

Selbst&Wert



Selbstwert: Berufung - Persönlichkeit - Ganzheitlichkeit

"Die eigene Bestimmung zu erfüllen, ist die einzige Verpflichtung des Menschen."

Kenzaburo Oe, Nobelpreisträger für Literatur 1994.

„Wer ... Kulturen nicht integrieren kann, der liegt einfach daneben, ... ist ... unvollständig und verletzt seine eigene Seele. Die Seele leidet ... unter dieser Trennung und Zersplitterung. Deshalb sehnen sich die Menschen danach, sich in die Größe und Weite auszudehnen, die sie wirklich sind.“

Ken Wilber, Philosoph der Ganzheitlichkeit

Selbst&Wert ist eine Methode des Coachings und Trainings zur Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit und des persönlichen Erfolges, die in allen Bereichen menschlichen Wirkens erfolgreich angewendet werden kann: Wirtschaft, Arbeit, Bildung, Gesundheit etc. Sie entfaltet ihre Wirkung für Individuen ebenso wie für Systeme, in denen diese leben und arbeiten.

Gestalter (Kurzbiografien im Anhang 3):

Dr. Friedrich Hinterberger	www.seri.at
Dr. Harald Hutterer	www.heartsopen.com
ao. Univ. Prof. Dr. Alexander Kaiser	www.wave.co.at
Dr. Robert Pražak	www.processcom.at

1 Kern der Methode

Was diese Methode von anderen unterscheidet, ist der Ansatz, die Menschen und Systeme dabei zu unterstützen, durch Berufung coaching ihre Berufung zu finden und durch ein spezielles Training in Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung und Ganzheitlichkeit Authentizität und Selbstwert weiter zu entwickeln.

Gegenstand des Projekts ist es, neue Wege im Umgang mit der Person und/oder dem System zu gehen. Ziel ist die nachhaltige **Leistungsfähigkeit**, der **Erfolg** des Einzelnen und des Systems und das **Wohlbefinden** aller. Zentrale Ansätze sind dabei, das **Selbstwertgefühl** und das **Verantwortungsgefühl** für sich selbst und für die Gesellschaft zu heben und die betroffenen Menschen dabei zu unterstützen, ihre **Berufung** zu finden und diese in all ihrem Denken, Fühlen und Handeln umzusetzen. Wesentliche Elemente sind:

- ✓ Berufung coaching: Erarbeitung und Benennung der Berufung, Definition der eigenen Stärken, Explizitmachen von implizit vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten, Definition einer umsetzbaren Vision, Definition der Schritte zur Realisierung dieser Vision.
- ✓ Erstellung eines individuellen Wegs zur Umsetzung auf Basis der Berufung.
- ✓ Stärkung des Selbstwertgefühls und der Persönlichkeit auf Basis des PCM-Modells mit Kommunikations- und Motivationstraining.

- ✓ Weiterentwicklung von Eigenmotivation und –verantwortung und Entfaltung der Persönlichkeit auf Basis Ganzheitlichkeit und Glücklichein.
- ✓ Einbeziehung künstlerischer und sportlicher Aktivitäten als persönlicher Ausdruck der neuen Aufbruchstimmung und des Gefühls gesteigerter Wertschätzung.

2 Kernthesen

Die wirkungsvollste Methode, Menschen dabei zu unterstützen, eine nachhaltige Orientierung zu finden, besteht darin, sie dabei zu begleiten, ihre ganzheitliche Lebensaufgabe und somit ihre **Berufung** zu ent-decken und zu benennen. Durch die Umsetzung der Berufung ergibt sich ein erfülltes, glückliches Leben mit der idealen Betätigung, die Freude bereitet und mit der auch der Nutzen für die Umgebung, in der man wirkt, maximiert wird.

Gleichzeitig geht es darum, die Menschen zu befähigen, ihren eigenen Wert anzuerkennen (**Selbstwertgefühl**). Das wiederum führt dazu, dass sie sich selbst befähigen und vermehrt bereit werden, **Verantwortung** für sich selbst und für die Gemeinschaft zu übernehmen. Erfahrungsgemäß gut gelingt dies über **Ganzheitlichkeit** im Denken, Fühlen und Handeln und Methoden zur Entwicklung von persönlichem **Glück**. Modelle der Entwicklung des Bewusstseins des Menschen wie Spiral Dynamics¹ haben bewiesen, dass solche Modelle wirkungsvoll imstande sind, Selbstwertgefühl und Eigenverantwortung² von Menschen zu heben.

3 Grundlagen zu den innovativen Bestandteilen kurz gefasst

Die Bestandteile der Methode sind in sich jeweils mehr oder weniger innovativ. Gänzlich neu ist hingegen der einzigartige Zusammenschluss der Bestandteile.

Berufung

Menschen, die nach ihrer Berufung suchen, "suchen nach einer Betätigung, nach einem Wirken, bei dem sie Spuren in der Welt hinterlassen, bei dem sie physisch, mental, sozial/emotional und spirituell gefordert sind und zwar weder überfordert noch unterfordert. Diese Lebensaufgabe oder Berufung entsteht aus der Einzigartigkeit jedes Menschen" (Alexander Kaiser).

Diese Berufung kann von niemand anderem besser gelebt und erfüllt werden, als von dem Menschen, für den diese Berufung bestimmt ist. Das bedeutet auch, dass die Aufgaben, die sich aus dieser Berufung ergeben, von niemand anderem besser und damit auch für die Allgemeinheit vorteilhafter erfüllt werden können, als vom Träger der Berufung selbst. Diese Lebensaufgabe oder Berufung entsteht aus der Einzigartigkeit jedes Menschen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Berufung in jedem Menschen bereits vorhanden – in gewissem Sinne sogar grundgelegt ist – und dass es daher vordringlichste Aufgabe ist, diese Berufung gleichsam zu ent-decken und zu ent-falten.

Die eigene Berufung ist für jeden Menschen ein Mosaik aus den Bausteinen seiner Sehnsüchte und Träume, seiner Fähigkeiten, Talente und Neigungen und allem, was ihm auf dem bisherigen Lebensweg widerfahren ist. Das erfordert eine umfassende Einbeziehung all dieser Bausteine.

Ist die Berufung erst einmal ent-deckt und kann benannt und damit auch kommuniziert werden, ist es ein weiteres Grundbedürfnis des Menschen diese Berufung auch leben zu können. Damit wird die Umsetzung der Berufung im „Hier und Jetzt“ zu einem ganz zentralen Thema. Ein wesentlicher Aspekt dieser Umsetzung ist die Arbeit und hier in vielen Fällen wieder die Erwerbsarbeit. Es geht also darum, von dem wozu ich berufen bin auch – wenigstens in einem gewissen Masse – leben zu können.

¹ Spiral Dynamics hat in dieser Weise bei der Abschaffung der Apartheid in Südafrika eine wesentliche Rolle gespielt. Siehe dazu auch Anhang 1.

² Die gesellschaftlichen Prozesse in den wohlstandsorientierten Ländern führen dazu, dass Verantwortung generell aus allen Bereichen (Politik, Verwaltung, Wirtschaft...) immer mehr abgeschoben wird. Immer mehr Verantwortung verbleibt so beim Einzelnen. Von diesem Vorgang sind Viele völlig überfordert.

Der deutsch-amerikanische Philosoph Frithjof Bergmann spricht in diesem Zusammenhang von „Arbeit, die wir *wirklich wirklich* wollen“.

Menschen, die ihre Berufung erkennen und eine Möglichkeit finden, diese Berufung zu leben und umzusetzen, empfinden in nahezu 100% aller Fälle ihre Arbeit und damit verbunden auch ihr Leben als sinnvoll und wertvoll.

Ganzheitlichkeit und Glück

Der heutige Mensch ist überwiegend Spezialist und zerstört seine Vielfalt durch Selektion und Reduktion seiner eigenen Komplexität. Er vernachlässigt die übergreifenden Zusammenhänge in seinem Leben und wird „blind“ dafür. Ganzheitlichkeit ist das Mittel, um diesem entgegenzuwirken. Ganzheitliche Betrachtung des eigenen Lebens und der Umwelt öffnet den Weg zu gesteigertem Selbstwertgefühl, zum Übergang von fremdbestimmt auf selbstbestimmt, zur Fähigkeit, Verantwortung für sich selbst und für andere zu übernehmen.

Ganzheitlichkeit und Glück im Sinne von „glücklich sein“ sind eng miteinander verknüpft, ebenso wie das Umsetzen der eigenen Berufung in idealer Weise automatisch zu höchstem persönlichen Glück führt.

Auf dem Gebiet der internationalen Glücksforschung gibt es mehr beeindruckende Ergebnisse als man in unseren Breiten kennt. Beispiele sind etwa die Arbeitsergebnisse von Mihaly Csikszentmihalyi zu seinem Flow-Konzept etc.

Was von der Soziologin Stefanie Duttweiler als „das Glück der Arbeit und die Arbeit am Glück“ bezeichnet wird, bezieht sich auf die Tatsache, dass der Mensch von Natur aus auf Leistung und Anstrengung programmiert ist und dafür mit Lust belohnt wird. Nur wer aktiv ist, sich anstrengt und etwas leistet, macht die Erfahrung des „Flow“ – ein Zustand des völligen Aufgehens in einer Tätigkeit. In diesem Zustand sind Fühlen, Denken und Wollen in Übereinstimmung. Er entsteht, „wenn wir unsere Fähigkeiten voll einsetzen, um eine Herausforderung zu bestehen, die wir gerade noch bewältigen können“ (Csikszentmihalyi).

Eine Vielzahl von Studien belegt, dass persönliche Höchstleistungen Freude bereiten. Motivationsstörungen werden meist durch einen Mangel an Herausforderungen hervorgerufen, oder dadurch, dass man sich nicht „einbringen“ kann, oder wenn die eigenen Leistungen keine Anerkennung finden.

Wenn Arbeit nicht mehr als Entfremdung sondern als Aktivierung persönlicher Potenziale und Glück nicht mehr als Geschenk des Himmels, sondern als Resultat eigener Anstrengungen verstanden wird, so lässt sich Arbeit als optimale Basis für ein erfüllendes, glücklich machendes Leben ausmachen. „Wer Glückserlebnisse bei der Arbeit hat, wird seine Arbeit hervorragend tun, so dass er früher oder später auch finanziell und prestigemäßig davon profitiert“ (Küstenmacher).

Glück und Entfaltung des eigenen Potenzials verhalten sich wie Henne und Ei. Menschen, die voll konzentriert (im Hier und Jetzt) arbeiten und denen alles mit Leichtigkeit von der Hand geht (im Flow), sind für Teams bzw. Unternehmen natürlich besonders wertvoll. Es ist daher offensichtlich, dass auch die Erkenntnisse der Glücksforschung für die Unterstützung Arbeitsloser wertvollste Dienste leisten können.

Persönlichkeit, Kommunikation, Motivation

Wo immer der Mensch mit anderen in Kontakt tritt, kommuniziert er. Schon Paul Watzlawick sagte „Man kann nicht nicht kommunizieren“. Das Modell der Prozesskommunikation® (englisch Process Communication Model® – PCM) beschreibt diesen Umgang mit sich und anderen an Hand von unterschiedlichen Persönlichkeitstypen. Die Grundlage dafür sind die drei Grundwahrnehmungen Denken, Fühlen und Handeln, die jeder von uns in sich trägt. Sie bestimmen, wie wir durchs Leben gehen und was wir vorrangig wahrnehmen. Was Kommunikation erschweren kann, ist die Tatsache, dass diese drei Grundwahrnehmungen in jedem von uns unterschiedlich ausgeprägt sein können.

Unterschiedliche Persönlichkeiten kommunizieren nicht nur unterschiedlich, sondern haben auch unterschiedliche psychische Bedürfnisse und reagieren auch unter Stress unterschiedlich. Das Ergebnis kann im wahrsten Sinn des Wortes aneinander vorbeireden sein. Da es aber jeder von sich aus gut meint, kommt schnell Ärger (oder auch Verzweiflung) auf, wenn der andere „nicht versteht“.

Personen, die sich neu orientieren wollen oder müssen, stehen unter Stress. PCM zeigt im Bereich Persönlichkeitsentwicklung die Zusammensetzung der eigenen Persönlichkeit und legt damit den Grundstein für das Verstehen des eigenen Verhaltens und der eigenen Kommunikation im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstypen. Dies ist ein signifikanter Beitrag zum positiven Selbstwertgefühl.

Neuorientierung bringt auch das Risiko des Verlustes von vorhandenen und damit die Suche nach neuen Motivationsmöglichkeiten mit sich. Dabei kann auch die vergleichsweise wichtigere Selbstmotivation gefährdet sein. PCM zeigt hier die Motivationsfaktoren der eigene Persönlichkeit und anderer auf. Zudem werden hier Möglichkeiten, diese zu befriedigen nicht nur aufgezeigt, sondern auch erarbeitet. Schließlich werden die persönlichen Verhaltensmuster unter Stress aufgezeigt, die zu Misserfolgen führen, und was man dagegen tun kann (Stressmanagement).

„Ich weiß, wer ich bin und ich weiß, wer du bist. Damit fällt vieles leichter!“

Selbstwert und Arbeit – erweiterter Arbeitsbegriff

Auch wenn es in dem Projekt um Leistungsfähigkeit und Erfolg und damit auch um Beruf im Sinne von Erwerbsarbeit geht, wird in den Trainings und Coachings schwerpunktmäßig mit einem umfassenden Arbeitsbegriff gearbeitet. Ein ganzheitlicher Arbeitsbegriff beinhaltet eine Auseinandersetzung mit Tätigkeiten für sich selbst (z.B. Weiterbildung) in der Familie (Erziehung und Pflege), in der Gemeinschaft (z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten) und in der Freizeit. Dabei geht es in hohem Maße auch darum, den hohen Wert von erfüllenden Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit bewusst zu machen und damit auch auf diesem Wege das Selbstwertgefühl zu heben.

Es geht um die Verbindung und die Wechselwirkungen der verschiedenen Arbeitsformen: Es kann zu einer individuellen, freien Entscheidung (Eigenverantwortung) über Tätigkeiten kommen, unter Einbeziehung der Interessen des Einzelnen (Selbstverwirklichung). Für die Entwicklung von gesteigertem Selbstwertgefühl leistet dieser, am Wissenschaftszentrum Berlin entwickelte umfassende Arbeitsbegriff („Mischarbeit“) unschätzbare Dienste, der neben der Erwerbsarbeit eben Eigenarbeit, Versorgungsarbeit und Gemeinschaftsarbeit umfasst.

Selbstwertsteigerung über künstlerische, kulturelle und sportliche Aktivität

Ein weiterer Aspekt der Ganzheitlichkeit in diesem Projekt ist die Einbeziehung körperlicher wie kultureller Betätigung, die einen wesentlichen Beitrag zur Identitäts-, Motivations- und Selbstwertfindung leisten kann. Sie ergänzt die intellektuelle Auseinandersetzung um Dimensionen körperlichen und sinnlichen Erfahrens. Künstlerische/kulturelle Betätigungen erlauben darüber hinaus eine Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit, etwa der Familiensituation oder – vor allem bei MigrantInnen - mit der eigenen Herkunft.

4 Kontakt

Dr. Harald Hutterer

KARUNA Consult
Praterstrasse 50/6/18, A-1020 Wien, A
Fon: +43 664 300 1775
Fax: +43 1 958 2257

info@heartsopen.com
www.heartsopen.com

Dr. Friedrich Hinterberger

SERI Sustainable Europe Research Institute
Garnisongasse 7/27, A-1090 Wien, A
Fon: +43 1 969 0728 15
Fax: +43 1 969 0728 17
Mobile: +43 699 19690728

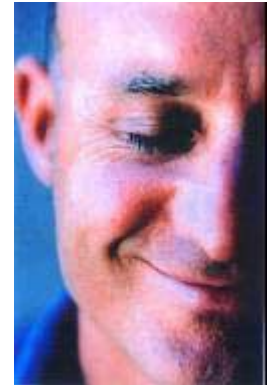
fritz.hinterberger@seri.at
www.seri.at

Anhang 1: Details zu einzelnen Bestandteilen des Projekts

1. Berufungcoaching

Die Berufungcoachings dienen der Erarbeitung und Benennung der eigenen persönlichen Berufung, sowie der Erstellung eines Plans und Weges wie diese Berufung im Hier und Jetzt umgesetzt werden kann. Dadurch werden die TeilnehmerInnen bei der Suche nach der für sie idealen Betätigung, nach dem für sie idealen Wirken unterstützt, um so die Chancen auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu erhöhen.

Letztlich wird ein individueller Karriereplan erarbeitet – welche konkreten Schritte sind zu setzen, um die Berufung ins Leben zu bringen. Der Karriereplan wird dem zuständigen AMS-Berater / der zuständigen AMS-Beraterin übermittelt.



Vorgehensweise und Phasen des Berufungcoachings

Das Berufungcoaching kann in drei Phasen unterteilt werden, nämlich:

- Entdecken
- Stärken
- Umsetzen

Weiterhin kann man von den drei Phasen umrandet nochmals drei Schritte unterscheiden:

- Berufung
- Vision
- Ziel

Entdecken

In der ersten Phase des Berufungcoachings steht das Finden bzw. Entdecken der eigenen Berufung im Zentrum.

Wir gehen dabei davon aus, dass die Berufung in jedem Menschen bereits in gewissem Sinn vorhanden und grundgelegt ist. Dementsprechend muss nichts von „außen hereingeholt“ werden, sondern vielmehr das Vorhandene entdeckt werden. Dabei ist es selten so, dass die persönliche Berufung im Kopf der KundInnen schon parat ist, sondern dass sie vielmehr eben entdeckt werden muss. Dieses Entdecken basiert wesentlich auf der Annahme, dass die persönliche Berufung eng mit dem Selbst des Menschen verbunden ist. D.h. auch, dass im Prozess des Berufungcoachings die Aufmerksamkeit der KundInnen behutsam auf die eigene Intuition, die Gefühle, die eigene „innere Stimme“, etc. gelenkt wird. Es geht dabei auch darum, Situationen aus der (näheren) Vergangenheit, bei denen die KundInnen erfahren und gefühlt hat, „stimmig“, authentisch, aus der eigenen Mitte heraus gehandelt zu haben, wieder ins Bewusstsein zu rufen und dieses dort erfahrene, gute Gefühl auf irgendeine Weise zu ankern und abrufbar zu machen. Im Rahmen dieses ersten Schrittes wird auch versucht, mit der KundInnen die ganz individuellen Sehnsüchte, Lebensträume, etc. ins Bewusstsein zu rufen und explizit zu benennen.

Die wesentliche Aufgabe des Coaches in der 1.Phase des Berufungcoachings ist es, die KundInnen durch Fragen, kleine Übungssequenzen, etc. bereit zu machen, verstärkt auf Intuition, Gefühle und Körperwahrnehmung zu vertrauen und den Kopf und damit auch das rationale Nachdenken und Analysieren eine Zeit lang nicht in den Mittelpunkt zu stellen. Nur dann ist gewährleistet, dass auch Sichtweisen auf die eigene Berufung eingenommen werden können, die dann eben auch andere, vielleicht auf den ersten Blick „unlogische“ Handlungsalternativen eröffnen können.

→ Ergebnis dieser Phase ist eine konkret benennbare (also auch verbalisierbare) Berufung.

Stärken

In der 2.Phase des Berufungcoachings steht das Stärken im Mittelpunkt. Der Schwerpunkt der Begleitungsarbeit liegt darin, dass die KundIn bereits vorhandene Ressourcen, Talente und Fähigkeiten erkennt, sich bewusst macht, konkret benennt und auch im Bezug auf die gefundene Berufung betrachtet. Vielen KundInnen wird am Ende dieser 2.Phase nach langer Zeit wieder einmal so richtig bewusst, wie viel an Ressourcen und Fähigkeiten bereits vorhanden ist und gleichsam nur aktiviert werden muss. Hier ist auch der Prozess des Explizitmachens von implizit vorhandenem Wissen ganz wesentlich. Letztendlich ist es so, dass gerade in der Phase einer beruflichen Neuorientierung es äußerst hilfreich ist, auf die eigenen Kernkompetenzen gut zugreifen zu können und sie – sowohl nach außen, als auch für die eigene Wahrnehmung und das Selbstwertgefühl – wirksam zu machen.

→ Ergebnis dieser Phase ist die konkret benennbare Berufung aus Phase 1 ergänzt um eine (große) Menge von explizit gemachten Ressourcen, Stärken, Talenten und Fähigkeiten, die helfen, diese Berufung zur Entfaltung zu bringen.

Umsetzen

In der 3.Phase des Berufungcoachings geht es um die konkrete Umsetzung der Berufung im Leben der KundIn. Welche Möglichkeiten der Realisierung gibt es? Wie realistisch sind die einzelnen Varianten? Was sind konkrete erste Schritte auf diesem Weg? Welche Schritte bin ich schon gegangen? Das sind einige der wesentlichen Fragen, die im Rahmen der letzten Phase beantwortet werden sollten. Ein wichtiges methodisches Element ist die Begleitung der KundIn bei der Formulierung einer eigenen Vision. Von der konkreten Vision ausgehend werden mit der KundIn dann mehrere Teilziele formuliert. Als äußerst nützlich – vor allem wegen ihres ganzheitlichen Ansatzes – haben sich hierbei unter anderem Methoden des Ziel- und Zeitmanagements der 4. Generation nach Stephen R. Covey, aber auch Aspekte der systemischen Strukturaufstellung, erwiesen.

→ Ergebnis der letzten Phase ist der Beginn der konkreten Umsetzung des 1. Schritts im Alltag.

Ergänzend und begleitend zu diesen drei kurz beschriebenen Phasen hat es sich in der Vergangenheit als sehr hilfreich und nützlich erwiesen, die bestehenden Rollen und Lebensbereiche der KundIn in das Berufungcoaching mit einzubeziehen und die für eine konkrete Umsetzung der Berufung wesentlichen Rollen und Lebensbereiche der (unmittelbaren) Zukunft zu identifizieren und zu benennen.

2. Persönlichkeit, Selbstwert, Kommunikation auf Basis PCM

PCM ist das umfassende Modell zur konstruktiven Gestaltung von Kommunikationsprozessen basierend auf persönlichkeitsgerechter Kommunikation und Motivation und typgerechtem Stressmanagement. Ausgehend von den drei Grundwahrnehmungen Denken, Fühlen und Handeln werden sechs Persönlichkeitstypen identifiziert, die spezielle, zuordenbare Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen.

Jeder von uns besitzt eine stärkere oder geringere Ausprägung der Charakteristika aller dieser sechs Persönlichkeitstypen, die wir in Form eines Persönlichkeitsgebäudes mit sechs Etagen darstellen können. Keiner dieser Persönlichkeitstypen ist besser oder schlechter, intelligenter oder weniger intelligent oder leistungsfähiger oder weniger. Es geht lediglich um das unterschiedliche Wahrnehmen des eigenen Ichs und der Umwelt.

Der Beharrer (der Gewissenhafte, engl. persister)

Der Beharrer handelt gemäß seiner Überzeugungen. Er stellt sich in den Dienst dessen, was er für sich und für die Gesellschaft/das Unternehmen für das Beste hält. Mit dem Beharrer kommuniziert man idealer Weise informativ. Er verlangt in erster Linie Anerkennung für seine Ansichten. Verweigert man ihm dies, sieht er nicht mehr, was andere richtig machen. Vielmehr fängt er an, nach Fehlern zu suchen und mit missionarischem Übereifer auf seiner Meinung zu bestehen.

Der Empathiker (der Gefühlvolle, engl. reactor)

Er kümmert sich liebevoll um das Wohl derer, mit denen er zu tun hat. Folglich möchte er auf dem fürsorglichen Kanal angesprochen werden. Die Anerkennung als Person sowie die Anregung der Sinne sind seine wichtigsten Grundbedürfnisse. Unter Stress möchte er es allen Recht machen und dumme Fehler schleichen sich in seine Arbeit ein.

Der Logiker (der Denker, engl. workaholic)

Der Logiker ist ein Organisator der Zeit. Er arbeitet sehr strukturiert und wägt Risiken und Chancen stets genauestens miteinander ab. Kommunikation erfolgt am besten informativ. Die Anerkennung seiner Leistungen ist sein wichtigstes Grundbedürfnis. Unter Stress hört er auf zu delegieren, neigt dazu, die Arbeit selbst zu machen und andere Mitarbeiter zu stark zu kontrollieren.

Der Rebell (der Lebenslustige, engl. rebel)

Der spielerische Kontakt ist die Motivationsquelle des Rebellen. Spontaneität, Witz und Kreativität sind seine Charakteristika. Er wird daher auch spielerisch angesprochen. Sein Grundbedürfnis ist Kontakt. Wird dieses nicht positiv befriedigt, beginnt er zu jammern, er provoziert und macht anderen Vorwürfe.

Der Macher (der Draufgänger, engl. promoter)

Er wird von Handeln, Aktivitäten und Initiative angetrieben. Der Macher braucht die Aufregung und positive Stimulation. Fehlt sie, tendiert er dazu, andere zu manipulieren, Regeln zu verletzen und zu hohe Risiken einzugehen. Der Macher will direktiv angesprochen werden und liebt klare Ansagen.

Der Träumer (der Nachdenkliche, engl. dreamer)

Das Lebenselixier des Träumers sind Zeit, Einsamkeit und Ruhe. Seine Grundbedürfnisse sind Zeit und Ruhe zum Arbeiten und Nachdenken. Bei zu vielen Kontakten zieht er sich noch mehr in sich selbst zurück und tendiert dazu, viele Arbeiten auf einmal anzufangen, ohne sie zu Ende zu bringen. Der Träumer braucht klare Anweisungen, er bevorzugt den direktiven Kommunikationskanal.

Für ein erfülltes Berufs- und Privatleben ist es wichtig, die sechs Persönlichkeitstypen, deren Charakteristika, psychische und kommunikative Bedürfnisse zu kennen. Denn nur wer seine eigenen Bedürfnisse erkennt, ist in der Lage, diese auch positiv zu befriedigen und effektiv zu arbeiten und zu kommunizieren. Andererseits ermöglicht die Kenntnis der Bedürfnisse anderer aber auch auf eben diese speziell einzugehen und somit konstruktiven Kontakt herzustellen und positive Zusammenarbeit zu erreichen.

Dieses auch grafisch darstellbare Persönlichkeitsprofil gibt Aufschluss darüber, was für die Entwicklung und Leistungsfähigkeit einer Persönlichkeit günstig oder hinderlich ist. Außerdem erlaubt es, Teams entsprechend dem Interaktionsspektrum der einzelnen Mitglieder zusammenzustellen. Im persönlichen Bereich erleichtert es, eigene Stärken und aufgabenspezifische Schwächen sowie die eigenen psychischen Bedürfnisse zu erkennen und Misskommunikation zu vermeiden.

Das eigene Persönlichkeitsprofil wird für jeden Teilnehmer individuell an Hand eines Fragebogens erstellt. Dieses Profil wird selbstverständlich vertraulich behandelt und persönlich übergeben.

3. Ganzheitlichkeit, Persönlichkeit, Selbstwert

Als ein Beispiel aus diesem Modul folgen Grundlagen zu [Spiral Dynamics](#), einem bewährten modernen Modell der Entwicklung des Menschen (und der Menschheit).

Dieses Modell wurde von den amerikanischen Psychologen Don Beck und Christopher Cowan im letzten Jahrzehnt des vergangenen Jahrhunderts ausgehend von den Arbeiten von Clare Graves entwickelt. Clare Graves sagt: "... Die Psychologie des reifen menschlichen Wesens ist ein sich entfaltender schwingender, spiralförmiger Prozess, gekennzeichnet durch die fortschreitende Unterordnung älterer Verhaltenssysteme niederer Ordnung unter neuere Systeme höherer Ordnung, während die existenziellen Probleme eines Individuums sich verändern."

Beck und Cowan bauten darauf auf und nannten ihr Modell Spiral Dynamics. Das Modell wurde an einer großen Anzahl an Menschen auf der ganzen Welt erforscht und bestätigt.

Koralle - Integral-holonische Ebene
Taucht langsam auf

Türkis - Ganzheitliche Sicht
Synergie, Makromanagement

Gelb - Flexibilität und Fluss
Integration und Einpassen von Systemen

Grün - Menschliche Verbindung
Erforschung des eigenen Inneren, Gleichberechtigung

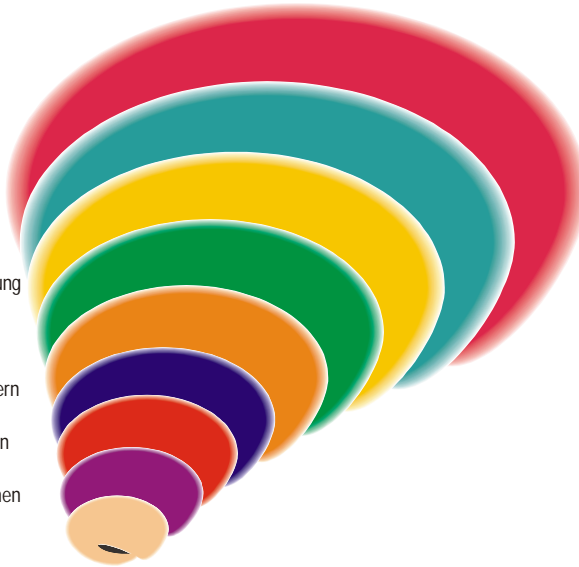
Orange - Streben und Trachten
Analysieren & Planen um des Gedeihens willen

Blau - Macht der Wahrheit
Zweck bestimmen, Ordnung schaffen, Zukunft sichern

Rot - Mächtige Götter
Impulsiver Selbstausdruck, Freiheitsdrang, Starksein

Purpur - Ahnengeister
Harmonie & Sicherheit in geheimnisvoller Welt suchen

Beige - Überlebenswille
Instinkte und angeborene Sinne schärfen



Den Stufen des Entwicklungsprozesses wurden eher willkürlich Farben zugeordnet, wobei die warmen (beige, rot etc.) den Fokus im Ich tragen, die kalten (purpur, blau etc.) im Wir. Bis zum grünen V-Meme (Value Memes = Wertewellen der Entwicklung) spricht man von der Primärschicht, ab dem gelben von der Sekundärschicht. Die Sekundärschicht ist in der Forschung erst in den letzten Jahrzehnten aufgetaucht.

Die Mehrheit der Menschheit, fast 80 %, ist derzeit immer noch den Bereichen Rot bis Orange zuzuordnen. Im grünen V-Meme finden sich etwa 9 % und in der Sekundärschicht nur etwas über 1 %.

Die konkrete Anwendung der Erkenntnisse von Spiral Dynamics auf die einen umgebenden Menschen, auf die nationale und internationale Wirtschaft und Politik, auf Kultur und Medien und insbesondere auch auf einen selbst führt zu sehr aufschlussreichen Erkenntnissen. Damit kann man letztlich auch sehr bereichernde Beiträge für die eigene Entwicklung gewinnen.

Die äußerst erfolgreiche Anwendung dieses Modells bei der Abschaffung der Apartheid hat bewiesen, dass man so scheinbar komplexe Zusammenhänge Menschen aller Bevölkerungsschichten, unabhängig von Intelligenz und Bildung, wirkungsvoll vermitteln kann.

Ein weiteres Beispiel sind die Arbeiten des amerikanischen Philosophen und Psychologen **Ken Wilber** zum Thema Ganzheitlichkeit.

Ken Wilber ist der Vater eines modernen, umfassenden und wohlgeordneten Gebäudes der Ganzheitlichkeit. Er hat dazu eine Reihe von Werken publiziert, die dieselbe Botschaft für jeweils verschiedene Adressaten passend aufbereitet. Im, von ihm mit anderen Vordenkern gegründeten, Integral Institute wird dazu modernste Forschung und Entwicklung für alle Bereiche des menschlichen Wirkens betrieben.

4. Kulturelle / sportliche Aktivität

Ziel ist hier der persönliche, auch körperliche, Ausdruck neuer Erfahrungen und neuer Bewusstseinswerte, die mit starker positiver Aufbruchstimmung verbunden sind. Die aktive Persönlichkeitsentfaltung ist hier Teil der Persönlichkeitsentwicklung.

Bestandteile dieses Moduls können sein:

- Gemeinsame sportliche Events von TeilnehmerInnen und Trainern (z.B. Bergwanderung oder Fußballturnier),
- Gemeinsamer Theater-, Konzert- oder Kinobesuch oder eine Filmvorführung (gewissermaßen als Höhepunkt dieses Moduls),
- Gemeinsame aktive kulturell/künstlerische Betätigung (Musizieren, Malen oder Theaterarbeit).

Die konkrete Auswahl der Bestandteile erfolgt gemeinsam nach Interessen, Neigungen und Bereitschaft der TeilnehmerInnen.

Durchgeführt wird dieser Baustein mit Profis aus den jeweiligen Bereichen, wie z.B. dem Theatermacher Johannes Galli (www.galli.at), dem Percussionisten André Vákonyi (www.trommelkurse.at), der künstlerische Volkshochschule (www.kvh.at), der Klangtherapeutin Helga Doria Siegl oder dem Maler Alexander Wallner (www.alexanderwallner.com).

Anhang 2: Literatur

- Alexander Kaiser, Berufungcoaching: Systemisches Coaching in Phasen der (beruflichen)Neuorientierung. In: OSC - Organisationsberatung Supervision Coaching, 2005, S.345-358
- Mihaly Csikszentmihalyi, Flow, Klett-Cotta, 2004, ISBN: 3608941495
- Mihaly Csikszentmihalyi, Flow im Beruf, Klett-Cotta, 2004, ISBN: 3608935320.
- Richard Layard, Die glückliche Gesellschaft - Kurswechsel für Politik und Wirtschaft, Campus Verlag, 2005, ISBN: 3593376636
- Ken Wilber, Ganzheitlich handeln, Arbor-Verlag, 2001, ISBN: 392419579X
- Frithjof Bergmann, Neue Arbeit, neue Kultur, Arbor-Verlag, 2004 ISBN 3-924195-96-X. <http://www.newwork-newculture.net/>
- Ursula Wolf, Mischarbeit in Österreich und Deutschland. SERI Background Paper No. 6, www.seri.at
- Elisabeth Feuersenger, Prozesskommunikation®: Der Schlüssel für konstruktive Kommunikation, Verlag Kahler Communication-KCG, Weilheim 2003, ISBN 3-937471-00-6



Anhang 3: Kurzbiografien

Dr. Friedrich Hinterberger (www.seri.at)

Geboren 1959, studierte Volkswirtschaftslehre und Statistik an der Johannes-Kepler-Universität Linz und promovierte über monetäre Verteilungspolitik an der Justus Liebig Universität Gießen/Deutschland; 1993-2000 Leiter der Arbeitsgruppe für Ökologische Ökonomie und Ökologische Wirtschaftspolitik am Wuppertalinstitut für Klima, Umwelt, Energie in Deutschland; seit 1999 Präsident des Sustainable Europe Research Institute (SERI); Zahlreiche Projekte und Publikationen aus den Bereichen Sozialpolitik, Nachhaltigkeit, Governance und- neuerdings - Glück. Neben vielen anderen Funktionen Mitglied des Vorstands der European Society for Ecological Economics (ESEE), Cambridge.

Dipl.-Ing. Dr. Harald Hutterer (www.heartsopen.com)

Geboren 1952, hat sein Studium der chemischen Verfahrenstechnik 1978 mit dem Doktorat abgeschlossen. Er war seither immer selbständig als Berater tätig. Nach Chemie und Energiewirtschaft war es Tonstudioakustik und ab 1982 für etwa zwanzig Jahre Abfallwirtschaft. Über die Beschäftigung mit Wohlfahrtsökonomie im Bereich der Umweltpolitik wurde das Thema nachhaltige Entwicklung zu einem zentralen Anliegen. Etwa ab dem Jahr 2000 kam es zu einem großem Umbruch in der Orientierung. Das Mission Statement lautet nunmehr: „Das Ziel all meines Strebens besteht darin, das Größtmögliche dazu beizutragen, dass die größtmögliche Anzahl an Menschen größtmögliches Glück erlangt.“ Heute sind die Kernbereiche Ganzheitlichkeit, nachhaltige Entwicklung, Spiritualität und Glück (Beratung, Training, Coaching und Forschungs- und Umsetzungsprojekte). Er ist ausgebildeter systemisch-konstruktivistischer Coach.

Univ. Prof. Dr. Alexander Kaiser (www.wave.co.at)

Geboren 1965, Kernberuf derzeit: ao. Univ. Prof. für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik an der Wirtschaftsuniversität in Wien (seit 1.3.2000). Davor Tätigkeit bei der SIEMENS AG (Organisationsabteilung), Univ. Ass. und Univ. Doz. an der Wirtschaftsuniversität, Doktoratstudium (Wirtschaftsuniversität), Studium der Betriebsinformatik (Uni Wien). Buchautor und weitere zahlreiche Veröffentlichungen im In- und Ausland, Auszeichnung mit dem Senator Wilhelm Wilfling Förderungspreis 2000 und dem Kardinal Innitzer Förderungspreis 2000. Qualifikation als Begleiter und Berater: abgeschlossene Basisausbildung zum systemischen Coach beim MOC, abgeschlossene Ausbildung zum Professional Coach (systemisch-analytisches Beraten) bei der EU-Ausbildungsakademie, Weiterbildungsseminare bei Steve de Shazer (lösungsfokussierte Kurztherapie), Insa Sparrer (systemische Struktur aufstellung) und Franz Kett (ganzheitliche Pädagogik).

Dipl.-Ing. Dr. Robert Pražak (www.processcom.at)

Geboren 1952, Studium der Forstwirtschaft an der Universität BOKU in Wien, berufliche Erfahrungen in der Forschung, als Bereichsleiter Verkaufsförderung in einem österreichischen Unternehmen und als Verantwortlicher für Produktentwicklung und Verkauf im österreichischen Büro eines internationalen Konzerns mit Wirkungsbereich Zentral- und Osteuropa und Zentralasien. Schwerpunkte der Tätigkeiten waren strategische Planung und Aufbau von Geschäftsentwicklungen, Produktmanagement in ganz Europa, multikulturelles Management von Verkaufs- und Produktentwicklungsprozessen und Optimierung der internen und externen Kommunikation. Seit 2003 selbständig tätig als zertifizierter PCM Trainer mit Schwerpunkten Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Motivation und Stressmanagement. Grund dieser Änderung war die Erkenntnis, dass in jedem Bereich Menschen im Mittelpunkt stehen. Erst der respektvolle Umgang mit sich selbst und anderen legt die Basis für positive, produktive und erfreuliche Zusammenarbeit und ebensolches Zusammenleben.