

Training mit Jean-Marie A. Bottequin, Work Life Balance Coach
Career Consultant, Human Resources Coach, Experte in Körpersprache

Persönliches ChangeManagement

„Veränderungen machen uns vor allen Dingen deshalb Angst, weil sie uns dazu zwingen, uns aus der Hängematte der Gewohnheit heraus zu begeben.“ (Helga Schäferling, geboren als Helga Lösch, deutsche Sozialpädagogin)

ZIEL des Trainings

- Ich bin voller Begeisterung! Ich lebe und handle bewusst.
- Mein Studienplatz ist eine wunderbare Herausforderung und ist genau das was gut ist für mich!
- Ich verhandle gerne mit Menschen und vernetze mich spielend.
- Ich freue mich auf meinen zukünftigen Arbeitsplatz, weil ich meinen besonderen Fähigkeiten jetzt besser kenne.

Persönlichkeit und Selbstbild: „Entdecken Sie die Kraft und den Nutzen Ihrer 3 ersten Werte!“ Das Seminar von Jean-Marie A. Bottequin betrifft und umfasst:

- Wertschätzung und Anerkennung, speziell in Zusammenhang mit
- **Menschenkenntnis** und Ihr Fremdbild.
- Selbst-Kenntnis („Erkenne dich Selbst“) spielt eine wesentliche Rolle u. a. für:
- Soziale Kompetenz mit Einfühlungsvermögen, Beziehungs- und Konfliktmanagement sowie positive Kommunikationsfähigkeit.

Im Allgemeinen wird auch die non- und paraverbale Kommunikation im inter-/transkulturelle Kontext kurz angesprochen. WIE höre ich zu - WAS habe ich gehört und WIE verstanden? Welche Signale sende ich, und WIE handle ich? Mit Achtung und Wertschätzung sprechen wir die Schlüssel-Interessen der Menschen sowohl im Privaten als auch im Arbeitsprozess an.

Nicht das was, sondern das WOZU, warum ich etwas mache, ist relevant.

NUTZEN

Ihre Entscheidung für mein Angebot „**Persönliches ChangeManagement**“ wird SIE als zukünftige Führungskraft folgenden Nutzen bringen:

- *Transparenz*
Emotionale Werte sind Merkmale eines modernen und erfolgreichen Unternehmens, Sie entwickeln Ihre vorhandenen und verborgenen Potenziale
- *Erfolg*
Wertorientiertes Denken über den Mitmenschen stabilisiert den Unternehmenserfolg
- *Inspiration*
Die Begeisterungsfähigkeit trägt erfolgreich zur Zielerreichung bei
- *Wertschätzung*

Neues Einfühlungsvermögen fördert die Akzeptanz der Andersartigkeit des Anderen. Im dem ziemlich unbekannte Thema der „11 Denktypen und 6 Gefühlsarten werden viele Facetten und Ebenen beleuchtet.

Ob wir einen Menschen als glaubwürdig oder überzeugend empfinden, ob er uns innerlich zu- oder abgewandt ist, all das erfasst unser Unterbewusstsein in

Sekundenschnelle. Dieses Seminar hilft, Persönlichkeit, d.h, Werte, Bedürfnisse, Gefühle und Emotionen in ein stimmiges Gesamtbild zu bringen und auf diese Weise das eigene Selbstwertgefühl und dadurch unsere Überzeugungskraft zu stärken. Das Ziel ist inneres Glück durch weitgehende Zufriedenheit, zum Nutzen und Wohle Alle.

INHALTE DES 2- ½ TAGES-SEMINAR / TRAINING

Sie haben genug von der negativen Stimmung im Uni Alltag?
Wollen Sie nicht lieber neue Ideen und Initiativen fördern? Wandeln Sie Unentschiedenheit und Langeweile in Freude und Optimismus um!
Erkennen Sie früh genug erste Anzeichen des Ausgelaugtseins und bekämpfen Sie es im Vorfeld. So können Sie Ihre Motivation hochhalten und kreieren eine positive Arbeitsatmosphäre für sich selbst und alle ihre zukünftige Teammitglieder. Mit Selbstbewusstsein, Begeisterung und einem adäquaten persönlichen Führungsstil bewirken Sie ein angenehmeres Lern- und Arbeitsklima. Dies wird sich in Ihren Studien- und Geschäftsergebnissen positiv und langfristig niederschlagen.

Inhalte jeweils in „Positiven Persönlichkeit“ übersetzt:

- Charisma ist lernbar
- Mitmenschen/Kunden-Erstkontakt, Vertrauensvorschuss, meine achtsame Präsenz!
- Verhandlungsfähigkeiten durch die Akzeptanz des Anderseins: Menschen wertschätzen, obwohl diese ganz anders sind, auch im konträren Denken und Fühlen.
- Berufserfolg: kurze Einblicke in Strategien und Glaubenssätze, Hauptziele und Schritte zur Ziel-Erreichung.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß!



Jean-Marie Bottequin

Empower Yourself! Sie bekommen Ihre großartige Wirkung mit passender Dimension. Lassen Sie Ihre Vision wahr werden!



Fragenkatalog Welcher Typ ist mein Gegenüber? (Selbst- und Fremdbild)

An Hand eines Beispiels: Projektes Erneuerbare Energie „Windmühlen“.

1. Würden Sie eine telefonische Marketingkampagne unterstützen und in Friesland eine Bürgerbefragung gerne ...
 - a. organisieren?
 - b. Durchführen?
 - c. Unterstützen?
 - d. Finanzielle Möglichkeiten prüfen?

2. Würden Sie lieber die Finanzierung für dieses Projekt
 - a. Prüfen?
 - b. Delegieren?
 - c. Mitgestalten.
 - d. Banken akquirieren?

3. Würden Sie die Aktion organisieren, z. B. in Sachen Logistik, Verträge, Personalbesorgung
 - a. Grafisch gestalten?
 - b. Durchführen?
 - c. Machbarkeit prüfen?
 - d. Im Büro unterstützen

4. Würden Sie gerne einspringen, z. B. in verschiedenen Ablaufphasen, wenn Not am Mann ist?
 - a. unterstützen?
 - b. In voraus gestalten?
 - c. Koordinieren?
 - d. Technische Gegebenen prüfen?

5. Würden Sie gerne den Nutzen des Projektes formulieren?
Z. B. bevorstehende Presseaktionen entwerfen.
 - a. Telefonieren und Besuche machen?
 - b. Finanziellen Daten überprüfen?
 - c. Formulieren?
 - d. Pressemäßig moderieren?

6. Würden Sie gerne die Verantwortlichen beraten?
 - a. Aufsetzen von Marketingschreiben?
 - b. Eine Abteilung dafür bauen?
 - c. Teammitarbeiter unterstützen?
 - d. Finanzielle Nutzen nachrechnen?

7. Würden Sie gerne die Effektivität und die Rentabilität prüfen im Projekt „Windmühlen“?
 - a. Von der wissenschaftlicher Seite?
 - b. Zeitnahe Durchführung?
 - c. Lösungen suchen für die Zukunft?
 - d. Die geprüften Ergebnisse verbreiten?



8. Würden Sie die sachliche Kompetenz des Projektes wissenschaftlich planen?
 - a. Pläne machen, nachrechnen
 - b. Planung koordinieren
 - c. Machbarkeit finanziell ermöglichen
 - d. Kundenbesuche machen und Ergebnisse propagieren

9. Können Sie das Projekt antreiben und Termingerecht umsetzen?
 - a. Wie es früher richtig gemacht wurde?
 - b. Zeitmanagement einhalten?
 - c. Werbemaßnahmen einsetzen?
 - d. Kosten kalkulieren?

10. Würden Sie gerne dieses Projekt mit ausführen?
 - a. Mitarbeiten an verschiedene Phasen des Entstehens?
 - b. Delegieren und koordinieren an den richtigen Mitarbeiter?
 - c. Das Projekt im Verkauf unterstützen?
 - d. Wissenschaftliche und Technische Bedingungen gestalten

11. Würden Sie gerne die Zukunft des Projektes schildern und den Nutzen für die Menschen formulieren?
 - a. An Hand von früheren Modelle und Pläne?
 - b. Finanzierung sichern?
 - c. Mitarbeiter motivieren?
 - d. Marketing und Werbeveranstaltungen selbst durchführen?

12. Würden Sie gerne die Führung für dieses Projekt übernehmen, obwohl Sie wissen dass die Zeit knapp ist für die Ausführung?
 - a. Es macht mir nichts aus, ich schaffe das
 - b. Das traue ich mir nicht
 - c. Ich unterstütze gerne wo ich eingesetzt werde
 - d. Ich möchte erst alles genau überprüfen

Gruppenarbeit mit gegenseitige Fragen und Hilfe mit anschließende Vorstellung (Flipchart / Wand / Papierbögen)

Später vergleichen mit den „6 Ziele“ mit der 6 fachen Raute.

Fragenkatalog: Welcher „Typ“ ist mein
Gegenüber?

- 1. A Direktor
- 1. B Promotor
- 1. C Unterstützer
- 1. D Kontroller

- 10. A Unterstützer
- 10. B Direktor
- 10. C Promotor
- 10. D Kontroller

- 2. A Kontroller
- 2. B Direktor
- 2. C Unterstützer
- 2. D Promotor

- 11. A Kontroller
- 11. B Direktor
- 11. C Unterstützer
- 11. D Promotor

- 3. A Promotor
- 3. B Direktor
- 3. C Kontroller
- 3. D Unterstützer

- 12. A Promotor
- 12. B Kontroller
- 12. C Unterstützer
- 12. D Direktor

- 4. A Unterstützer
- 4. B Promotor
- 4. C Direktor
- 4. D Kontroller

- 5. A Promotor
- 5. B Kontroller
- 5. C Unterstützer
- 5. D Direktor

- 6. A Promotor
- 6. B Direktor
- 6. C Unterstützer
- 6. D Kontroller

- 7. A Kontroller
- 7. B Direktor
- 7. C Promotor
- 7. D Unterstützer

- 8. A Kontroller
- 8. B Direktor
- 8. C Unterstützer
- 8. D Promotor

- 9. A Direktor
- 9. B Unterstützer
- 9. C Promotor
- 9. D Kontroller

Fragen zur Selbsteinschätzung

Was für ein Typ bin ich? Bin ich an der richtige Stelle? Sind meine Potentiale erkannt worden? Habe ich sie erkannt? Wie kann ich meinem Typ erkennen? Wie kann ich meine (versteckten) Potenziale hervorheben?

Bitte treffen Sie innerhalb von Sekunden eine EHRliche Entscheidung WIE Sie sie sind.

Machen Sie es aus dem ehrlichen Bauchgefühl Es geht nicht darum, wie Sie gerne sein möchten, sondern wie Sie sich in Lebenssituationen geschäftlich oder privat verhalten und in der Regel agieren bzw. reagieren. Je ehrlicher Sie zu sich selbst sind, desto genauer ist das Ergebnis für Sie !!!

Vergleichen Sie die Spalte B mit K und kreuzen Sie eine von beiden Auswahlmöglichkeiten an.

Vergleichen Sie die Spalte I mit F und kreuzen Sie eine von beiden Auswahlmöglichkeiten an.

Sie haben EXAKT 5 Minuten Zeit d.h. weniger als 10 Sekunden pro Paar. Starten Sie JETZT!!!

B	K	I	F
<input type="checkbox"/> Teilnehmen	<input type="checkbox"/> Beobachten	<input type="checkbox"/> Impulsiv	<input type="checkbox"/> Ruhig
<input type="checkbox"/> Sich Stellen	<input type="checkbox"/> Akzeptieren	<input type="checkbox"/> Beziehungsorientiert	<input type="checkbox"/> Zielorientiert
<input type="checkbox"/> Zuerst handeln	<input type="checkbox"/> Zuerst denken	<input type="checkbox"/> Kommunikativ	<input type="checkbox"/> Strategisch denkend
<input type="checkbox"/> Ernsthaftigkeit	<input type="checkbox"/> Leichtigkeit	<input type="checkbox"/> Unternehmenslustig	<input type="checkbox"/> Kritisch
<input type="checkbox"/> Entschlossen	<input type="checkbox"/> Zögernd	<input type="checkbox"/> Emotional	<input type="checkbox"/> Logisch
<input type="checkbox"/> Abenteuerlustig	<input type="checkbox"/> Vorsichtig	<input type="checkbox"/> Interessiert	<input type="checkbox"/> Selbstbeherrscht
<input type="checkbox"/> Selbständig	<input type="checkbox"/> sucht Anleitung	<input type="checkbox"/> Nonkonformist	<input type="checkbox"/> Traditionell
<input type="checkbox"/> Wettstreitend	<input type="checkbox"/> mitarbeitend	<input type="checkbox"/> Anpassungsfähig	<input type="checkbox"/> Beständig
<input type="checkbox"/> Redner	<input type="checkbox"/> Zuhörer	<input type="checkbox"/> Mitteilsam	<input type="checkbox"/> Vertraulich
<input type="checkbox"/> Freiwilliger	<input type="checkbox"/> Wartet, um gefragt zu werden	<input type="checkbox"/> Oberflächlich	<input type="checkbox"/> Korrekt
<input type="checkbox"/> Gestalter	<input type="checkbox"/> Anpasser	<input type="checkbox"/> Spontan	<input type="checkbox"/> Planerisch
<input type="checkbox"/> Wegweisend	<input type="checkbox"/> Bedächtig	<input type="checkbox"/> Unrealistisch	<input type="checkbox"/> Kalkulierend
<input type="checkbox"/> Rechthaberisch	<input type="checkbox"/> Nachgebend	<input type="checkbox"/> Vielseitig	<input type="checkbox"/> Konzentriert
<input type="checkbox"/> Angehen	<input type="checkbox"/> Vermeiden	<input type="checkbox"/> Intuitiv	<input type="checkbox"/> Berechnend
<input type="checkbox"/> Informieren	<input type="checkbox"/> Nachfragen	<input type="checkbox"/> Locker	<input type="checkbox"/> Diszipliniert
<input type="checkbox"/> Fordernd	<input type="checkbox"/> Unaufdringlich	<input type="checkbox"/> Gesellig	<input type="checkbox"/> Pflichtbewusst
<input type="checkbox"/> Offen	<input type="checkbox"/> Verschlussen	<input type="checkbox"/> Aufgeschlossen	<input type="checkbox"/> Skeptisch
<input type="checkbox"/> Direkt	<input type="checkbox"/> Verhalten	<input type="checkbox"/> Leichtsinnig	<input type="checkbox"/> Besorgt
<input type="checkbox"/> Anregend	<input type="checkbox"/> Ruhig	<input type="checkbox"/> Schnell Freunde finden	<input type="checkbox"/> Mache die Arbeit
<input type="checkbox"/> Schöpfer	<input type="checkbox"/> Erhalter	<input type="checkbox"/> Kreativ	<input type="checkbox"/> Methodisch

B - Total =

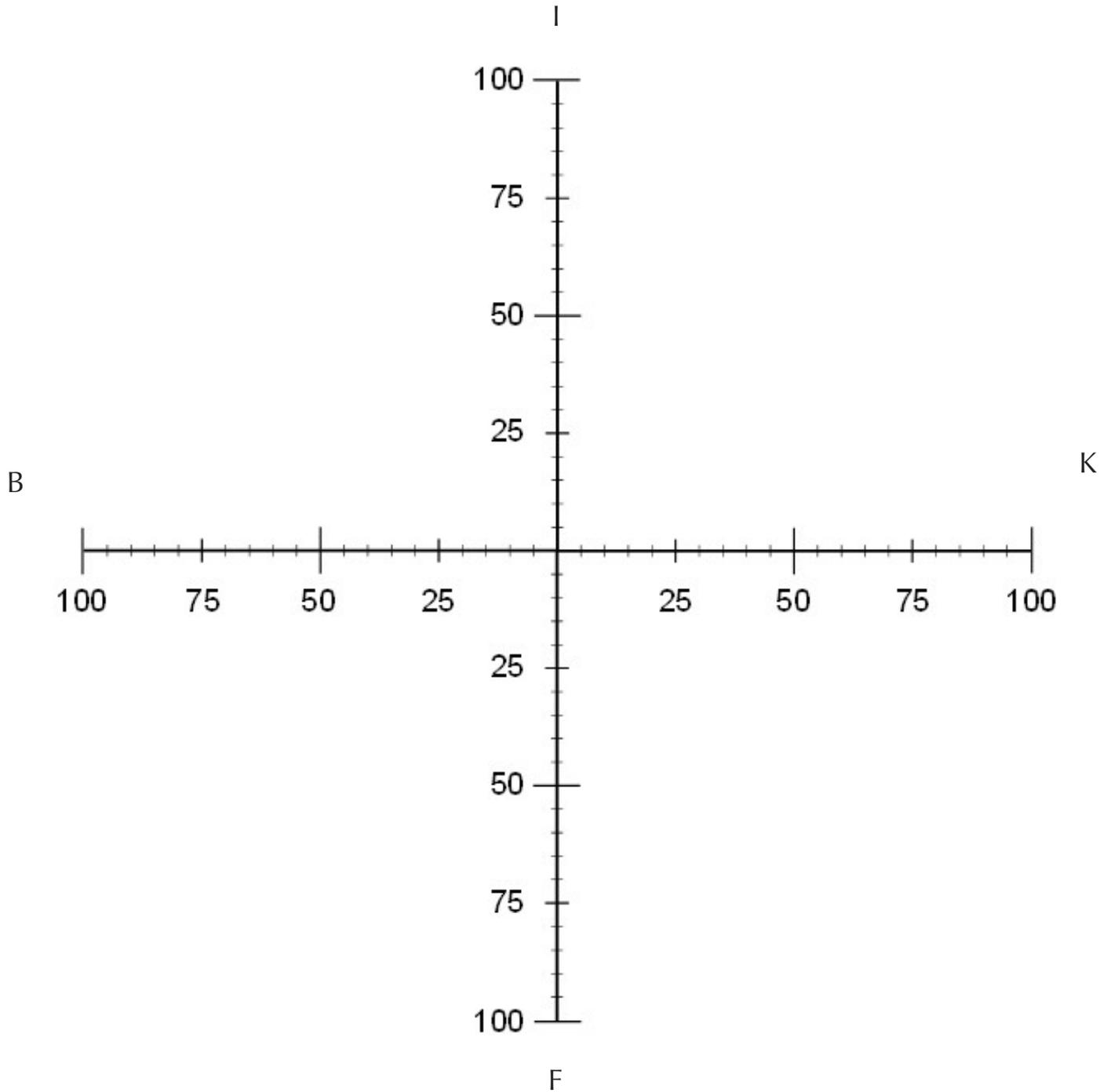
K - Total =

I - Total =

F - Total =

Verbinden Sie die Koordinaten zu einer Raute hier die Werte mit 5 multiplizieren!

Persönlichkeitsprofil Grafik



Ziehen Sie die kleinere von der größeren Zahl ab. Beispiel: 13 B 7 K = 6 B oder 8 I 12 F = 4 F. Koordinaten 6B / 4F.

_____ B (Bestimmend) - _____ K (Kooperativ) = _____ (B oder K)

_____ I (Informal) - _____ F (Formal) = _____ (I oder F)

Tragen Sie Ihre Koordinate im hier oben gezeichneten Kreuz ein:

Angaben zur Selbsteinschätzung

Hier finden Sie ein Bild von Ihrem TYP.

Entweder sind Sie jeweils einen idealer, veranstaltender, dirigierender, unterstützender oder überprüfender: PROMOTOR, UNTERSTÜTZER, DIREKTOR oder ÜBERPRÜFER.

Tragen Sie bitte noch mal Ihre Koordinaten im hier unten gezeichneten Quadrat ein:

Informal (20)

	Veranstaltender Promoter	Unterstützender Promoter	Veranstaltender Unterstützer	Unterstützender Unterstützer	
Bestimmend (20)	Dirigierender Promoter	Überprüfender Promoter	Dirigierender Unterstützer	Überprüfender Unterstützer	Kooperativ (20)
		1 0	0	1 0	
	Veranstaltender Direktor	Unterstützender Direktor	Veranstaltender Überprüfer	Unterstützender Überprüfer	
	Dirigierender Direktor	Überprüfender Direktor	1 0 Dirigierender Überprüfer	Überprüfender Überprüfer	

Formal (20)

Angaben zur Selbsteinschätzung

Personen mit einem Naturell von	PROMOTOR	DIREKTOR	UNTERSTÜTZER	ÜBERPRÜFER
Haben zu lernen ...	Disziplin: Durchplanen, Ziele fokussieren, Verpflichtungen einhalten, Pause machen	Demut: Anderen zuhören, Warmherzigkeit, Gefühle zulassen, mitmachen	Entschlossenheit: Ziele entwerfen, sich als verantwortlich erklären, Selbstvergebung	initiative: Agieren, Spaß haben, Erlaubnis, Fehler zu machen, doof dastehen zu dürfen
Messen Ihren Erfolg an ...	Applaus: Sind Aktiv, Offen, Provozieren die Zuhörer, Stimmungsmacher, brauchen Anerkennung	Ergebnissen: Zielorientiert! Können leicht Leute 'platt' machen um an Ihr Ziel zu kommen	Beachtung: Brauchen Zuwendung und Wertschätzung	Aktivitäten: Halten sich und andere beschäftigt, funktionierende Prozesse
Brauchen Erlaubnis zu ...	Sichtbarem Erfolg: Herausfordernde Ziele, die viel Spaß machen und Anerkennung garantieren	Zieltabellen: Wettstreit mit Aussicht auf Gewinn	Gefühl & Rücksicht: Harmonisches und mitfühlendes Umfeld, Beklagen muss erlaubt sein	Zeit um Nachdenken: Brauchen Raum und Zeit bei Entscheidungen, kein Druck machen
Brauchen Führung, die	Inspiziert: Damit größere und bessere Erfolge erzielt werden können	Freiheit gibt: Es auf Ihre eigene Art tun und was bis wann erfüllt sein soll	Für sie denkt: Pläne erstellt und vorgibt was getan werden muss	Die Regeln vorgibt: Damit sie dann sagen können, wie es getan wird.
Vermeiden ...	Anstrengungen: Sie lieben den leichten Weg	Zeitvergeudung: Alles muss auf die Zielverwirklichung bezogen sein	Konflikte: Freundschaft und Harmonie bedeutet das Wichtigste überhaupt.	Blamage: Fehler machen und lächerlich gemacht werden ist die größte Schmach
Erleben Genugtuung über...	Soziale Fähigkeiten: Sie fühlen sich gut, wenn sie Menschen begeistern und überzeugen können.	Zielverwirklichung: : Alte Pläne erfüllt, Zeit-, Kosten- und Aufwandsvorgaben erfüllt	Freunde: Zitat: "Wenn Sie mich immer noch mögen, mache ich es doch richtig"	Wissen: Fachsimpeln, Sammeln und Datenaustausch
Sind besonders effektiv mit ... (was brauchen sie) ...	Richtungsanweisungen: in welcher Richtung ist das Ziel, "Da geht's lang"	Positionen: Verantwortung und Autorität	Planen & Strukturen: Mit denen das Ziel zu erreichen ist	Verfahrensweisen: Logische Analysen, Anwendbare Prozesse, Tabellen, Analysen
Beziehen sich auf die Kraft von ...	Charme: Sie erwarten dass alles erreicht werden kann, weil sie überzeugend sind	Kompetenz: Sie wissen, dass sie stark genug sind, es unter Ihre Fittiche zu nehmen	Akzeptanz: Die Fähigkeit, es für die Anderen zu tun, wird alles retten.	Sachkenntnis: Falls noch Zweifel bestehen, braucht es einfach mehr Daten.
Geschäftlich zeichnen sie sich aus durch ...	Einsatz: Ideen, Dramaturgie, Marketing, Grafische Kunst, Milder, gute Stimmung	Organisation: Planung, Management, Entwicklung Koordination, Zielerreichung	Bedienen: Höchste soziale Kompetenz, Gestaltung persönlicher Beziehungen	Forschung: Entwicklung, Analysen, Statistiken, Datenerfassung

Angaben zur Selbsteinschätzung

Profil Erklärung

PROMOTER

Höre ich ihn reden, ist er:

Begeistert, überzeugend, dramatisch

Unpünktlich, redselig

Redet viel über Träume und Intuition

Risikofreudig, wenn es um einen Traum für die Zukunft geht

Sehe ich ihn:

Gebraucht seine Mimik und gestikuliert mitreißend

Hält starken Augenkontakt, um die Aufmerksamkeit des Gegenübers zu erhalten

Hat schnelle Bewegungen, impulsive Aktionen

Konzentriert sich auf: Träume

Verbringt Zeit mit: Zuhören

Vermittelt: Anreize

UNTERSTUTZER:

Höre ich ihn reden, ist er:

Entspannt, ruhiger Tonfall

Unpünktlich, freundlich und persönlich

Redet über Gefühle und Beziehungen

Vermeidet Risiko, um Spannungen in persönlichen und geschäftlichen Beziehungen zu umgehen

Starkes Harmoniebedürfnis

Sehe ich ihn:

Tendenz, sich zurückhalten, entspannte offene Haltung, zeigt Emotionen

Vermeidet Augenkontakt, wenn die Beziehung angespannt ist

Langsames Handeln, braucht Beruhigung und Ermutigung

Konzentriert sich auf: Beziehungen

Verbringt Zeit mit: persönlichen Dingen

Vermittelt: Persönliches Vertrauen

DIREKTOR

Höre ich ihn reden, ist er:

Kraftvoll, kommt sofort zum Punkt

Nutzt Zeit effektiv, Handlungsorientiert, unterbrechend

Redet über den aktuellen Zeitrahmen, ohne Bedenken um Vergangenheit oder Zukunft

Risikofreudig, wenn es um die Erreichung der eigenen Ziele geht

Sehe ich ihn:

Kontrollierte, geschäftige Bewegungen

Hält direkten Augenkontakt aufrecht, um auf den Punkt zu kommen

Schnelle Bewegungen, wird ungeduldig, wenn Verzögerungen auftreten

Konzentriert sich auf: Ziele und Aktionen

Verbringt Zeit mit: um leistungsfähig zu sein

Vermittelt: Wahl von Zielen

ÜBERPRÜFER

Höre ich ihn reden, ist er:

Spricht langsam, bedächtig, vorsichtig

Pünktlich, reagiert aber langsam, ernsthaftig

Redet über Fakten, Prinzipien und Statistiken

Vermeidet das Risiko, in der Angst, eine falsche Entscheidung zu treffen und muss alle paten analysiert haben

Kontrollierte Körperbewegungen, zeigt wenig Emotionen

Vermeidet Augenkontakt, konzentriert sich auf Papiere und Objekte

Langsame Bewegungen, erscheint unterschiedlich und desinteressiert

Konzentriert sich auf: Prinzipien und Denken

Verbringt Zeit mit: um genau zu sein

Vermittelt: Beweise

Persönlichkeitstest nach den 4 Typen: Wer bin ich? Was sind meine Fähigkeiten? Wo soll ich hin? Was sind meine Werte?

Promotor = Aktivist

Der Aktivist Der Aktivist zeichnet sich dadurch aus, dass er sich voll und ganz sowie vorurteilsfrei auf neue Erfahrungen einlassen kann. Er ist stets am hier und jetzt orientiert und ist für alles Neue zu begeistern. Zu seiner Philosophie gehört es alles einmal ausprobiert zu haben und ist sich vor dem Handeln nicht zwingend der Konsequenzen bewusst. Sein Arbeitsalltag ist durch Aktivität gekennzeichnet und sobald die Begeisterung für eine Tätigkeit nachlässt wird zur nächsten übergegangen. Er ist ein geselliger Typ, welcher von sich nicht ändernden Tätigkeiten schnell gelangweilt ist. Aktivisten stehen gerne im Mittelpunkt.

Auch „**Der Praktiker**“: wenig Management, weniger Finanzen, sehr wenig Prozesse, Marktzugang +, Produkt und Service +

Auch “Die Fühlerin“

Diesem Team-Mitglied sind Menschen und ihr Befinden und Wohlergehen wichtig. Sie hat die Fähigkeit sich in andere Menschen einzufühlen und dadurch ihre Handlungen und ihr Verhalten zu verstehen. Sie ist das sozialkompetente Team-Mitglied. Außerdem nimmt sie die Gefühlsebene wahr, speichert und verarbeitet sie.

Kontroller = Der Nachdenker

Der Nachdenker agiert gerne aus dem Hintergrund heraus und untersucht dabei verschiedene Perspektiven. Er zeichnet sich alleine für seine Datensammlung verantwortlich und denkt über alles sehr eingehend nach bevor er sich zu einer Handlung hinreißen lässt. Aus diesem Grund versucht er seinen Entschluss so lange es geht herauszuzögern. Es ist ihm wichtig alle Möglichkeiten beleuchtet zu haben bevor er sich entscheidet. Er bevorzugt sich bei Meetings im Hintergrund zu halten und analysiert dabei die Tätigkeiten der Anderen. Wenn er handelt, dann beinhaltet dies seine und die Erfahrungen anderer Personen. Nachdenker betrachten Sachverhalte gerne multiperspektivisch.

Auch „**Der Kontroller**“: von alles wenig

Auch Der Denker

Dieses Team-Mitglied ist die Verstandesebene des Menschen. Er ist der Denker, der Planer, Analysierer und Organisierer. Er ist der «kopflastige» des Teams. Vor allem Studierende und Manager arbeiten in ihrem Alltag meistens in diesem Bereich. Außerdem ist auf dieser Ebene das Fachwissen gespeichert.
PLANT, ORGANISIERT, STRUKTURIERT

Direktor = Der Theoretiker

Der Theoretiker ist durch seine Fähigkeit gekennzeichnet Beobachtungen in komplexe logisch begründete Theorien zu integrieren. Er ist darüber hinaus in der Lage scheinbar widersprüchliche Fakten zu einem Ganzen zusammenzufügen. Problemstellungen werden vom Theoretiker vertikal in logisch aufeinander folgenden Schritten durchdacht. Dieser Typ neigt zu Perfektionismus und zeigt sich erst dann zufrieden, wenn alle Dinge in ein rationales Schema eingeordnet werden können. Grundsätzlich findet der Theoretiker Gefallen an allen Aussagen, Vermutungen, Prinzipien, Theorien, Modellen sowie am Systemdenken. Dabei ist er sehr analytisch und rational. Um sich einem Problem zu nähern geht er stets logisch vor und lehnt jegliche Gefühlsbetonung ab.

Auch „**Der Theoretiker**“: Management wenig, Finanzen und Prozesse +, Marktzugang sehr wenig, Produkt und Service eher gering

Auch „Der Empfinder“

Dieses Team-Mitglied verarbeitet alles, was über die fünf Sinne aufgenommen wird. Ihm wird der physische Körper des Menschen mit seinen Organen, Zellen und seiner gesundheitlichen Konstitution zugeordnet.

Unterstützer = Der Pragmatiker

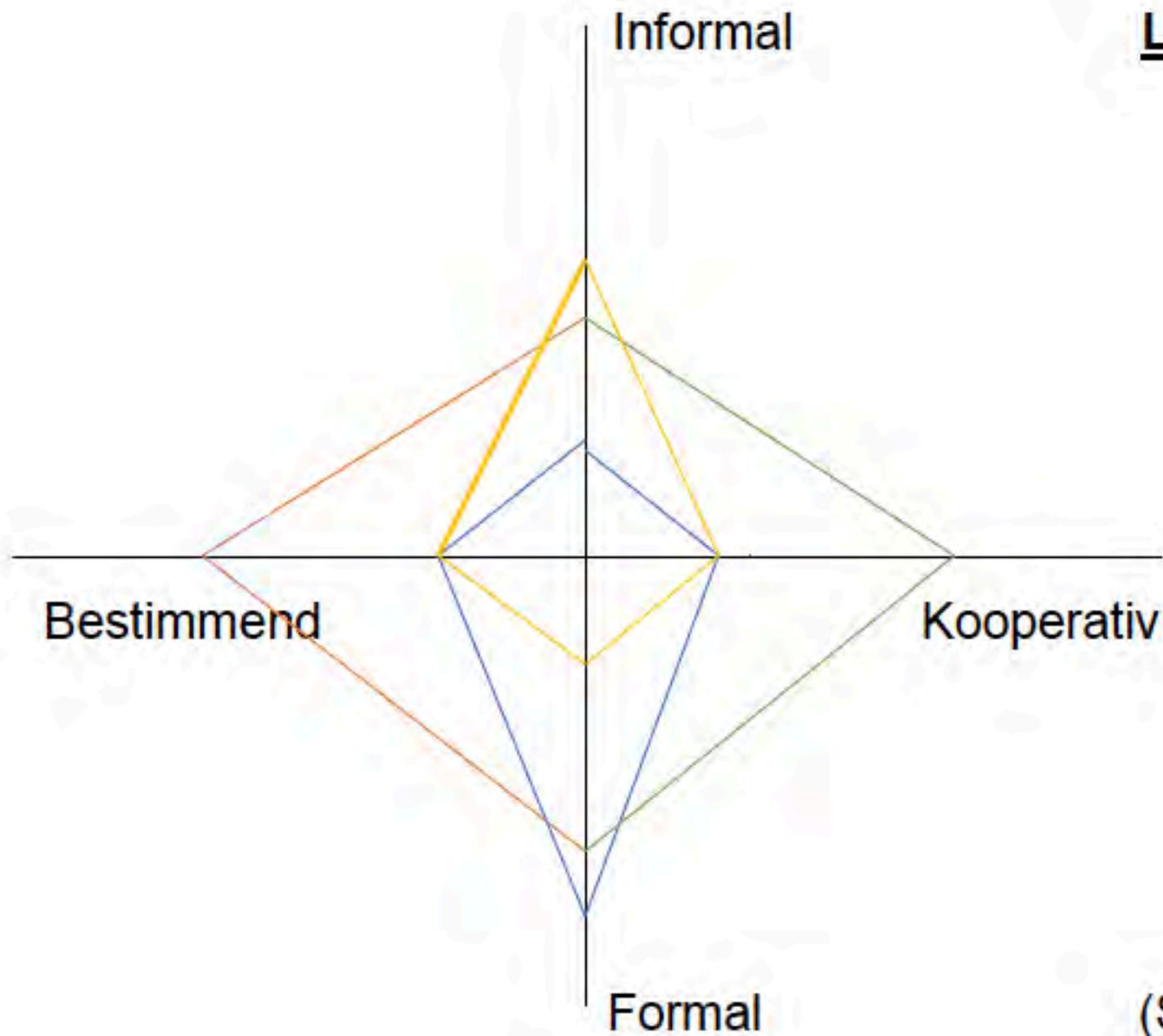
Der Pragmatiker hat seine Stärken in der Umsetzung von Ideen, Theorien und Techniken. Er ist bestrebt ständig neue Ideen, Theorien und Modelle auszuprobieren, um diese auf die Praxistauglichkeit zu untersuchen. Pragmatiker suchen ständig nach neuen Ideen um diese so schnell es möglich ist, auszuprobieren. Er liebt es, wenn Fortschritte gemacht werden durch die Anwendung von Neuem und neigt dazu bei ständigen Wiederholungen die Geduld zu verlieren.

Er sieht Probleme und Möglichkeiten als Herausforderung an und strebt eine Zweckorientierte Problemlösung an. Seine Philosophie ist geprägt davon, dass es immer noch einen besseren Weg gibt.

Auch „**Der Allrounder**“: von überall etwas gutes

Auch Die Intuition

Dieses Team-Mitglied ist für die kreativen Einfälle und innovativen Ideen zuständig. Diese Einfälle werden auch als «Bauchgefühl» bezeichnet. Philosophen und Erfinder wie beispielsweise Platon und Albert Einstein waren in diesem Bereich ausgebildet und bezogen ihr Wissen und ihre Weisheiten von diesem Team-Mitglied. Die Intuition holt ihre Informationen aus dem Unterbewusstsein, das laut Gehirnforschung 90 Prozent beträgt. Die Impulse tauchen als Gedankenblitze oder Bilder auf. Da sie für den Verstand des Menschen nicht greifbar sind, fehlt vielen das Vertrauen in ihre Intuition.



Legende: Promoter
Unterstützer
Veranstalter
Kontrolleur

(Skizze)

Farbtypen Interpretationen

In diesem Schritt erfahren Sie die Tendenzen, die mit großer Wahrscheinlichkeit bei Ihnen vorhanden sind.

ROT-D	GELB-I	GRÜN-S	BLAU-G
egozentrisch	enthusiastisch	passiv	Perfektionist
direkt	gesellig	geduldig	genau
kühn	beredsam	loyal	Erkunder
herrisch	impulsiv	voraussagbar	diplomatisch
anspruchsvoll	emotional	teamfähig	systematisch
energisch	selbstfordernd	gelassen	konventionell
wagemutig	vertrauensvoll	besitzergreifend	höflich
abenteuerlustig	einflussreich	selbstgefällig	gewissenhaft
bestimmt	liebenswert	inaktiv	beherrscht
wissbegierig	kontaktreich	entspannt	wünscht hohe Standards
selbstsicher	großzügig	nicht demonstrativ	analytisch
wettbewerbsorientiert	selbstsicher	besonnen	feinfühlig
schnell	charmant	liebenswert	gereift
selbständig	zuversichtlich	gefestigt	ausweichend

Wer verträgt sich mit wem?

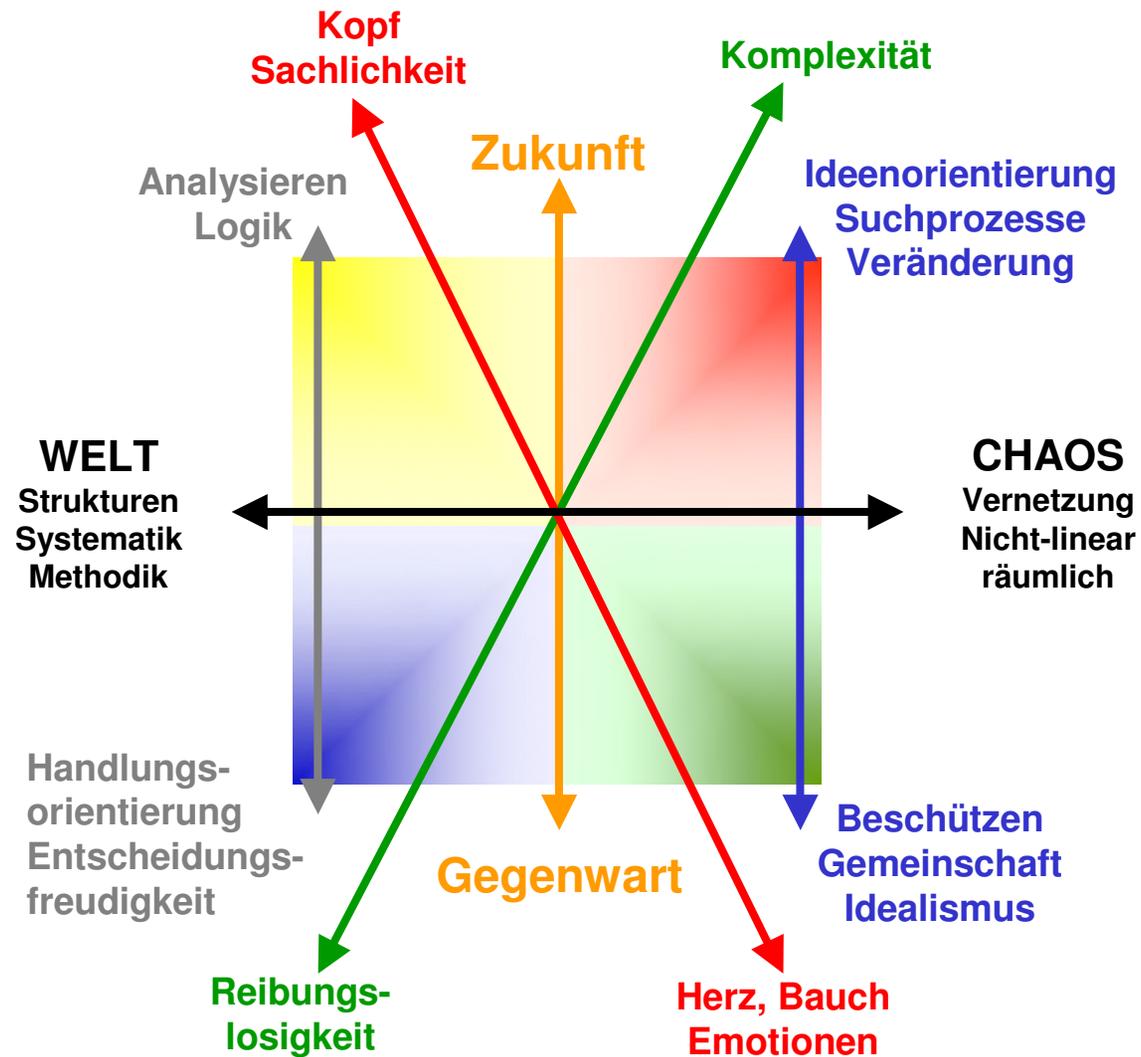
Wer verträgt sich mit wem?

Verträglichkeit:		hervorragend		gut		mäßig		schlecht	
Typen:		1	2	3	4	5	6	7	8
D	D			Freizeit		Arbeit			
D	I			Freizeit		Arbeit			
D	S	Arbeit				Freizeit			
D	G					Arbeit			Freizeit
I	I	Freizeit						Arbeit	
I	S	Arbeit				Freizeit			
I	G			Arbeit				Freizeit	
S	S	Freizeit		Arbeit					
S	G	Freizeit Arbeit							
G	G	Freizeit		Arbeit					

×

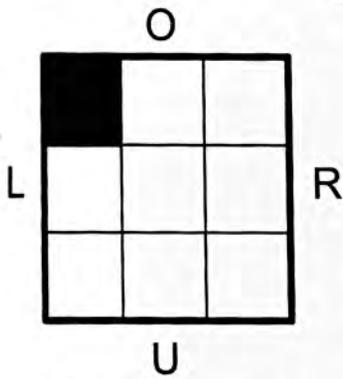
XX

Unterschiedliche Denkweisen



Typenübersicht - Denkstruktur

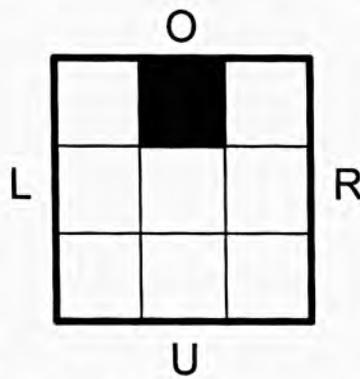
OL



Fakten/Details

Perfektionismus/Genauigkeit
Logik und Analyse
klärt Detailfragen ab
tiefe Risikobereitschaft
verlangt viel Informationen

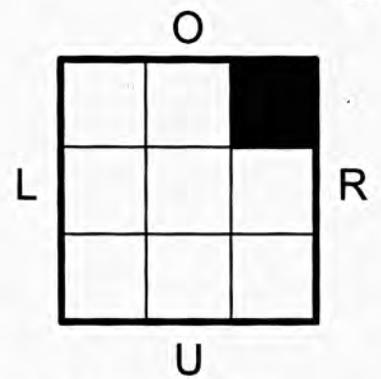
O



Rationalität/Direktbezug

Sachlichkeit ohne Emotionen
zeigt Gefühle nicht
kein Zeitverlust
kommt direkt auf den Punkt

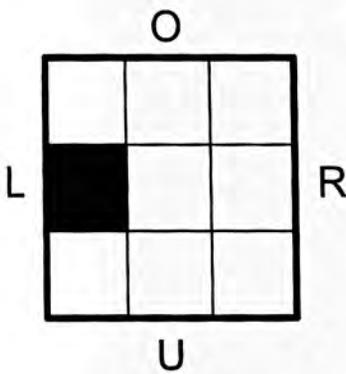
OR



Visionen/Forschen

starke Zukunftsorientierung
entscheidet intuitiv
sucht die Kreativität
neue Standpunkte
forschen u. entwickeln

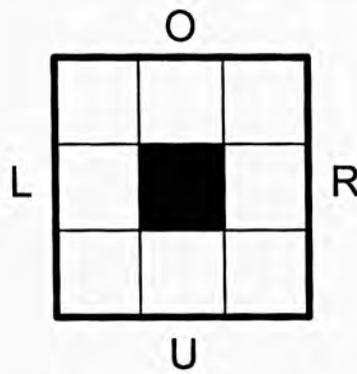
L



Steuern/Kontrollieren

will Ergebnisse kontrollieren
sucht Berechenbarkeit
verlangt greifbare Ziele
starke Aufgabenorientierung
arbeitet in Abfolge

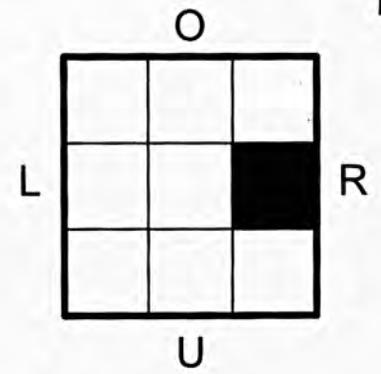
M



Anpassen/Vermitteln

zeigt Anpassungsfähigkeit
bringt schnelle Lösungen
meidet starre Ansichten
lehnt ungelöste Probleme ab
sucht Ausgeglichenheit

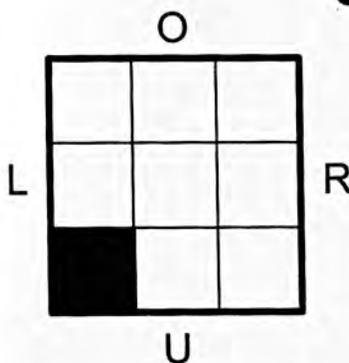
R



Gestalten/Formen

Ideen entwickeln
Ideen vorantreiben
Altes u. Neues verbinden
verdeckt Intuition mit Logik
nicht einfach zu überzeugen

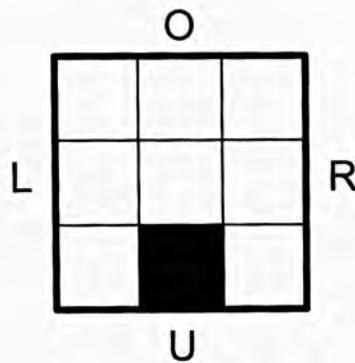
UL



Produktivität/Bewegung

Gegenwartsorientierung
sucht schnelle Resultate
pragmatische Lösungen
wenig Sensibilität
rasches Anpacken

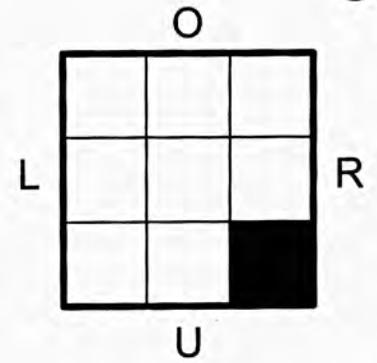
U



Antreiben/Spontaneität

treibt zur Aktivität an
vermeidet Verzögerungen
spontane Handlungen
will beteiligt sein
sucht rasche Ergebnisse

UR



Stabilität/Bewahren

sucht Bindung u. Stabilität
Beschützerverhalten
starkes Gefühlsleben
zeigt Einfühlungsvermögen
Sensibilität

Nimmt die anderen bei Verärgerung so wahr:

		nicht fundiert radikal unrealistisch
		
oberflächlich egoistisch hektisch		impulsiv undiszipliniert naiv

verschlossen kurzsichtig ängstlich		
		
unbeteiligt vereinfachend unmoralisch		unruhig langsam sentimental

distanziert ernsthaft analytisch		idealistisch abgehoben träumend
		
		kontrollierbar unpraktisch sentimental

reserviert gefühllos ängstlich		fanatisch unheimlich unbequem
		
unsensibel aufdringlich egoistisch		

TRADITION

Brauchtum
Vergangenheit
familie
Gruppe

DOMINATION

Dominanz
Macht
Risiko
Vorteile

KOOPERATION

Loyalität
Strukturen
Perfektion
Sicherheit

REALISATION

Zielvorgaben
Leistung
Gewinne
Einfluss

PARTIZIPATION

Kollektiv
Fürsorge
Gemeinsamkeit
Lebensgefühl

INNOVATION

veränderung
freiräume
Kompetenz
Systeme

Nimmt die anderen bei Verärgerung so wahr:

		nicht fundiert radikal unrealistisch
		
oberflächlich egoistisch hektisch		impulsiv undiszipliniert naiv

verschlossen kurzsichtig ängstlich		
		
unbeteiligt vereinfachend unmoralisch		unruhig langsam sentimental

distanziert ernsthaft analytisch		idealistisch abgehoben träumend
		
		kontrollierbar unpraktisch sentimental

reserviert gefühllos ängstlich		fanatisch unheimlich unbequem
		
unsensibel aufdringlich egoistisch		

Typische Tätigkeitsfelder

Banker IT-ler	Finanz Planung	F & E Werber
Controller Administration	Mediator Diplomat	Netzwerker Gestalter Teamer
Produktion Verarbeiter		Personaler Sozial

Checkliste-Denkweisetypen		
<p>Fakten/Details</p> <input type="checkbox"/> Ordnung, Systematik, Planung <input type="checkbox"/> Genauigkeit, Perfektion <input type="checkbox"/> Risikovermeidung, Vorsicht <input type="checkbox"/> Fakten- und Detailorientierung <p style="text-align: right;">OL</p>	<p>Rationalität/Direktbezug</p> <input type="checkbox"/> Sachorientierung <input type="checkbox"/> Emotionen vermeiden <input type="checkbox"/> kein Zeitverlust <input type="checkbox"/> Tatsachen im Vordergrund <p style="text-align: right;">O</p>	<p>Visionen/Forschen</p> <input type="checkbox"/> Freiheitsgrade, Spielräume <input type="checkbox"/> Visionen, Zukunft, Forschen <input type="checkbox"/> neue Methoden, Techniken <input type="checkbox"/> generiert Neues <p style="text-align: right;">OR</p>
<p>Steuern/Kontrollieren</p> <input type="checkbox"/> Ergebnis- und Aufgabenkontrolle <input type="checkbox"/> Schlüsselrolle einnehmen <input type="checkbox"/> kalkulierbare Resultate/Ziele <input type="checkbox"/> absehbare Ereignisse <p style="text-align: right;">L</p>	<p>Anpassen/Vermitteln</p> <input type="checkbox"/> Anpassungsfähigkeit <input type="checkbox"/> schnelle Entscheide, Lösungen <input type="checkbox"/> reibungslose Atmosphäre <input type="checkbox"/> mag keine ungelösten Probleme <p style="text-align: right;">M</p>	<p>Gestalten/Formen</p> <input type="checkbox"/> Ideen entwickeln, vorantreiben <input type="checkbox"/> Altes und Neues zusammenbringen <input type="checkbox"/> eigene Überzeugung dominiert <input type="checkbox"/> tarnt Intuition mit Logik <p style="text-align: right;">R</p>
<p>Produktivität/Bewegung</p> <input type="checkbox"/> schnelle, praktische Handlungen <input type="checkbox"/> nimmt den Wettbewerb an <input type="checkbox"/> Effizienz und Produktivität <input type="checkbox"/> bewährte Vorgehensweisen <p style="text-align: right;">UL</p>	<p>Antreiben/Spontaneität</p> <input type="checkbox"/> Dinge vorantreiben, Aktivität <input type="checkbox"/> spontane Handlungsweise <input type="checkbox"/> Verzögerungen beseitigen <input type="checkbox"/> unmittelbare Ergebnisse <p style="text-align: right;">U</p>	<p>Stabilität/Bewahren</p> <input type="checkbox"/> lange Bindungen, Beziehungen <input type="checkbox"/> Stabilität und Werteerhaltung <input type="checkbox"/> Einfühlungsvermögen <input type="checkbox"/> Sensibilität, Verletzbarkeit <p style="text-align: right;">UR</p>

Erkennungs-Checkliste

Name: _____

Datum: _____

Kreuzen Sie bei der Denkweise-Checkliste nur die 6 wichtigsten Beobachtungen an.

Bei der Wertegruppen-Checklist sind nur zwei (wichtigste) Nennungen pro Querzeile erlaubt.

Bemerkungen:

Checkliste-Wertegruppen

	Tradition	Domination	Kooperation	Realisation	Partizipation	Innovation
1	<input type="checkbox"/> verlangt Kulturen, Brauchtum, Traditionen	<input type="checkbox"/> verlangt Risiko, Mut, Kraft, Erfahrung, Überleben	<input type="checkbox"/> verlangt Respekt, Loyalität, Regeln, Strukturen	<input type="checkbox"/> verlangt Herausforderung, Ansehen, Entlohnung, Wettbewerb	<input type="checkbox"/> verlangt Vertrauen, Einzigartigkeit, Selbstfindung	<input type="checkbox"/> verlangt Zweckmässigkeit, Kompetenz, Aufbruch, Veränderung
2	<input type="checkbox"/> glaubt an Fremdbestimmung und die Vergangenheit	<input type="checkbox"/> glaubt an Selbstbestimmung und Bevorzugung	<input type="checkbox"/> glaubt an Korrektheit, Ehrenhaftigkeit, Bescheidenheit, Perfektion	<input type="checkbox"/> glaubt an persönliche Leistung, Fortschritt, Erfolg	<input type="checkbox"/> glaubt an Selbstreflexion, Menschenrechte, Gefühle	<input type="checkbox"/> glaubt an Freiräume, Selbstbestätigung, Visionen
3	<input type="checkbox"/> befürwortet Familienverbundenheit und Herkunftsbezug	<input type="checkbox"/> befürwortet Selbsthilfe, Selbstverlass	<input type="checkbox"/> befürwortet Pflichtbewusstsein, Vertrauen, Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/> befürwortet Initiative, Zielorientierung	<input type="checkbox"/> befürwortet Fürsorge, Wahrnehmung	<input type="checkbox"/> befürwortet Effizienz, Wirtschafts- und Systementwicklung
4	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Akzeptanz und Sichkennnenlernen	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Gleichgesinnung	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Vertrauen	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Geschäftsverbindungen, Beziehungen	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Kontaktvielfalt, Geistesverbindung	<input type="checkbox"/> erwartet von Freunden Vielseitigkeit, Kompetenz
5	<input type="checkbox"/> begegnet Neuheiten mit Ablehnung, Vergangenheitsbezug	<input type="checkbox"/> begegnet Neuheiten mit Abwehrhaltung	<input type="checkbox"/> begegnet Neuheiten mit Vorsicht, abwartend	<input type="checkbox"/> sieht Neuheiten als neue Chancen, Wirtschaftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> begegnet Neuheiten im Sinne von Spektrums-erweiterungen	<input type="checkbox"/> begegnet Neuheiten mit Interesse und Veränderungsbereitschaft
6	<input type="checkbox"/> will Arbeit in der Gruppe und Zusammengehörigkeit	<input type="checkbox"/> will Arbeit zur Profilierung und persönlicher Raumbeanspruchung	<input type="checkbox"/> will Arbeit um Dienstleistung, Pflichtbewusstsein zu erbringen	<input type="checkbox"/> will Arbeit um Anerkennung, Aktionsfelder zu erhalten	<input type="checkbox"/> will Arbeit mit Kollektiventscheiden u. Selbstfindungsmöglichkeit	<input type="checkbox"/> will Arbeit um Ideen, Lösungen einzubringen, will Gestaltungsfreiheit
7	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Hilfsbereitschaft, Verständnis, Unterstützung	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Anerkennung und in Ruhe gelassen werden	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Regeln, Richtlinien, Autorität, Vertrauen, Loyalität	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Zielvorgaben, Erfolgsbe-lohnung	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Freundlichkeit, Fürsorge, Mitentscheidung	<input type="checkbox"/> möchte vom Chef Verantwortung, Sachlichkeit, Partnerschaft
8	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als unwichtig an, teilt ihn mit anderen Gruppenmitgliedern	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als persönliche Herrschaft über Sachen und Dinge	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als Geschenk, dem Sorge getragen werden soll	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als Erfolgsergebnis, Anspruchserfüllung, Status	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als Mittel zur Individualitätsförderung	<input type="checkbox"/> sieht Besitz als Möglichkeiten, Förderung, Mittel
9	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet, Gruppenmitgliedern helfen zu können	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet persönliche Ausgabenbestimmung	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet sich Notwendigkeiten, Vorsorge und etwas Luxus leisten	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet Vermehrung, Rendite und Lebensgenuss	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet Möglichkeiten für Spass, Erleben, Potentialentfaltung	<input type="checkbox"/> Geld bedeutet Ergebnis, Mitteleinsatz
10	<input type="checkbox"/> Veränderungen werden abgelehnt und konservativ beurteilt	<input type="checkbox"/> Veränderungen begegnet man mit Misstrauen und Vorsicht	<input type="checkbox"/> Veränderungen müssen vorhersehbar sein und ordentlich ablaufen	<input type="checkbox"/> Veränderungen bedeuten neue Gewinne und Chancen	<input type="checkbox"/> Veränderungen bringen Auftrieb und neue Gemeinsamkeiten	<input type="checkbox"/> Veränderungen bedeuten Überleben, Entwicklung, Lernprozesse
11	<input type="checkbox"/> sucht Schutz, Unterkunft, Versorgung	<input type="checkbox"/> sucht überall die persönlichen Vorteile	<input type="checkbox"/> sucht Beziehungsdauer, Anerkennung, Sicherheit	<input type="checkbox"/> sucht Einfluss, Gewinn, Aktionsfelder, Prestige	<input type="checkbox"/> sucht Lebensgefühl und persönlichen Austausch	<input type="checkbox"/> sucht Kompetenz, Interessen, Komplexität

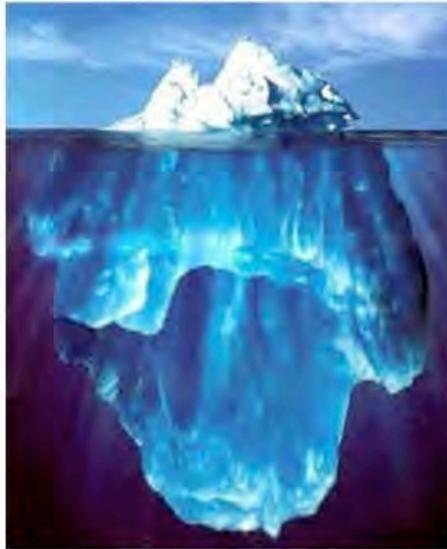
Das Eisberg-Modell

Supra-Bewusst-Sein

Bewusst-Sein
Logik- Rationales
Denken

Un-Bewusst-sein

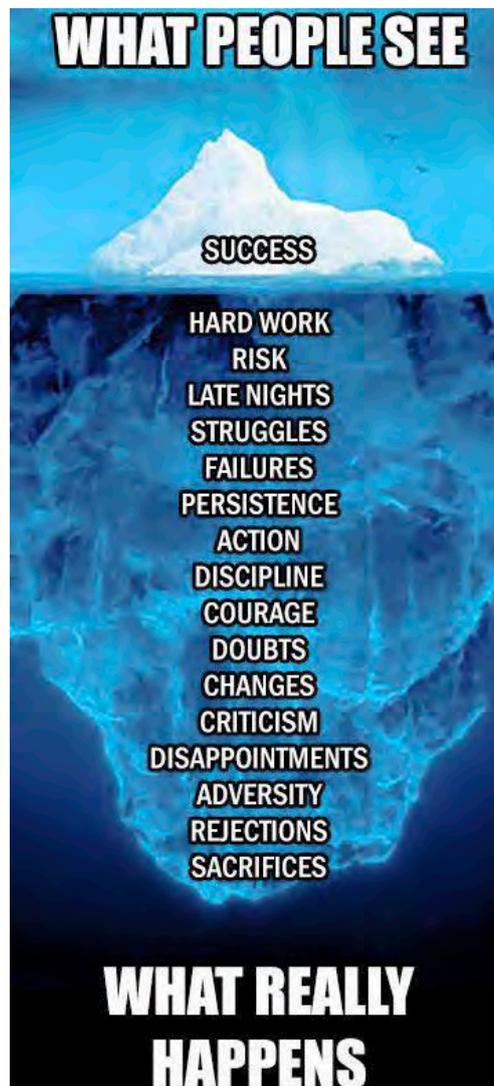
Gefühle -
Emotionen
Bedürfnisse
Werte
Triebe
Instinkt



„Objektivität“
Sprache – Benehmen
Etikette - Stil

Kreativität
Potentiale
Soft skills

„Subjektivität“



Fragen zur **Selbsteinschätzung**

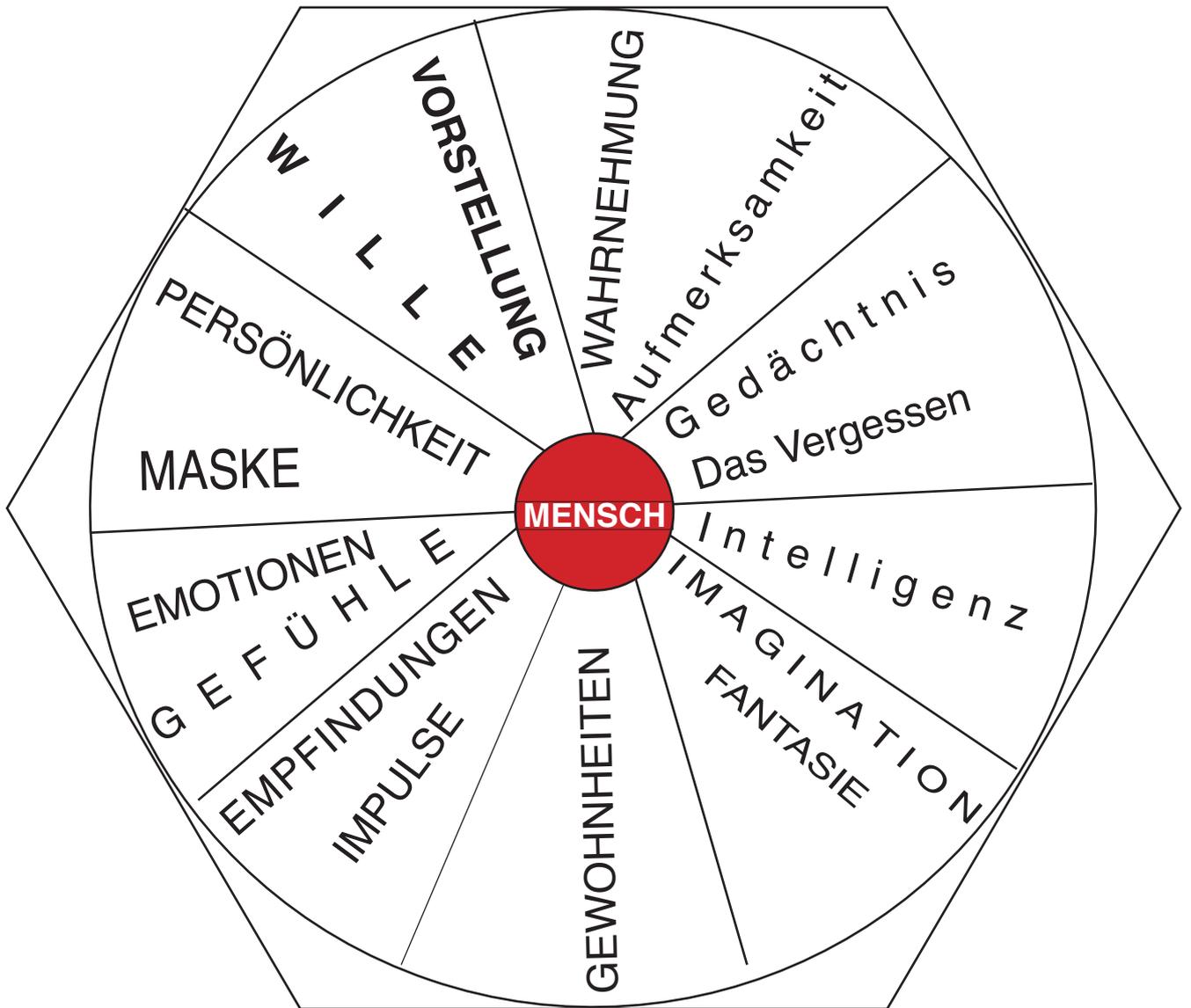
Bitte kreuzen Sie die Gefühle an, bei denen Sie sich selbst erkennen.

abenteuerlustig	berauscht	entlastet	frustriert	in Panik
abgeschlagen	bereichert	entrüstet	furchtsam	inspiriert
abgespannt	beruhigt	entschlossen	gebannt	interessiert
alarmiert	berührt	entsetzt	gefasst	irritiert
angeekelt	beschämt	entspannt	gefesselt	kalt
angeödet	beschwingt	enttäuscht	gehemmt	klar
angeregt	besorgt	entwaffnet	gekränkt	konzentriert
angespannt	bestürzt	entzückt	geladen	kraftvoll
ängstlich	beteiligt	erbost	gelähmt	kribbelig
apathisch	betroffen	erfreut	gelangweilt	labil
ärgerlich	bewegt	erfrischt	gelassen	lasch
argwöhnisch	bezaubert	erfüllt	genervt	lebendig
atemlos	bitter	ergriffen	gereizt	liebevoll
aufgedreht	dankbar	erleichtert	gerührt	leblos
aufgeregt	depressiv	ermüdet	gesammelt	leicht
aufmerksam	deprimiert	ernüchtert	geschützt	lethargisch
aufgewühlt	dumpf	erregt	gespannt	locker
ausgeglichen	durcheinander	erschlagen	gleichgültig	Lust haben
ausgelaugt	eifersüchtig	erschöpft	glücklich	lustig
ausgehungert	eifrig	erschrocken	gut gelaunt	lustlos
beeindruckt	einsam	erschüttert	hasserfüllt	melancholisch
bedrückt	ekstatisch	erstarrt erstaunt	heiter	miserabel
befreit	elektrisiert	erwartungsvoll	hellwach	misstrauisch
befriedigt	elend	fassungslos	hilflos	mit Liebe erfüllt
begeistert	empfindsam	fasziniert	hilfsbereit	motiviert
behaglich	empört	faul	hingerissen	müde
bekommen	energiegeladen	finster	hin- und hergerissen	mürrisch
bekümmert	energielos	frei	hocherfreut	munter
belebt	energisch	friedlich	hoffnungsvoll	mutig
beleidigt	engagiert	froh	humorvoll	mutlos
belustigt	enthusiastisch	fröhlich		

Fragen zur Selbsteinschätzung

Bitte kreuzen Sie die Gefühle an, bei denen Sie sich selbst erkennen.

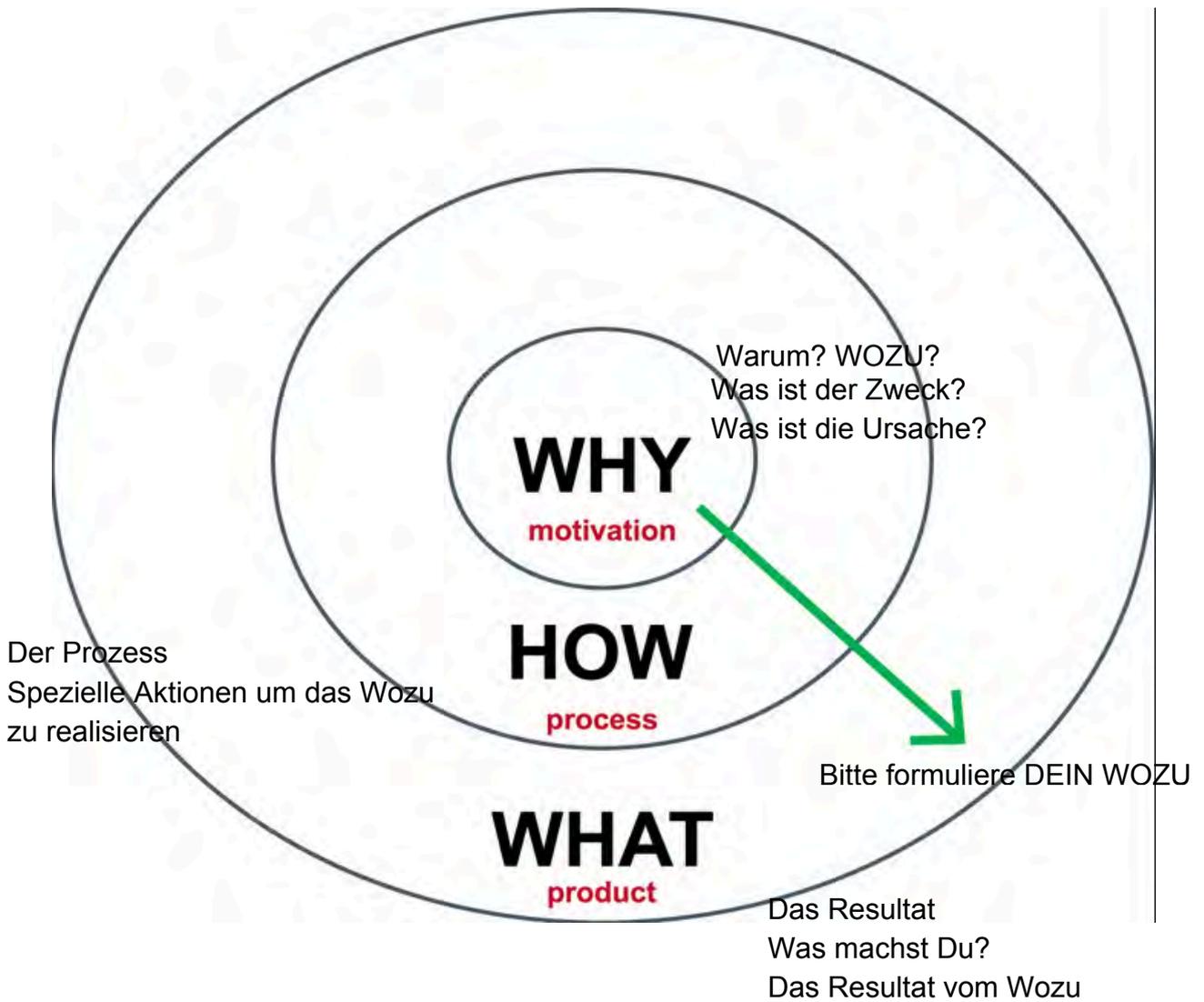
neidisch	sicher	unglücklich	wach
nervös	skeptisch	unruhig	wachsam
neugierig	sprachlos	unsicher	weit
niedergeschlagen	sorgenvoll	unter Druck	widerwillig
optimistisch	starr	unwohl	wissbegierig
panisch	still	unzufrieden	wohl
passiv	stolz	verärgert	wütend
peinlich berührt	strahlend	verbittert	zappelig
perplex	stutzig	verblüfft	zärtlich
rasend	teilnahmslos	verdutzt	zentriert
ruhelos	tiefbewegt	vergnügt	zerbrechlich
ruhig	todtraurig	verliebt	zerschlagen
satt	tot	verletzt	zitterig
sauer	träge	verletzlich	zögerlich
scheu	traurig	verschlossen	zornig
schläfrig	trotzig	verspannt	zufrieden
schlapp	überdrüssig	verstimmt	zuversichtlich
schockiert	überglücklich	verstört	
schüchtern	überrascht	verwirrt	
schwankend	überschwänglich	verwundert	
schwer	überwältigt	verzweifelt	
schwerfällig	unbehaglich	voller Angst	
schwungvoll	unbekümmert	voller Anteilnahme	
selbstsicher	unbeschwert	voller Bewunderung	
selbstzufrieden	unbesorgt	voller Energie	
selig	unentschlossen	voller Lebenslust	
sich freuen	ungeduldig	voller Hass	
sich fürchten	ungläubig	voller Sorge	



Fragen zur Selbsteinschätzung

Bitte kreuzen Sie die Gefühle an bei denen Sie sich selbst erkennen.

abgelehnt	benutzt	gefordert	mit den Füßen getreten	unverstanden
abgestoßen	beschuldigt	gehänselt	nicht akzeptiert	unwichtig
abgewertet	beschützt	geprellt	nicht gehört	unwürdig
abgewiesen	beschwindelt	geringgeschätzt	nicht geliebt	unzuständig
abgewimmelt	besiegt	gerügt	nicht gewollt	verabscheut
an der Nase rumgeführt	bestohlen	getadelt	nicht zuständig	verachtet
anerkannt	bestraft	getäuscht	niedergetreten	verächtlich
angegriffen	bestürmt	herabgesetzt	nutzlos reingelegt	gemacht
angeklagt	betreut	herausgelockt	schlechtgemacht	verantwortlich
angeschwärzt	betrogen	herausgerissen	schmutzig	gemacht
armselig	bewacht	heruntergemacht	schuldig	verdammt
auf den Arm genommen	dominiert	hinters Licht geführt	gesprochen	vergewaltigt
ausgelacht	dumm	ignoriert	sitzen gelassen	verhasst
ausgesondert	ingeschränkt	in die Enge getrieben	terrorisiert	verlassen
ausgesperrt	ingeschüchtert	in die Falle gelockt	überarbeitet	verleugnet
beachtet	eingesperrt	inadäquat	überbeansprucht	verleumdet
beansprucht	eingezwängt	inkompetent	überfahren	vernachlässigt
beaufsichtigt	entehrt	ins Abseits gestellt	übers Ohr gehauen	verraten
bedrängt	erniedrigt	irreführt	übersehen	verschmäht
bedroht	erpresst	irregeleitet	übervorteilt	versorgt
beeinträchtigt	erstickt	isoliert	unbeachtet	verspottet
begünstigt	ertappt	lächerlich gemacht	ungeeignet	verunglimpft
beherrscht	erwischt	lästig	unpassend	verurteilt
behütet	fallengelassen	links liegengelassen	untauglich	weggeworfen
bemogelt	geächtet	manipuliert	unter Druck gesetzt	wertlos
bemuttert	gebrandmarkt	minderwertig	unterbewertet	zum Gespött gemacht
benachteiligt	gebraucht	missachtet	unterschätzt	zum Narren gehalten
	geduldet	missbraucht		zurückgelassen

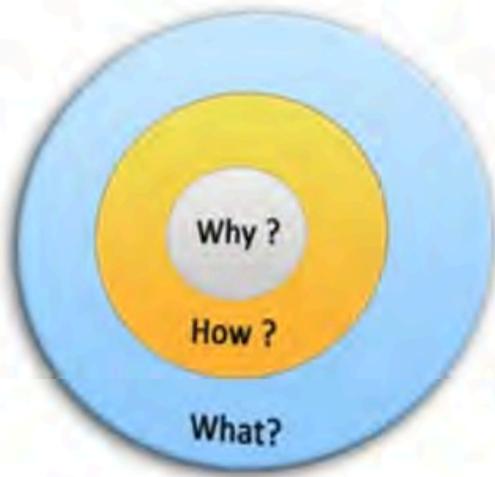


The Golden Circle, nach Simon Sinek

Mein WOZU

Mein WIE?

Mein WAS?



Why = The Purpose

What is your cause? What do you believe?

How = The Process

Specific actions taken to realize the Why.

What = The Result

What do you do? The result of Why. Proof.

Why Most Marketers Have Online Demand Generation All Wrong

Writing and publishing blog posts, white papers, case studies and ebooks creates demand for a brand's products and/or services, right? Doing social media marketing does, too, right? Those are common presumptions in marketing today.

In actuality, they provide something much more powerful than generating demand for products and services. They generate the demand to join a brand's community and cause. They also generate demand for more content.

Content developed for lead nurturing is what creates robust demand for products and/or services, regardless of channel – not content developed and distributed for demand generation.

According to [HubSpot](#), 96 percent of website visitors aren't interested in purchasing anything the first time they visit. The demand generation content mentioned above only has a chance at influencing four percent of new website visitors. What about everyone else?

The Golden Circle of Demand Generation

[Simon Sinek](#), in his *How Great Leaders Inspire Action* TED Talk, explains, "People don't buy what you do. They buy why you do it." He illustrates this point in a simple graphic he calls *The Golden Circle*. Below is Slingshot SEO's interpretation of his Golden Circle with a demand generation and content twist.

The *why*, *how* and *what* model above is articulated by Simon using Apple as an example below:

"If Apple were like everybody else a marketing message from them might sound like this: We make great computers [what]. They're beautifully designed, easy to use and user friendly [how]. Want to buy one[why]? . . . that's how most marketing is done. . . it's uninspiring."

“Here’s how Apple actually communicates: Everything we do, we believe in challenging the status quo, we believe in thinking differently [why]. The way we challenge the status quo is by making our products beautifully designed, simple to use and user friendly [how]. We just happen to make great computers, want to buy one [what]?”

In other words, most marketing campaigns start with the *what* and go from the top of the golden circle inward. This sets the expectation that demand generation should generate demand for products and/or services. However, inspiring demand generation campaigns start with the *why* and go from the bottom out. This generates demand for community membership [why] and more content [how].

Over the long term this will lead to greater demand for products and/or services [what].

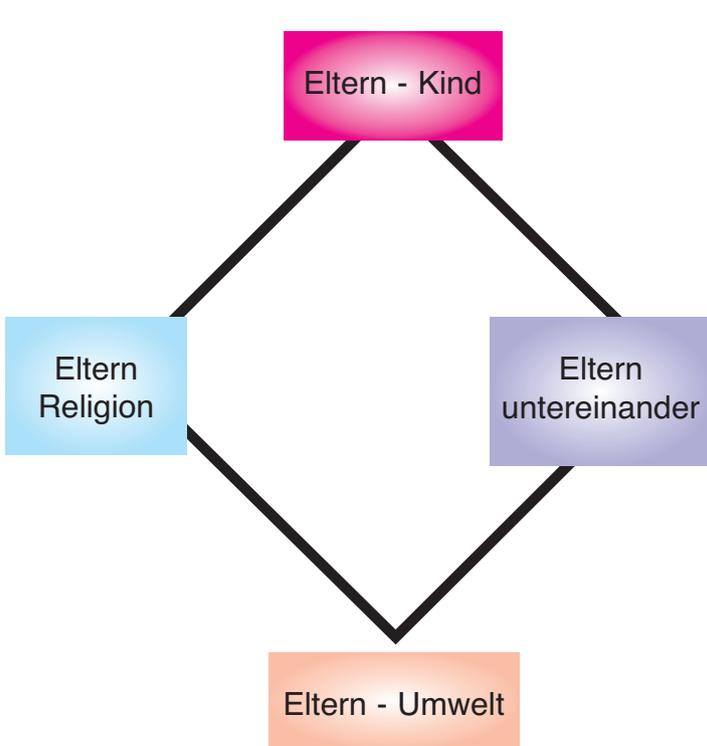
“The goal is not to do business with everybody who needs what you have. The goal is to do business with people who believe what you believe.”

Creating content that generates demand for community membership and more content (marketing from the *why* to the *what*) allows brands to identify *who believes what they believe* and creates inspired consumers, as opposed to uninspired ones. It also accomplishes the goal of *doing business with people who believe what you believe*.

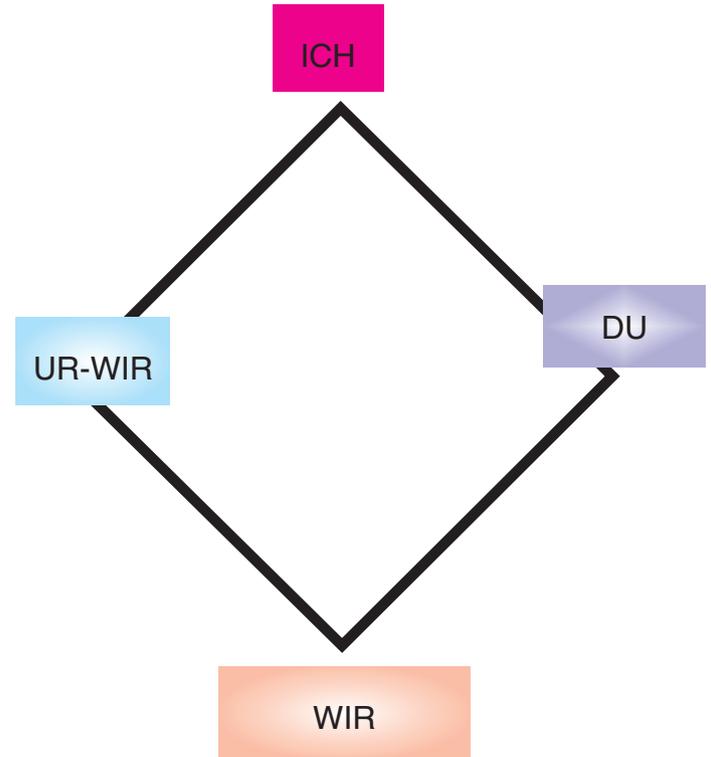
He further explains that this way of thinking is rooted in the biology of the human brain. The neocortex is responsible for language, rational and analytical thought – the *what*. The *why* and the *how* are controlled by the limbic portion of the brain which is responsible for feelings, trust, loyalty and decision-making.

Marketing campaigns that work from the top down influence the neocortex part of the brain. However, campaigns that start with the *why* and work their way to the *what* speak directly to the limbic part of the brain that controls behavior.

Die 4 Vorbild Dimensionen und die Entwicklung der
4 Medien der Liebesfähigkeit



Grundkonflikt
Prägende Beziehungen



Aktualkonflikt
Ergebnisse aktuelle Beziehungsstrukturen

LEBENSBAUM

1. Ordnung (Drang nach ...)

2. Sauberkeit (Drang nach ...)

3. Pünktlichkeit

4. Höflichkeit

5. Offenheit, Ehrlichkeit (auch mit sich selbst)

6. Fleiß/Leistung

7. Genauigkeit, Zuverlässigkeit

8. Sparsamkeit

9. Gehorsam

10. Gerechtigkeit (Sinn für ...)

11. Treue

12. Geduld

13. Zeit

14. Kontaktfähigkeit

15. Vertrauen (in andere)

16. Hoffnung

17. Zärtlichkeit (Bedürfnis nach)

18. Liebe (Liebesfähigkeit, Drang)

19. Glaube, Sinn, Spiritualität
(auch Jugend, Erziehung)

20. **KRISEN** ausgelebt in **Körper**,
Somatik

28. **UR-WIR** (Beziehung Eltern mit
Spiritualität, Umwelt, Sinn des
Lebens

21. **KRISEN** / **Leistung**

Eigene Notizen

22. **KRISEN** / **Kontakt**

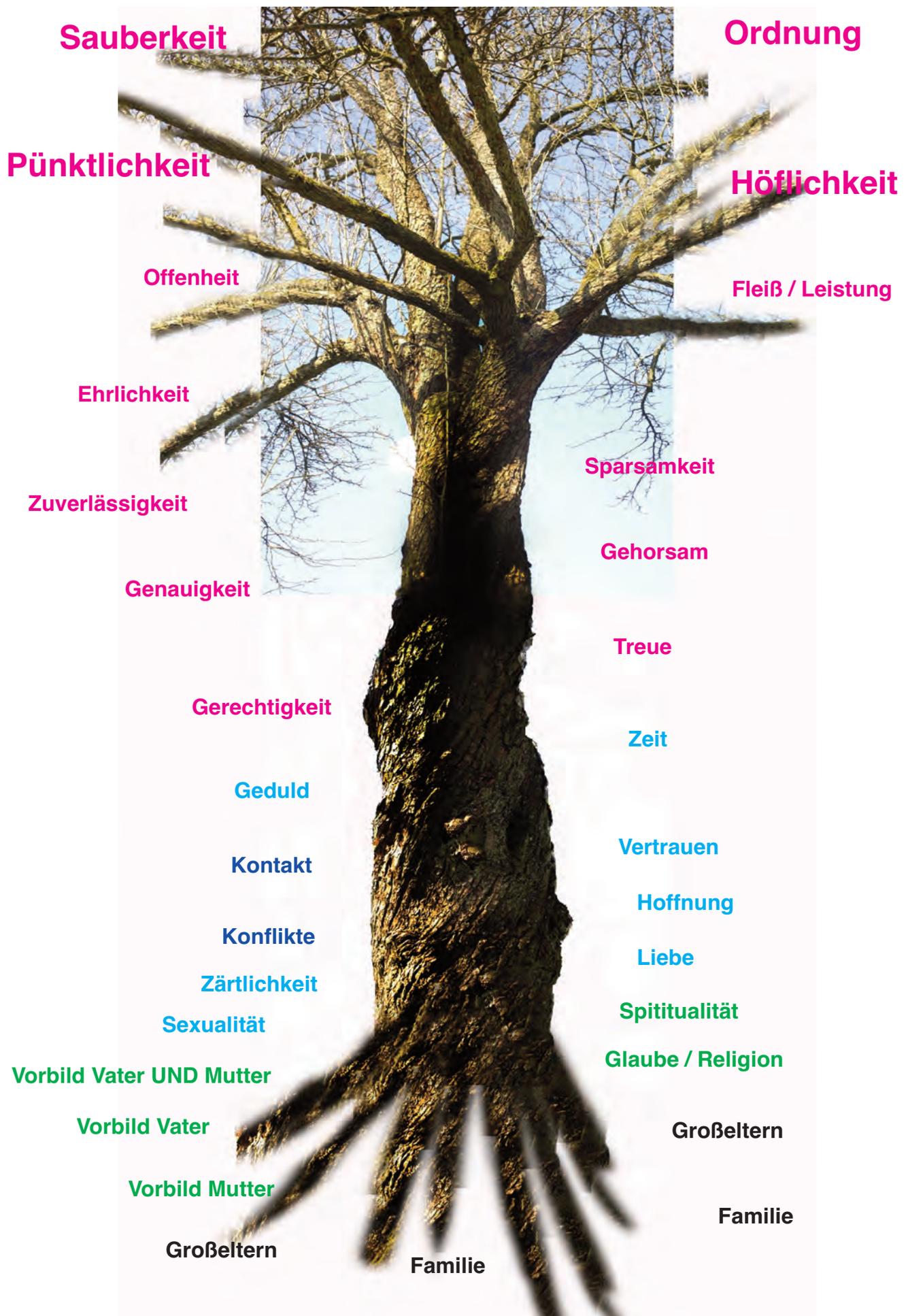
23. **KRISEN** / **Fantasie, Zukunft**
(Flucht in die ...)

24. **ICH-Mutter** Bindung (Geduld
und Zeitaufwand der Mutter)

25. **ICH-Vater** Bindung (Geduld
und Zeitaufwand des Vaters)

26. **DU** (Beziehung Eltern unter
sich, Qualität der Gespräche)

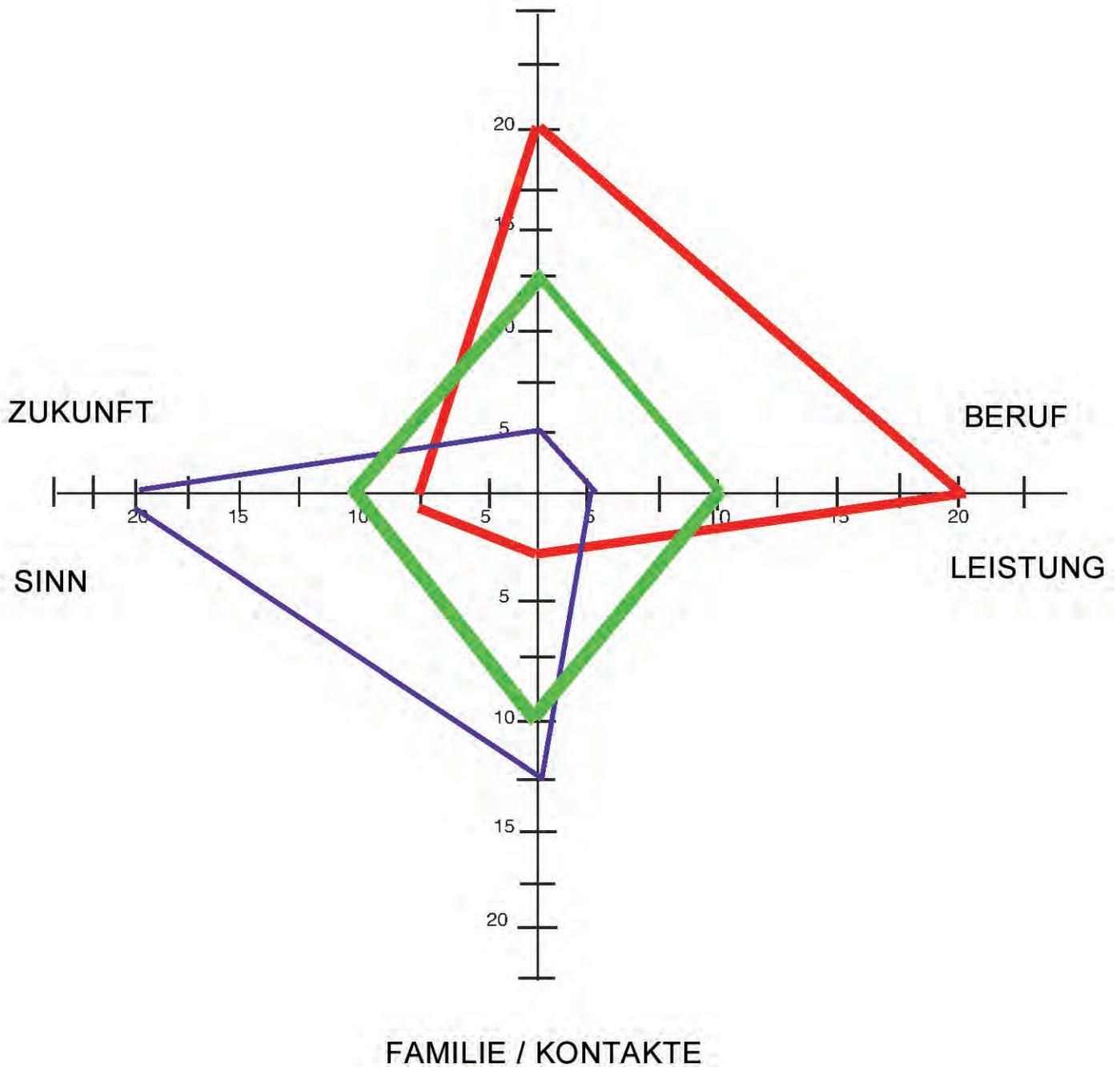
27. **WIR** (Beziehung Eltern mit
Mitgliedschaften, Vereine,
Gesellschaft, Einladungen)



Vorbildfunktionen, Konfliktsituationen, Primäre und Sekundäre Fähigkeiten

BALANCE MODELL

GESUNDHEIT



Körper -Gesundheit

- Risikofaktoren
- Psychosomatik
- vitale Ängste
- Eigene Krankheiten
- Krankheiten im Umfeld
- Krankheiten in der Familie, Freunde, u.s.w.
- Sexualität, Körperkontakt
- Sorgen um Wohlergehen der Angehörigen
- Sorgen allgemein
- Stress
- Burnout
- Unfälle
- Schlaflosigkeit
- Ausfälle
- Depression
- Magen, Darm

Beruf - Leistung

- Berufliche Überforderung
- Berufliche Unterforderung
- Stress
- Aggression
- Versagensängste
- Jobwechsel
- Kündigung, Angst vor K.
- Arbeitslosigkeit
- selbständigkeit, Existenzgründung
- berufliche, nachberufliche Tätigkeiten
freiwillige Tätigkeiten
- Druck am Arbeitsplatz
- Fusionen
- Karriere
-

Familie - Kontakte

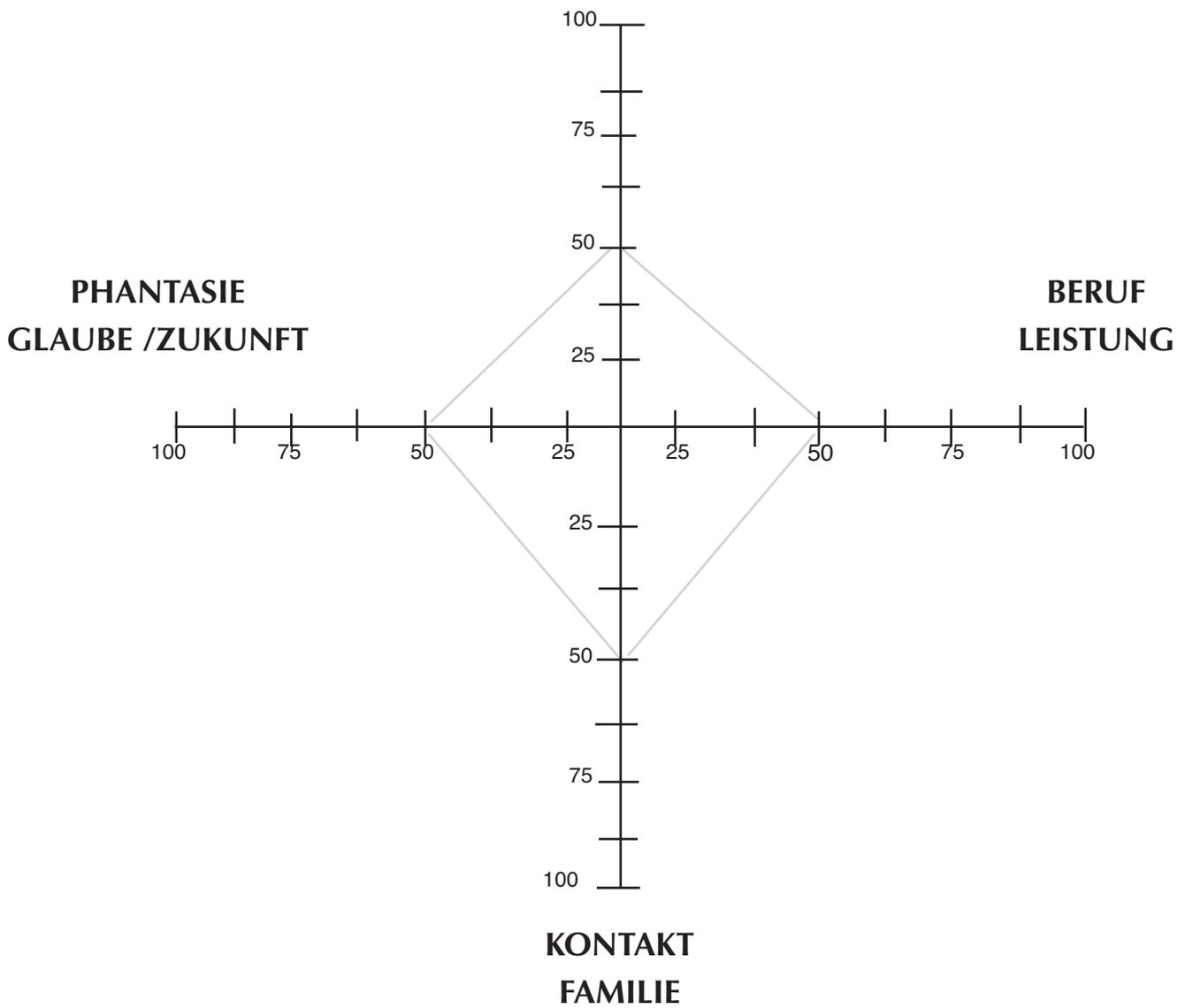
- Flucht in die Geselligkeit
- Flucht in die Einsamkeit
- soziale Ängste
- Hochzeit
- Scheidung
- Trennung
- Unabhängigkeit
- Berentung
- Kinder
- Enttäuschungen
- Ablösungen
- Hobbies und andere
Interessen
- Netzwerken (übermäßig)
- u.s.w.

Fantasie - Zukunft

- Nachdenken über das Leben
- Leben nach dem Leben
- Todesfälle, Familie, Freundskreis
- sich mit der Zukunft befassen
- Wer ist mein Vorbild?
- Wie war meine Kindheit?
- Was träume ich?
- Mache ich Kunst?
- Glaubenssätze
- Nachdenken über den Sinn des Lebens
- Hoffnungslosigkeit
- Ratlosigkeit
- Glaubenskrise
- Existentielle Ängste
- u.s.w.

**Geben Sie sich jeweils 5 Punkte für ein wichtiges Ereignis in jeder Gruppe.
Verbinden Sie dann die jeweiligen Punkte zu einer Raute.**

**KÖRPER
SINNE**



“FLUCHT-MECHANISMEN”

VITALER STRESS

**KÖRPER
SINNE**

Flucht in den Körper
Flucht in die Vergangenheit

Flucht aus dem Körper
Flucht in die Leistung

**EXISTENTIELLER
STRESS**

**PHANTASIE
ZUKUNFT**

Flucht in die Zukunft
Flucht in die Einsamkeit

**LEISTUNG
BERUF**

Flucht in die L. verweigerung
Flucht in den Kontakt

**LEISTUNGS
STRESS**

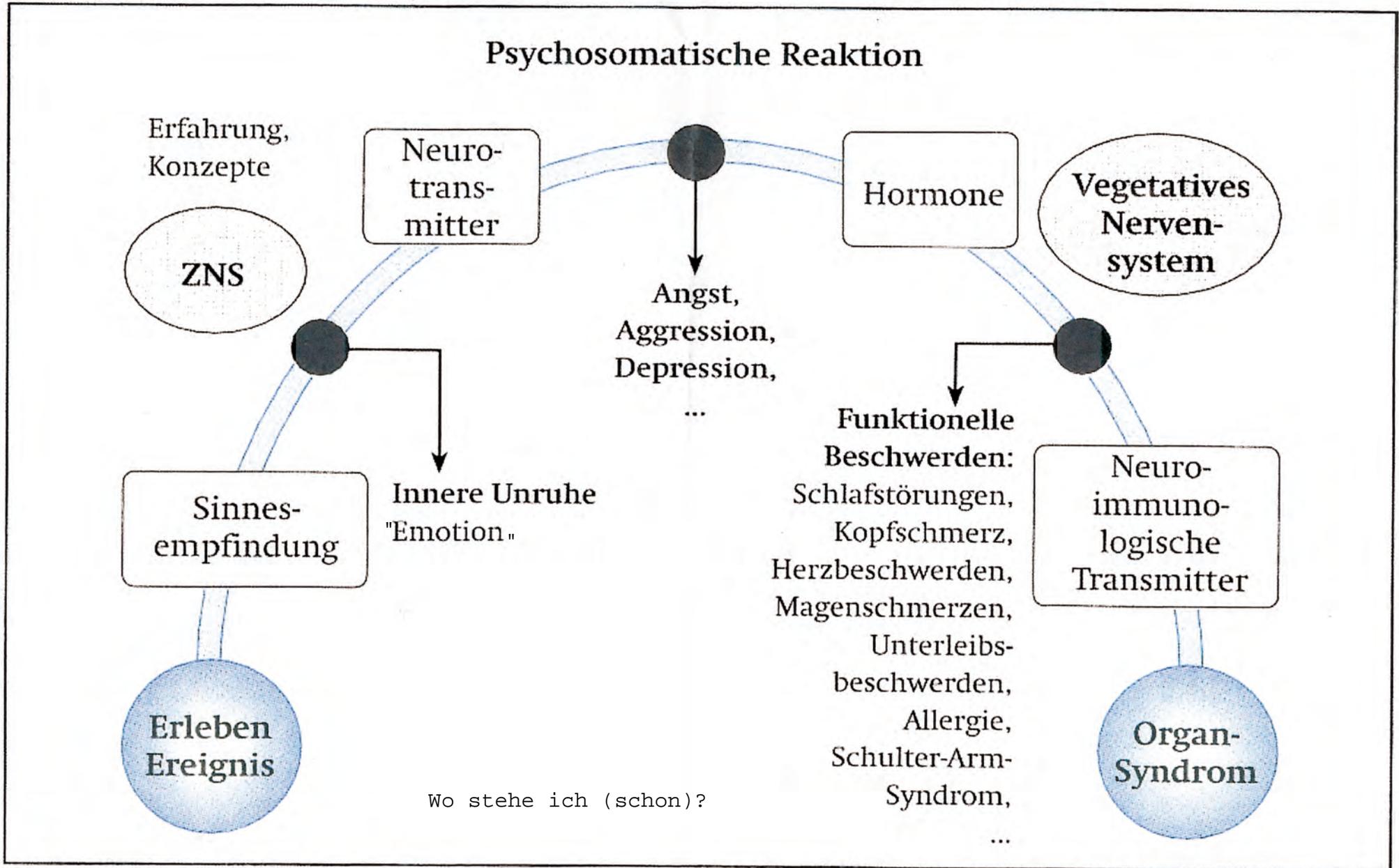
**KONTAKT
BEZIEHUNGEN**

SOZIALER STRESS



Psychosomatische Reaktion

(nach Prof. Dr. med. Nossrat Peseschkian)



Schema für die Durchführung des IST-WERTES und des SOLL-WERTES *Situationskontrolle*

In meiner Situation, worüber ärgere ich mich wann, wo, wem gegenüber und unter welchen Bedingungen?

oder bin ich wütend, ...

oder schäme ich mich, ...

oder wovor habe ich Angst?

Wann freue ich mich?

Mein IST-WERT sieht so aus:

ich fühle mich, ...

ich denke,...

ich sage öfters, ...

ich handele, ...

Mein SOLL-WERT ist

Wie werde ich auf was jetzt reagieren?

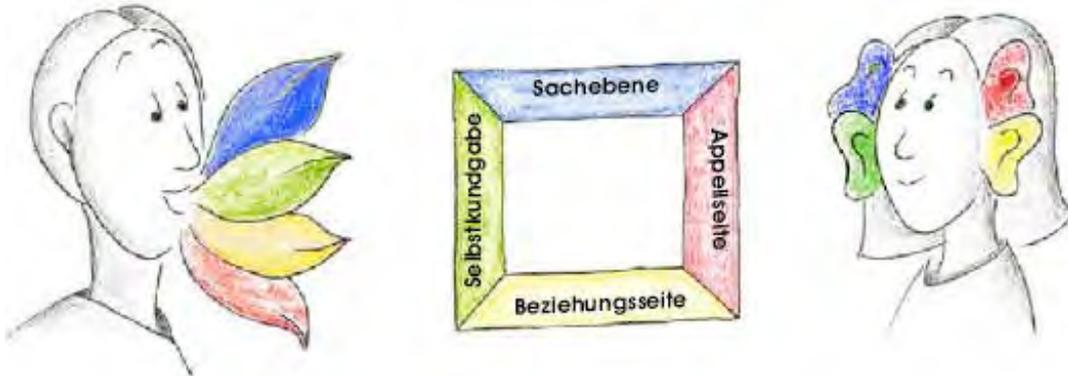
Wie und was werde ich jetzt anders umsetzen?

Was ist mein Nutzen dabei?

Jean-Marie Albert Bottequin

Experte und Trainer für Körpersprache • Erfolgs- und Life coach • Impulsredner
Berater in der Positiven Familien Psychotherapie • Personal Corporate Design
Gastdozent für nonverbale Kommunikation im multikulturellen Bereich

Das Kommunikationsquadrat



Das Kommunikationsquadrat ist das bekannteste und inzwischen auch weit verbreitete Modell von *Friedemann Schulz von Thun*. Bekannt geworden ist dieses Modell auch als "**Vier-Ohren-Modell**".

Die vier Ebenen der Kommunikation haben nicht nur Bedeutung für das private Miteinander, sondern auch und vor allem für den beruflichen Bereich, wo das Professionelle und das Menschliche ständig miteinander "verzahnt" sind.

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam. Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere) - **blau**
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe) - **grün**,
- einen Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe) - **gelb**,
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte) - **rot**.

Schulz von Thun hat daher 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt und dementsprechend dem Sender "vier Schnäbel" und dem Empfänger "vier Ohren" zugeordnet. Psychologisch gesehen, sind also wenn wir miteinander reden auf beiden Seiten 4 Schnäbel und 4 Ohren daran beteiligt, und die Qualität des Gespräches hängt davon ab, in welcher Weise diese zusammen spielen.

Auf der **Sachebene** des Gesprächs steht die Sachinformation im Vordergrund, hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte.

Dabei gilt zum einen das

1. Wahrheitskriterium wahr oder unwahr (zutreffend/nicht zutreffend),
2. zum anderen das Kriterium der Relevanz (sind die aufgeführten Sachverhalte für das anstehende Thema von Belang/nicht von Belang?)
3. und zum Dritten erscheint das Kriterium der Hinlänglichkeit (sind die angeführten Sachhinweise für das Thema ausreichend, oder muss vieles andere auch bedacht sein?)

Für den Sender gilt es also den Sachverhalt klar und verständlich zu vermitteln. Der

Empfänger, der das Sachohr aufgesperrt hat, hört auf:

die Daten, Fakten und Sachverhalte und hat entsprechend der drei genannten Kriterien viele Möglichkeiten einzuhaken.

Selbstkundgabe: Wenn jemand etwas von sich gibt, gibt er auch etwas von *sich*. Jede Äußerung enthält auch, ob ich will oder nicht, eine Selbstkundgabe, einen Hinweis darauf,

Jean-Marie Albert Bottequin

Experte und Trainer für Körpersprache • Erfolgs- und Life coach • Impulsredner
Berater in der Positiven Familien Psychotherapie • Personal Corporate Design
Gastdozent für nonverbale Kommunikation im multikulturellen Bereich

was in mir vorgeht, wie mir ums Herz ist, wofür ich stehe und wie ich meine Rolle auffasse. Dies kann explizit ("Ich-Botschaft") oder implizit geschehen.

Dieser Umstand macht jede Nachricht zu einer kleinen Kostprobe der Persönlichkeit, was dem Sender nicht nur in Prüfungen und in der Begegnung mit Psychologen einige Besorgnis verursachen kann.

Während der Sender also mit dem Selbstkundgabe-Schnabel, implizit oder explizit, Informationen über sich preis gibt, nimmt der Empfänger diese mit dem Selbstkundgabe-Ohr auf: Was sagt mir das über den Anderen? Was ist der für einer? Wie ist er gestimmt? etc...

Die **Beziehungsseite**. Ob ich will oder nicht: Wenn ich jemanden anspreche, gebe ich (durch Formulierung, Tonfall, Begleitmimik) auch zu erkennen, wie ich zum Anderen stehe und was ich von ihm halte - jedenfalls bezogen auf den aktuellen Gesprächsgegenstand. In jeder Äußerung steckt somit auch ein Beziehungshinweis, für welchen der Empfänger oft ein besonders sensibles (über)empfindliches Beziehungs-Ohr besitzt. Aufgrund dieses Ohres wird entschieden: "Wie fühle ich mich behandelt durch die Art, in der der andere mit mir spricht? Was hält der andere von mir und wie steht er zu mir?"

Appellseite: Wenn jemand das Wort ergreift und es an jemanden richtet, will er in der Regel auch etwas bewirken, Einfluss nehmen; den anderen nicht nur erreichen sondern auch etwas bei ihm erreichen. Offen oder verdeckt geht es auf dieser Ebene um Wünsche, Appelle, Ratschläge, Handlungsanweisungen, Effekte etc. Das Appell-Ohr ist folglich besonders empfangsbereit für die Frage: Was soll ich jetzt machen, denken oder fühlen?

Literatur:

Schulz von Thun: Miteinander reden 1, Störungen und Klärungen. 1981.

Schulz von Thun: Miteinander reden 2, Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. 1989. S. 19-27

Schulz von Thun/Ruppel/Stratmann: Miteinander reden für Führungskräfte. 2000. S. 33-41

Wie Zuhören funktioniert

1. Zuhören > urteilend

a. in Bezug auf mich: Selbstverurteilend > Schuld, Scham, Depression

b. in Bezug auf andere: Urteil > Ärger

2. Zuhören > einfühlsam

a. in Bezug auf mich: Selbstempathie

> mitfühlendes Verständnis mit mir

b. in Bezug auf andere: Empathie > mitfühlendes Verständnis mit andere

REGELN für eine gute und gewaltfreie Kommunikation

- gut zuhören
- ausreden lassen
- Sich entschuldigen (wenn angebracht)
- Vertrauen aufrechterhalten

- Nie Verantwortung oder sogenannte Schuld auf andere schieben
- Nie bagatellisieren oder herabwürdigen
- Nie belehren

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Konfliktbehandlung sind:

- die Situation ernst nehmen und sich nicht im eigenen Ablauf gestört fühlen,
- Kompetenzen im Zusammenhang mit möglichen Lösungen wahrnehmen,
- Ruhe und Übersicht bewahren und nicht voreilig handeln (Nur so ist die Gesprächsqualität gewährleistet),
- negative Erlebnisse nicht verbreiten, sondern einfach das Richtige veranlassen

und die richtigen Menschen in Kenntnis setzen.

Regeln für das Gespräch und die Verhandlungsführung in schwierigen Konfliktsituationen

1. Ich spreche „Offen“

Ich sage offen, was mich bewegt, was mir besonders auffällt, was mich missfällt. Ich vermeide Vorwürfe und schildere einfach, womit und warum ich mich unwohl fühle.

2. Ich sage "Ich"

So bleibe ich bei meinen eigenen Gefühlen. Sie/Du-Sätze beinhalten meist Angriffe und führen zu Gegenattacken.

3. Ich halte mich an konkrete Situationen, welche mit dem Gegenstand des Gespräches zusammenhängen

Mein Gegenüber versteht so besser, was ich meine. Wenn ich Verallgemeinerungen wie „nie“ und „immer“ verwende, werden meine Gesprächspartner wahrscheinlich sofort Gegenbeispiele einfallen.

4. Ich spreche ein konkretes Verhalten oder Situationen an

Somit vermeide ich, das Gegenüber generell für unfähig zu erklären. Andernfalls fühlt sich mein Partner veranlasst, sich als Person zu verteidigen. Über ein einzelnes Verhalten oder einzelne Situation hingegen wird man mit sich reden lassen.

5. Ich bleibe beim Thema

Alte Vorkommnisse aufwärmen, verstärkt die Auseinandersetzung. Die Lösung der gegenwärtigen Schwierigkeiten wird erschwert.

6. Keine „Killer-Phrasen“ verwenden.

Es gibt eine Reihe von Ausdrücken, die jemanden geistig, gefühlsmäßig „an die Wand“ stellen, ihn im Sinne von Ablenkung in eine vermeintliche Schuldecke drängen.

Regeln für das aktive Zuhören

1. Ich zeige, dass ich zuhöre

Ich wende mich dem Gegenüber zu und halte Blickkontakt.
Ich sende Körpersignale, dass ich folge. Ich verstärke den Redefluss, z.B.: „Ich würde gerne mehr darüber erfahren“.

2. Ich fasse zusammen

Ich wiederhole mit eigenen Worten, was das Gegenüber gesagt hat. So können Missverständnisse sofort korrigiert werden.

3. Ich frage offen

Mein Gegenüber muss so antworten können, wie es will.
Es ist schlecht, wenn es sich gegen Unterstellungen aus geschlossenen Fragen wehren muss.

4. Ich lobe offenes Gesprächsverhalten

Wenn sich mein Gegenüber an die Regeln halt, erwähne ich das ruhig. Z.B.: „Es freut mich sehr, dass Sie/Du das so offen gesagt haben/hast.“

5. Ich sage, wie ich Worte empfinde

Wenn ich mit Äußerungen nicht einverstanden bin, schildere ich, wie es mir dabei geht. Z.B.: „Ich bin erstaunt, dass Sie/Du das so sehen/siehst“.

Ich sage nie: „Das stimmt nicht, sondern erbitte eine (zusätzliche) Erklärung oder durchaus auch einen Beweis, einen Beleg. Es geht schliesslich um gemeinsame Interessenwahrung.“

Quellen

Friedhelm Schulz von Thun, „Miteinander reden“, Band 1-4, Rowohlt Taschenbuch Verlag, ISBN 978 3 499 62875 7

Peter Höpli, Dr. Max Meyer, „Gewinnen durch erkennen, Trologie der Kommunikation“, mab, ISBN 3-907926-38-2, Sarganserländer Druck AG, 8887 Mels

Marshal Rosenberg, Gewaltfreie Kommunikation, Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen - Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten

Marshal Rosenberg, „Konflikte lösen durch gewaltfreie Kommunikation“ Herder Verlag, 13:978-3-451-05447-1

Marshal Rosenberg, „Erziehung, die das Leben bereichert“

Marshal Rosenberg, „Das können wir klären“

Marshal Rosenberg, „Ich höre was, das du nicht sagst“

Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, „Der Kaufmann und der Papegei, Geist und Seele, Fischer Taschenbuch Verlag, ISBN 978-3-596-23300-7

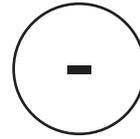
Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, „Die Treppe zum Glück“, Fischer Taschenbuch Verlag, ISBN 978-3-596-17112-5

Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, „Das Leben ist ein Paradies“, Herder Verlag, ISBN 9789-3-451-07087-7

Carl C: Rogers, Therapeut und Klient, Fischer Verlag, ISBN 1480-3-596-42250-7

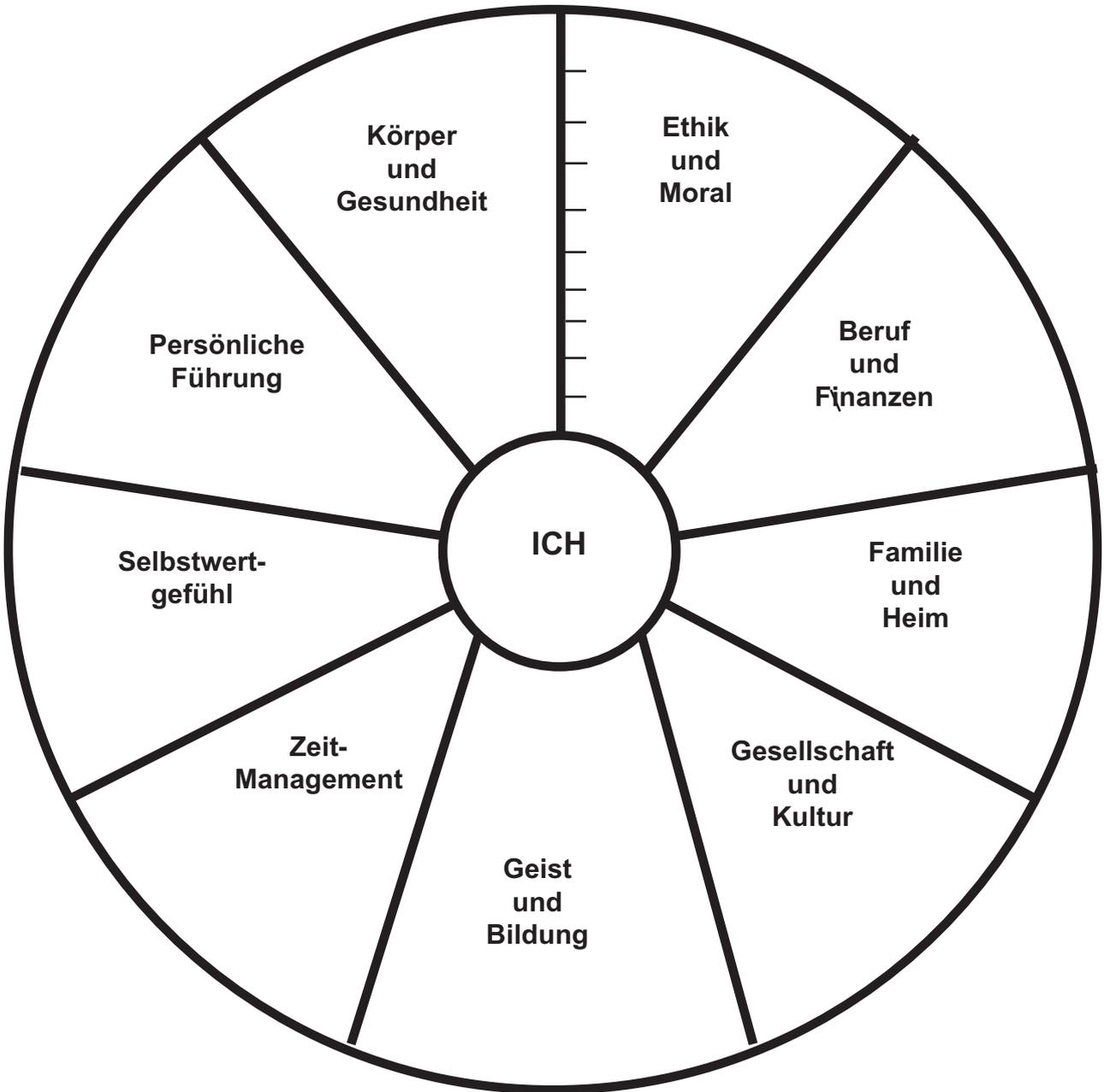
PENDEL

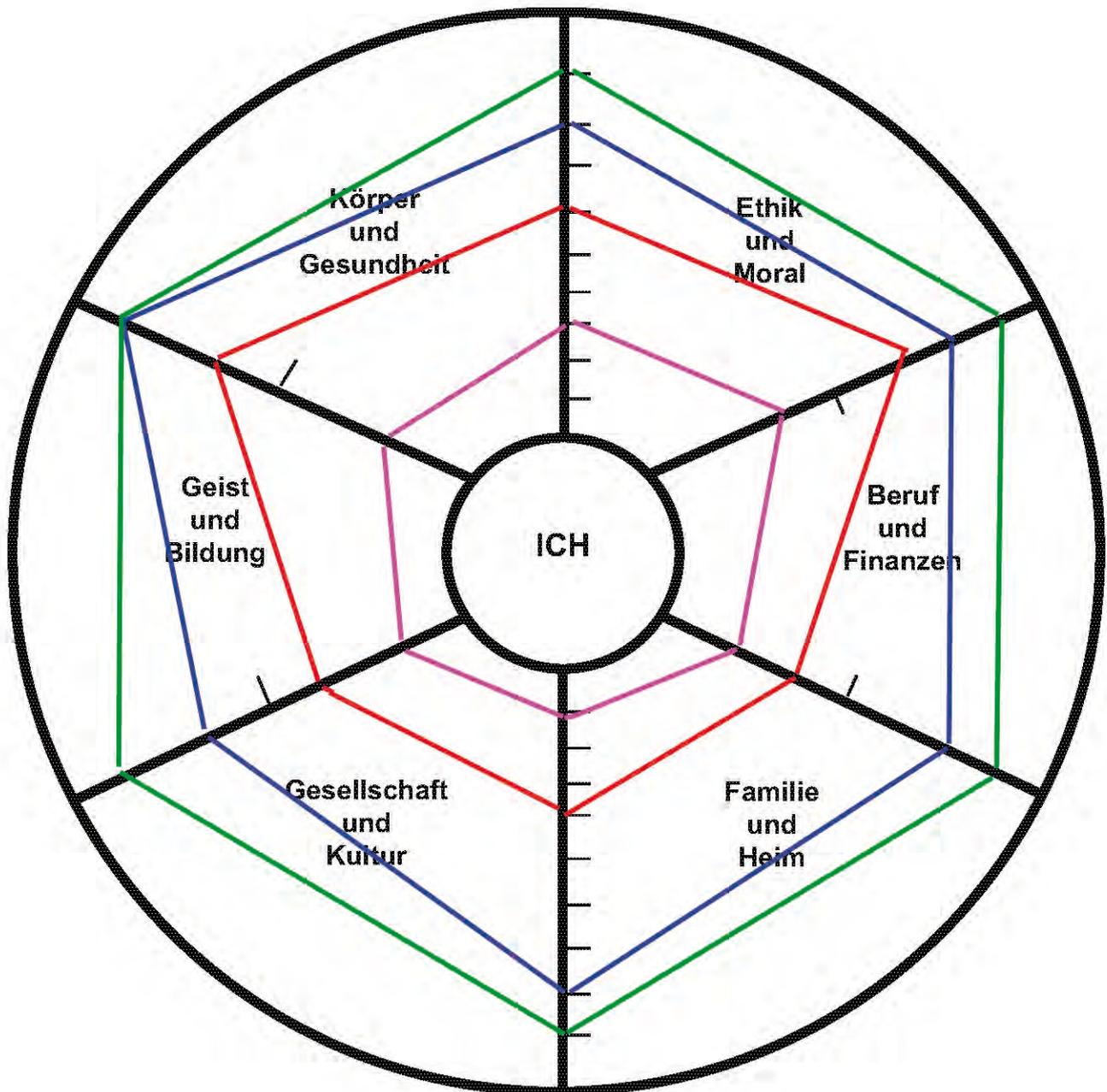
Positive Eigenschaften



Negative Eigenschaften

HIER HERUNTER SCHREIBEN





Körper und Gesundheit - gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Agilität	Ausreichend trinken	Ehrlichkeit
Beweglichkeit	Respekt vor der Natur	Sucht-Freiheit
Unversehrtheit	Genuss	Bewegung - Sport
Lebensqualität	Genussfähigkeit	Ausstrahlung
Leitungsfähigkeit	Erziehung	Körperbewußtsein
Ausgeglichenheit	Raucher	Schönheit
Belastbarkeit	Verantwortung	Prophylaxe
Jungbrunnen	- für sich selbst	Chic
Freude	- für Körper und Gesundheit anderer	Reinheit
Neugier	Disziplin	Hygiene
Geistige Fitness	Balance - 4 x 6 Stunden, z. B.	Entspannung
Selbstachtung	- 6 Stunden schlafen	
Sexualität	- 6 Stunden arbeiten	
	- 6 Stunden mit anderen Menschen	
	- 6 Stunden mit Gott	
ausreichend Schlaf	Spiritualität	
Gesunde Ernährung	Work-life-balance	

Beruf und Finanzen gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Investitionen - statt Konsum	Vertrauen	1. Gesundheit
Vorsorge	Teilen	Unabhängigkeit
Sparen	Genießen	Entwicklung
Ehrlichkeit	Win-win	Leben
Zuverlässigkeit	Dankbarkeit	Entscheidungsfreiheit
Reichtum	Klarheit	Macht, Einfluss
Freiheit	Selbstachtung	Prestige
- finanzielle Freiheit	Mut	Ansehen
- Freiheit, Dinge zu tun	Geduld	Selbstverwirklichung
- Freiheit, Finanzen für etwas einzusetzen	Selbstwertgefühl	Leistungsmesser - Tauschmittel
Existenzsicherung	Selbstzufriedenheit	
Urlaub	Lebensunterhalt	
Fairness	Grundbedürfnisse	
Verantwortung	Zufriedenheit	

Ethik und Moral - gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Verantwortung übernehmen	Unentgeltlich	Kategorischer Imperativ (handele so, dass Dein Tun auch Gesetz sein kann)
Ehrlichkeit	Ehrenamt	
Güte	Achtung des Lebens	Demut
Gerechtigkeit	Leistung honorieren	Dankbarkeit
Achtung dem anderen gegenüber	Achtung der Individualität	Glaube, Spiritualität
	Integrität	Weltbild, -anschauung
Geben, nicht nur nehmen	Engagement	Bewusstsein (als Wert)
Respekt	Verlässlichkeit	
Unterstützung	Beständigkeit	
Vertrauen	Berechenbarkeit	
Vertrauenswürdigkeit		
Einsatz für Schwächere	Eigenen klaren Standpunkt haben und vertreten	
Geben		

Familie und Heim – gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Geborgenheit (Hängt auch zusammen mit Sicherheit)	Kommunikations-Sicherheit	- Erziehung zur Selbständigkeit - Selbständig bleiben auch als Partner
	Offenheit	
Zusammenhalt	Höflichkeit	Abwechslung - Neues erleben
Unterstützung	Geradlinigkeit	Interesse - z.B. an den Themen, der Arbeit ... des Anderen
Liebe	Erziehung	Authentizität
Zuverlässigkeit	Ehrlichkeit	
Respekt	Wertschätzung	Stellen Sie sich z. B. folgende Fragen:
Treue	Achtung	... wann war ich das letzte Mal ...
Verständnis	Vertrauen	... wann habe ich das letzte Mal zugelassen .
Rücksichtnahme	Verantwortung	... wann ist das letzte Mal wichtig gewesen, dass ...
Gemeinsame Zeit	Akzeptanz	... in welcher Rolle bin/wäre ich da ...
Sicherheit	Abstand - Freiräume	
- Eine, die im Risikofall abfangen kann	- Freiräume geben und nehmen - Abstand geben und nehmen	
- Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit, das gegebene Wort gilt	Entwicklung	
-Ich kann so sein, wie ich bin	Toleranz	
	Selbständigkeit	

Geist und Bildung – gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Belletristik	Sprachenentwicklung	Fleiß
Gute Bücher	Kommunikationsfähigkeit	Ausdauer
Neugier	Entschlossenheit	Sich hinterfragen
Aufklärung	Zielstrebigkeit	Eigenverantwortlichkeit
Allgemeinbildung	Respekt	Denken
Wissbegierde	Ehrgeiz	Logik
Toleranz anderen Meinungen gegenüber	Ehrlichkeit	- nutzen - akzeptieren
Offenheit	Wertschätzung	Praxisanwendung
Klarheit	Freiheit	- Tun
Ständige Weiterentwicklung	Emanzipation	- Umsetzen
Finanzielle Investition	Unabhängigkeit	Sich etwas zutrauen
Lernbereitschaft	Positive Einstellung	
Veränderungsbereitschaft	Erleuchtung	
Wissen	Erfolg	
Erziehung	- Abschlüsse	
Zielstrebigkeit	- Erfolgsgrundlage	

Gesellschaft und Kultur - gesammelte WERTE. Evaluieren Sie zwischen 1 (high) -6 (low)

Gemeinschaft	Interessiertheit	Weltoffenheit
Vielfalt	Selbstverantwortung	Netzwerk-Pflege
Toleranz	Frei gewählte Verantwortung	Genuss, z. B.
Bürgerschaftliches Engagement	Zivilcourage	- Musik
Umweltbewußtsein	Politisches Bewußtsein	- Theater
Verbundenheit mit der Heimat/Region	Nationalstolz	- Essen
Verwurzelt sein	Anstand	Bereicherung
Kunst	Traditionen	Demokratie
Architektur	Hobbies	Gleichberechtigung
Geselligkeit	Werte-Authentizität	
Bildung, Weiterbildung	Gemeinschaftssinn	
Offenheit	Erziehung, Bildungssysteme	
Respekt	Kenntnisse	
Verantwortung für andere	- über fremde Kulturen	
Ehrenamt	- über eigene Kulturen	
Gedankenaustausch	Freundschaften	

Fragebogen zur Lösungsfindung:
„Wo ist mein Problem? Und wie fühle ich mich dabei?“

1. Was sind meine Stärken?
2. Welche Fragen habe ich?
3. Will ich mein Leben auf die Reihe kriegen?
4. Will ich bleiben, wo ich bin?
5. Wo möchte ich sein?
6. Frage ich oft nach dem WARUM?
7. Habe ich schon nach dem WOZU gefragt?
8. Wie fühle ich mich?
9. Kann ich mich (einfach) entscheiden?
10. Fühle ich mich wie auf dem Abstellgleis?
11. An wem liegt es?
12. Wer hat die Kontrolle (über mich)?
13. Wer hat die Verantwortung (über mich)?
14. Kann ich das Alte, das Vergangene lassen?
15. Was stresst mich?
16. Auf wen bin ich sauer?

Jean-Marie Albert Bottequin

Career Consultant • Medialer Lebensberater • Internat. univ. Gastdozent für Kommunikation
Trainer in Körpersprache - Rhetorik - Soft Skills • Berater in der Positiven Transkulturellen Psychotherapie (WAPP)

17. Kann ich meine Wut fühlen?
18. Mit wem habe ich Reibung?
19. Fühle ich mich frei?
20. Wovor fliehe ich?
21. Kann ich gut abschalten?
22. Was erwarte ich von anderen?
23. Kenne ich meine Ziele?
24. Will ich mich ändern?
25. Wie?
26. Wo bin ich in meiner Seele verletzt?
27. Welchen Schritt könnte ICH (jetzt) machen?
28. Wie hoch ist das Ross, auf dem ich sitze?
29. Bin ich dem Chef von mir selber? Wer sonst?
30. Brauche ich Hilfe?
31. Welche Hilfe brauche ich?
32. Wo habe ich Probleme?
33. Bin ich vielleicht ungeduldig?

34. Wovor habe ich Angst?
35. Was würde ich jetzt tun, wenn ich **keine** Ängste, Depressionen und Problemen (mehr) hätte?
36. Ich stelle mir vor, meine derzeitigen Sorgen und Nöte wären gegenstandslos, Ich wäre frei und unbeschwert. Was würde ich tun?
37. Was ist mein sehnlichster Wunsch?
38. Was meine kühnste Phantasie?
39. Habe ich ein Idealbild von mir selbst oder ein Vorbild, dem ich nacheifere?
40. Ich stelle mir vor, ich bin alt und fühle, dass ich bald sterben müsste. Was will ich vollbracht haben? Auf was für ein Leben will ich in meiner Sterbestunde zurückblicken?
41. Wie bereite ich mich auf meinen Tod vor?
42. Wie stelle ich mir den Zustand nach meinem Tod vor?
43. Bin ich der Meinung, dass ich allen wichtigen Dingen meines Lebens genügend Zeit einräume?
44. Wofür verwendest du viel Zeit:
 - für Gesundheit
 - Beruf, Geld
 - Familie
 - Zukunft und Phantasie

45. Wofür hätte ich gerne mehr Zeit?
46. Passiert es öfter, dass ich mich ärgere was ich getan habe?
47. Wenn jemand mich enttäuscht, ziehe ich mich dann ganz und gar von ihm zurück?
48. Passiert es mir manchmal, dass ich bei mir Eigenschaften finde, die ich von meinem Partner oder meiner Mutter / Vater / Familie kenne?
49. Mache ich die Probleme und Schwierigkeiten meines Partners zu meinen eigenen Problemen?
50. Kommt es vor, dass ich meinen Ärger auf (die) Kinder oder einen unbeteiligten Partner übertrage?
51. Träume ich häufig, wenn ja, wovon, und wie fühle ich mich dabei?
52. Geschieht es öfter, dass ich etwas vergesse oder etwas sage, was ich eigentlich nicht sollte?
53. Passiert es mir häufig, dass ich denselben Fehler immer wieder mache?
54. Meine ich auch, dass Unbewusstes, Einfluss auf mein Verhalten und Erleben hat?
55. Worüber ärgere ich mich eigentlich?
56. Was bereitet mir Angst und Unbehagen?

57. Was macht mir Freude?

58. Welche Möglichkeiten habe **ICH**, das Problem zu lösen?

59. Was würde ich machen, wenn ich keine Probleme und Beschwerden hätte?

PHILOSOPHIE

Joachim Bauer, Prinzip Menschlichkeit – Warum wir von Natur aus kooperieren, Hoffmann und Campe, Hamburg 2006
Der Mensch denkt, und die Natur lenkt – der Report über die geheimen Triebkräfte des Menschen.

Antonio Damasio, Ich fühle, also bin ich, List, 2001

Murphy, Dr. Joseph, Die Macht Ihres Unterbewusstseins, 1999.

Mircea Eliade, Schmiede und Alchemisten, Mythos und Magie der Machbarkeit, Herder, Freiburg in Breisgau, 1992,
ISBN 3-451-04175-8

Mircea Eliade, Schamanen, Götter und Mysterien, Die Welt der alten Griechen, Herder, Freiburg in Breisgau, 1992, ISBN 3-451-04108-1

Mircea Eliade, Kosmos und Geschichte, , Insel Taschenbuch Verlag, 19949 / 1994

Martin Buber, Mystische Zeugnisse aller Zeiten und Völker, gesammelt von Diederichs Gelbe Reihe, ISBN 3-424-01156-8

Bernard Vaillant, Westliche Einweihungslehren, , Hugendubel, 1986

Carl Schneider, Mysterien, Wesen und Wirkung der Einweihung, Bauhütten Verlag, Hamburg, 1979

Wilhelm R. Beyer, Der Spiegelcharakter der Rechts-Ordnung, Westkulturverlag Anton Hain, Meisenheim/Glan, 1951

(Originaltitel Traditions initiatiques de l'Occident, Ed.de Vecchi, Paris, 19583)

Wolfgang Bauer, Lexikon der Symbole, , Irmtraud Dümotz, Segius Golowin, Fourier Verlag, Wiesbaden, 1980

Hans Biedermann, Knaurs Lexikon der Symbole, Droemer Knauer Verlag

Wilhelmi Christoph, Handbuch der Symbole in der bildenden Kunst des 20 Jhd, Safari bei Ullstein, Frankfurt / Berlin, ISBN 3-7934-1625-9, 1980

PSYCHOLOGIE

Peter Schellenbaum, Die Welt als Spiegel, Ziehe, Brockhaus, Dettmering, Der neue Narzismus, Tutzinger Materialien Nr. 64. ISBN 0930-7850

Peter Schellenbaum, Die Wunde der Ungeliebten, Blockierung und Verleibendigung der Liebe, Kösel Verlag, 1989, ISBN 3-466-34206-6

C.G. Jung, Der Mensch und seine Symbole, , Walter Verlag, 1968, ISBN 3-530-56501-6

Jennifer Barker Woolger, Roger J. Woolger, Göttinnen, Urbilder für eine Psychologie der Frau, Kabel Verlag, Hamburg, 1991, ISBN 3-8225-0171-9

Gottfried Boehm, Was ist ein Bild, Wilhelm Fink Verlag, ISBN 3-7705-2920-0

Böttcher, Die Grosse Mutter, Zeugungsmythen der Früh-Geschichte, Econ Verlag, Düsseldorf - Wien, 1968

Barbara G. Walker, Das geheime Wissen der Frauen, Ein Lexikon, DTV Verlag, München, ISBN 3-86150-006-X

Annie Berner-Hürbin, Eros, die subtile Energie, Schwabe Verlag, Basel, 1989, ISBN 3-7965-0881-2

Richard Fester, Marie E.P. König, Weib und Macht, / Doris F. Jonas, A. David Jonas, Fünf Millionen Jahre Urgeschichte der Frau, Fischer Taschenbuch Verlag, 1989, ISBN 3-596-23716-5

Pinkola Estés, Clarissa, Die Wolfsfrau, Die Kraft der weiblichen Urinstinkte, Wilhelm Heyne Verlag, ISBN 3-453-06920-X

Robert Moore, Douglas Gilette, König. Krieger, Magier, Liebhaber, Die Stärken des Mannes, Kösel Verlag, ISBN 3-466-34285-6, 1992

Robert Bly, Eisenhans, Ein Buch über Männer, Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2013, ISBN 978-3-499-62015-7

Nathaniel Branden, Die 6 Säulen des Selbstwertgefühl, Erfolgreich und zufrieden durch ein starkes Selbst, Piper Verlag, 2012, ISBN 978-3-492-26396-2

Brian L. Weiss, Die zahlreichen Leben der Seele (Goldmann Verlag, 2005, ISBN 978-3-442-21751-9

Hamid Peseschkian / Connie Voigt, Psychovampire - Über den positiven Umgang mit Energieräubern, Goldmann Verlag, 2011, ISBN-13: 978-3442171620

Die Liebe kennt keine Zeit (Ullstein TB 2007, ISBN 978-3-548-74378-3)

Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, "Der Kaufmann und der Papegei, Geist und Seele, Fischer Taschenbuch Verlag, ISBN 978-3-596-23300-7

Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, "Die Treppe zum Glück", Fischer Taschenbuch Verlag, ISBN 978-3-596-17112-5

Prof. Dr. Nosrat Peseschkian, "Das Leben ist ein Paradies", Herder Verlag, ISBN 9789-3-451-07087-7

Carl C: Rogers, Therapeut und Klient, Fischer Verlag, ISBN 1480-3-596-42250-7

Rogers, C. R. (1991). *Klientenzentrierte Psychotherapie*. In C. R. Rogers; P. F. Schmidt (Hrsg.): Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. Mit einem kommentierten Beratungs-Gespräch von Carl Rogers. Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396

Claire Gravis

Clarissa Pinkola Estés, Die Wolfsfrau. Das Märchen: Die Fisch- oder Robbenfrau (ein gestohlenes Robbenfell als Symbol für die Identität der Frau)

Erika Chopich, Autorin und Therapeutin USA, Ullstein Verlag, ISBN 978-3-548-35731-7

Glenda Green, Unendliche Liebe, Koha Verlag, ISBN 978-3-86728-126-3

Ulrich Warnke, Quanten Philosophie und Spiritualität, Goldmann Verlag, ISBN 978-3-442-221179-0

Frank Kinslow, VAK Verlags GmbH, ISBN 978-3-86731-039-0

The Living Matrix, Heilweisen der Zukunft, Koha Verlag, DVD, Institute of Bioenergetic and Informal Healtcare

Alex Loyd - Ben Johnson, Der Healing Code, Rowohlt Taschenbuch Verlag, ISBN 978-3-499-62807-8

SELBSTWERTGEFÜHL

Nathaniel Branden, Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls, , Piper Verlag

L. E. Sandelands, J. Brockner und M. A. Glynn, Das Selbstwertgefühl: Das Immunsystem des Bewußtseins „If at first you don't succeed, try again: Effects of Persistence performance contingencies, ego-involvement, and self-esteem on task-performance«, Journal of Applied Psychology, 1988, Nr. 73, S. 208ff.

E. Paul Torrance, The Creative Child and Adult Quarterly, VIII, 1983. Abraham Maslow, Psychologie des Seins,

München 1973. Fortune, 17. Dezember 1990.

T. George Harris, The Era of Conscious Choice, Encyclopedia Britannica Book of the Year, 1973,

Thomas Peters und Robert H. Waterman Jr, Das Gesicht des Selbstwertgefühls., Auf der Suche nach Spitzenleistungen, Landsberg 1988.

E. James Anthony und Bertram J. Cohler, The Invulnerable Child, eine Sammlung von Untersuchungen herausgegeben von, New York 1987.

Sich selbst annehmen:

Friedrich Nietzsche, Also sprach Zarathustra, Stuttgart 1992, S. 132.

Zielgerichtet leben

Irvin D. Yalom, Existentielle Psychotherapie, Köln 1989, S. 553.

Persönliche Integrität

Joseph Campbell, Lebendiger Mythos, München 1991, S.265.

Das Selbstwertgefühl des Kindes fördern

Stanley Coopersmith, The Antecedents of Self-Esteem, San Francisco, 1968.

Haim Ginott, Takt und Taktik im Klassenzimmer. Ein Psychologischer Leitfaden für Eltern und Erzieher, Göttingen 1974, S. 88. Ebenda, S. 89f.

Haim Ginott, Eltern und Kinder, Reinbek 1969, S. 29.

QUELLEN KOMMUNIKATION

Friedhelm Schulz von Thun, „Miteinander reden“, Band 1-4, Rowohlt Taschenbuch Verlag, ISBN 978 3 499 62875 7

Peter Höpli, Dr. Max Meyer, „Gewinnen durch erkennen, Trilogie der Kommunikation“, mab, ISBN 3-907926-38-2, Sarganserländer Druck AG, 8887 Mels

Marshal Rosenberg, Gewaltfreie Kommunikation, Aufrichtig Und einfühlsam miteinander sprechen - Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten

Marshal Rosenberg, „Konflikte lösen durch gewaltfreie Kommunikation“, Herder Verlag, 13:978-3-451-05447-1

Marshal Rosenberg, „Erziehung, die das Leben bereichert“

Marshal Rosenberg, „Das können wir klären“

Marshal Rosenberg, „Ich höre was, das du nicht sagst“

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1969). Menschliche Kommunikation. Bern: Huber.

Richard David Precht, Wer bin ich und wenn ja, wie viele? Goldmann Verlag, 2007, ISBN 978-3-442-31143-9

QUELLEN MANAGEMENT

Werner Siegert, Ohne Ziele keine Treffer. Ziele - Wegweiser zum Erfolg, Verlag Kastner, 2006, ISBN 10: 3-937082-58-1

Horst Rückle, Verkaufen, eine Herausforderung, Verlag Moderne Industrie, 1994, ISBN 3-478-23280-5

Horst Rückle, Personalentwicklung, Econ Verlag, 1994, ISBN 3-430-17859-2

Baldur Kirchner, Benedikt für Manager, Die geistigen Grundlagen des Führens, Gabler Verlag, 1994, ISBN 3-409-19194-1

Bernhard Rogg, Führung durch Vertrauen,, Als Manager und Führungskraft zum Erfolg, Cloudy-Horses Verlag, 2007, ISBN -13: 9783981174601

Angelika Leder, Wie Zahlenmenschen ticken, Stärken-Grenzen-Potenziale, Hanser Verlag, 2012, ISBN 978-3-446-42423-4

Kerstin Friedrich, Lothar j. Seiwert, Edgar K. Geffroy: Das neue 1x1 der Erfolgsstrategie, EKS – Erfolg durch Spezialisierung, Gabal Verlag, 2002, 3- ISBN 89749-195-8

Erich Visotsching / Siegfried Schrotta, Das SK-Prinzip, Wie man Konflikte ohne Machtkämpfe löst, Ueberreuter VERLAG, 2005, ISBN 3-8000-7096-0

Friedbert Gay, DISG-persönlichkeits-Profil, Verstehen Sie sich selbst besser, Gabal Verlag, 2002, ISBN 9-923984-44-8

Neuburger, R. & Tiefenbacher, Selbstmanagement,
Compact Verlag, 2010

Dale Carnegie, Wie man Freunde gewinnt: Die Kunst, beliebt und
einflussreich zu werden

Dale Carnegie, Sorge dich nicht - lebe!: Die Kunst, zu einem von
Ängsten und Aufregungen befreiten Leben zu finden.
Auch Hörbücher

QUELLEN KÖRPERSPRACHE

Mühlisch, S., Körpersprache.

Wie Sie positiv wirken und sicher reagieren. 1997. 120 S.
'Gabler' . Im ersten Teil dieses reich bebilderten Ratgebers
erläutert die Autorin Ursprung und Funktion verschiedener
körpersprachlicher Verhaltensweisen. Danach wird das
Ausdrucksverhalten verschiedener Körperbereiche erklärt.
Der abschließende Teil enthält Beispiele für
körpersprachliches Verhalten in typischen
Verkaufssituationen. Dieses aufschlussreiche Buch schärft
den Blick für nonverbale Kommunikation. Es hilft, andere und
sich selbst besser zu verstehen.

Molcho, Samy: Körpersprache

Molcho, Samy, Körpersprache, 1994. 224 S., 'Mosaik'
Molcho, Samy. Partnerschaft und Körpersprache

Handerer, Hermann/ Schönherr, Christine:

Körpersprache und Stimme, Praktische Beispiele zur
Verbindung von Mimik, Gestik, Bewegung und Stimme im
Unterricht, 1994. 106 S., zahlr. Fotos 'Oldenbourg' Kt DM
32,80

Rückle Horst, Körpersprache für Manager, Verlag: Moderne
Industrie, erschienen 1998

Rückle Horst, Körpersprache im Verkauf, Verlag moderne
Industrie, ISBN 3-478-25110-9

Desmond Morris: Der Mensch mit dem wir leben, Knaur,
1981, ISBN 3-426-03659-2

Paul Ekman: Gefühle lesen, Wie Sie Emotionen lesen und
richtig interpretieren, Spektrum Verlag, ISBN 978-3-8274-
2568-3

Paul Ekman: Ich weiss, dass Du lügst, rororo Verlag,
ISBN 978-3-499-62718-7

Joe Navarro: Menschen lesen, mvg Verlag, ISBN 978-3-
86882-213-7

Joe Navarro: Der kleine Lügendetektor, praktisches
Handbuch, mvg Verlag, ISBN 978-3-86882-431-5

Tiziana Bruno / Gregor Adamcyk: Körpersprache, Haufe
Verlag, ISBN 978-3-648-06772-7

Walter Samuel Bartussek: Bewusst sein im Körper leben, Training für Alltag und Bühne, Matthias-Grünewald-verlag, Ostfildern, 2006, ISBN-10 3-7867-1427-4

Pinok & Matho, Dynamik der Kreation, Wort und Körpersprache. Mime, Pantomime, Expression Corporelle. Verlag Ulrike Schortemeier, Köln, 1987, ISBN 3-926769-03-3
Originalausgabe: „Dynamique de la Création: Le Mot et l'Expression corporelle“

Michael Moesslang: So würde Hitchcock präsentieren. Überzeugen Sie mit dem Meister der Spannung. Redline Verlag, ISBN 978-3-86881-298-5

Monika Matsching: Körpersprache, Vorwort von Samy Molcho, Gräfe und Unzer Verlag GmbH, ISBN 978-3-8338-0789-3, 2007

Barbara Berckhan: Einfach selbstsicher. Das Soforthilfe-Programm für mehr Gelassenheit und Souveränität, Gräfe und Unzer Verlag GmbH, ISBN 978-3-8383-0787-9, 2009

Stéphane Etrillard: Charisma, Einfach besser ankommen. 55 Fragen und Antworten zum Mythos Charisma. Junfermann Verlag, Paderborn, 2010, ISBN 978-3-87387-762-7

David Givens: Die Macht der Körpersprache. Menschen lesen im Beruf. Vorwort von Joe Navarro, Redline Verlag, 2001, ISBN 978-3-86881-304-3

Ruediger Dahlke: Der Körper als Spiegel der Seele, Gräfe und Unzer, ISBN 978-3-8338-0722-0

Ruediger Dahlke: Die Spuren der Seele, Gräfe und Unzer, ISBN 978-3-8338-1731-1

THEATER UND DIE PIONIERE KÖRPERSPRACHE

Jerry Grotowski: „Für ein Armes Theater“, Alexander Verlag Berlin, 1994,
ISBN - 3-923 854-84-6

Jean Soubeyran: Die wortlose Sprache, Lehrbuch der Pantomime, Orell
Füssli, edition Theater heute, 1984, ISBN 3 280 015 499

Jacques Lecoq: Der Poetische Körper, Eine lehre vom Theaterschaffen, Alexander Verlag Berlin, 1997-2000, ISBN 3-89581-042-8

Yoshi Oida: Zwischen den Welten, , Alexander Verlag Berlin, 1992, ISBN 3-923854-59-5
YOSHI OIDA, Der *unsichtbare Schauspieler*, Vorwort von Peter Brook

Dario Fo: Kleines Handbuch des Schauspielers, Verlag der Autoren, 1997, ISBN 3-88661-190-6

Bibliographie, stand 10. 2018

Der sprechende Körper, Texte zur Theateranthropologie, Alexander Verlag Berlin, 1996, ISBN 3-89581-003-7, Herausgegeben vom Museum für Gestaltung Zürich

THOMAS RICHARDS, Theaterarbeit mit Jerzy Grotowski an physischen Handlungen, mit einem Essay von Jerzy Grotowski

MICHAEL SHURTLEFF, Erfolgreich Vorsprechen, Vorwort von Bob Fosse und einer, Einleitung von Keith Johnstone

KEITH JOHNSTONE, Theaterspiele - Spontaneität, Improvisation und Theatersport

LEE STRASBERG, Schauspielen & Das Training des Schauspielers

Lee Strasberg: Ein Traum der Leidenschaft
JO SALAS, Playback-Theater

JÖRG BOCHOW, Das Theater *Meyerholds und* die Biomechanik

Meyerholds Das Theater *und* die Biomechanik
VHS-Video, 45 Min., s-w und Farbe

JAN KOTT, Shakespeare heute, Mit einem Vorwort von Peter Brook

Gott-Essen, Interpretationen griechischer Dramen

Das Gedächtnis des Körpers, Essays zu Theater und Literatur

Die Rebellion des Körpers - BUTOH - Ein Tanz aus Japan, Hrsg. Michael Haerdter und Sumie Kawai

Moshe Feldenkrais

David Esrig, "Tabarin", Paris (Plasme) 1980, "Commedia dell' arte - Eine Bildgeschichte der Kunst des Spektakels", Nördlingen (Greno) 1985.

Stanislavsky: A Life von David Magarshack , Greenwood Press (April 1976)

Konstantin Stanislavski, Mein Leben in der Kuns

Gerhard Ebert: ABC des Schauspielens von

Keith Johnston; Theaterspiele. Spontaneität, Improvisation und Theatersport

Eva Wisten: Marcel Marceau, Henschelverlag, Berlin, 1966

Checkliste: Welcher Motivationstyp bist Du?

	Beantworte die folgende Fragen	JA	NEIN
	Sprichst du schlecht auf Boni und Incentives an?		
	Bist du jemand, der schnell Zweifel hegt und kund tust?		
	Formulierst du selten oder nie persönliche Karriereziele?		
	Weist du oft auf Probleme und Schwierigkeiten hin?		
	Startest du bei Zielvorgaben sehr langsam durch?		
	Fällt es dir schwer, deine Zeit gut einzuteilen?		
	Bist du öfters unpünktlich?		
	Wirst du dank Androhungen aktiv?		
	Hast du schon (d)eine Vision formuliert?		
	Hast du eine Vision?		
	Fühlst du dass du auch eine Mission hättest?		
	Hast du mehr als 1 Ziel?		
	Hättest du mehr als 3 Ziele?		
	Siehst du gleich die Stolpersteine in einem Vorhaben?		
	Weißt du was Bausteine sind für deine Karriere?		
	Kennst du deine IST-Zustand?		
	Kennst du deine SOLL-Zustand?		
	Gibst du schnell auf?		
	Kennst du 3 deinen verborgenen Talente?		
	Hast du mehr als 2 Fähigkeiten?		
	Kennst du deine Fertigkeiten? Kannst du sie aufzählen?		
	Würdest du sagen, du kennst deine Eigenschaften?		
	Würdest du deine 3 ersten WERTE aufzählen können?		
	Hast du mehr als 3 Bedürfnisse? Kennst du sie?		
	Bedeutet Gefühle etwas für dich?		
	Bewegst du dich gerne?		
	Brauchst du oft Hilfe?		
	Bist du effizient?		
	Weis du was ein Aktionsschritt ist?		
	Kannst du gut Strategie von Gefühl unterscheiden?		
	Bist du erfolgreich?		
	Kennst du genau deinen Engpass?		
	Kannst du gut mit Zeit umgehen?		
	Hast du gute Vorstellungskraft?		
	Bedeutet Verantwortung etwas für dich?		
	Kennst du den Sinn deines Lebens?		
	Bist du oft wütend?		
	Hast du öfters Angst?		
	Magst du Veränderung?		
	FAZIT: Zähle die einzelnen Ja- oder Nein-Antworten zusammen. Überwiegt das Ja, bist DU ein Weg-von-Motivierter. Überwiegt das Nein, folgst du der Hin-zu Motivations-richtung.		

Wie motiviert sind Sie?

Schätzen Sie sich selbst auf einer Skala von 1 bis 10 ein, wobei 10 den höchsten Wert darstellt. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu:
Berechnen Sie den Gesamtpunktwert Ihrer Motivation und sehen Sie in der folgenden Übersicht nach, wo Sie stehen.

1	Es ist mir sehr wichtig, in meinem Leben positive Veränderungen vorzunehmen
2	Es erscheint mir sinnvoll, ein Jahr vor auszuplanen und mir selbst Ziele zu setzen
3.	Diesmal nehme ich mir fest vor, das zu tun, was mir wichtig ist
4.	Ich weiß, was ich tun muss, um mein Leben zu verändern.
5	Es ist mir wichtig, nach meinen persönlichen Überzeugungen und Wertevorstellungen zu leben
6.	Ich bin bereit, mich auf diese Bestandsaufnahme einzulassen.
7	Es gibt Menschen, die davon profitieren würden, wenn ich mir die Zeit nähme, mein nächstes Jahr zu planen
8	Obwohl ich vor der Konfrontation mit manchen Problemen Angst habe, bin ich dazu bereit
9	Ich will meine Fähigkeiten und meine Intelligenz umfassend und mutig nutzen
10.	Noch dieses Jahr nehme ich mir 1 Tag Zeit und mache einen Dreamday. Egal, was passiert
	Ergebnis

90 - 100 Punkte: Herzlichen Glückwunsch! Sie sind auf einem guten Weg!

70 - 89 Punkte: Obwohl Sie vielleicht von Zeit zu Zeit Motivationschwierigkeiten haben, können Sie sehr wohl auf dem Weg zu Ihren Zielen sein.

51 - 69 Punkte: Schwer zu sagen, was geschehen wird. Sie sind nicht ganz sicher, ob Sie wirklich bereit sind, das Steuer zu übernehmen.

Wenn Ihre Punktzahl unter 50 liegt, haben Sie sich selbst mitgeteilt, dass Sie nicht bereit sind, sich mit Zielen intensiv zu befassen. Sie können entweder Ihre Einstellung ändern oder warten, bis Sie sich zuversichtlicher fühlen. Bei denen, die bei der letzten Frage zehn Punkte eingesetzt haben, ist die Chance auf Erfolg am größten.

(Dieser Test - mit leichten Veränderungen - ist dem empfehlenswerten Buch entnommen: "Was ich schon immer erreichen wollte", Jinny Ditzler, Scherz-Verlag)

Nehmen Sie die Motivationsprobleme ins Visier

Beim Kampf gegen den inneren Schweinehund befinden Sie sich in bester Gesellschaft: Alle Menschen haben zumindest zeitweise Motivationsprobleme.

Einige Beispiele

- Sport: 80 Prozent wollen mehr Sport treiben, aber nur 15 Prozent schaffen es, eine Stunde pro Woche zu trainieren.
- Ernährung: Mehr als 30 Prozent der Abnehmwilligen wollen mindestens fünf Kilogramm verlieren. 82 Prozent haben erfolglose Diäten hinter sich.
- Rauchen: Rund 40 Prozent der Raucher wollen aufhören, aber 98 Prozent schaffen es ohne fremde Hilfe nicht.
- Beruf: 69 Prozent der Arbeitnehmer sehen in der Karriere ihr Glück. Gleichzeitig geben 70 Prozent an, Dienst nach Vorschrift zu schieben.
(Quelle : Focus 15/2004)

Das Dilemma ist rasch beschrieben: Obwohl wir sehr genau wissen, was zu tun wäre, tun wir es nicht. Die Ziele sind groß, die Leidenschaft, diese Ziele auch zu erreichen, ist nach dem Verfliegen der anfänglichen Euphorie oft nur klein. Daher werden Sie jetzt an Ihren Motivationsproblemen arbeiten.

Was sind zwei Aktivitäten (Freizeit oder Beruf), die Sie im Gegensatz zu Kollegen oder Bekannten nicht aufschieben?

Benennen Sie Ihre drei wichtigsten Motivationsprobleme. Beispiel: Ich will regelmäßig joggen, raffe mich aber nur selten dazu auf.

Stellen Sie sich das Ergebnis bildhaft vor

Bis jetzt ging es "nur" um die rationale, vernünftige, logische Seite unseres Denkens (linkshirnig.) Eine brennende Leidenschaft erfasst aber den ganzen Menschen. Hier geht es um Ihr Fühlen, Ihre Empfindungen (rechtshirnig).

Wenn Sie mit dem Erreichen eines Ziels positive Gefühle verknüpfen, sind Sie auch motiviert, zu diesem Ziel aufzubrechen und unterwegs durchzuhalten.

Beispiel

- Sie haben sich vorgenommen, regelmäßig zu joggen. - Sie halten sich immer wieder selbst davon ab, weil Sie mit dem Joggen Anstrengung oder vielleicht sogar Schmerzen verbinden. - Die Vorstellung, durch die Bewegung einen gesünderen, leistungsfähigeren Körper zu entwickeln, bleibt dabei so blass, dass Sie einfach nicht in Bewegung kommen. - Deshalb müssen Sie sich die Konsequenzen Ihres Tuns und Ihres Nichttuns buchstäblich vor Augen halten - und zwar vor die inneren Augen.

Positive Visualisierung / Zielfoto

Der Volksmund sagt: Ein Bild sagt mehr als tausend Worte. Wie wahr. Bilder mit ihrer Aussage und ihren Farben motivieren uns mehr als alles andere.

Sie können Ihre Ziele in kürzerer Zeit und mit geringerem Aufwand erreichen, wenn Sie sich Ihr Ziel bildlich vorstellen.

Profisportler (z. B. Profi-Golfspieler) konzentrieren sich -noch bevor sie zum Schlag ausholen - ganz intensiv auf die Vorstellung, dass ihr Ball exakt ins Loch fällt.

Abfahrtsläufer versuchen schon vor dem Start sich im Geist vorzustellen, wie sie jedes einzelne Tor passieren und in Rekordzeit die Ziellinie durchfahren.

Diese "Technik der bildhaften Vorstellung" funktioniert auch bei Ihnen. Entwickeln Sie einfach Ihre Fähigkeit, sich vor Ihrem geistigen Auge Bilder auszumalen. Schließlich sind wir hier nur durch unsere Fantasie begrenzt.

Meine Notizen

Übung Loslassen: Etwas hinter sich lassen.

1. Thema Geist

- Entspanne deine Kopfhaut, deine Stirn und dein Gesicht.

(Audio: Dein Kopf muss nicht angespannt sein, damit du mich hören kannst)

- Entspann deine Zunge, deinen Hals und deine Schultern.
- Du kannst deine Arme und Hände entspannt halten. Tue das jetzt.
- Entspanne deinen Rücken, deinen Bauch und dein Becken. Atme ruhig, während du deine Beine und Füße entspannst.
- Finde eine Veränderung in deinem Körper wahr, seit du mit dieser Übung begonnen hast?
- Nimm wahr, wie viel Anspannung du im Körper festgehalten hast. Wenn du deinen Körper auf diese Weise steuern kannst, dann gelingt dir das auch mit deinem Geist.
- Sage in dieser entspannten, bequemen Haltung zu dir selbst:
Ich bin bereit, etwas hinter mir zu lassen.
Ich löse mich von etwas.
Ich befreie mich von jeglicher Spannung. Ich befreie mich von jeder Angst.
Ich befreie mich von jeglichem Ärger.
Ich befreie mich von jeder Schuld.
Ich befreie mich von jeglicher Traurigkeit.
Ich lasse alle früheren Begrenzungen hinter mir.
Ich lasse alles Alte hinter mir und bin zufrieden.
Ich bin in Frieden mit mir selbst.
Ich bin in Frieden mit dem Leben.
Ich fühle mich sicher und geborgen.“

Wiederhole diese Übung zwei oder dreimal. Fühle, wie wohltuend es ist, loszulassen. Wiederhole es jedes Mal, wenn belastende Gedanken sich bemerkbar machen. Es braucht ein wenig Übung, sich diese Routine zur festen Gewohnheit zu machen. Wenn du dich zuerst in diesen friedlichen Zustand versetzt, werden deine positiven Affirmationen viel wirkungsvoller sein, weil du dann offen und empfänglich bist.

- Es gibt keinen Grund für Kampf, Belastung oder Überforderung.
- Entspanne dich einfach und denke die richtigen Gedanken!

Ja, so einfach ist das.

Das war Teil I: gedankliche Befreiung

Teil II Körper

Manchmal müssen wir die Erfahrung machen, körperlich von etwas *loszukommen*. Erfahrungen und Gefühle können sich im Körper aufstauen und Blockaden verursachen.

Wenn wir unsere Wut unterdrückt haben, kann es sehr befreiend sein, im Auto, bei geschlossenen Fenstern etc., laut zu schreien.

Eine harmlose Methode, aufgestauten Ärger loszuwerden, ist, aufs Bett einzuschlagen oder in die Kissen zu treten. Dasselbe gilt für Tennisspielen oder Laufen.

Und was möchtest DU tun?

Dazu die Spannung/Entspannungs-Technik nach Jacobson



Businessstraining

Leadership: • Mitarbeiter als echten Partner gewinnen • wertschätzende Teamführung • Motivation • Menschenkenntnis als erfolgreiche Strategie bei Verhandlungen und Konflikten

Softskills: • Respektvolle und empathische Kundenzentrierung • positive Empfehlungen generieren beim effektiven Netzwerken • Schritte zur Zielerreichung • Erkennen des eigenen Wertesystems: Welcher meiner 3 Top-Werte bilden mein eigenes Betriebs-System?

Körpersprache und souveräne Wirkung: • wirkungsvoll präsentieren • Eine Rede halten: Sie werden gehört und bleiben in Erinnerung!



"Ihre Achtsamkeit ist die Visitenkarte Ihrer Persönlichkeit"



Individuelles Coaching

Meine Kompetenz und meine Dienste

Beratung bei persönlichem ChangeManagement mit human analytics: Ihre eigenen Stärken wollen gestärkt werden • persönliche Beratung bei Neuorientierung, bei berufliche und sozialen Herausforderungen.

- Mentalcoaching • Emotionale Intelligenz: Kommunikations-Training, Bewertungen und Hilfestellung
- Stimmübungen • Entspannung nach Jacobson® (in Anlehnung an PMR®) • Business Photo-Video-Einsatz für Training, Selbstmarketing und Medieneinsatz.



InHouse und individuelle Trainings und Coachings auf Wunsch gerne auch international in English, Französisch, Deutsch und Niederländisch.

"Körpersprache ist wie einen offenen Rahmen, der uns eine neue Sicht auf unsere Mitmenschen und auf uns selbst zeigt." ©.



Jean-Marie Bottequin

Mit dem Erfolgsmodell von
Jean-Marie Bottequin
Trainer für individuelle Fortschritte

Erschließen Sie Ihr Potenzial für Ihren persönlichen Erfolg!

Stärkung der Eigenenergie Empower yourself!

Career Consultant • Mindfulness Coach • Experte für Körpersprache • Internat. Gastdozent für Kommunikation: Nonverbal - Paraverbal (Atem-/Stimmtraining) - Verbal - Visuell • Zertif. Berater in der Positiven Psychotherapie (Prof. Dr. Nossrat Peseschkian WAPP) • Zertif. Coach LMI (Leadership Management International) • Zertif. Coach IMI (Innovation Management Instruments, CH) • Körpertheater bei Maxim. Decroux und Théâtre TEMP, Paris (1960-2008)

+49-(0)89 - 397 646 • +49-(0)172 - 91 93 804

Fax: -339 466 • jean-marie@bottequin.de



Körpersprache

Körpersprache ist für uns eine wertvolle Eigensprache. Sie kann/soll erlernt, geübt und stets erweitert werden. Sie bildet den größten Teil unseres Auftretens und unsere Persönlichkeit.

Das eigene Agieren und interkulturelles Erleben durch authentische, nonverbale Kommunikation macht unseren persönlichen Erfolg noch interessanter.

Lernen Sie bei einer guten Präsentation, Ihre Körpersprache gewinnbringend und elegant zu nutzen!

- Sie kommen sich und andere in dauerhaften Beziehungen näher. Sie bleiben in Erinnerung!
- Sie agieren und reagieren aufrichtig, zu Gunsten Ihrer Individualität, Ihres Geschäftserfolges, Ihrer Gesundheit und IHRES kostbares Lebens.



“Sie schärfen Ihre Wahrnehmung und Sie sind aufmerksam”

www.bottequin.de



Ihre Vorteile

- Sie erreichen bewusst Ihre Ziele
- Sie sind kreativ und arbeiten an sich weiter!
- Sie finden sich wieder und erreichen andere richtig
- Sie haben neue Glaubenssätze: “Ich bin erfolgreich!”
- Sie entdecken Ihre Naturtalente und arbeiten daran
- Sie zeigen sich souverän mit Ihrem eigenen besonderen Charakter
- Sie treten freundlich und selbstbewusst auf, damit Sie überzeugend sind
- Ihre Aufrichtigkeit und Überzeugungskraft stärkt nicht nur Ihre Wirbelsäule, sondern auch Ihre Zufriedenheit!



“Ihre Körpersprache ist die Visitenkarte Ihres Erfolges” © JMB

www.bottequin.de



Das “JMB-Modell”[©]

Das Modell von Jean-Marie Bottequin[©] ist individuell kombinierbar und in verschiedenen Paketen oder Modulen zu buchen.

Ihre möglichen Inhalte

Selbstwertgefühl steigern • Ausstrahlung und Charisma • Gute Körpersprache: Haltung, Gang, Gestik, Mimik • Stilvolle Erscheinung • Beziehungstraining und Menschenkenntnis • Eigen- und Fremdbild in Harmonie • Konflikte früh erkennen und empathische Lösungen finden.

“Machen Sie Eindruck mit Ihrem Ausdruck!”

Termine auf Anfrage



“Sie entwickeln ein natürliches Charisma”

www.bottequin.de