

Trainer- Kontakt-Brief



Das Kontakt-forum für Trainer/innen

36

Trainertreffen Deutschland --- Tel. 05121 - 26 53 36 --- www.Trainertreffen.de --- Oktober - November 2001 --- 9.Jg.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Trainertreffen-News**
- 6 **Termine:** Trainertreffen Deutschland
- 8 **News**
- 12 **Persönlichkeitsentwicklung:**
Sind die angebotenen Ideen anwendbar?
Vera F. Birkenbihl
- 13 **Methodik:** Die Kleinigkeiten machen es,
Angelika Christiansen
- 15 **Training & Recht:** Wettbewerbsverbote,
Dr. Kai Stumper, R.A.
- 16 **Trainingsthemen:** Pferde im Führungs-
training, Monika Göppinger
- 17 **Trainerversorgung:** Trainerversorgung
erweitert das Angebot, Edit Frater
- 18 **Professionalisierung:** Das Tun des
Trainers, Martin Lehner und Falko Wilms
- 19 **Selbstmanagement:** Schnelllesetechnik
für Trainer (Teil 2), Wolfgang A. Kasper
- 20 **Test-Center:** TrainPlan®: Mitarbeiterge-
spräche erfolgreich führen, Heinz Kraft
- 21 **TT-Service-Partner**
- 25 **Marktplatz:** Suche & Biete, Impressum
- 26 **Networking:** (Teil 2) Kontakt-Strategien,
Ulrike Wikner
- 28 **Qualitätsmanagement:** Unternehmens-
Rating ..., Wolfgang Cramer
- 29 **Akquisition:** Empfehlungsmanagement,
Roland Arndt
- 30 **Trainerliteratur**
- 32 **Leserrezension:** Tom DeMarco:
Spielräume
- 33 **Trainerliteratur:** Michael Grinder,
Ulrike Wikner
- 34 **Trainer-Agentur**
- 35 **PR für Trainer:** (Teil 3), Wenn der
Braten schon angebrannt ist, B. Lutzer
- 36 **Veranstaltungskalender**
- 43 **Persönlichkeitsentwicklung:** Die 7
HUNA-Prinzipien, Jochen Bockholt

Beilagen

- Beltz Fachverlag
- KONGRESSPARK Bad Honnef
- MIND SYSTEMS
- WEITERBILDUNG 21
- Windmühle Verlag
- WUP Will & Partner



Berührung von Seele und Gemeinschaft Storytelling Sabine Bredemeyer

Martin Rutte, einen bekannten amerikanischen Unternehmensberater und Co-Autor des Bestsellers „Chickensoup for the soul at the Workplace“ traf ich erstmals 1999 auf der „International Conference on Business & Consciousness“, in einem seiner Storytelling Workshops. Meine Begeisterung für die tiefgreifenden Erfahrungen, die ich dort machte und für diese erstaunliche Methode haben mich inzwischen dazu bewogen, Martin Rutte nach Deutschland einzuladen. Am 21.-22. Oktober wird Martin Rutte in Düsseldorf sein, um seinen deutschen Kollegen in einem Train-the-Trainer Workshop zu vermitteln, wie Storytelling in Unternehmen eingesetzt wird und zu welch erstaunlichen Ergebnissen das führen kann! Der uralten Kunst des Geschichtenerzählens und ihrer geradezu lebensnotwendigen Bedeutung für uns Menschen wurde in den U.S.A. vor ungefähr 30 Jahren durch die Gründung der National Storytelling Association Rechnung getragen. Diese wurde das Dach für zahllose Vereine, Verbände und Gemeinschaften, die Storytelling seither auf allen Ebenen fördern und weiterentwickeln. Sie alle haben sich eine besondere Mission auf die Fahnen geschrieben: Die Kunst des Geschichtenerzählens als darstellende Kunst, als Lernhilfe und als kulturellen Transformationsprozess weiterzuentwickeln. Sie unterscheiden sich durch ihre Zielgruppen und durch die Lebensbereiche, für die sie Storytelling perfektionieren.

In Unternehmen setzen amerikanische Berater und Trainer Storytelling mit Erfolg dazu ein, Eigenverantwortlichkeit und Kommunikationsfä-

higkeit von Führungskräften und Mitarbeitern zu erhöhen, die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern, Mitgefühl und Verständnis zu schaffen, Teamentwicklung zu fördern, Konflikte zu lösen und Motivation, Visionsfähigkeit und Inspiration in Unternehmen zu steigern.

Dass ein so simples Instrument wie Geschichtenerzählen so tiefgreifende Auswirkungen hervorbringen soll, klingt zunächst unwahrscheinlich. Sieht man sich jedoch die „Geschichte des Geschichtenerzählens“ an, werden diese Ergebnisse nachvollziehbar.

Geschichten haben unsere Vorfahren schon erzählt, als sie sich vor vielen tausend Jahren schutzsuchend um ein Feuer versammelten. Während die Scheite prasselten und die Glut ihre Wärme verbreitete, gaben sie Geschichten weiter, um Wissen zu vermitteln, Geschehnisse zu interpretieren und Erfahrungen auszutauschen. Wenn wir heute zu zweit oder in einer Gruppe zusammenkommen, erzählen wir uns ebenfalls Ereignisse in Form von Geschichten. Diese enthalten nicht einfach Daten und Fakten, sondern vermitteln auch unsere Gefühle, unseren Blickwinkel, unsere Beurteilung des Geschehenen oder machen deutlich, dass wir gerade genau danach suchen. Durch unsere Geschichten realisieren wir selbst und unsere Zuhörer, wie wir uns mit dem Erzählten fühlen und geben der erlebten Erfahrung Bedeutung. Manchmal erfinden wir neue Geschichten, in denen wir zu leben und zu arbeiten wünschen. Und wenn wir aufmerksam uns

und anderen zuhören, entdecken wir in den Geschichten Muster oder Glaubenssätze, die in unserem Leben zum Thema geworden sind.

Wenn wir Geschichten zuhören, können wir uns in den Erfahrungen anderer wiederfinden. Wir entdecken unvermutete Gemeinsamkeiten oder können die Einzigartigkeit des Erzählers erkennen. Geschichten eröffnen die Möglichkeit, einander tiefgreifend zu verstehen, Vorurteile abzubauen und einander in unserer Vielfalt zu respektieren.

Wenn wir selbst Geschichten erzählen, machen wir die Erfahrung, verstanden zu werden. Mehr und mehr Menschen leiden heute darunter, dass sie sich unverstanden fühlen. Gibt man ihnen die Möglichkeit, ihre Geschichten zu erzählen, ist dies ein sehr heilsamer Prozess.

Werte und Glaubenssysteme

Große Autoren haben persönliche Geschichten in große Geschichten verwandelt: Epen, Sagen, Fabeln, Mythen, Märchen und heilige Geschichten vereinfachen den Zugang zu der universellen Reise, auf der sich jeder von uns befindet. Diese Geschichten vermitteln Einsichten, Mut und Weisheit. Sie unterstützen uns darin, auch tiefgreifende persönliche Veränderungen zu meistern und verhelfen uns zu einer sensibleren Wahrnehmung in unserer Interaktion mit anderen Menschen.

Die großen Geschichten einiger Kulturen und historischer Ereignisse spiegeln die Werte und Glaubenssysteme jener Zeiten wider. Auf diese Weise werden Weisheit und Sichtweisen an nachfolgende Generationen weitergegeben. Das Wissen um alte Kulturen und Völker ist kodiert in den großen Geschichten, die sich noch in der heutigen Zeit erzählt werden. Neue, individuelle oder kollektive Geschichten tauchen in dem Maße auf, in dem wir unser Verständnis der Welt um uns herum erweitern und verändern.

Diese Erkenntnisse veranlassten amerikanische Berater dazu, das Geschichtenerzählen in die Unternehmen zu tragen. Martin Rutte sagt aus seiner Erfahrung: „Als Berater ist es wichtig zu wissen, dass die Teilnehmer zunächst sehr sehr skeptisch sind. Sie haben vorher niemals eine solche Erfahrung gemacht. Es ist so sanft und einfach. Das kennen sie nicht. Wenn dann der Berater beginnt, Geschichten zu erzählen, kann man beobachten, wie sie immer entspannter werden. Sie bemerken plötzlich die Kraft in ihren eigenen Geschichte. Sie wissen, dass gute Geschichten Werte vermitteln, die sie gern in der Welt sehen würden. Und dann, wenn sie sich sicher genug fühlen, beginnt jemand „Wissen Sie, da fällt mir eine Geschichte ein, die vielleicht dazu passen könnte“. Und dann beginnen sie, Ihnen ihre Geschichten zu erzählen. Und wenn das passiert, verändert sich die Energie im Raum. Die ganze Atmosphäre wandelt sich. Die Teilnehmer entspannen. Die Menschen teilen sich mit. Sie verbinden sich mit der Menschlichkeit der anderen im Raum. Kürzlich las ich, dass eine Frau sagte: „Stories sind die Verbindung zwischen der Seele und der Gemeinschaft.“

Die DNA des Unternehmens

Harrison Owen, Erfinder der Open Space Technologie sagte einmal: „Mythen (und Geschichten) sind für ein Unternehmen dasselbe, was die DNA für den Organismus ist“. Owen, ebenso wie viele seiner Kollegen, setzen Storytelling z.B. am Vorabend vor einer Open Space Veranstaltung ein, wenn das Thema schwierig ist und die Teilnehmer sehr unterschiedlich darüber denken oder sogar unvereinbare Meinungen dazu haben. Was ein Storytelling Workshop hier bewirken kann, beschreibt Rutte für seine Storytelling Groups so: „Die Menschen erkennen sich plötzlich als Menschen und nicht als Funktionsträger. Geschichten inspirieren zu neuen Möglichkeiten und Lösungen am Arbeitsplatz. Die Teilnehmer entwickeln tiefere zwischenmenschliche Beziehungen. Vertrauen und die Bereitschaft, gemeinsam Risiken einzugehen, werden geweckt und gesteigert. Wir entdecken unsere Gemeinsamkeiten und sind bereit, unsere Unterschiedlichkeit zu respektieren. In einer sicheren Umgebung können Einsichten und Lektionen leicht auftauchen. Unzufriedenheit und Negativität konnten durch gemeinsames Lachen und Weinen, durch berührende Mitteilungen aufgelöst werden. Die Seelen der Teilnehmer haben sich berührt – und das verbindet.“

In Deutschland hat Storytelling in abgewandelter Form bereits in einigen Methoden seinen festen Platz. In Zukunftskonferenzen z.B. stellen die Teilnehmer ihre gewünschte Zukunft u.a. in Form von Sketchen dar, die in der Zukunft spielen oder durch Geschichten, die über die Zukunft erzählen und den Weg dorthin beschreiben.

In Appreciative Inquiry Summits wird sehr gezielt nach den besten, inspirierendsten Geschichten gesucht, um später eine Organisation zu entwickeln, die mehr dieser Erlebnisse möglich macht. Wenn diesen Geschichten zugehört wird, ändert sich ein Stück der Wahrnehmung der Teilnehmer für ihr Unternehmen.

Geschichten zum Initiieren des Veränderungsprozesses

In einer Real Time Strategic Change-Konferenz, die ich zusammen mit meiner Kollegin Carole Maleh leitete, tauchte z.B. eine Geschichte schon in der Planungsgruppe auf. Ein Mitglied derselben hatte unaufgefordert eine Art Märchen über die Entwicklung ihres Unternehmens geschrieben bis zu dem Moment, in dem nun die RTSC stattfinden sollte. Sie hatte die ganze Geschichte aus den Augen eines Elefanten erzählt, der zunächst ganz traurig über die Entwicklung des Unternehmens ist. Die Geschichte endet damit, dass der Elefant plötzlich gleichsam in einer Fata Morgana neue Möglichkeiten entdeckt. Das Ende blieb bewusst offen. Diese Geschichte wurde zu Beginn der RTSC Veranstaltung von der Mitarbeiterin vorgelesen. Nachdem diese Konferenz nach drei Tagen erfolgreich endete und die Teilnehmer viele neue Möglichkeiten und Wege gefunden hatten, ihre Zukunft erfolgreich zu gestalten, wurden die Teilnehmer in der Abschlussrunde gebeten, die Geschichte weiterzuerzählen. Fast jeder der Teilnehmer ergänzte sie um positive Zukunftsbilder, die sie sich somit alle vorstellen und spüren konnten. Sie lachten und staunten

gemeinsam über das, was der vormals traurige Elefant alles erlebte. Die Geschichte endete mit einem positiven offenen Ende, das weitere unerwartete Möglichkeiten erahnen ließ.

Dass Geschichten, die auf diese Weise entstehen, weitaus stärkere Auswirkungen haben können, als wir es uns bisher vorstellen können, liegt auf der Hand: Die Wissenschaft kann heute beweisen, dass Gedanken, insbesondere leidenschaftliche Intentionen, Energiefelder erschaffen. Ein Energiefeld, das wir dadurch hervorbringen, dass wir uns Zukunftsgeschichten ausdenken, sie uns und anderen erzählen, hat Einfluss auf die Welt, die wir uns für die Zukunft schaffen. Unsere Fähigkeit, bewusst Geschichten auszuwählen, die wir erzählen wollen, Geschichten zu dekodieren und nach-/vor- oder zu erleben, beeinflusst wesentlich unsere Aktivitäten und damit unsere kollektive Zukunft.

Neue Geschichten benötigt

Diese Erkenntnis ist eine wesentliche Basis für unsere Arbeit in Bereichen wie Konfliktbewältigung, Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Unternehmensentwicklung, Wissenschaft, soziale Gerechtigkeit und Religion. Es gibt unzählige Endzeit-Horror-Geschichten. Ihre Auswirkungen sind gerade unter den Jugendlichen deutlich zu bemerken. „Null Bock“ und „was-soll's-hat-doch-sowieso-keinen-Sinn“-Verhaltensweisen sind leicht auf diese düsteren Zukunftsbilder zurückzuführen. Geschichten jedoch, die neue Möglichkeiten abbilden, positive Zukunftsszenarien darstellen, können weitreichende positive Auswirkungen haben. So weitreichend, wie das Energiefeld der jeweiligen Geschichte. Und wir alle wissen, wie schnell sich Energiefelder im heutigen Medienzeitalter ausbreiten. Negative ebenso schnell wie positive. Vielleicht müssen die positiven nur noch erfunden und erzählt werden.

Geschichten erzählen ist ein uraltes Ritual der Menschheit und kann in jedem Lebensbereich bereichernd, lehrreich, heilsam sein. Bewusst eingesetzt in Unternehmen können sie wesentlich dazu beitragen, die Zufriedenheit und damit die Lebensqualität der Mitarbeiter zu steigern und Zukunftsszenarien zu kreieren, die von allen gewollt werden. Ob als Storytelling-Gruppe oder eingepasst in große Konferenzdesigns - Storytelling ist eine Methode, für die die Zeit jetzt reif ist.

Sabine Bredemeyer, Jg. 1955, Sprachwissenschaftlerin, ist seit 14 Jahren selbständige Unternehmerin und seit fünf Jahren Beraterin für Zukunftsgestaltung. 1996 entdeckte sie die Zukunftskonferenz und andere Großgruppen-Methoden und machte div. Ausbildungen, u.a. bei Matthias zur Bonsen die Ausbildung zum Leiten von Zukunftskonferenzen. Heute leitet sie Zukunftskonferenzen, Open Space Konferenzen, RTSC-Konferenzen, Community Building Workshops und arbeitet mit Appreciative Inquiry und Storytelling. Mit ihrem Unternehmen hat sie sich spezialisiert auf ihre Rolle als Katalysator zur Findung und Implementierung der „besten ihrer möglichen Zukünfte“ für Unternehmen, Städte und Organisationen.

Work & Life Designs GmbH
Beratung für Zukunftsgestaltung und strategischen Wandel
Sabine Bredemeyer
Rathelbeckstr. 306, D-40627 Düsseldorf
Tel. 0211-204034, Fax 0211-201866
info@worlds-net.de
www.zukunftskonferenz.de