangt. Immer mehr Unternehmensleiter (und auch Leiter von größeren Organisationen) lösen sich aus der tiefverwurzelten Auffassung, dass das Wohlbefinden der Einzelnen sich der Zielsetzung des Unternehmens, bzw. der Organisation, unterzuordnen habe. Wir sind weit davon entfernt, solches Wissen als allgemeingültig anzunehmen, doch zeigen ständig Beispiele, wie lohnend so eine Haltung sein kann. Die Krux ist, dass sogar Führungskräfte, die die Zufriedenheit der Mitarbeiter in den Vordergrund stellen, selbst noch in alten ichzentrierten Bewusstseinsstrukturen feststecken – zumal diese Strukturen ja nicht nur für Betriebe gelten, sondern die Basis sind für sämtliche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Das Verhalten im Arbeitsbereich und das zu Hause können so lange als unterschiedlich missverstanden werden, wie die Erwartung nach allgemeiner Zufriedenheit keine fordernde Rolle spielt. Ein grosser Teil von kollektiver Angst und kollektivem Unglück hat mit der uralten Trennung von «mühsamer» Arbeit und «entspanntem» Privatleben zu tun. Menschen begreifen zögernd, dass diese Zweiteilung nicht nur eine Illusion ist, sondern auch immer wieder Unglück hervorbringt.

Scheinbar Unzusammenhängendes zu vereinen, war schon immer ein Schwerpunkt meiner Arbeit: Kollektive darin zu unterstützen, Arbeits- und Beziehungsnetzwerke zu schaffen, in denen alle ihren individuellen Platz haben und ihn ausfüllen können. Das lädt ein, den eigenen Platz zu finden und zu entdecken, wer man wirklich ist.

BARBARA BACKHAUS, BERN

Facilitatorin, Trainerin, Dozentin
Studium der Organisationsentwicklung und -beratung (lic. phil., MSc in Organizational Development).
Körperpsychotherapeutin EABP.
Weiterbildung in Management, Transpersonaler Psychotherapie und Facilitating Change.

Veränderung ist durch ständigen Wechsel zwischen Ordnung und Unordnung, Stabilität und Instabilität gekennzeichnet. Symptome dafür das Veränderung stattfindet sind zunehmende Komplexität, Unsicherheit und Geschwindigkeit der Wechsel. Betroffen davon sind nicht nur die einzelnen Mitarbeiter*innen, sondern in hohem Masse Organisationen als Gesamtsystem. Oft beginnen die Prozesse der Veränderung auf einer strategischen oder strukturellen Ebene der Organisation. Schnell wandern sie jedoch auf die individuelle Ebene aller Beteiligten und betreffen dann die eigene Rolle, die eigene Position und die eigenen Veränderungen innerhalb des Prozesses. Erfolgreich ist Veränderung erst, wenn die Organisation wieder zu einem Miteinander und einer gemeinsamen Ausrichtung findet. Dieser Prozess läuft selten linear, hat aber seine beschreibbaren Gesetzmässigkeiten. Das zu wissen und zu gestalten ist Aufgabe des Coaches.

In dieser Rolle ist es mir ein zentrales Anliegen, Menschen in Veränderungsprozessen zu befähigen, den wachsenden Herausforderungen in instabilen Zeiten erfolgreich zu begegnen und die Veränderung aktiv zu gestalten. Um dies zu erreichen, unterstütze ich Menschen in dem oft nicht einfachen Prozess, in die Verantwortung und Verbindlichkeit für ihr Miteinander, ihre Konflikte und ihren Erfolg zu gehen. Leichtigkeit, Klarheit, solides Handwerkzeug und Humor sind auf diesem Weg ständige Begleiter.



INFORMATION

DATEN

17. – 20. Januar 2019
21. – 24. März 2019
13. – 16. Juni 2019
05. – 09. September 2019
14. – 17. November 2019
16. – 19. Januar 2020
12. – 5. März 2020

KURSORT

Maison St. Michel
51 Rue de Guebwiller, F-68500 Issenheim

KOSTEN

960.– € pro Modul, insgesamt 6'720.–
für 7 Module.

Die Seminarpauschale – Vollpension
mit Übernachtung – beträgt pro Per-
son und Modul 360.– €.

ORGANISATORISCHES

VERPFLEGUNG

Die Verpflegung findet am Tagungsort statt. Ihnen stehen 3 Hauptmahlzeiten und Zwischenmahlzeiten mit Getränkeauswahl während der Module zur Verfügung. Bitte teilen Sie uns vor Weiterbildungsbeginn Lebensmittelallergien, Essensvorschriften und/oder spezielle Diäten mit.

ANFAHRT

Maison St. Michel
51 Rue de Guebwiller, F-68500 Issenheim
Parkplätze stehen in genügender Anzahl zur Verfügung.

ANMELDUNG

Per eMail an: info@barbarabackhaus.ch oder r.pervoeltz@t-online.de

ZERTIFIKAT

Die Teilnehmer erhalten zum Abschluss ein Weiterbildungszertifikat. Es ist Grundstock für das Gesamtzertifikat des Internationalen Instituts für Bewusstseinsforschung und Psychotherapie e.V. Das Gesamtzertifikat des Instituts entspricht dem Zertifikat der EUROTAS (European Transpersonal Association – www.eurotas.org).

FRAGEN?

Bitte melden Sie sich direkt bei:

Rainer Pervöltz, I.I.B.P.: tel +49 (0)160 142 6904 oder
r.pervoeltz@t-online.de, www.bewusstseinsforschung.de

Barbara Backhaus, Kreative Lösungswege: tel +41 (0)79 432 0929 oder
info@barbarabackhaus.ch, www.kreativeloesungswege.ch