

Workshop- und Coachinganliegen

Mein Angebot beinhaltet in erster Linie [Ressourcen](#)aktivierung für Menschen auf allen Hierarchieebenen und für jede Berufsgruppe. Nur in ganz wenigen Fälle benötigt jemand dann noch Unterstützung zum „Wie und was genau zu tun ist“. Besonders trifft dies auf (berufs-) erfahrene Menschen zu. Im Bedarfsfall kann das „wie und was genau“ Thema in der vorletzten Phase eines [ZRM-Workshops](#) oder ZRM-Coachings werden.

Vor allem Menschen, die unter Druck stehen, wünschen sich eine schnelle Lösung. Oft sollen das am besten Tipps, Tricks und Kniffe oder eine pfiffige Redewendung sein. Wenn dem wirklich so wäre/Wenn das der feste Wunsch eines Menschen ist, dann kauft er sich ein Fachbuch bzw. Ratgeber zu seinem Thema oder wendet sich an einen Arzt bzw. einen Fachberater. Schlimmstenfalls hat dieser Mensch schon viele Bücher zum gleichen Thema im Regal stehen bzw. viele Ärzte bzw. Berater konsultiert. Nicht gerade wenige Menschen verlassen sich jedoch ausschließlich darauf, dass der Arbeitgeber Seminare anbietet.

Davon unabhängig bin ich der festen Überzeugung, dass (fast) jeder weiß, was zu tun wäre, um seine Herausforderungen zu meistern.

Jedoch:

Der Weg zur Hölle ist mit guten Vorsätzen gepflastert.

(etwas abgewandelt nach [George Bernard Shaw](#))

Die Ursachen, wieso Menschen trotz einem Zugang zu noch nie dagewesenem Wissen nicht ins Handeln kommen, lassen sich inzwischen mit Hilfe der [PSI-Theorie](#) (einfach) erklären. Aus meiner Sicht jedoch zentraler ist, dass die meisten Coaching-Anliegen und/oder Beeinträchtigungen beim Umsetzen von Absichten mit Hilfe des Zürcher-Ressourcen-Modell-Trainings und relativ einfacher Übungen aus der PSI-Theorie gelöst werden können.

Eine wesentliche Ursache sei hier kurz skizziert. Wie die PSI-Theorie nachgewiesen hat, „entfernt“ sich der Mensch mit wachsender Sorge, Furcht, steigendem Stress von seinem Erfahrungswissen. Der gleiche Mechanismus ist der Grund für einen kurzfristigen Blackout – man weiß es, es liegt einem auf der Zunge, doch es fällt einem nicht ein. Kommt dieses Phänomen einmalig vor, kann es für den Moment peinlich sein. Sind Menschen jedoch in einem ständigen Zustand der Sorge, werden sie regelrecht in die „Dummheit getrieben“. Das hat verheerende Kosten zur Folge – gesundheitliche und finanzielle. Indirekt werden so Kreativität und Innovation und damit Zukunftssicherung verhindert und krankheitsbedingte Fehlzeiten gefördert.

Meine Kunden erhalten während eines ZRM-Workshops oder ZRM-Coachings eine „Gebrauchsanweisung für die kluge Nutzung des Gehirns“. Hierbei erfährt man wie das Gehirn mit seinen vier zentralen psychischen Teilsystemen funktioniert (aktueller Stand der Gehirnforschung/Neurowissenschaften, siehe PSI-Theorie). Doch viel hilfreicher ist, man erfährt, welche Übungen für einen zielführend sind, um künftig so zu handeln und zu reagieren wie man sich das wünscht. Wie man also vor allem

- ✓ in belastenden Momenten, **sich selbst beruhigt**, um z. B. (wieder) Zugang zu seinen Ressourcen zu erlangen, um gerade in sehr komplexen, dynamischen und unübersichtlichen Situationen den Überblick zu behalten und intuitiv die klügste Lösung parat zu haben, statt z. B. die Gedanken um Selbstvorwürfe kreisen zu lassen oder sich für die zweitbeste Lösung zu entscheiden.
- ✓ Situationsgerecht zu handeln (**Selbstmotivierung**), statt sich z. B. in „Denkschleifen“ oder im Dauerplanen „festzufahren“.
- ✓ Fehler für einen Moment genauer betrachtet, um aus ihnen zu lernen (**Selbstkonfrontation**), statt sie zu verdrängen, zu leugnen oder schönzureden.
- ✓ den passenden Moment fürs Handeln abzuwarten (**Selbstbremsung**), statt bei jedem Reiz sofort zu agieren oder bei jeder Idee in Euphorie zu geraten.

... und egal, ob im Einzelcoaching, im Workshop oder in einer Großgruppenveranstaltung umgesetzt, ob

- ✓ der 67-jährige Patriarch Stefan nach 30 Jahren einer „Angst-vor-Sanktionen-und-Verunsicherungs-Unternehmenskultur“, eine **positive Fehlerkultur** einführen will, um ein **Lernen aus Fehlern** und damit **Innovation und Selbstmotivation** zu ermöglichen ...
- ✓ die 56-jährige Unternehmerin Maxi die **Begeisterung im Vertrieb (neu) entfachen** will,
- ✓ der 59-jährige Hauptabteilungsleiter Holger in seinem Unternehmensbereich den Verwaltungsgeist durch einen **Potentiaentfaltungsggeist** ersetzen will,
- ✓ die 35-jährige Nachwuchsführungskraft Steffi sich in den Meetings **souverän** gegenüber den ausschließlich männlichen Kollegen **präsentieren** will,
- ✓ der 42-jährige Teamleiter Hans sein **neues Team kennen lernen** will, um rasch arbeitsfähig zu sein,
- ✓ der 29-jährige Sören, der trotz des immensen Drucks souverän führen möchte,
- ✓ der 45-jährige Vertriebsleiter Manfred und die 40-jährige Innendienstleiterin Elke ihre „Grabenkämpfe“ einstellen wollen („... die da vom anderen Stern ...“), also sich ein **Akzeptieren der anderen Sicht- und Handlungsweisen** wünschen,
- ✓ die 35-jährige Projektleiterin Anja nicht an ihrer inneren Zerrissenheit scheitern will,
- ✓ der 55-jähriger Verwaltungsangestellte Hans-Jürgen endlich mal wissen möchte, **wie sich Flow anfühlt**, statt während der Arbeitszeit oft über seine geplanten Aktivitäten im Ruhestand zu fantasieren,
- ✓ die 55-jährige Schreinerin Ruth und/oder der 58-jährige Malermeister Jil „es“ **noch einmal wissen wollen**,
- ✓ der 53-jährige Leiter des betrieblichen Gesundheitsmanagement Carsten den **Krankenstand im Unternehmen senken** will, jedoch auch seine 60-Stunden-Wochen zu Gunsten seiner Partnerschaft minimieren möchte,
- ✓ die 38-jährige Annabel **alte Zöpfe abschneiden** will und ihre Angst vor dem Neuen in **Neugier auf die Zukunft** verändern will,

- ✓ die 49-jährige Petra wieder mit Gelassenheit ihren Feierabend und ihre Wochenenden genießen möchte,
- ✓ die am Boden zerstörte Lehrkraft Claudia, die dem täglichen Wahnsinn Paroli bieten will,
- ✓ der 13-jährige Luca, der seine (Lern-) „Trägheit“ überwinden möchte,
- ✓ die 18-jährige Barbara, die in den studentischen Arbeitsgruppen ihren guten gemeinten und starken Handlungsimpuls gegenüber den zurückhaltenden, meist männlichen Mitstudenten bremsen will,
- ✓ die 70-jährige Beatrix, die ihr 10 Jahre anhaltendes Singledasein leid ist,
- ✓ die 27-jährige Nadin sich immer ganz für das entscheiden will, was sie gerade tut, um damit (Selbst-) Verantwortung zu übernehmen,

Diese Liste ließe sich beliebig erweitern ...

Alle Punkte haben eine gemeinsame Schnittmenge. Es geht um Menschen! Für sie alle gelten (einige) allgemeinsycho“-„logische Grundprinzipien. Diese (ansatzweise) kennen zu lernen ist Teil meines Angebots. Diese Grundsätze zu kennen erleichtert Menschen, sich gezielt und hochwirksam auf die Widrigkeiten und Stolpersteine des Alltags vorzubereiten. Denn alte, unliebsame Automatismen bzw. Handlungsrountinen lassen sich nicht einfach wegzaubern. Sich dies zu wünschen ist nur allzu menschlich. Den nötigen Zeitfaktor nicht zu erwähnen fördert Frustration, innere Kündigung und „verbrennt“ Geld.

Meine wichtigste Erkenntnis

*„Wenn man alles so macht wie bisher,
bekommt man auch immer die gleichen Ergebnisse.“*

Siehe auch [Ressourcen](#), [Zürcher Ressourcen Modell](#), [Persönlichkeitsdiagnostik](#)