



## **Kompetenz aktivierende hypnosystemische Konzepte für Coaching, Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung (Hypno-systemisches Cogni-tutions-Coaching)**

- eine vom Deutschen Bundesverband Coaching anerkannte Weiterbildung  **DBVC** -

Das Fortbildungscurriculum setzt sich zum Ziel, die TeilnehmerInnen bestmöglich darin zu qualifizieren, als professionell herausragende BeraterInnen von Menschen in Organisationen wirken zu können

### Übersicht

1. Konzeptionelle Basis des Curriculums
2. Aufgabenbereiche, für welche das Curriculum qualifiziert
3. Kultur-Verständnis des Curriculums
4. Unsere Philosophie der Beratung
5. Zielgruppen des Curriculums
6. Teilnahmevoraussetzungen
7. Einige Grundüberlegungen unserer Konzepte
8. Situationen, für die unsere Angebote sehr nützlich sind
9. Wesentliche inhaltliche Schwerpunkte des Gesamtcurriculums
10. Zum Leiter des Curriculums
11. Allgemeines: Umfang, Teilnahmebetrag und -bedingungen
12. Termine der nächsten Curricula
13. Supervision

### **1. Konzeptionelle Basis des Curriculums**

sind die schnell und nachhaltig effektiv wirkenden Verfahren der systemisch-konstruktivistischen Konzeption, der Kompetenz- und lösungs-fokussierenden Beratungsmodelle (nach Milton H. Erickson und daraus abgeleiteten Konzepten) und der modernen Erkenntnisse der Hirnforschung, der Energie-Psychologie und verwandter Verfahren.

Als Zentrum der Prämissen dieser Konzepte verstehen wir die Perspektive, dass in jedem Individuum (verstanden als autonomes, sich selbst organisierendes lebendes System) und in jedem Organisations-System, welches von solchen Individuen gebildet wird, ein äußerst vielfältiges Repertoire von Kompetenzen und Potenzialen vorhanden ist, wobei ein sehr großer Anteil dieses Repertoires meist unbewusst und unwillkürlich bleibt. Selbst, wenn massive Probleme oder Symptome in einem System auftreten, heißt dies aus dieser Sicht keineswegs, dass die für eine konstruktive Lösung nötigen Kompetenzen nicht vorhanden sind, sondern dass diese nur auf unbewusster Ebene dissoziiert sind.

Die systemischen und hypnosystemischen Konzepte ermöglichen schnell und nachhaltig wirksam, dass diese Kompetenzbereiche aktiviert und zieldienlich genutzt werden können. So können die Kompetenzen aus dem kognitiven Erlebnisbereich optimal koordiniert werden mit denen des viel umfassenderen intuitiven, unwillkürlichen (teilweise auch unbewussten



Erlebnisbereichs (Cogni-tutions-Coaching). Das Curriculum vermittelt das dafür notwendige know-how umfassend und systematisch.

Die hypnosystemischen Konzepte werden im Curriculum ergänzt und verbunden mit allen Verfahren, die sich ausgezeichnet bewährt haben dabei, die angestrebten Erfolgswirkungen in Beratungen zu optimieren, wie z.B. *Elemente des Psychodramas, Focusing, diverse Imaginations-Methoden, System-Skulptur- und Choreographie-Arbeit, körpertherapeutische Konzepte, EMDR, EMI, EDxTM, EFT,TFT, Psychodrama, Wertschätzend-Provokative Beratung etc.*

Systemische Beratungskonzepte und besonders auch die Ansätze der Erickson'schen Hypnotherapie und deren Kommunikationsstrategien bieten hier optimale Möglichkeiten. Sie sind hervorragend geeignet für:

- differenzierte Kontextanalysen
- zur Identifizierung relevanter Beziehungsmuster
- für effektive direkte und indirekte Kommunikationskompetenz und für optimale Gestaltung kooperativer Beziehungen
- für die Entwicklung spezifischer direkter und indirekt-suggestiver Interventionen, mit denen schnell und effektiv Problemmuster in Lösungsinteraktionen transformiert werden können.
- Für Kompetenz-entfaltende Teamentwicklung.
- Für schnell wirksames und Konflikte als Chance nutzendes Konfliktmanagement.
- Für erfolgswirksames, passgenaues Marketing für Beratungsangebote.
- Für systemisch gut abgestimmtes Projektmanagement.

Im Curriculum werden die Kompetenzen dafür vermittelt und praktisch geübt.

## 2. Aufgabenbereiche, für welche das Curriculum qualifiziert

Als ein zentraler Aufgabenbereich wird dabei das Professionsfeld **Coaching** angesehen. Aufbauend darauf werden die angebotenen Konzepte dann auf den Bereich von Kontext adäquater **Team-Entwicklung (TE)** und **Organisations-Entwicklung (OE)** systematisch angewandt.

*Wir gehen davon aus, dass ein effektives Coaching um so besser gelingen und ein Coach seine KundInnen um so kompetenter und flexibler beraten und unterstützen kann, je breiter das Spektrum seiner/ ihrer Kompetenzen ist. Auch Coaching ist typischerweise Ausdruck eines Beratungsrituals, welches sich nicht nur um individuelle Themen, sondern um die Fragestellungen, Aufgaben und Ziele von Individuen in Verantwortungs-Kontexten dreht (meist also auch verbunden mit Führungsinteraktionen, ganz gleich, von welcher Seite der Interaktionsprozesse dabei begonnen wird).*

Die Lerninhalte des Curriculums werden systematisch darauf ausgerichtet, die TeilnehmerInnen umfassend zu befähigen, mit hervorragender Professionalität Beratungen und



Entwicklungs-Prozesse zu gestalten. Diese sollten konzentriert ausgerichtet sein auf die Optimierung und Weiterentwicklung von individuellen und/ oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen z.B. von Personen mit Führungs-/ Steuerungs- und Entscheidungs-Funktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen, so dass diese Menschen ihre Rollen auch unter sehr komplexen und hoch anspruchsvollen Kontextbedingungen mit bestmöglicher Kompetenz ausfüllen können. Die jeweiligen KundInnen sollen bestmögliche Dienstleistungen angeboten bekommen, welche Chancen eröffnen für eine ganzheitlich stimmige, Kompetenz-fokussierende und zielorientierte Selbstreflexion und Ko-Reflexion ihres Berufslebens vor dem Hintergrund des persönlichen Lebens- und Karriereentwurfs, der systematisch in Wechselwirkung mit ihren relevanten Beziehungskontexten betrachtet wird.

Dabei sollen primär berufliche Anliegen fokussiert werden. Als zentraler Fokus der Beratung (z.B. eines Coachings) wird das sich gegenseitig beeinflussende Netzwerk der Bereiche Person, Rollen/ Funktionen und Organisation angesehen. Die Beratungsleistungen, zu denen das Curriculum qualifiziert, sollen dem Erhalt der Leistungsfähigkeit und der kontinuierlichen Verbesserung der Effektivität der eigenen Gestaltungsprozesse der KundInnen dienen („Performance Improvement Management“). Gleichzeitig sollen sie auch der Optimierung von gesundheitsförderlicher Lebens-Balance und der Sinn-Erfüllung sowohl der potenziellen KundInnen als auch der BeraterInnen selbst dienen.

Das Curriculum, welches als zentrale Konzept-Basis ja die systemischen (Kontext orientierten) Modelle zugrunde legt, will dabei auch konsequent berücksichtigen, dass die Optimierung der menschlichen Potenziale jeweils abgestimmt werden sollten mit den Kontexten, in denen sich die BeraterInnen und ihre potenziellen KundInnen bewegen. Dies meint, dass auch jeweils die Ziele und Sinnkriterien der betreffenden Organisation für optimale Synergie-Prozesse beachtet werden.

**Da wir Menschen als ganzheitliche Wesen immer in allen relevanten Lebensbezügen sehen und achten wollen, müssen gerade für die Optimierung beruflicher Aspekte dabei aber auch die Wechselwirkungen der beruflichen Dynamik mit intrapsychischen Organisationsmustern, Wert- und Glaubens-Systemen und mit relevanten Loyalitäten, Werten und Organisationsmustern ihrer privaten Beziehungssysteme differenziert berücksichtigt werden.**

Da aus unserer Sicht **Coaching-Prozesse**, gerade wenn sie als Dienstleistung von Personen mit Führungs-/ Steuerungs- und Entscheidungs-Funktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen angelegt sind, *immer eingebettet sind in den Kontext der Organisations- und Team-Dynamik dieser Personen, muss das Curriculum selbstverständlich auch alle wichtigen Kompetenzen vermitteln*, die BeraterInnen brauchen, um *professionell hochwertige Team-Entwicklungen und Maßnahmen der Organisations-Entwicklung gestalten zu können*.

Auch Coaching kann nur dann optimal durchgeführt werden, wenn es Führungs-Themen und zentrale Dimensionen der Organisationsentwicklung einbezieht. Andererseits können viele TE- und OE-Prozesse nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn BeraterInnen auch eventuellen begleitenden Coaching-Bedarf für Beteiligte erkennen und professionell kompetent erfüllen können.



Professionell exzellente Beratungsarbeit setzt voraus, dass die BeraterInnen auch mit ihren eigenen Erlebnis-, Wahrnehmungs- und Verhaltens-Prozessen sehr differenziert arbeiten können, eigene Projektionen erkennen und konstruktiv nutzen und ihre kognitiven, emotionalen und intuitiven Prozesse sehr gut (unter aktiver Nutzung einer flexiblen Meta-Perspektive) integrieren können.

Deshalb ist ein wesentlicher Bereich des Curriculums **auch die kontinuierliche und konsequente Arbeit an der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und das gemeinsame Gestalten einer differenzierten, klaren und dabei wertschätzenden und Ressourcen orientierten Rückmelde- und Unterstützungs-Kultur in der jeweiligen Weiterbildungsgruppe.**

### 3. Kulturverständnis des Curriculums

Diese Kultur im Curriculum will auch den Erkenntnissen gerecht werden, dass in den immer komplexer werdenden dynamischen Systemen, in denen sich sowohl die BeraterInnen als auch vor allem deren KundInnen beruflich bewegen, individuelles (quasi eher „für sich“) Lernen nicht mehr ausreicht. Lernen sollte deshalb auch in Vernetzung stattfinden, und zwar so, dass die Art der lernförderlichen Vernetzungs-Muster auch als hilfreiche Maßnahme dafür wirken können, ähnliche Lern-Netzwerke in den Organisationen der BeraterInnen und deren KundInnen anzuregen - passend ausgerichtet auf die dortigen Kontexte (Förderung von „Lernenden Organisationen“).

#### **Das Curriculum will Formen gemeinsamen Lernens repräsentieren, die Ausdruck sind einer Kultur**

- der Ermutigung; ebenso des Ermöglichens von kreativen Lern-Experimenten mit Neugier, Erforschungs- und Entdeckungs-Geist;
- der wechselseitigen Wertschätzung der jeweiligen Einzigartigkeit der TeilnehmerInnen und ihrer einzigartigen Ressourcen und Kompetenzen (auch als optimale Vorbereitung dafür, dass Beratungen „als einzigartige Begegnungen zwischen einzigartigen KlientInnen und einzigartigen BeraterInnen in einzigartigen Kontexten“ gestaltet werden können;
- der Achtung für das Bisherige. Hierbei werden die vielfältigen neuen Lerninhalte, welche das Curriculum bietet, grundsätzlich immer aus der Perspektive angeboten, dass sie das Neue aufsetzen und integrieren wollen auf und mit den vielfältigen wertvollen Kompetenzen, welche die TeilnehmerInnen schon mitbringen („das Neue als der dankbare Bruder auf den Schultern der Riesen des Bisherigen - so kann am besten weiter geschaut werden!“);
- der Chancen, gemeinsam auch die Aspekte der Beteiligten, welche bisher als Defizite und „Probleme/ Symptome“ beschrieben waren, achtungsvoll als mögliche Kompetenzen für eine ganzheitlich erfüllende persönliche Entwicklung zu übersetzen und zu nutzen.
- in der geäußerte Kritik übersetzt wird als wertvolle Informationen über Bedürfnisse und Anliegen derer, welche sie kommunizieren (an Stelle einer Abwertung derer, über die sie geäußert wird).
- von Erfahrungen, welche die optimale Balance zwischen individueller Intelligenz und wechselseitig unterstützender „Netzwerk-Intelligenz“ erlebbar machen (Synergie zwischen „individual mind“ und „social mind“).



#### 4. Unsere Philosophie der Beratung

##### **Beratung als Ritual für die nachhaltige Stärkung von Autonomie und Selbst-Gestaltungsfähigkeit (Kohärenz-Erleben).**

Die Erkenntnisse der systemischen und Erickson'schen Kompetenz-aktivierenden Konzepte und die moderne Hirnforschung belegen deutlich, dass Menschen über ein enormes Repertoire von (oft nicht genügend genutzten, unbewussten) Potenzialen verfügen. Das ganze Curriculum ist deshalb konsequent darauf ausgerichtet, die TeilnehmerInnen differenziert darin zu befähigen, alle Beratungsprozesse systematisch so zu gestalten, dass

- sie selbst und im Beratungsprozess ihre KundInnen schnellstmöglich eigene Gestaltungs- und Lösungs-Fähigkeit erleben können,
- autonomes, zieldienliches und Sinn-erfüllendes Selbstmanagement tiefgreifend und nachhaltig aufgebaut werden kann,
- die Beratung also als schnell wirksames Ritual der Unterstützung von Selbsthilfe-Kompetenz- und Kontext-flexiblen Kompetenz ko-evolutionär gestaltet wird,
- optimale Selbstreflexions- und Selbststeuerungs-Fähigkeiten gestärkt werden,

also die flexiblen Fähigkeiten der KundInnen gestärkt werden; auch ihre bisher als „Probleme“ verstandenen Erlebnisprozesse als nutzbare Fähigkeiten für bisher dissoziierte Ziele zu übersetzen.

#### 5. Zielgruppen des Curriculums

sind z.B.: Interne und externe Trainer und Berater, Prozessbegleiter, Personal- und Organisationsentwickler, Führungskräfte, Manager.

#### 6. Teilnahmevoraussetzungen

Hochschulabschluss oder mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Human Resource Development, Tätigkeit als Berater bzw. Coach, Bereitschaft zur Selbsterfahrung, Erfahrung mit Beratungsprozessen.

#### 7. Einige Grundüberlegungen unserer Konzepte

Systemische Konzepte und besonders deren Integration mit Modellen aus der Erickson'schen Hypnotherapie bieten eine Vielfalt von konstruktiven und sehr effektiven Möglichkeiten, um **lösungs-fokussierende Interaktionen zu stärken** und bereichernde, **Kompetenz-förderliche** und wohlthuende **Bewusstseinszustände von Führungskräften und MitarbeiterInnen** zu unterstützen.

Ebenso ermöglichen sie es oft schnell und sehr wirksam, **als problematisch erlebte Interaktionen und Kontexte in konstruktiver, zieldienlicher Form zu transformieren.**

Die dabei angewendeten Kommunikationsstrategien und Interventionen haben nichts mit klassischen Hypnoserialen zu tun, systematisch wird aber das vielfältige Know-how über



Kommunikation und über wirksame Unterstützung von Potenzialbewusstsein aus den genannten Konzepten in die normale, alltägliche berufliche Kommunikation integriert.

**Dabei gilt:** Als relevante Elemente sozialer Systeme sind nicht nur die beteiligten Menschen in der Organisation anzusehen (obwohl die Menschen und ihre persönliche Befindlichkeit letztlich zentral auch für das Überleben der Organisation sind). Mindestens ebenso wichtig für Analyse und optimierende Gestaltung der Organisationsprozesse (gerade im Dienste der betroffenen Menschen) sind *die Muster und Regeln* für Kommunikation, Beziehungsgestaltung, für Entscheidungsprozesse, Verantwortungsverteilung. Diese werden natürlich von den Menschen gemacht, wirken dann aber wieder massiv auf sie zurück und entwickeln quasi eine Art "Eigenleben", welches die Kompetenzen und Wahrnehmungen der Menschen hypnotisch beeinflusst.

OrganisationsberaterInnen und TrägerInnen von OE-Maßnahmen berücksichtigen dies in ihrer Arbeit manchmal leider nicht, sondern fokussieren in erster Linie auf die einzelnen Beteiligten und ihre interne Dynamik direkt, wobei der dafür wichtige Kontext vernachlässigt bleibt und bestimmte persönliche Reaktionen oft nur als Störung oder Defizit erscheinen. Stellt man diese Phänomene aber in ihren Sinn-Zusammenhang/ Kontext, lassen sie sich meist schnell als sinnhafte Lösungsversuche (mit problematischen Effekten) verstehen und nutzbar machen (Prinzip der systemischen Utilisation).

Defizitorientierte Perspektiven auf der Seite der BeraterInnen führen dann auch bei Ihnen zu eingegengten Wahrnehmungsprozessen. Dann entstehen in ihrer Arbeitshaltung ebenfalls Muster, die sie selbst erschöpfen (burn out) und gleichzeitig das defizitäre Erleben der KlientInnen stabilisieren.

**Optimales professionelles Handeln von BeraterInnen muss also immer beide Ebenen (interaktioneller Kontext und die autonome, auch interne, Prozessdynamik der Beteiligten) berücksichtigen, wobei die kontextuell-strukturelle Ebene (oft z.B. Hierarchie-Ebenen) sehr wesentlich werden kann (gerade in OE-Arbeit, die soziale Verantwortlichkeit für MitarbeiterInnen berücksichtigt).**

## 8. Situationen, für die unsere Angebote nützlich sind

Die Komplexität moderner Organisationen, die als komplexe dynamische Systeme beschrieben werden können, übersteigt die Kapazität menschlicher Verarbeitungsmöglichkeiten. Dies führt zu unterschwelliger Konfusion. Um wieder Sinn und Orientierung herstellen zu können, ziehen die Beteiligten als Notbehelf zur Komplexitätsreduktion ihnen emotional vertraute Beschreibungsmodelle heran, z.B. Familienbeziehungsmodelle, Schwarz-Weiß-Denkmuster und ähnliche undifferenzierte Glaubens- und Handlungssysteme.

*Auf diese Weise werden implizite Regeln und Kommunikationsformen im System etabliert, welche oft auf dysfunktionale Art Hypnose-ähnlich wirken, d.h. intensive unwillkürlich gesteuerte Aktionen und Reaktionen auslösen, die ohne differenzierte Meta-Perspektive wesentliche Abläufe im System bestimmen.*

Damit ist gemeint, dass sich vor allem *unwillkürlich-unbewusst (was dem Erleben von Trance entspricht)* der Aufmerksamkeitsfokus der Beteiligten so verschiebt auf rigide einengende



Bewertungen, Glaubenshaltungen und Verhaltensmuster, dass man **grundsätzlich vorhandene Lösungs-Kompetenzen nicht mehr wahrnimmt**. Dies gilt sogar für solche Kompetenzen, welche man schon öfters praktiziert hat.

Das Erleben des "es passiert mir/uns einfach" verdrängt das Wissen um "Ich/wir gestalten unser Handeln nach unserer Planung und unserem Willen". So verlieren Führungskräfte und MitarbeiterInnen den Kontakt zu einem Teil ihrer Kreativität und zu anderen wichtigen Potentialen. Man erlebt sich dann oft als Opfer von Entwicklungen, denen man ohne eigenen Einfluss relativ hilflos ausgesetzt erscheint.

Es entstehen dann suboptimale und dysfunktionale Bewusstseinszustände bei den beteiligten Individuen. Gleichzeitig gehen damit aber auch Interaktions- und Organisationsmuster einher, die im Wechselspiel durch die Beteiligten gebildet werden und die in die gleiche ungünstige Richtung wirken. Diese Muster wirken auf das individuelle Erleben ein und dies in (meist verstärkender Weise) wieder auf diese Muster (zirkuläre Dynamik).

Zwar finden sich auch praktisch immer viele sehr funktionale Muster, aber bei Abläufen wie der oben beschriebenen Art geraten diese aus dem gemeinsamen Fokus der Aufmerksamkeit, werden aus der "Wahrnehmung der Organisation" ausgeblendet (dissoziiert) und sind somit nicht mehr genug nutzbar.

Dysfunktionalere Organisationsmuster gewinnen dann so viel Einfluss, dass ein verzerrtes und defizitäreres Bild der Organisation erscheint, als es ihrem Kompetenzniveau entspricht. Die Potentiale für ein optimales Gestalten und Lernen in der Organisation können so nicht mehr effektiv ausgeschöpft werden, obwohl sie sehr wohl im System (der einzelnen Beteiligten und des Gesamtsystems der Organisation) vorhanden sind. Sie werden ungewollt dissoziiert.

Gerade bei Veränderungs-Prozessen (welchen sich heute ja als fast permanente Herausforderung jede Organisation ausgesetzt sieht) entsteht oft Angst, Verwirrung, Erleben von Entwertung. Wie die Hirnforschung eindeutig belegt, geht genau dies aber einher mit Einschränkung der zugänglichen Intelligenz, man wird als Effekt solcher affektiver Prozesse wie Angst etc. gleichsam dümmer als man eigentlich ist.

***Unsere Konzepte ermöglichen, dass Menschen schnell und wirksam Bewusstseinszustände entwickeln können, die ihnen erst ermöglichen, optimal Veränderungsprozesse zu gestalten und alle ihre Ressourcen dafür zu nutzen.***

**Im Curriculum wird eine Vielzahl differenzierter Interventionsmöglichkeiten vermittelt, mit denen schnell und nachhaltig wirksam die zieldienlichen Kompetenzen im System wieder re-aktiviert und sehr wirksame Lernprozesse angeregt werden können, welche das Kompetenzniveau der Beteiligten und der Organisation insgesamt umfassend bereichern.**

## **9. Wesentliche inhaltliche Schwerpunkte des Gesamtcurriculums**

- Systemische und konstruktivistische Methoden zur Analyse von Organisations- und Interaktionsmustern.



- Theorie dynamischer komplexer Systeme, Management von Instabilität und Management optimaler Balance zwischen Stabilität und Instabilität
- Zirkuläre Fragemethoden in der Organisationsberatung als indirekt Kompetenz anregende Einladungstechniken. Entwicklung hilfreicher, lösungsorientierter Wirklichkeitskonstruktionen.
- Methoden Lösungs- und Kompetenz-fokussierender Hypothesenbildung.
- Systemische Beschreibungs- und Analyse-Techniken für die Identifizierung widersprüchlicher und / oder Problem-stabilisierender Aufträge und Interventionsstrategien für deren lösungsförderliche Transformation und Nutzung (Von "unlösbaren" Aufträgen zur Konstruktion lösbarer Probleme). Kybernetik 2.-Ordnung - Aufbau des Beratungssystems.
- Hypno-systemische Interventionshilfen für den Aufbau konstruktiver Kooperationsmuster (Pacing- und Einladungsstrategien) und Interventionstechniken für die Entfaltung von Motivation und zieldienlichem Engagement der KundInnen.
- Lösungs-fokussierende Gestaltung diverser Settings von Coachings als Lösungs-fokussierender Kurzzeit-Beratung.
- Strategien für eine Auftrags- und Ziel-dienliche Utilisation eigener Erlebnis-Prozesse der BeraterInnen in der kooperativen Begegnung mit KundInnen.
- Hypno-systemische Strategien für die Entwicklung präziser, passgenauer Zielkonstruktionen.
- Hypno-systemische Strategien für den Aufbau Kompetenz-fokussierender Wahrnehmungs- und Interaktionsgestaltung. Kompetenz-aktivierende Kommunikations-Strategien aus der Erickson'schen Hypnotherapie.
- Hypno-systemische Strategien für die Identifizierung unbewusster, dissoziierter Kompetenzen und für deren Reaktivierung.
- Systematische lösungs-fokussierende Strategien für Selbstmanagement und Selbst-Coaching.
- Möglichkeiten, unbewusste internale Problem-Selbsthypnose in kreative Kooperations-Bewusstseinszustände und Alltagsrituale zu transformieren.
- Systematische Arbeit mit diversen Skalierungs-Strategien
- Zukunftsfragen als Induktion von Lösungs-Bewusstsein („Lösungs-Trance“) und andere Strategien zur Imagination der Lösungsgestaltung
- Strategien zur Identifizierung von „Problem-Trance“-induzierender Kommunikation und ihre Nutzung als Anker für Ressourcen-fördernde Bewusstseinszustände.
- Problemverhalten behandelt als Ausdruck von unwillkürlichen („Trance-“) Phänomenen. Problem-Trance-Rekonstruktionen und ihre Transformationen in Lösungs-Erleben.
- Hypno-systemische Interventionsstrategien, um Probleme / Symptome verstehbar zu machen als wertschätzbare Kompetenzen für verdeckte Ziele und Loyalitäten. Konzepte eines lösungsorientierten Ambivalenz-Coachings.



- Konzepte indirekter Kommunikations- und Einladungstechniken (früher „Suggestion“ genannt) für Coaching, TE und OE als Basis einer gleichrangigen, wertschätzender Kooperation mit autonomen Partnern.
- Spektrum vielfältiger hypno-systemischer Interventionsmöglichkeiten, z.B.: Positive Konnotationen, System-Skulpturen/ System- u. Team-Choreographien, Utilisationstechniken, Design von Kompetenz-fokussierenden Aufgaben, So-tun-als-ob-Interventionen, systemisches Moderieren, Arbeit mit Metaphern, Ritualen und Symbolen und viele andere systemische und hypnotherapeutische Interventionstechniken.
- Utilisation von Multiplizität, Arbeit mit Modellen „innerer Team-Konferenzen“ und „Seiten“-Modellen und deren synergetische Optimierung.
- *Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer/Innen des Curriculums, auch durch Trancearbeit und Imagination. Die diversen Interventions-Strategien werden nicht nur an direkter Fall-Arbeit/ z.B. Coachings der TeilnehmerInnen eingeübt, sondern jeweils auch als Chancen zur Bearbeitung eigener Themen der TeilnehmerInnen angeboten .*
- Führungs-Modelle und Leadership-Modelle aus hypno-systemischer Sicht.
- Erkenntnisse der modernen Hirnforschung und ihre Implikationen für Beratungs-Prozesse für Führungs-Aufgaben und OE-Maßnahmen. Strategien für die Stärkung sog. „emotionaler Intelligenz“ und „sozialer Kompetenz“.
- Kompetenzfördernder Umgang für die Optimierung der vielfältigen Rollen von Führungskräften, z.B. Optimierung der Aufgaben Führung und Coaching der MitarbeiterInnen und ihre Utilisationsmöglichkeiten aus hypno-systemischer Sicht. Auflösung von Rollenkonfusionen und Auftragsunklarheiten in Organisationen.
- Hypno-systemische Modelle und Interventions-Konzepte für optimale Lebens-Balance, Sinn-Entwicklung und Karriereplanung.
- Kontextspezifische Förderung von Führungs- und Mitarbeiter-Potential und Strategien zur Motivationsförderung.
- Lösungs-fokussierende kollegiale Beratungsformen.
- Aspekte einer Werte-Ökonomie, Verantwortung des Beraters für Loyalität zum Kunden, aber auch für Loyalität zur Passung der Beratungsleistung in die Unternehmenskultur und zu den Unternehmenszielen und zur gesamtgesellschaftlichen Verantwortung (Stakeholder-Loyalitäten). Lösungs-fokussierende Strategien für den Aufbau einer Organisations-Kultur mit Verantwortungs-Ethik.
- Hypno-systemische Interventionstechniken für das Erkennen von Wertsystemen und informellen Verhaltensregeln in Organisationen und Strategien für deren kooperative Nutzung.
- Teamentwicklungs-Modelle und Change-Management-Modelle.
- Symbolische Interventionen für die Nutzung von Problemen und die wirksame Imagination von Lösungen (Probleme und Lösungen behandelt als symbolische Teammitglieder, deren Kraft man optimal nutzen kann).



- Systemisch-lösungsorientierte Interventionstechniken für die Arbeit mit Gruppen und Teams.
- Interventionsplanung und Designgestaltung für Teammaßnahmen, die Kooperation fördern und Kompetenzen wahrnehmbar machen - zieldienliche Synergie in Teamsystemen. Lösungs- und Kompetenz-fokussierende Interventionsstrategien zur ko-kreativen Steuerung von Teamentwicklungsprozessen.
- Strategien zur Verwandlung von Defiziten in aktivierende Teamfähigkeiten.
- Methoden szenischer Darstellungen und lösungsorientierte Arbeit mit Organisations-Skulpturen und Organisations-Choreographien.
- Hypno-systemische Strategien für „Change-Management“: Entwicklung der Optimalbalance zwischen Veränderungen und Bewahrenswertem – Change-Prozesse als Aufbau systemischer Organisationsmuster für „win-win“-Situationen.
- Lösungs-fokussierende Aspekte eines systemischen Wissens-Management, Theorie und Praxis zum Thema lösungs-fokussierende „Lernende Organisationen“.
- Systemisch-lösungsorientiertes Konfliktmanagement und Mediation.
- Fallstudien aus der eigenen Berufspraxis, Supervision
- Audio- und Video-unterstützte Vertiefung der Lehrinhalte.
- Peer-Gruppen-Arbeit (Lernpartnerschaften)

**Die beschriebenen Themenschwerpunkte werden in didaktisch sinnvoller Weise wie aufgeführt miteinander entwickelt und für die praktische Arbeit der TeilnehmerInnen nutzbar gemacht. Sie werden dabei direkt bezogen z.B. auf die „Fall-/Auftrags-Bedürfnisse“ der TeilnehmerInnen und jeweils abgestimmt auf die aktuelle Wunsch-Ökonomie der Gruppe, um auch den Selbstorganisationspotentialen der Gruppe gerecht zu werden.**

## 10. Zum Leiter des Curriculums

**Dr. med. Dipl.-Volkswirt Gunther Schmidt**, Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie, selbst in Führungsverantwortung 10 Jahre lang an der Klinik am Hardberg als Leiter der Abt. „Systemisch-hypnotherapeutische Psychosomatik“; er ist Chefarzt sowie Geschäftsführer der *SysTelios Privatklinik* für optimales Gesundheitsmanagement und Kompetenzerfaltung, Tätigkeit als Coach, in Team- und Organisations-Entwicklungen seit 1984, Coaching-Weiterbildungen durchführend seit 1992 (jährlich mindestens 2-3 Curricula), Arbeit in vielfältigen Praxisfeldern wie Profit- und Non-Profit-Organisationen, Kliniken, Klinik-Konzept-Entwicklungen und Beratungen, Supervisionen.

Dr. Schmidt ist Mitbegründer und Ausbilder (bis 2002) der Internationalen Gesellschaft für systemische Therapie u. Beratung (IGST), Mitbegründer und Ausbilder (ab 2002) des Helm-Stierlin-Instituts für systemische Beratung, Therapie und Forschung, Ausbilder und (von 1984-2003) 2. Vorsitzender der Milton-Erickson-Gesellschaft (MEG), Wissenschaftlicher



Beirat der Hochschule für angewandte Psychologie Zürich (HAP), Mitglied diverser wissenschaftlicher Beiräte. Gründungsmitglied des DBVC ([www.dbvc.de](http://www.dbvc.de)).

**Referenzen z.B.:** Siemens, DaimlerChrysler, Migros, Allianz, Hewlett-Packard, Deutsche Bank, Commerzbank, Dresdner Bank, UTA Wien u. v. a.

**Das Curriculum wird in erster Linie von Dr. Schmidt selbst durchgeführt, in einzelnen, sehr sorgfältig (nur themenspezifisch angemessen) ausgewählten Fällen werden GastreferentInnen mit tätig werden.**

## 11. Allgemeines: Umfang, Teilnahmebetrag und -bedingungen

Das Curriculum umfasst insgesamt 9 Seminare à 3 Tage (je 18 Zeitstunden) im Abstand von ca. 2 bis max. 3 Monaten und 2 x 2 Tage Supervision, zudem werden die Inhalte in Peer-Gruppen-Arbeit vertieft.

***Das Curriculum kann nur gesamt gebucht werden***

**Teilnehmerzahl:** jeweils ca. 18-19

**Teilnahmebetrag pro Block:** € 980 zzgl. MWSt. pro Seminar à 3 Tage (mit 18 Zeitstunden)

**Teilnahmebetrag Supervision:** € 440.- zzgl. MWSt. (2 Tage mit 12 Zeitstunden)

**Veranstaltungsort:** Alle Seminare finden am Milton-Erickson-Institut, Im Weiher 12 in Heidelberg, statt.

### **Vertragsbedingungen:**

Bis **8 Wochen** vor Beginn des Curriculums ist ein Rücktritt bei einer Bearbeitungsgebühr von **€ 52.-** möglich, danach nur durch Ersatzteilnehmer oder Nachrücker von der Warteliste. Ist beides nicht möglich, wird die Hälfte der Gebühren des Gesamtcurriculums fällig. Bei Ausfall von Seminaren erfolgt jeweils volle Rückzahlung für das ausgefallene Seminar.

Anmeldungen und Abmeldungen können nur schriftlich angenommen werden. Die Anmeldung (Reservierung eines festen Platzes) ist nur mit Zahlung der Gebühr für das erste Seminar verbindlich (gesichert). Diese kann per Überweisung oder Verrechnungsscheck beglichen werden (die Einlösung der V-Schecks erfolgt jeweils erst unmittelbar vor dem jeweiligen Seminar).

## 12. Start- Termine der nächsten Curricula

**Bitte entnehmen Sie die Termine der Webseite [www.meihei.de](http://www.meihei.de) (Angebotsfeld II).**



## 13. Supervision

### **Offene Supervisionsgruppen zum Bereich „Hypnosystemische Konzepte für Coaching, TE und OE“**

für TeilnehmerInnen der Curricula sowie andere InteressentInnen dieser Berufsfelder

**Nächste Termine:** siehe Internet

Teilnahmebetrag für Supervision: € 440.- zzgl. MWSt