

Wie sag ich's meinem Kinde?

Das hilfreiche Tool, um NLP- Konzepte zur Gesundheitsförderung erfolgreich in der Wirtschaft anzubieten“

Das Thema Veränderung hat in zwei Bereichen der Wirtschaft seine Bedeutung:

Das Thema Veränderung an sich:

Der wichtigste Stressor und damit Krankheitsauslöser in der Wirtschaft sind die Veränderungen in allen Formen. Angst vor Veränderung (Gerüchteküche); Angst in einer Veränderung (Restrukturierungsphase), neue Arbeitskollegen, neue Systeme, veränderte Arbeitsabläufe...

Die dauerhafte Umsetzung von Veränderungsangeboten:

Im Bezug dazu, wie viele Präventionsangebote es gibt (Stressabbauseminare, Fitnessangebote, Ernährungskonzepte) ist es verwunderlich, dass diese Inhalte immer noch ein aktuelles Thema sind. Es fehlt sehr oft an der dauerhaften Umsetzung der Präventionsangebote.

Kennen Sie den Ausdruck: Betriebsblindheit? Manchmal habe ich mich dabei ertappt. Ich habe den Menschen von meinem Arbeitskonzept erzählt und konnte nicht nachvollziehen, warum die Menschen nicht sofort begeistert waren.

Wir, die wir ständig im Kontext NLP arbeiten, haben ein eigenes Vokabular und Wissen, das wir über viele Jahre angesammelt haben. Das allerwichtigste aber; wir sehen täglich in der Arbeit mit Menschen, dass NLP funktioniert und bewegt.

Im Bereich Business haben wir mit NLP und unseren Angeboten zur Gesundheitsförderung 2 Herausforderungen:

1. Wie kann ich realistisch erklären, dass NLP nichts mit dem herkömmlichen Begriff „Esoterik“ zu tun hat?
2. Wie können die Menschen nachvollziehen, dass der Umgang mit Veränderungen nicht einfach gegeben, sondern zu erlernen ist?

Die Antwort, die sich bereits bewährt:
Wissen erweitert das Feld des Möglichen

Tatsache ist, dass wir als „Normalbürger“ immer noch nach dem mechanistischen Weltbild entscheiden, was exoterisch oder esoterisch, möglich oder unmöglich ist.

Das bedeutet: „Nur, was wissenschaftlich fundiert nachweisbar ist, ist möglich.“

Die grosse Herausforderung: Das Allgemeinwissen über Funktionen und Aufbau des Gehirns und des Unbewussten hinken den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft Jahrzehnte hinterher. Wir haben im Moment das Paradoxon, dass vieles, was wir in die esoterische Szene abwälzen, in den Wissenschaften existent ist. Wollen wir also, dass in der Wirtschaft NLP aus der esoterischen Ecke verschwindet und den Platz bekommt, den es verdient, dann gebt den Menschen WISSEN“.

Der Lösungsansatz:

Das Konzept der „Inneren Veränderungskompetenz

Wir Trainer, Coach und Consultants unterstützen mit unserem Angebot die Wirtschaft in Veränderungsprozessen. Vielleicht besteht unser Mandat darin, eine bestimmte Verhaltensweise zu verändern, beziehungsweise zu verbessern, wie Kommunikation, Konfliktlösung, Arbeitsorganisation, Verkaufen. Die andere Variante ist die Unterstützung während eines komplexen Changeprozesses.

Das Konzept, das wir im Institut für Veränderungskompetenz entwickelt haben und seit Jahren erfolgreich praktisch anwenden, nennen wir die „Innere Veränderungskompetenz“. Wir beschäftigen uns mit der Veränderungsbereitschaft der einzelnen Mitarbeiterin /des einzelnen Mitarbeiters vor einem Veränderungsprojekt, beziehungsweise mit der einzelnen Teilnehmerin / dem einzelnen Teilnehmer vor einem Seminar. Hierbei fragen wir nach der INNEREN Einstellung des Unbewussten zu diesem Veränderungsthema“!

Es gibt schon Ansätze zur Ermittlung der Veränderungsbereitschaft des Mitarbeiters, wir gehen aber mit unserem Konzept einen Schritt weiter und begeben uns in das Unbewusste des Menschen. Er und seine INNERE Einstellungen stehen im Mittelpunkt.

Das Konzept ist ein Vorbereitungstool.

Nehmen wir an, Sie sind Anbieter eines „Stressbewältigungs - Programms“. Sie bringen Techniken bei, die den TeilnehmerInnen helfen, innerhalb kürzester Zeit den Stress abzubauen. Nehmen Sie bitte den Unterschied in der Nachhaltigkeit wahr, ob die TeilnehmerInnen innerlich veränderungskompetent sind, oder nicht:

Ohne Innere Veränderungskompetenz: Die Gedanken der TeilnehmerInnen sind voller Unkraut („Wenns und Abers...“), Wie sollen da die neuen Informationen gedeihen?



Auf diesem Feld kann gar keine Veränderung wurzeln. Das bedeutet als Resultat den oberflächlichen Prozess.

Das Feedback: „Ein tolles Seminar, aber wirklich geholfen...?“

Mit erlernter Innerer Veränderungskompetenz: Der Boden ist bereit und fruchtbar. Die neuen Informationen und Verhaltensänderungen können gut wurzeln und somit auch Unwettern trotzen.



Die Veränderungen wachsen schnell und erfolgreich. Für den Auftraggeber sind Resultate wahrnehmbar.

Das Feedback: „Bei meinen MitarbeiterInnen ist nach der Teilnahme am Seminar wirklich eine Veränderung zu beobachten

Ein weiteres Beispiel für die Bedeutung der „Inneren Veränderungskompetenz“:
Sie kennen bestimmt Seminare, in denen Sie als Trainer oder Coach richtig wahrnehmen können, in welchem „Ölbad“ sich der Veränderungsprozess bewegt.
Umgekehrt gibt es Seminare, die im Fluss sind.
Die „Innere Veränderungskompetenz“ lässt sich in diesen Zusammenhang so erklären:

Ohne Innere Veränderungskompetenz: Die SeminarteilnehmerInnen wollen, dass alles so bleibt wie es ist. Sie bleiben in der Ausgangssituation verankert.
Aus dem Hafen des „Eigentlich Wollens“ kommen die meisten wohl nicht hinaus.



Umsetzungskontrollen Ihres Seminars fallen bedeckt aus.
Feedback: „Die Übungen bringen mich nicht wirklich weiter, denn ich habe zu wenig Zeit, werde nicht daran denken....“

mit erlernter Innerer Veränderungskompetenz lösen Sie die Tauen
„Stell Dir vor, Du willst verändern und alle machen mit...“
Volle Fahrt! – Auf zu neuen Ufern!



Die hohe Qualität der Umsetzungskontrollen Ihres Seminarangebots sichert Ihnen neue Akquisemöglichkeiten.
Ein Kunde zu einem Kollegen: „Du, dieses Seminar hat wirklich geholfen.“

Doch nun zu den einzelnen Schritten des Konzepts:

1. Wissen

UND

2. Fähigkeit

UND

3. Freiheit

ERGEBEN

Eine neue Lebensqualität

Um die Tragweite des Konzepts zu realisieren, mache ich jetzt mit Ihnen den 1.Schritt, der auch bei Ihren Kunden Grundlage für die Entscheidung: möglich oder unmöglich darstellt:

Das Wissen.

Bisherige Annahme: Veränderung ist ein linearer Prozess.

A.....B

Von einem Ausgangspunkt „A“ zu einem Zielpunkt „B“ zu gehen. Dieses Modell erlaubt uns noch nicht das Erkennen der wirklichen, entscheidenden Herausforderung im Verändern.

Spannende Erklärungen liefert uns ein anderes Modell: die Kybernetik.

Die Kybernetik deckt Bezüge in einem System auf:

Wenn, dann...:

Verändern als vernetztes System? In diesem Modell wird uns sichtbar gemacht, wovon es abhängt, ob wir eine Veränderung erfolgreich umsetzen, oder an ihr scheitern. Sehen Sie selbst.

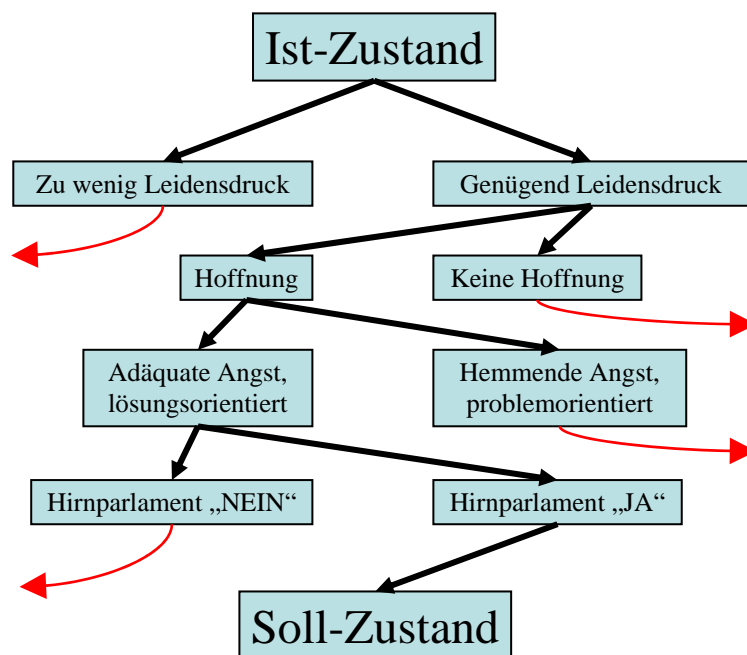
Nehmen wir das Beispiel: Stressabbau

A.....B

Ich kann mit Stress NICHT umgehen

Ich kann mit Stress gut umgehen

Nun der andere Blickwinkel:



Der Veränderungsprozess als vernetztes System:

Wir erkennen: Verändern bedeutet ständig entscheiden! Nur die richtigen Entscheidungen führen zum Ziel!

Bleiben wir beim Beispiel mit dem Stress und vergleiche es mit dem Beziehungsnetz von oben:

Die Mitarbeiterinnen einer Firma erhalten die Möglichkeit, ein Stressseminar zu besuchen.

Die erste Entscheidungsstelle: Fühle ich mich „schlecht“ genug, sodass ich mir zugestehe, an meiner Stressresistenz arbeiten zu müssen? (Leidensdruck)

Die zweite Entscheidungsstelle: Habe ich die Hoffnung, dass es diesmal funktioniert? Ich habe schon soviel probiert...

Nur, wenn an den Entscheidungsstellen die richtigen Möglichkeiten gewählt werden, wird der Inhalt Ihres Seminars erfolgreich und wahrnehmbar umgesetzt werden.

Die Entscheidungsstellen im Beziehungsnetz zum Thema Veränderung haben sich im Laufe der Forschungsarbeit und den Ergebnissen aus der praktischen Arbeit ergeben.

Die Psychologie und deren verschiedene Ansätze standen hier Pate.

Die ersten wichtigen Entscheidungsstellen:

Leidensdruck

Hoffnung

Angst

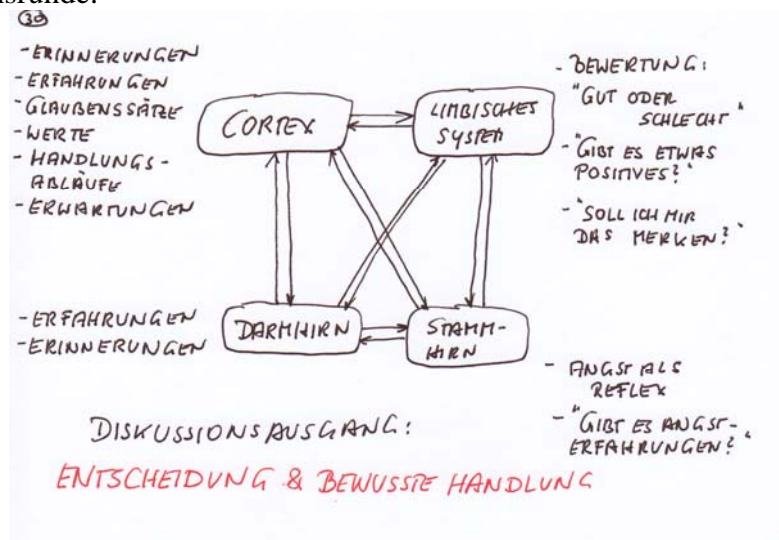
Insgesamt gibt es 15 dieser Entscheidungsstellen.

Die neurobiologischen Erkenntnisse, die jeder Veränderung zugrunde liegen.

Die Diskussionsrunde im Gehirn:

Diese Diskussionsrunde findet nicht nur im Rahmen der zuvor genannten Entscheidungsstellen (Leidensdruck, Hoffnung...) statt, sondern begleitet den ganzen Veränderungsablauf. Bei jeder Entscheidung bringen die einzelnen Hirnteile ihren Input und daraus entsteht die bewusste Handlung:

Die Diskussionsrunde:



Von diesen Diskussionen nehmen wir bewusst nichts wahr!
Sie erzeugen aber unsere so genannten „bewussten
Handlungen“.

**Für uns Anbieter heisst das: Diese den Veränderungsprozess begleitende
Diskussion entscheidet über die Nachhaltigkeit unseres Seminars.**

Wie ist das möglich?

Die Bedeutung des Unbewussten in Veränderungsabläufen

Der Stärkere entscheidet:



Das Unbewusste ist bedeutend mächtiger als das Bewusste. Zum Verständnis kann man sich diese Mächtigkeit als Relation 9:1 vorstellen. Dadurch ist es der Leader bei den Entscheidungen. Das Unbewusste, beziehungsweise dessen Inhalte, sind dafür verantwortlich, ob wir eine anstehende Veränderung auch tatsächlich umsetzen, oder diese im Sande verläuft. Sie sind auch für die Flexibilität eines Menschen verantwortlich. Daraus folgt: Es ist wichtig, wie sich das Unbewusste zur Veränderung stellt!

Unbewusstes OHNE „Innere Veränderungskompetenz“



Das bedeutet: Verändern mit Widerstand, Uneffektivität und Lustlosigkeit.

Unbewusstes MIT „Innerer Veränderungskompetenz“



Das bedeutet: Verändern mit Kraft, Effektivität und Freude.

Doch woher kommen die Inhalte des Unbewussten, die die Grundlage der Diskussion bilden?

Wer „füttert“ das Unbewusste?



Die Umwelt, mit all Ihren Informationen.

Unser Gehirn ist noch nicht fertig, wenn wir auf die Welt kommen. Es ist vor allem so vernetzt, dass es alle lebenserhaltenden Funktionen steuern kann. Bereits im Mutterleib beginnt der Mensch beeinflusst von seiner Umwelt zu lernen.

Wir können sagen, dass bereits vorgeburtliche Erfahrungen den **ENTSCHEIDER**, also das Unbewusste, in seinen Handlungen mit beeinflussen.

Die Stärksten Prägungen finden bis drei-jährig statt. Wirklich abgeschlossen sind sie nie. In jedem Alter können neue Erfahrungen im Unbewussten gespeichert werden.

Wichtig! Wir kennen noch nicht den Schlüssel, der das Unbewusste zur Speicherung von Informationen veranlasst.

Den berühmten „Rucksack“ oder das „Pinkerl“, den/das wir laut Volksmund alle tragen, gibt es im übertragenen Sinn also wirklich.

Das ist Gasche mit seinem „Rucksack“



Was da wohl drinnen ist?

Die Antwort auf diese Frage: „Was da wohl im Unbewussten jedes Einzelnen gespeichert ist?“, entscheidet auf jeden Fall über den Erfolg ihres Seminars.

Der 2. Schritt im Konzept:

Der Aufbau der Fähigkeiten:

Nach dem Wissen über die wissenschaftlichen Grundlagen, gibt es den Test:

Sein Resultat zeigt, ob der einzelne Seminarteilnehmer über eine aktivierte Veränderungskompetenz verfügt.

Der Test weist nach, wie der Entscheider, also das Unbewusste, an den einzelnen Entscheidungsstellen eingestellt ist: unterstützend, oder hemmend.

Das Beispiel mit dem Stressseminar:

Wie viele TeilnehmerInnen haben die Einstellung:

„Das ist meinem sein Stress und sonst keinem seiner?“

Sie können nun bei denen, die noch eine hemmende Einstellung zur Umsetzung Ihres Seminarthemas haben, Methoden aus Ihrer vorhandenen Toolkiste verwenden, oder auf das Optimierungstool der „Inneren Veränderungskompetenz“ zurückgreifen. Damit aktivieren Sie die innere Bereitschaft zur Umsetzung Ihres Seminarthemas.

Sie werden den Unterschied im Seminarverlauf bemerken.

3.Schritt: Die Freiheit

Die Bedeutung und die Qualität der Freiheit vermittelte ich mit einer Metapher:

Die Regenschirmmetapher

Zwei Menschen erhielten gleichzeitig den Auftrag, wichtige, heikle Post in die Stadt zu bringen.

Der eine Mensch, ich nenne ihn den Schirmträger, sagte: „Gut, lass uns losmarschieren!“ und nahm einen grossen Schirm aus der Ecke.

„Schaut Euch den an!“, lachte der andere, ich nenne ihn den Spötter. „Jetzt soll er die Post sicher und vor allem schnell abliefern und schleppt sich noch zusätzlich mit einem Schirm ab. Na das würde ich mir antun. Ausserdem, hat mich bis jetzt noch nie ein Regenguss erwischt.“

Der Schirmträger blieb ruhig, lächelte aber weise.

Beide machten sich nun mit ihrer heiklen Fracht auf den Weg. Die Sonne schien auf die Männer hinunter und diese gingen zufrieden vor sich hin. Plötzlich bemerkte der Schirmträger, wie sein Mitstreiter langsamer zu gehen begann und sich ängstlich umsah. „Was ist denn mit Dir los? Pass doch auf!“ Fast wäre der Spötter über einen Stein gestolpert, weil er so besorgt in den Himmel guckte. „Die Wolken gefallen mir gar nicht! Hoffentlich fängt es nicht zu regnen an.“ seufzte der Spötter.

Der Schirmträger lächelte. Ihn konnte das gar nicht stressen, denn er hatte ja einen grossen Schirm mit.

Der Spötter blieb voller Angst stehen und verlor so den Anschluss zum Schirmträger.

Er quälte sich umständlich, um wenigstens einen Teil des Pakets unter seiner Jacke bergen zu können. Vergeblich. Plötzlich spürte er den ersten Tropfen. Sein Gesicht verzerrte sich. „Mein Paket darf nicht beschädigt werden, denn das wäre eine Katastrophe!“ sagte er zu sich.

Er begann zu laufen. Gehetzt und völlig ausser Atem lief er am Schirmträger vorbei. Ich brauche nicht zu erwähnen, dass dieser bereits längst seinen Schirm aufgespannt hatte und im flotten, stetigen Schritt sein Ziel anstrebte.

„Lauf, lauf, du schaffst es!“ so die Worte des Spötters an sich selbst. Doch es kam, wie es kommen musste. Der kleine Augenblick der Erschöpfung, der ihn den Stein vor sich übersehen liess und er stürzte zur Erde. Er hörte nur noch das Klirren des zerbrechenden Paketinhalts bevor er ohnmächtig zusammenbrach.

Der Schirmträger blickte mitleidig auf seinen Kontrahenten und brachte wohl beschirmt und guten Mutes sein Paket sicher ans Ziel.

Merke: Wenn ich weiss, dass ich auf Veränderungen adäquat reagieren kann, habe ich weniger Stress und mehr Lebensfreude. Beides wirkt sich positiv auf meinen Erfolg und meine Gesundheit aus.

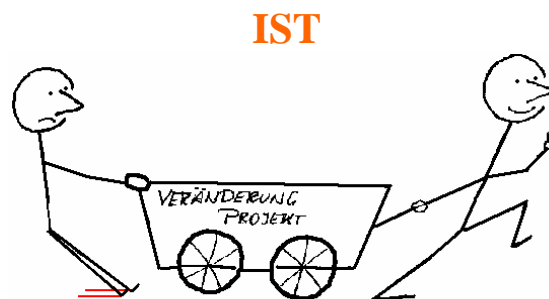
Zusammenfassung:

Das Konzept der „Inneren Veränderungskompetenz“

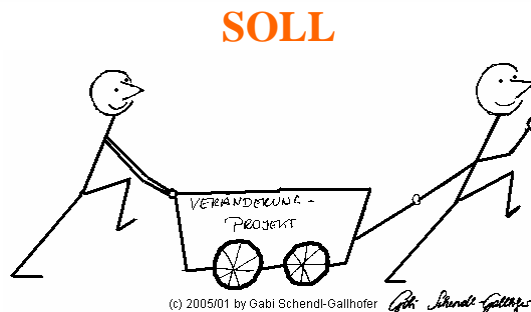
- ✓ stützt sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse und unter anderem auf NLP-Methoden.
- ✓ Es erklärt NLP auf wissenschaftliche, didaktisch aufbereitete Art und Weise. Es lässt die Möglichkeiten und die Bedeutung des NLP wahrnehmen. Macht es für die Menschen „möglich“.
- ✓ besteht aus Wissen, einem Testtool und einem Optimierungstool.
- ✓ wird als qualitätserhöhendes Modul zusätzlich zu den laufenden Konzepten und Angeboten eingesetzt. Die Qualitätserhöhung liegt im andauernden und in der Firma spürbaren Erfolg Ihrer Seminare und Ihrer Begleitung im Change.

Weitere Informationen finden Sie auf meiner Homepage. Ich freue mich auch über jede Frage und Ergänzung zu meinem Thema.

Jede Veränderung beginnt mit dem ersten Schritt:
Der Aktivierung der „Inneren Veränderungskompetenz“.



(c) 2005/01 by Gabi Schendl-Gallhofer *Gabi Schendl-Gallhofer*



(c) 2005/01 by Gabi Schendl-Gallhofer *Gabi Schendl-Gallhofer*