

STREITBERG BLICKPUNKT

DER NEWSLETTER DES STREITBERG-FORUMS

September 2009

Ausgabe 1

IN DIESER AUSGABE:

Editorial	1
Buchempfehlungen	2
Streitberger Entdeckungstörn	3
Anerkennung statt Kritik	4
Die Geschichte mit dem Hammer	6
Die Ausbildung zum Streitberg-Coach	6
Werner Bauer-Coaching	7
Zukunftsaussagen von Ray Kurzweil	7
Mehr zum Thema Anerkennung	8
Impressum	8

Editorial

Wir haben eine Absicht. Und wir wollen etwas erreichen.

Das Streitberg-Forum bietet eine Diskussions- und Informationsplattform für alle Themen rund ums gemeinsame Handeln von Menschen.

Hat dieses gemeinsame Handeln Prinzipien?

Wie werden Gruppen/ Teams effektiver?

Gibt es da Unterschiede in kleinen oder großen Organisationen? Oder darin, womit sie sich beschäftigen?

Wie gehen Menschen mit Veränderungen um? Kann man das managen? Müssen Umstrukturierungen immer weh tun? Und wie funktioniert das mit der Motivation? Überhaupt und speziell in Krisenzeiten? Und wer motiviert die Unternehmer?

Wie geht das mit dem Flow?

Ist Führungskompetenz angeboren oder kann man das lernen?

Wie lockt man Potentiale hervor? Die eigenen oder die von Mitarbeitern, Kollegen oder Partnern? Können diese Potentiale gebündelt werden? Und was passiert dann wirklich?

Wie frei sind unsere Entscheidungen?

Werden wir von unseren Trieben (wie die Verhaltensbiologie meint) oder von unseren Hormonen (wie die Neurobiologie feststellt) gesteuert? Wie geht man mit negativen Emotionen um, z.B. mit Angst, Ärger oder Schuldgefühlen? Was kann man tun, um Konflikte zu lösen? Was ist dran an den vielfältigen Mediations-Methoden und -Angeboten?

Was steuert die Psychologie dazu bei, die Hirnforschung, die Verhaltensforschung?

Welche Trends erscheinen am Horizont? Welche verdichten sich?

Ein großer Themenkomplex, der sicherlich noch viele weitere Fragen aufwirft. Wir werden dabei auch, aber nicht nur, über uns und unsere Arbeit reden, sondern Blickpunkten von Kollegen, Fachleuten und Betroffenen Raum geben, sich auszudrücken, Erfahrungen beizusteuern, Tipps und Ideen.

Ein Forum eben. Das

Streitberg-Forum.

Und darüber hinaus ...

... stellen wir lesenswerte Bücher vor

... bringen wir interessante Beiträge aus Fach- u/o Wissenschaftspublikationen

... zeigen wir Arbeiten und Ideen von Streitberg-Coaches, selbständigen oder solchen in Unternehmen:

Unser Ziel ist es, etwas Nützliches zu tun.

Informationen zu liefern, mit denen Sie und wir wirklich etwas anfangen können. Wenn möglich 10 mal im Jahr.

Viel Kurzweil beim Lesen.

Ihr Werner Bauer

www.GUK-Streitberg.de

PS: „uns“, das sind ca. 150 seit 1995 ausgebildete Streitberg-Coaches und das Redaktions-Team

Buchempfehlung: Mut zum Vertrauen

Vom Gegeneinander zum Miteinander

Veränderungsprozesse in Unternehmen scheitern oft an der konkreten Umsetzung: an Widerständen und fehlender Beteiligung der Mitarbeiter, an einem Klima, das von Misstrauen, Kontrolle und Kritik geprägt ist. In sehr leicht lesbarer Form beschreibt Werner Bauer die Grundlagen der überfälligen neuen Form der Zusammenarbeit: In einer Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Akzeptanz wachsen Kreativität, Motivation und Bereitschaft, kontinuierliche Veränderungsprozesse gemeinsam zu gestalten. Dazu muß man vor allem aufhören, andere verändern zu wollen, sondern sie so ernst zu nehmen, wie sie

sind.

Werner Bauer zeigt, wie die Zusammenarbeit in Unternehmen auf eine neue Basis zu stellen ist. Er bietet konkrete Verbesserungsvorschläge und Übungen und demonstriert, wie Veränderungsprozesse mit zunehmendem Vertrauen einhergehen können.

„Dieses Buch geht unter die Haut. Es sollte von allen gelesen werden, die auf der Suche sind nach einer besseren Unternehmenskultur sind.“

Dr. Günther Geiger, ehemals REFA-Verband

„Ein hochaktuelles Buch, zum Lesen und Experimentieren wärmstens empfohlen.“

Eberhard C. Stotko, Chairman European Automotive Initiative Group

„Dieses Buch möge von vielen Verantwortlichen in unserer Wirtschaft gelesen werden, die seine Botschaft auch aktiv in die Praxis umsetzen sollten.“

Prof. Hans-Jürgen Warncke, Altpäsident Fraunhofer Gesellschaft

Dieses Buch gibt es unter www.guk-streitberg.de als kostenlosen Download.



Buchempfehlung: Prinzip Menschlichkeit

Warum wir von Natur aus kooperieren

Was den Menschen zum Menschen macht – ein Buch über das wichtigste Erfolgsgeheimnis der Evolution.

In der internationalen neurobiologischen Forschung ist zunehmend von „social brain“ die Rede. Die Erkenntnis: Wir sind nicht primär auf Egoismus und Konkurrenz eingestellt, sondern auf Kooperation und Resonanz. Das Gehirn belohnt gelungenes Miteinander durch Ausschüttung von Botenstoffen, die gute Gefühle und Gesundheit erzeugen. Joachim Bauer: „Die beste Droge für den Menschen ist der Mensch.“

„Ein großer Wurf!“ Heiko Ernst, Psychologie Heute

Kern aller Motivation ist es, zwischenmenschliche Zuwendung, Wertschätzung und erst recht Liebe zu finden und zu geben. Was wir im Alltag tun, wird meist direkt oder indirekt dadurch bestimmt, dass wir sozialen Kontakt gewinnen oder erhalten wollen. Bei dauerhaft gestörten Beziehungen oder dem Verlust von Bindungen kann es zu einem »Absturz« der Motivationssysteme kommen. Dann - und erst dann - setzen Aggressionen ein. Joachim Bauer beschreibt nicht nur, wie das »social brain« funktioniert, sondern führt dem Leser auch vor Augen, welche Konse-

quenzen diese Erkenntnisse für das menschliche Leben haben - von der Erziehung über die berufliche Kommunikation bis hin zur Frage von Krieg und Frieden.

Dieses Buch ist bei Hoffmann und Campe erschienen und hat die ISBN: 978-3455500172



STREITBERGER Entdeckungstörn

die etwas andere Schnitzeljagd

Zwei Tage voller Spannung

Sie lernen auf einfache Weise kennen, wie Teams ins Handeln geraten. Dabei ist es egal, ob sich die Teammitglieder kennen oder nicht. In ungezwungener Atmosphäre werden gruppenspezifische Aspekte und Verhaltensweisen auf anschauliche Weise sichtbar. Kernelement unseres Entdeckungstörns ist das Spannungsfeld zwischen Kooperation und Wettbewerb. Ein Prinzip, das sich wie ein roter Faden durch den gesamten STREITBERG-Prozess zieht. Videoaufzeichnungen des Entdeckungstörns werden von den Gruppen weitgehend selbständig ausgewertet. Die zentrale Erfahrung des Entdeckungstörns liegt in der Erkenntnis, dass jede Gruppe eine Findungsphase benötigt, um effektiv handeln zu können. Diese am Beginn eines Gruppenprozesses abzukürzen kostet sehr viel mehr Zeit und Energie, als sie zuzulassen. Probieren Sie es doch einfach aus und erleben zwei Tage voller Entdeckungen.

Was Teilnehmer sagen?

Die Einladung war schon spannend – ein paar recht interessante Leute, welche einander völlig unbekannt waren, sollten sich treffen um zu segeln, zu reden und Aufgaben zu lösen.

Was kam, war spannender und für mich eines der herrlichsten Erlebnisse, die ich je machen durfte! Ein schmucker Jachthafen, ein schickes, ausreichend großes und hoffentlich schnelles Segelboot und völlig unterschiedliche Leute. Nicht nur in Wuchs und Gesicht, sondern auch in Ansichten, Berufen und Ausrichtungen. Wirklich ungewöhnlich, anfangs dachte ich „Was das wohl werden wird?“. Eins aber einte uns von Anfang an, der Wunsch zu lernen, der Wunsch gemeinsam weiterzukommen. Durch Diskussionen und Entscheidungen, immer im fröhlichen, heiteren, ergebnissuchenden Dialog. Die Fahrt über den See war ein Traum! Alle Wetter, die es gab, durchfahren wir, mal schneller, mal langsamer, aber immer heiter!

Und ich, Ich durfte der Steuermann sein – es war einfach nur herrlich! Mein Jugendtraum, ein großes Boot mit guter Mannschaft durch gurgelnde Gischt immer hart am Wind zu fahren – hier hat er sich erfüllt! Ein Erlebnis der ganz besonders schönen Art! Ich habe sehr viel aus den immer offener werdenden, ja fast freundschaftlichen Gesprächen und dem sportlichen Miteinander ziehen können und möchte keine Sekun-

de missen! Jederzeit wieder!!!

Lutz Peter Eklöh

Sie wollen das auch erleben?

Kein Problem, am 23. / 24.9.2009 findet wieder ein solcher STREITBERGER-Entdeckungstörn am Bodensee statt.

Teilnehmen kann jeder, wir setzen keine Segelkenntnisse voraus.

Die Veranstaltung findet in Langenargen auf Booten von Match Center Germany statt.

Es sind noch Plätze frei, Informationen und Anmeldung unter www.entdeckungstorn.de oder www.match-center.de/Training/Streitberg_Entdeckungstoern



Anerkennung statt Kritik

aus „Mut zum Vertrauen“

Was motiviert Menschen wirklich?

Was motiviert uns Menschen eigentlich wirklich und nachhaltig? Ist es Geld? Ist es Macht, Einfluss? Die meisten Motivationsprogramme gehen jedenfalls davon aus. Ich behaupte, Geld motiviert nicht wirklich, nicht nachhaltig. Über einen kurzen Zeitraum schon, aber danach? Danach folgt einfach der Wunsch nach mehr. Je mehr Geld ich in meinem Leben verdient habe, desto mehr habe ich davon benötigt. Kennen Sie das?

Geld ist ein Fass ohne Boden. Geld belohnt auch nicht die Person, sondern die Leistung. Was ich in Kapitel I in einem anderen Kontext schon einmal gesagt habe, gilt auch hier: Die Person will anerkannt werden, so wie sie ist. Und erst in zweiter Linie die Leistung. Weil wir aber immer Leistung belohnen, glauben wir alle, ständig etwas Besonderes, vor allem etwas sichtbar Nach-aussen-Gerichtetes, leisten zu müssen, um anerkannt zu werden. Das hat schon in der Kindheit begonnen und hält die meisten von uns ein Leben lang in Atem. Dieses »Leistungsprinzip« ist aber auf Dauer nur dann motivierend und erfolgreich, wenn die damit verbundene Anerkennung in erster Linie der Person gilt und erst in zweiter Linie der erbrachten Leistung. Anerkennung, persönliche Anerkennung, ist also der Hauptmotivator, und nicht Geld, nicht Macht oder Einfluss (Abb. 14).

Der Weg nach oben

Auch wenn es darum geht, jemanden zu befördern, steht meistens allein die Leistung im Vordergrund: »Herr Meier, Sie sind unser bester Verkäufer, wir machen Sie zum Verkaufsförderer«, oder »Herr Müller, Sie sind unser bester Konstrukteur, wir machen Sie zu unserem Chefkonstrukteur«. Was qualifiziert eigentlich Meier oder Müller zum Führen? Diese Frage bleibt meist offen, denn nach oben »befördert« werden 90 Prozent unserer Führungskräfte wegen ihrer herausragenden Fachkompetenzen, nicht wegen ihrer sozialen Kompetenzen; die finden wir, wenn überhaupt, in der Personalabteilung.

Wie geht es weiter mit Müller oder Meier? Beide wissen plötzlich nicht mehr, wie sie sich ihren bisherigen Kollegen, oft auch ihren Freunden, gegenüber verhalten sollen. Denn jetzt wird von ihnen verlangt, Vorbild und Respektperson zu sein. Quasi über Nacht. Ohne Üben, ohne Übergangszeit. Einfach so.

Ob das »Du« noch geht? Ob die kumpelhaften Beziehungen noch möglich sind? Meier und Müller verändern sich. Leider nicht zu ihrem Vorteil. »Mit denen kann man kaum noch reden«, sagen die Kollegen bald. Und der Chef meint: »Müller, wir haben Sie befördert, weil wir etwas Besonderes von Ihnen erwarten«. Oder, anders ausgedrückt, der Chef erwartet nicht, dass Meier (bleiben wir bei Meier) seine bisherige

Leistung fortsetzt - obwohl er aufgrund dieser Leistung befördert wurde -, sondern er erwartet, dass er diese Leistung noch beträchtlich steigert.

Meier spürt, wie er das Vertrauen seiner Mitarbeiter, seiner Kollegen von einst, mehr und mehr verliert. Der Chef bemerkt das natürlich: »Meier, die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern klappt nicht mehr so richtig, die Leistung Ihrer Abteilung ist zurückgegangen. Was ist los mit Ihnen?« Meier versucht, mit zusätzlichem Zeiteinsatz aufzuholen. Immer häufiger sieht man bis spät in die Nacht Licht in seinem Büro. Und dies hat keineswegs positive Folgen.

Neuer Druck kommt hinzu, von ganz unerwarteter Seite. Die Familie beklagt sich: »Papa, du hast kaum noch Zeit für uns«. Bei Meiers Beförderung waren zwar alle sehr stolz auf Papa, insbesondere Meiers Frau, aber jetzt sieht das doch ein wenig anders aus. Kennen Sie das? Dann wissen Sie auch, wie es weitergeht. Beißt er sich durch? Beißt er sich nicht durch? In beiden Fällen lassen wir alle auf dem Weg nach oben Federn, auf die eine oder andere Weise.

Muss das wirklich so sein? Warum unterstützen wir diejenigen, die wir herausheben wollen, in dieser alles entscheidenden Phase eigentlich nicht? Es sind doch unsere Leistungsträger von morgen.

WAS MOTIVIERT MENSCHEN

WIRKLICH?

NACHHALTIG?



Abb. 14

Die Leistungsorientierung unserer westlichen Industriegesellschaft hat ihre Ursache in der Art und Weise, wie wir mit Anerkennung umgehen. Wer immer nur dann Anerkennung bekommt, wenn er Leistung bringt, entwickelt langfristig, oft trotz Erfolg im Beruf, ein Anerkennungsdefizit; Anerkennung, die zur Person fließt, kann dieses Defizit abdecken.

Anerkennung statt Kritik (Fortsetzung)

Was Macht mit Menschen macht

Aus welchem Holz jemand wirklich ist, kann man eigentlich erst dann richtig erkennen, wenn man ihm Macht gibt. Was macht er mit der Macht? Und was macht die Macht mit ihm? »Mami, Papi, jetzt bin ich ganz oben, liebt Ihr mich jetzt?«, »Aus dir soll mal was werden«, »Ich möchte stolz auf dich sein.« »Du sollst es mal besser haben als wir.« Was immer Ihre Triebfeder sein mag, mächtig zu sein oder zu werden, wem immer Sie etwas beweisen müssen oder mussten, sich selbst oder irgendeiner Einflussperson Ihrer Kindheit, Sie sind jetzt erwachsen.

Sie entscheiden über Ihr Wertesystem und niemand sonst. Die Triebfedern der Kindheit sind im Erwachsenenleben in den meisten Fällen nichts mehr wert. Die meisten Menschen behandeln sich selbst ein Leben lang so, wie sie selbst als Kind behandelt wurden. Wollen Sie das? Sie können an diesen Mustern arbeiten, vollständig auflösen werden sie diese Muster wahrscheinlich nie. Darum geht es aber auch gar nicht. Werden Sie sich dieser Tatsache bewusst, und lassen Sie diese »fremdbestimmten« Triebfedern konsequent los. Sie dienen Ihnen nicht wirklich, sie halten Sie einfach nur auf Trab. So bringt man einen Esel zum Laufen.

Viele der heute Mächtigen haben auf dem Weg nach oben, auf dem Weg zur Macht, ihre Beziehungen verloren. Freunde vielleicht »nur« aus Niveaugründen,

sie passten einfach nicht mehr. Oder aus Vertrauensgründen: »Woher soll ich wissen, ob der mich oder meine Position meint?« Den Lebenspartner vielleicht aus Mangel an Zuwendung - auf beiden Seiten übrigens. Viele haben ihre Kinder nur aus der Distanz heranwachsen sehen, bedauern dies heute, haben Schuldgefühle. Für viele der heutigen Mächtigen ist die Macht selbst als einziger Energiequell übrig geblieben. Anerkennung - unser aller gesunder und natürlicher Hauptenergiequell - trocknet auf dem Weg zur Macht paradoxerweise immer mehr aus. Nicht mal die Anerkennung der Leistung überlebt den Weg zur Macht. Im Gegenteil, je höher einer steigt, desto mehr wird er unter Beschuss genommen, desto mehr wird an seiner Leistung und im fortgeschrittenen Maße auch immer mehr an seiner Person herumkritisiert, ob zu Recht oder zu Unrecht. Beides tut weh. Also noch einmal: Was motiviert Sie eigentlich wirklich? Geht es um Anerkennung und um Liebe? Ich weiß, spätestens an dieser Stelle töne ich wie Pater Leppich. Erinnern Sie sich?

Aber es ist so. Geld, Schönheit, Ruhm, Macht, Erfolg - dies alles sind Versuche, mehr oder weniger taugliche, um Anerkennung zu bekommen.

Und Anerkennung potenziert, das ist Liebe. Es gibt ein altes Gesetz, auf dem Geben und Nehmen basiert: »Zuerst geben«. Es wird noch schlimmer. Denn eigentlich lautet es: »Erst geben und nichts zurückwollen«. Und dann, irgend-

wann, kommt es zurück, oft um ein vielfaches verstärkt. Wie alles, was wir aussenden. Gutes wie Schlechtes.

Die negativen Wirkungen von Kritik

Anerkennung ist wichtiger als Kritik. Anerkennung macht groß, Kritik macht klein. Kritik tut weh. Anerkennung schafft Nähe, Kritik schafft Distanz. Anerkennung bringt Energie, Kritik kostet Energie.

Nichts motiviert nachhaltiger und intensiver als Anerkennung, die der Person gilt. So einfach ist das. Aber kaum eine Führungskraft kann mit Anerkennung und Kritik richtig umgehen (Abb. 16). Sie kennen alle das Mitarbeitergespräch, das mit »Meyer, ich finde Sie ja gut« beginnt und dann mit irgendeinem »Aber« fortgesetzt wird. Genauso haben wir das auch gelernt. Bevor wir jemanden kritisieren, müssen wir ihn erst mal loben. So warten wir meistens schon gespannt auf das »Aber«, wenn jemand ein Gespräch mit »Lob« beginnt.

Kritik geht meistens zur Person und Anerkennung zur Sache. Umgekehrt wäre es richtig. Es gibt zwei einfache Regeln für den Umgang mit Kritik und Anerkennung: Erstens, Anerkennung zur Person und Kritik zur Sache. Und zweitens, Anerkennung öffentlich aussprechen, Kritik in der Intimität. Auch die so genannte »konstruktive Kritik« tut weh. Und je näher mir derjenige steht, der mich kritisiert, um so schlimmer. Und wenn er



Abbildung 16:

Wir können immer wählen, ob wir unsere Aufmerksamkeit auf die positiven oder auf die negativen Seiten des Mitarbeiters, Kollegen, Chefs oder einfach Mitmenschen legen. Kritik tut fast immer weh, auch wenn sie berechtigt ist. Und ganz besonders, wenn sie von einer lieben oder gar geliebten Person kommt. Kritik schafft Distanz, Anerkennung schafft Nähe.

Anerkennung statt Kritik (Fortsetzung 2)

oder sie dann auch noch recht hat - ganz schlimm! Kennen Sie das?

Natürlich, Kritik muss sein. Den Umgang damit kann man lernen. In einem Klima der gegenseitigen Akzeptanz wird Kritik eigentlich erst effektiv. Erst ein angstfreies Klima schafft den Rahmen, um Kritik sportiv, gutartig, vertrauensvoll und mit Respekt vorzutragen oder anzunehmen. Das ist Kritik im geschützten Raum. Wenn wir Auseinandersetzungs-Profis werden

wollen, müssen wir lernen, mit Kritik sorgsam, eher sparsam und mit Anerkennung verschwenderisch umzugehen. Aber nicht heucheln! Denken Sie an gute Freundschaften, da funktioniert es doch auch. Oder?

Eines noch zum Schluss

Es geht nicht darum, allgemein verbindliche Richtlinien aufzustellen, was Kritik ist oder bewirkt., oder eine exakte Begriffsdefinition zu entwi-

ckeln. Es geht nur darum, dass Sie selbst wissen, was Kritik für Sie bedeutet, bzw. welche Gefühle bei Ihnen ausgelöst werden, egal, ob Sie selbst kritisiert werden oder ob Sie andere kritisieren müssen.

Und es geht darum, dass Sie diese Ihre Gefühle den anderen mitteilen, so dass jeder von jedem am Ende weiß, was Kritik bei ihm auslöst. Dann gehen wir künftig anders damit und miteinander um.

Die Geschichte mit dem Hammer

Paul Watzlawick zeigt in der Geschichte, wie sich aus unaufgeklärten bzw. unausgesprochenen Missverständnissen veritable Konflikte aufbauen.

Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen. Doch da kommt ihm ein Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile.

Vielleicht hat er die Eile nur vorgeschützt, und er hat was gegen mich. Und was? Ich habe ihm nichts getan; der bildet sich da etwas ein. Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen? Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. Und dann bildet er

sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen. Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht 's mir wirklich. - Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er "Guten Tag" sagen kann, schreit ihn unser Mann an: "Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!"

(aus P. Watzlawick: Anleitung zum unglücklich sein.)

Ausbildung zum Streitberg-Coach

Im Herbst stellen wir wieder eine Ausbildungsgruppe zusammen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen aus unterschiedlichen Berufen. Das ermöglicht einen interessanten Austausch untereinander.

Die Voraussetzungen sind
1) sich auf Menschen wirklich einlassen

2) 1 Jahr mit 2 Tagen pro Monat zu investieren

Wir arbeiten mit den Erkenntnissen der Verhaltensbiologie, Neurobiologie und den Wirkfaktoren aktueller Management-Systeme, hauptsächlich aber mit unseren eigenen, in über 20 Jahre Praxis gewonnenen Erfahrungen.

Die Ausbildung kostet pro Schritt € 500 für Privatpersonen, für Teilnehmer aus Unternehmen € 700 plus Spesen und MwSt.. Mit Abschluss der Ausbildung bekommen die Teilnehmer ein Autorisierungs-Zertifikat.

Start der Gruppe ist voraussichtlich im Oktober. Ort: Streitberg oder Muggendorf in Oberfranken.

FÜR EINE LANGE ZEIT KAM
ES MIR VOR, ALS WENN DAS
LEBEN NUN BALD BEGINNT -
DAS RICHTIGE LEBEN!
ABER ES WAR IMMER NOCH
IRGENDIN HINDERNIS IM
WEG, ETWAS, DAS
ERSTMAL BEWÄLTIGT
WERDEN MÜSSTE, EINE
UNERLEDIGTE
ANGELEGENHEIT, ETWAS,
WAS NOCH ZEIT BRAUCHTE,
EINE SCHULD, DIE NOCH
NICHT BEGLICHEN WAR ...
DANN WÜRDE DAS LEBEN
BEGINNEN. SCHLIESSLICH
DÄMMERTE ES MIR, DASS
DIESE HINDERNISSE MEIN
LEBEN SIND.
ALFRED D. SOUZA

DIE STREITBERG-
METHODIK IST IN DEN
BÜCHERN „MUT ZUM
VERTRAUEN“ UND
„WINNER-TEAMS“
BESCHRIEBEN.
DOWNLOADBAR
UNTER
WWW.GUK_STREITB
ERG.DE. DORT FINDEN
SIE AUCH WEITERE
INFORMATIONEN ZUR
COACHAUSBILDUNG.

Werner Bauer Coaching

Wie Sie schwierige Lebensphasen überwinden. Wie Sie Ihr Potential zum Einsatz bringen.

Erstaunlich viele Menschen kennen ihre Potentiale nicht. Unentdeckt bleiben diese oft ein Leben lang im Verborgenen. Auch Talente, Fähigkeiten die man eigentlich kennt, kommen eher selten voll zum Einsatz. Die Gründe dafür sind vielfältig. Manche glauben nicht so recht an ihre Fähigkeiten oder schätzen ihre Talente nicht. Anderen fehlt vielleicht der Antrieb, die Begeisterung oder der Glaube an sich selbst. Manchmal ist auch ein inneres „Sabotage-Programm“ im Spiel. Man hat wieder mal alles richtig

gemacht, mit viel Einsatz sorgsam vorbereitet, aber kurz vor dem Durchbruch, kurz vorm Erfolg, bricht alles zusammen. Kennen Sie das? Auch Menschen, die über Jahre gut „funktioniert“ haben, erfolgreich waren, knicken scheinbar ohne ersichtlichen Grund ganz plötzlich ein, verlieren ihre Energie, brennen aus. Das „Burn-out“-Phänomen.

Kommt Ihnen das eine oder andere irgendwie bekannt vor? Kennen Sie noch andere Gründe, die Sie hindern? Sind Sie bereit, das zu ändern? Wollen Sie dem Leben kraftvoll, selbst bestimmt, mit einer gewissen Leichtigkeit entgegen treten? Sind Sie sicher?

Dann ist ein erfahrener Coach gerade jetzt genau richtig. Ein Coach, der viele Hinderungsgründe aus eigenem Erleben kennt. Der Sie verständnisvoll und mitfühlend begleitet, stärkt und unterstützt. Einer, der Ihnen hilft, den Schatz ihrer Potentiale zu finden, zu heben und zum Einsatz zu bringen. Interessiert Sie das?

Es ist leicht mit mir Kontakt auszunehmen. Schreiben Sie mir eine Mail, ein Fax oder rufen Sie mich an. Am besten gleich jetzt.

Mit herzlichen Grüßen aus Streitberg
Werner Bauer

Zukunftsaussagen von Ray Kurzweil

Bereits innerhalb der nächsten 30 Jahre wird Künstliche Intelligenz (KI) an menschliche heranreichen oder diese sogar übertreffen, erwartet der Computerexperte Ray Kurzweil.

Im Auftrag der American Association for the Advancement of Science (AAAS) hat Kurzweil in einer Rede die Zukunft der maschinellen Intelligenz skizziert, wie die Zeitung "The Independent" berichtet. Seine Prognose leitet er aus der Entwicklung des technischen Fortschritts ab, der im nächsten halben Jahrhundert 32-mal schneller ablaufen werde als im gesamten 20. Jahrhundert. Die Leistung von Computerchips hat sich im letzten halben Jahrhundert beispielsweise alle zwei Jahre verdoppelt. Derzeit wird an der Ent-

wicklung von dreidimensionalen Chips gearbeitet, die zukünftig sogar aus biologischen Molekülen konstruiert werden könnten. Diese Hardware wird die nötige Leistungsfähigkeit für künstliche Intelligenz liefern, die den Fähigkeiten von Menschen gleichkommt. Kurzweil erwartet jedoch kein Horror-Szenario einer von Computern beherrschten Welt. "Es wird keine Invasion intelligenter Maschinen geben, die uns ersetzen. Maschinen erledigen schon jetzt hunderte Dinge, die früher die Aufgaben von Menschen waren, auf dem Niveau menschlicher Intelligenz oder darüber hinaus", erklärt Kurzweil.

Besonders im medizinischen Bereich erwartet Kurzweil revolutionäre Fort-

schritte. "Krankheit und Alterung verstehen wir als Informationsprozesse und erreichen bald die Mittel, um diese umzuprogrammieren", sagt Kurzweil. Er erwartet, dass die Wissenschaft innerhalb von zwei Jahrzehnten in der Lage sein wird, den Fortschritt von Krankheiten und Alterung zu stoppen und umzukehren. Hoffnungen setzt Kurzweil auch in die Entwicklung von "Nanobots", also mikroskopisch kleine Maschinen, die in unseren Körper eingeschleust werden könnten. Diese könnten im Gehirn direkt mit unseren biologischen Neuronen interagieren und uns gescheiter machen, unser Gedächtnis verbessern oder direkten Zugang in virtuelle Realitätsumgebungen durch das Nervensystem ermöglichen. (pte)

Das einzige in
deutsch übersetzte
Buch von Kurzweil
erschien bereits 1999
bei Econ unter dem
Titel „Homo
s@apiens, Leben im
21. Jahrhundert“.
(Leider vergriffen,
evtl. antiquarisch
über Amazon) Ray
Kurzweils
Voraussagen für 2009
sind übrigens samt
und sonders
eingetroffen. Sehr
beeindruckend! WB

Lob und Anerkennung - zwei wichtige Gesundheitsmacher

Lob und Anerkennung wünschen sich viele Menschen. Ob es im Beruf oder in der Partnerschaft ist, die eigenen Taten und Leistungen sollen entsprechend gewürdigt werden. Lobende Worte oder eine gezeigte Wertschätzung beispielsweise durch ein bestätigendes Nicken, einen emporgereckten Daumen oder einfachen Applaus gibt es jedoch viel zu selten. Dabei fördert Lob doch den Gesunderhalt.

Durch eine angemessene Würdigung straffen sich die Schultern, im Vorderhirn wird der euphorisierende Botenstoff Dopamin ausgeschüttet. Die Folge: Man fühlt sich gut und ist mit sich, seinem Leben und seiner Umgebung zufrieden. Zudem steigen über Monate hinweg der Einsatzwille und

die Motivation mit Lob bedachter Menschen, da sich durch den Botenstoff das Erfolgserlebnis in das Langzeitgedächtnis einprägt.

Bleibt Lob allerdings aus, kann dies fatale Folgen haben: Menschen werden frustriert und verlieren an Selbstbewusstsein. Zudem steigt das Erkrankungsrisiko für Depressionen und Herz-Kreislauf-Beschwerden. Im Beruf sind die nicht gehuldigten Personen zudem eher 'kündigungswillig', da sie sich oft nicht mit dem Unternehmen identifizieren können. In der Ehe führt fehlende Anerkennung häufig zu Streitereien, man lebt sich auseinander.

Um mehr Lob zu bekommen, sollte man seinem

Umfeld aufmerksamer begegnen und selbst einmal seine Anerkennung gegenüber den Mitmenschen zum Ausdruck bringen. Ehrlichkeit währt dabei aber am längsten, übertriebene Ehrerbietung und zu viele Komplimente wirken ungläubwürdig. Bei fehlender Würdigung im Beruf lohnt es sich mitunter, den Chef um eine entsprechende Rückmeldung zu bitten. Führt dies nicht zum Erfolg, ist sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren. So kann man sich des Lobes sicher sein. Hilfreich dabei können auch ehrenamtliche Aufgaben oder sportliche Aktivitäten sein, bei denen die eigene Leistung zur Geltung kommt und geschätzt wird.

(aus dem Internet)

Zum Schluss

Diesmal lag unser Blickpunkt hauptsächlich auf dem Thema Anerkennung, Wertschätzung, Ermutigung. In der Oktober-Ausgabe wird der Streitberg-Blickpunkt die „Prinzipien des gemeinsamen Handelns“ beleuchten. Außerdem stellen wir Ihnen unsere zentrale Moderationstechnik vor, die „Blickpunktrunde“. Zugleich Namensgeber unseren News-Letters.

Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen

Mit herzlichen Grüßen aus Streitberg

Ihr Redaktionsteam

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:



www.guk-streitberg.de
GUK, Gesellschaft für Unternehmenskultur,
Coaching und Unternehmensentwicklung
Streitberg München

Werner Bauer
Wartleitenweg 8
91346 Wiesenttal
Telefon: +49 9196 793
Fax: +49 9196 790
Email: info@guk-streitberg.de

Redaktionsteam:

Jürgen Groß
Kleine Wies 2
85354 Freising
Telefon: +49 8161 231711
FAX: +49 8161 231712
Email: jgross@gross-team.com

&

Caroline Doka
Frobenstrasse 5
4053 Basel
Tel. +41 61 271 71 11
Email: mail@sportundkultur.ch