Ausgabe 8/Juni 2017

Zukunft gestalten

Das Magazin für Unternehmer
und Führungskräfte

Employer Branding
Zeichen setzen und authentisch sein

Unternehmensergebnis
Sind Sie mit Ihrem Vertrieb zufrieden?

Coaching
Hand aufs Herz gegen Stress

Die Freude und das Lächeln sind der Sommer des Lebens

Jean Paul

Liebe Leserin, lieber Leser,

in unseren Coachings, Gesprächen und Trainings begegnen wir in letzter Zeit häufig Wünschen wie „Wir müssen etwas an unserer Kommunikation ändern", „Wir sollten achtsamer miteinander umgehen" oder „Wir brauchen mehr Klarheit".

Diese Themen scheinen gerade en vogue zu sein. Kommunikation, Achtsamkeit und Klarheit – drei Begriffe, deren Spektrum weit über drei Wörter hinausgeht. Wenn es darum geht, Kommunikation zu verbessern, dann heißt das eben nicht nur, dass wir besser kommunizieren sollten. Wir sollten vielmehr auch zuhören, reflektieren, Verständnis zeigen, Akzeptanz üben, jemanden an unseren Ideen teilhaben lassen oder gemeinsam etwas unternehmen. All diese Punkte gehören zu einer guten Kommunikation. Je offener und klarer wir sind, desto verbindlicher sind wir zu uns selbst und zu anderen.

Eine offene und klare Kommunikation ist der Schlüssel für den erfolgreichen Umgang mit und zwischen Menschen. Sei es für eine erfolgreiche Unternehmensführung, wenn der Geschäftsführer durch ehrliche und klare Information seine Mitarbeiter für die Unternehmensziele motivieren kann, oder in Beziehungen – egal ob privat oder geschäftlich –, wenn es gilt, Differenzen zu meistern. Jetzt sagen Sie vielleicht: „Wir haben in unserem Unternehmen schon immer eine offene Kommunikationskultur." Das mag sein. Doch haben das auch alle Mitarbeiter? Kann jeder mit dieser Offenheit umgehen? Oder gibt es Ängste, Zweifel, Sorgen oder vielleicht persönliche Blockaden? Dann gilt es, achtsam, verständnisvoll und geduldig mit den Menschen zu arbeiten.

In den Beiträgen, die wir in dieser Ausgabe für Sie ausgewählt haben, finden Sie Tipps und Impulse für die innere Kommunikation mit uns selbst und die äußere Kommunikation wie z. B. Employer Branding oder Mitarbeitermotivation. Lesen Sie, wie wichtig Ziele, eigene Erfahrungen oder verRückte Ideen uns helfen, klarer, achtsamer und bewusster zu kommunizieren.

Bleiben wir im Gespräch.

Ihre Andrea Mettenberger und Bernd Kollmann

MOTIVATION

I love Mauldasch

Der Reutlinger Sebastian Werner von „I love Mauldasch" behauptet, Mitarbeiter könne man ganz einfach mit Maultaschen motivieren. Was er und sein Start-up konkret machen und wie er Mitarbeiter mit Maultaschen motivieren will, erzählt er uns heute im Interview.

PERSONAL

Authentisch sein

Wie schade. Viele verstehen unter Employer Branding die Gestaltung schöner Anzeigen mit bunten Bildern und der Aufzählung, wer die besten Arbeitgeberleistungen bietet. Und dabei wirken die sogenannten Arbeitgeberversprechen auffällig austauschbar. Vieles wirkt wie aus einem Baukasten lieblos zusammengestellt.

METHODENPORTRÄT

Planen Sie noch oder verändern Sie schon?

Wer sich selbst und sein Unternehmen entwickeln will, muss sich Ziele setzen. Woran aber liegt es, dass die Ziele nur so selten erreicht werden?

UNTERNEHMERPORTRÄT

Mut fassen und wieder Vertrauen aufbauen

Die Arbeit von Horst Grässlin ist klar definiert: Jede Heilung bedeutet auch und vor allem Selbstheilung. Eine ganz andere Art Arbeit also, die da auf die Führungskräfte zukommt, die Hilfe bei ihm suchen.

COACHING

Hand aufs Herz

Wenn Sie müde sind, sich Sorgen machen, Angst haben und sich ständig ärgern, dann sollten Sie das jetzt ruhig mal zugeben. Denn diese negativen Emotionen lassen sich in vielen Fällen deutlich reduzieren.

INHALT

06 **Mitarbeitermotivation mit Mauldascha**
„I love Mauldasch" und der Weg zur Motivation
im Gespräch mit Bernd Kollmann

08 **Zukunft gestalten und lecker kochen:**
Die schwäbische Maultasche

10 **Zeichen setzen und authentisch sein**
Unternehmen sollen mehr ihre andere Seite betonen
von Bodo Mohr und Thorsten Ströher

13 **Sind Sie mit Ihrem Vertrieb zufrieden?**
Mit welchem Paar Schuhe gehen Sie zum Kunden?
von Bernd Kollmann

16 **Der ganz normale Präsentations-Wahnsinn**
von Laura Bürkle und Andrea Mettenberger

18 **Planen Sie noch oder verändern Sie schon?**
Zielmanagement mit der Personal Transformation Map
von Lars Öhler

22 **Weinrezensionen**

24 **„Muss ich da durch?"**
Mut fassen und wieder Vertrauen aufbauen
von Anja Kalischke-Bäuerle

28 **Hand aufs Herz**
von Dr. Wolfgang Wiebecke

30 **Neulich in der Kantine**
Der Small Talk
von Andrea Mettenberger

32 **Kontaktdaten und Veranstaltungen**

Zukunft gestalten

Das Magazin für Unternehmer
und Führungskräfte

IMPRESSUM

Herausgeber:
trainer konzepte
Andrea Mettenberger

Redaktion:
Andrea Mettenberger, Bernd Kollmann
und die freien Autoren dieser Ausgabe

Gestaltung und Realisation:
trainer konzepte
Andrea Mettenberger
Bernd Kollmann

Kontaktadresse:
Zukunft gestalten c/o trainer konzepte
Andrea Mettenberger
Burkhardt+Weber-Straße 59/8a
72760 Reutlingen

Telefon +49 7121 137 7230
info@zg-magazin.de

www.zg-magazin.de

Bildnachweise:
Titelbild U1 und U4:©ladysuzi - stock.adobe.com. Alle Bilder sind von den Autoren bzw. aus www.fotolia.com. Alle Bilder aus Stockdateien sind am Bild gekennzeichnet. Bilder der Autoren sind am Ende des Textes vermerkt. Die Bildrechte der Autoren setzen wir voraus, da nicht anders angegeben. trainer konzepte übernimmt hierbei keine Haftung für die Urheberrechte. Alle Autoren wurden auf den Haftungshintergrund hingewiesen. Die Urheberrechte der Porträtbilder liegen bei den Autoren bzw. den Interviewpartnern. Rezeptbild: Andrea Mettenberger. Ein spezielles Dankeschön an Corinna Spitzbarth und Christoph Jäckle für unsere Porträtbilder.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Für den Inhalt der Veröffentlichung sind die jeweiligen Autoren verantwortlich. Obwohl dieses Magazin mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit und sachliche Richtigkeit. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Redaktion ist ausgeschlossen.

Mitarbeitermotivation mit Mauldascha

„I love Mauldasch“ und der Weg zur Motivation

von Bernd Kollmann

Der Reutlinger Sebastian Werner von „I love Mauldasch“ behauptet, Mitarbeiter könne man ganz einfach mit Maultaschen motivieren. Was er und sein Start-up konkret machen und wie er Mitarbeiter mit Maultaschen motivieren will, erzählt er uns heute im Interview.

Herr Werner, vielleicht geben Sie uns einen kurzen Einblick in Ihr Business und erklären uns ganz kurz, was Sie machen.

Wir verpacken die klassische Maultasche modern und kreieren Fastfood daraus – das bedeutet, alles, was man aus dem Fastfoodbereich kennt, probieren wir mit der Maultasche. Zum Beispiel unseren Burger, Mhhh Klassik (Laugenrusti, Mamas Bratensoße, angebratener Speck, angebratene Zwiebel) oder unser Mhhh Curry (eine XXL-Maultasche mit einer eigenen Currysoße).

Der Burger hört sich verdammt lecker an. Wie bringen Sie diesen schwäbischen Burger unter die Leute?

Wir sind mobil, z. B. mit unserem Food-Truck in ganz Baden-Württemberg, teilweise auch schon darüber hinaus, unterwegs. Das heißt, man trifft uns auf diversen Festen, hier in der Gegend sind es Events wie zum Beispiel die GardenLife, die Schön&Gut oder der neigschmeckt.-Markt. Darüber hinaus machen wir auch private Feiern, Messecatering oder Firmenevents.

Mitarbeitermotivation mit Maultaschen – wie machen Sie das konkret?

Na ja, zunächst einmal müssen wir einen Schritt zurückgehen. Wir kommen im Rahmen unserer Firmencaterings und unseres Engagements bei den Wirtschaftsjunioren regelmäßig mit anderen Geschäftsführern in Kontakt. Und das Thema Mitarbeitermotivation ist bei vielen Geschäftsführern, gerade im mittelständischen Bereich, ständig präsent. Große Firmen oder Konzerne haben diese Thematik natürlich auch, allerdings auch ganz andere Möglichkeiten.

Ein Mittelständer muss genauso schauen, dass er seine Mitarbeiter regelmäßig motiviert, und immer wieder neue Reizpunkte setzen, um Höchstleistungen zu erreichen. Nur motivierte und zufriedene Mitarbeiter sind in der Lage, für das Unternehmen auch mal an ihre Grenzen zu gehen. Und dann sind auch die großen Erfolge möglich.

Das leuchtet ein – aber wie wollen Sie Mitarbeiter mit Maultaschen an ihre Leistungsgrenzen bringen?

Das geht natürlich so nicht – aber wir haben uns Gedanken gemacht, wie ein Mittelständer tatsächlich etwas für seine Mitarbeiter tun kann, ohne direkt gleich das große finanzielle Rad drehen zu müssen. Und wie er vor allem auch mal kurzfristig einen neuen Reizpunkt setzen kann. Das heißt, nicht nur den Erfolg am Jahresende belohnen, sondern vielleicht auch mal direkt nach einem erfolgreich abgeschlossenen Projekt, tollen Quartalszahlen oder auch bevor es in ein außergewöhnliches Projekt geht, den Mitarbeitern signalisieren: „Danke für euer Engagement.“

Und Danke sagen könnte der Chef ganz einfach, indem er zum Beispiel ein Mittagessen ausgibt. Ganz nach dem Motto: „Heute gibt der Chef einen aus.“

Aber Sie machen das Ganze ja auch nicht kostenlos, somit kommen auf die Firma ja schon Kosten zu.

Klar, denn von Luft und Liebe werden wir natürlich auch keinen unternehmerischen Erfolg verzeichnen können. Wir möchten natürlich auch Geld verdienen und kosten etwas. Aber das Ergebnis ist auch entsprechend – denn die Gäste, in diesem Fall die Mitarbeiter, werden definitiv begeistert sein. Zudem arbeiten wir mit einem Festbetrag, und wenn der steht, kann sich der Chef zurücklehnen und wir machen die hungrige Meute satt.

Ganz nebenbei können die Kosten unter bestimmten Voraussetzungen auch als Betriebsausgaben deklariert werden.

Das hört sich tatsächlich ganz gut an und ist vielleicht für den ein oder anderen unserer Leser eine denkbare Variante.

Im Endeffekt muss sich der Geschäftsführer nur überlegen: „Hab ich einen Anlass? Möchte ich das mal probieren?“ – und dann steht nur die Entscheidung an, ob er ein kulinarisches Highlight bieten will. Wenn das alles zutrifft, dann sollten wir sprechen.

Vielen Dank für das nette Gespräch und weiterhin viel Erfolg beim Motivieren.

Und da kommen wir ins Spiel, schließlich will der Geschäftsführer ja auch etwas Außergewöhnliches bieten. Da sind wir genau die Richtigen – und unkompliziert noch dazu. Alles, was wir benötigen, sind ein Standplatz und Strom, alles Weitere machen wir. Und dazu sind wir noch voll flexibel: Wir können große Personenzahlen – aber auch ganz wenige. Wir können outdoor agieren mit unserem Food-Truck oder Food-Trailer, mit einem Pavillon – aber auch indoor. Selbst in der Kaffeeküche oder im Aufenthaltsraum der Mitarbeiter finden wir Platz – wir passen uns an jede Struktur an.

Und warum ein Mittagessen?

Ganz einfach, zu Mittag essen müssen alle, und dafür muss der Mitarbeiter auch kein zusätzliches Engagement mitbringen. Bedeutet: Auch die kritischen Mitarbeiter, die bei einem Abendevent ohnehin nie dabei sind, sind plötzlich mit dabei, und genau die können im Bereich der Motivation innerhalb eines Teams das Zünglein an der Waage sein. Das alles läuft quasi so ganz nebenbei ab und bedarf keines zusätzlichen Aufwands innerhalb des Betriebs.

Save the Date

16.–18.06.	FoodDays Lauchringen
14.–17.06.	Seefest Heilbronn
23.–26.06.	Backnanger Straßenfest
07.–09.07.	Calw im Wandel der Zeit
14.–17.07.	CityTreff Winnenden
23.07.	neigschmeckt.-Markt, Reutlingen
27.–30.07.	Fest der Pferde, Donaueschingen

Zukunft gestalten und lecker kochen:

Raffiniert. Delikat. Lecker.

Die schwäbische Maultasche

Maultaschen sind eine Spezialität der schwäbischen Küche. Es sind Taschen aus Nudelteig mit einer Grundfüllung aus Brät, Zwiebeln und eingeweichten Brötchen. Wer schon einmal das Vergnügen hatte, ins gemütliche „Schwabenländle" zu reisen und ein typisches einheimisches Restaurant zu besuchen, wird auf der Speisekarte mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auf den Begriff „Maultaschen" gestoßen sein.

Für den Teig
250 g Mehl
2 Eier
1 TL Salz
1 EL Sonnenblumenöl

Mehl zum Arbeiten

Für die Füllung
300 Gramm Hackfleisch gemischt
250 Bratwurstbrät
60 ml lauwarme Milch
1-2 Eier
1 Zwiebel
1 EL Butter
2 Scheiben Toastbrot oder 1 altbackenes Brötchen
1 Bund Petersilie
Salz, Pfeffer, Muskat

Und so wird´s gemacht:

- Das Mehl in eine Schüssel sieben. Die Eier, Salz und Öl hineingeben. Mit den Knethaken des Handrührgeräts zu einem festen, geschmeidigen Teig verkneten. Evtl. etwas Wasser zugeben. Zu einer Kugel formen und in Frischhaltefolie gewickelt ca. 20 Minuten ruhen lassen.

Währenddessen für die Füllung das Brötchen oder das Toastbrot in der lauwarmen Milch einweichen. Die Zwiebel schälen, fein würfeln und in der Butter glasig anschwitzen. Das ausgedrückte Brötchen, Zwiebel, Hackfleisch, Brät und Ei in eine Schüssel geben und gut vermengen. Mit Salz, Pfeffer und Muskat würzig abschmecken.

- Den Nudelteig halbieren und auf einer bemehlten Arbeitsfläche gleichmäßig dünn ausrollen. Mit einem Teelöffel kleine Häufchen von der Füllung auf eine Teighälfte setzen. Die zweite Teighälfte darüber klappen, die Zwischenräume fest andrücken und mit einem Teigrädchen Quadrate ausschneiden.

- Wenn alle Maultaschen fertig geformt sind, in kochendes Salzwasser geben und ca. 8 Minuten gar ziehen lassen.

Je nach Geschmack kann die Maultasche in einer feinen Brühe serviert werden. Dazu schmeckt dem Schwaben ein leckerer Kartoffelsalat. Auch gebraten mit Ei, geröstet, geschmelzt oder mit Tomate und Käse überbacken ist die Maultasche ein Genuss. Ein grüner Salat ist eine frische Ergänzung dazu.

Wir wünschen viel Spaß beim Ausprobieren und Genießen. Guten Appetit!

„Man soll dem Leib etwas Gutes bieten, damit die Seele Lust hat, darin zu wohnen."

Sir Winston Churchill

© Edgars Sermulis@fotolia.com

Zeichen setzen und authentisch sein

Oder: Warum Unternehmen mehr ihre andere Seite betonen könnten

von Bodo Mohr und Thorsten Ströher

Wie schade. Viele verstehen unter Employer Branding die Gestaltung schöner Anzeigen mit bunten Bildern und der Aufzählung, wer die besten Arbeitgeberleistungen bietet. Und dabei wirken die sogenannten Arbeitgeberversprechen auffällig austauschbar. Vieles wirkt wie aus einem Baukasten lieblos zusammengestellt:

Willkommen im Schnellkochkurs: „Wir mixen uns eine Stellenanzeige!"

Sind Sie bereit für die typischen Zutaten und die bittere Erkenntnis, wie es um allzu viele Arbeitgeberversprechen täglich so steht? Hier sind sie:

Wir bieten ...

... attraktives Arbeitsumfeld	**... flache Hierarchien und kurze Informationswege**	**... spannende Aufgaben**
... abwechslungsreiche Tätigkeit	**... Familien-freundlichkeit**	**... vielfältige Entwick-lungsmöglichkeiten**
... leistungsorientierte Vergütung	**... Work-Life-Balance**	**... gutes Betriebsklima**

Kommt Ihnen das bekannt vor? Austauschbar und ohne eigenes Profil. Dazu ein Impulsbild: Zwei bis drei nette Kollegen sitzen um einen Laptop und lächeln. Kommt Ihnen auch das bekannt vor?

Willkommen in der Welt der Stellenanzeigen. Willkommen im Club der Gleichen.

Wo sind die echten Typen mit ihren Ecken und Kanten, an denen man sich orientieren kann? Lust bekommt man so nicht. Und Leidenschaft sieht auch ganz anders aus. Finden es die allermeisten nicht bereits entmutigend, wie lieb- und kraftlos um sie geworben wird?

Seltsam nur, dass es andersherum ja so ist:

- *Die Unternehmen erwarten vom Bewerber eine Bewerbung mit seinen tatsächlichen Stärken.*
- *Die Unternehmen erwarten vom Bewerber eine Begründung, weshalb man sich für ihn entscheiden soll.*
- *Die Unternehmen erwarten vom Bewerber eine authentische Bewerbung.*

Ja, was ist das denn nun mit dem „Authentisch"?

Und warum sollte der Bewerber nicht auch eine authentische Stellenanzeige erwarten? Jedenfalls lassen sich die Bewerber unserer Zeit kaum mit leeren Worthülsen locken. Und selbst wenn der Bewerber an Bord ist – wie lange wird er denn bleiben, wenn er feststellt, dass die Versprechungen, die er erhalten hat, nicht mit der Realität übereinstimmen?

Betrachten wir es doch einmal so:

- *Welche Typen und Persönlichkeiten möchten Sie als Unternehmer gewinnen?*
- *Und wen wollen Sie mit Ihrer Anzeige NICHT ansprechen?*
- *Warum nicht?*
- *Welche Eigenschaften wünschen Sie sich stattdessen „von Herzen"?*
- *Woran erkennen Sie den Bewerber mit Herzblut?*

Es ist ausgesprochen wichtig, die bisherigen Werte eines Unternehmens zu identifizieren und wertzuschätzen:

- *Was macht unser Unternehmen aus?*
- *Was ist das Besondere an unserem Unternehmen?*
- *Wie sehen wir uns selbst?*
- *In welchen Bereichen sind wir stark?*
- *Wie sieht unsere Unternehmenskultur aus?*
- *Wofür schätzen uns unsere Mitarbeiter?*
- *Worin sind wir einzig – nicht artig?*

Antworten darauf führen auf dem schnellsten Wege zur attraktiven und glaubwürdigen Arbeitgebermarke. Die Positionierung muss lebendig sein. Und sie muss erlebbar gemacht werden.

Der beste Tipp dazu:

Erzählen Sie Geschichten. Menschen lieben Geschichten.

Menschliche Erfahrungen zu teilen liegt in der Natur des Menschen. Schon in der Steinzeit saßen wir Menschen am Lagerfeuer und erfreuten uns an Erzählungen. Am meisten über solche, die uns tief berühren, die uns zum Staunen bringen. Das Herz schneller schlagen lassen. Die uns als Menschen spiegeln und spüren lassen, dass wir nicht alleine sind.

Es sind die Geschichten, die ein Unternehmen interessant macht und in den Köpfen der Menschen Spuren hinterlassen.

Erzählen Sie Geschichten vom Unternehmen. Von den Gründungsvätern bis heute. Und lassen Sie die Mitarbeiter Geschichten erzählen. Lassen Sie authentische Geschichten erzählen.

- *Seien Sie fühlbar.*
- *Seien Sie spürbar.*
- *Seien Sie nicht austauschbar.*
- *Seien Sie einzigartig.*
- *Und … seien Sie mutig.*

Wie Ernest Shackleton.

©Bodo Mohr

Wann hatten Sie zum letzten Mal einen MUT-Anfall?

Wenn man sich die Biografien erfolgreicher Menschen ansieht, stellt man eine Gemeinsamkeit fest: Erfolgreich sind nicht die, die mit dem Strom schwimmen. Es sind nicht die Ja-Sager. Und es sind nicht die, die brav ihren Job machen. Nein, erfolgreich sind die, die anders sind. Erfolgreich sind die, die ver-Rückt sind. Erfolgreich sind die, die aus dem System ausbrechen.

Der Sinn einer Marke besteht ja darin, sich von anderen abzuheben. Alle rufen nach einem coolen Employer Branding. Aber keiner traut sich, sich wirklich von Mitbewerbern abzugrenzen.

Im Monty-Python-Film „Das Leben des Brian" gibt es eine Szene, die es auf den Punkt gebracht hat: Der Protagonist steht vor einer riesigen Menschenmenge und spricht:

Brian: Ihr seid alle Individuen!
Volk: Ja, wir sind alle Individuen!
Brian: Und ihr seid alle völlig verschieden!
Volk: Ja, wir sind alle völlig verschieden!
Einer: Ich nicht!

https://youtu.be/LOuFk8hkY3I

Sind Sie mit Ihrem Vertrieb zufrieden?

Mit welchem Paar Schuhe gehen Sie zum Kunden?

von Bernd Kollmann

©k.c.@fotolia.com

©janvier@Fotolia.com

Im Vertrieb zählen Zahlen.

So die gefestigte Meinung vieler Unternehmer und Führungskräfte. Machen Sie damit nicht den zweiten Schritt vor dem ersten? Gehen wir auf die Basis zurück: Die Hauptrolle im Vertrieb spielt nach wie vor der Mensch – also der Kunde und der Verkäufer. Das Fundament sind also Empathie und Vertrauen.

Was macht nun einen guten Verkäufer aus?

- Ist es der vor Verkaufstechniken strotzende Hard-Seller mit gegelten Haaren, dem italienischen Maßanzug mit den handgefertigten Budapestern und dem auffälligen Sportwagen?
- Oder ist es der Verkäufer mit Empathie, Beziehungsnetzwerk, einer guten Vertriebsausbildung in Sneakers, T-Shirt und mit Bahncard, der beim Kunden punkten kann und extrem geschätzt wird?

Was denken Sie?

Je nach Kunde, Wertesystem und Grundeinstellungen sind es sicherlich beide Typen. Maßgebend für den Erfolg ist, dass der erfolgreiche Verkäufer immer der ist, der authentisch ist. Daher: Seien Sie eine „Type", die man wiedererkennt, der man vertraut, die man schätzt und gerne um sich hat.

Warum?

Produkte werden immer austauschbarer. Oftmals unterscheiden sich unsere Produkte nicht mehr großartig vom Wettbewerb und wir können uns damit kaum noch vom anderen abheben. Wenn wir nicht zum wertschätzenden und nutzenbringenden Partner unserer Kunden werden, ist unsere erfolgreiche Karriere schnell beendet. Und hier kommt wieder die Authentizität ins Spiel. Keine Sorge, dazu müssen wir uns nicht mal verbiegen oder verstellen – denn der Kunde merkt es eh. Das Spannende daran, unsere Ecken und Kanten machen uns ja aus.

Wenn wir uns so verhalten, wie wir sind, steigen die Vorteile des Verkaufens: Wir lernen uns dadurch selbst besser kennen und vor allem auch unsere Wirkung auf andere Menschen. Wir lernen unsere Kunden besser zu analysieren, um ihnen unsere Informationen verständlich zu vermitteln. Und wir werden durch die Analyse in der Lage sein, empathisch mit unseren Kunden auf Augenhöhe zu interagieren. Wir werden, da wir die Bedürfnisse unserer Kunden kennen, vertrauensvoll verkaufen und Sicherheit geben.

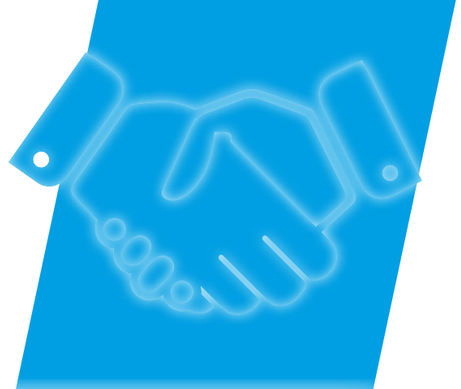
Mein Tipp: Verkaufen Sie herzlich, verständlich und verbindlich. Eine ganz simple Methode mit viel Wirkung.

Herzlich (empathisch)

- **Freuen Sie sich auf Ihr nächstes Verkaufsgespräch. Ihr Erfolg ist geprägt von Ihrer Grundeinstellung. Freuen Sie sich auf die Menschen, denen Sie begegnen werden. Seien Sie neugierig.**
- **Gleich zu Beginn Ihres Gesprächs schenken Sie dem ersten Eindruck Ihre größte Aufmerksamkeit. Dafür gibt es keine zweite Chance und Sympathie ist der Icebreaker, egal wie groß und mächtig Ihr Kunde ist.**
- **Seien Sie ein guter Beobachter. Nehmen Sie Stimmungen, Personen und Situationen wahr. Alle Eindrücke helfen Ihnen im Gespräch mit dem Kunden.**
- **Ein Lächeln und/oder Lachen hat noch nie geschadet. Wenn Sie sich freuen, zeigen Sie das auch.**

Verständlich (strukturiert)

- **Warum alles dem Zufall überlassen? Definieren Sie Gesprächsziele immer im Voraus. Ihr Kunde wird es bemerken und dankbar annehmen.**
- **Geben Sie Ihrem Kunden einen Einblick, was Sie alles mit ihm machen möchten. Visualisieren Sie Ihre Erwartungen, Ziele und Themen.**
- **Analysieren Sie die Kundensituation und das Kommunikationsverhalten Ihres Gesprächspartners, damit Sie verstanden werden.**
- **Präsentieren Sie Ihre Leistungen so, dass Ihr Gesprächspartner versteht, worum es geht, seinen Nutzen erkennt und überzeugt bei Ihnen kaufen kann.**
- **Gut vorbereitet, motiviert und konzentriert sind Sie für Ihren Kunden ein Vertrauensgeber.**



Verbindlich (vertrauensvoll)

- **Einwände sind Ihre Freunde. Zeigen Sie Ihrem Gesprächspartner Verständnis für den Einwand und lösen Sie ihn gezielt mit ihm auf – auf seine Bedürfnisse abgestimmt.**
- **Wer fragt, führt. Je mehr Interesse Sie für Ihren Kunden zeigen, desto sicherer ist dieser in der Entscheidung, Sie als seinen Partner zu akzeptieren.**
- **Bestätigen und wiederholen Sie relevante Aussagen, um Ihrem Kunden die notwendige Sicherheit zu vermitteln.**
- **Jeder Kunde hat ein Anrecht, auf Augenhöhe zu verhandeln. Ihre Einstellung und Ihre Sicherheit sorgen dafür.**
- **Schaffen Sie Vertrauen über Emotionen. Menschen kaufen nicht bei Logos oder Gebäuden. Menschen kaufen bei Menschen.**
- **Verwenden Sie den Namen Ihres Gesprächspartners regelmäßig, aber nicht übertrieben in den Gesprächen. Der Name des Menschen ist der Schlüssel zu seinem Innern.**

Im Vertrieb zählen Zahlen.

Das ist der Schlüssel für Umsatz, Gewinn und Einkommen. Doch die Basis dafür bilden das Gespräch und damit der Gewinn von Vertrauen und am Ende das gute Gefühl des Kunden, das richtige Produkt gekauft zu haben.

©andreypopov@Fotolia.com

Der ganz normale Präsentations-Wahnsinn

von Laura Bürkle und Andrea Mettenberger

„Hallo zusammen. Heute halte ich einen Vortrag über das Thema ‚Aufbau einer Profitcenter-Kalkulation'. Fragen können gerne später gestellt werden."

Interesse geweckt? Mit diesem Präsentationseinstieg wohl eher nicht. Obwohl die ersten Sekunden eines Vortrags entscheidend sind, werden sie von wenigen richtig genutzt: Genau genommen begeistern nur vier Prozent aller Präsentationen. Sobald der Zuhörer abdriftet, ist seine Aufmerksamkeit schwer zurückzuholen.

Starten Sie doch mit einem pfiffigen Einstieg", meint Andrea Mettenberger herausfordernd. Ein guter Einstieg ist einer von vielen wichtigen Aspekten, auf die sie am Impulsabend zum Thema „Der ganz normale Präsentations-Wahnsinn" zu sprechen kommt.

Täglich finden bis zu 30 Millionen Präsentationen statt. 84 % davon sind meist langweilig oder gar einschläfernd. Zu viele Texte und Zahlen, eine monotone Stimmlage oder „betreutes Vorlesen" sind mögliche Gründe dafür. Um zu den vier Prozent begeisternder Vorträge zu gehören, muss es eine klare Zielsetzung geben: Was gebe ich dem Publikum durch meine Präsentation mit?

Und dann kann das Brainstorming beginnen. Weg mit Laptop und Smartphone! Digitale Suchplattformen schränken das Sichtfeld ein und lassen weitere Betrachtungsweisen außen vor. Ein weißes Blatt Papier und ein Stift reichen zu Beginn vollkommen aus, um der Kreativität freien Lauf zu lassen. Erst wenn es darum geht, die Inhalte zu strukturieren und die wichtigsten Punkte hervorzuheben, darf PowerPoint zur Hilfe eilen.

Mit visuellen Elementen und dem richtigen Design lässt sich ein guter Überblick erreichen. 185 Zahlen pro Folie sind sowohl für das Publikum als auch für den Präsentator verwirrend. Konzentriert man sich auf wenige Zahlen und veranschaulicht sie durch Grafiken, kann der Redner gelassener und ruhiger präsentieren. Dadurch wird auch gleich der Zuhörer fokussierter.

Ein weiterer Tipp, um einen roten Kopf und Schweißausbrüche zu umgehen: Zeit zum Üben. Andrea Mettenberger beschreibt die Vorbereitung auf ihre Präsentation als „lebendiges Dokument". Und so sollte das für jeden Redner sein. Beim Farbschema, bei der Schriftgröße oder beim kompletten Präsentationsaufbau können während des Übens Veränderungen vorgenommen werden.

Und: Bei einer guten Zeitplanung kommen die rhetorischen Mittel nicht zu kurz. Denn „Reden macht Leute". Wer dem Publikum sein Thema nahebringen möchte, sollte eine deutliche Aussprache haben und Blickkontakt aufnehmen. Aufmerksamkeit kann außerdem durch ein privates Erlebnis aus dem Alltag oder einen passenden Witz gewonnen werden. Aber Vorsicht: Wer Witze erzählt, muss sie auch erzählen können.

Die Präsentation steht, der Redner hat seine rhetorischen Mittel auf Lager. Was fehlt, ist die richtige Präsentationsfläche. Die sollte bereits im Vorhinein gecheckt werden. Denn in einem Raum mit fünf Metern Präsentationsfläche und schweren Eichentischen gehen drei Flipcharts leicht verloren.

Aus dem Gedächtnis des Publikums geht ein Vortrag ebenfalls leicht verloren, endet er nicht mit einem eindrucksvollen Schluss. Eine spannende Präsentation beginnt mit einem Knall und endet mit einem Feuerwerk. Wie wär's mit einer provokanten Frage, einem Bild, das zur Diskussion anregt, oder einem Wunsch, den man seinen Zuhörern mit auf den Weg gibt?

Wem dieser Einblick in den „ganz normalen Präsentations-Wahnsinn" nicht genug ist, der kann das „Wow-Power-Präsentationstraining" besuchen. Dann ist die eigene Präsentation nicht mehr eine der 30 Millionen täglich ermüdenden Vorträge.

©Olivier Le Moal@Fotolia.

Planen Sie noch oder verändern Sie schon?

Zielmanagement mit der Personal Transformation Map

von Lars Öhler

Wer sich selbst und sein Unternehmen entwickeln will, muss sich Ziele setzen. Woran aber liegt es, dass die Ziele nur so selten erreicht werden? Es liegt nicht daran, dass die Ziele zu klein oder zu groß sind, sondern an der herkömmlichen Planung. Die Personal Transformation Map hilft schnell, einfach und zuverlässig, Ziele zu erreichen.

Hand aufs Herz: Wie viele Ihrer Vorsätze für das Jahr 2017 haben Sie erreicht? Vorsätze sind Ziele und es ist wichtig, sich Ziele zu setzen. Dem Datenportal Statista.de zufolge halten die guten Neujahrsvorsätze im Durchschnitt jedoch nur bis Ende Februar. Warum also gelingt es so häufig nicht, gesetzte Ziele zu erreichen? Gerade im Unternehmensumfeld liegt es sehr oft an der Planung. Zunächst werden viele Ressourcen darauf verwendet, einen detaillierten Plan zu erstellen. Ein solches Vorgehen ist jedoch ineffizient und verbraucht viel zu viel Zeit und Geld. Kein Plan, so detailliert er auch sein mag, kann alle wichtigen Parameter berücksichtigen. Die äußeren Bedingungen ändern sich ständig, und die Gleichung hat zu viele Unbekannte. Deshalb muss die Planung bei jeder Etappe regelmäßig mühsam und aufwendig an die veränderten Bedingungen angepasst werden. Nicht zuletzt deshalb verstieg sich Albert Einstein zu der Aussage: „Planung ersetzt den Zufall durch Irrtum."

Losgehen und die Ziele schärfen

Deshalb habe ich mit der Personal Transformation Map einen anderen Ansatz entwickelt. Das Werkzeug Planung soll den Gestalter unterstützen und nicht umgekehrt. Ziele sind dazu da, einen Fokus zu geben. Ob sie exakt erreicht, über- oder untererfüllt werden, ist zunächst nicht wichtig. Die herkömmliche Planung und die Personal Transformation Map wollen das Gleiche erreichen: einen optimalen Veränderungspfad. Aber jede Planung zieht weitere (Um-) Planungen nach sich, die weitere Ressourcen verschlingen. Die Personal Transformation Map erreicht durch ihre Engpasskonzentration mit viel weniger Aufwand immer den optimalen Veränderungspfad. Dabei wird die relevante Umgebung von Anfang an mit einbezogen. Das Motto lautet: Losgehen und bei jedem Schritt die Ziele schärfen. Beim Tun wird regelmäßig überprüft, welche Fortschritte man gemacht hat und wie man den Fortschritt steuern kann. So erfordert das Erreichen der Ziele viel weniger Energie als mit herkömmlicher Planung.

Die Schritte mit der Personal Transformation Map

Welche Werte will ich leben?

Was will ich verändern? Was will ich erreichen?

Fördert mein Ziel meine Werte?

Die Personal Transformation Map

Wie die Personal Transformation Map funktioniert, verdeutliche ich Ihnen anhand einer Klientin. Franziska M. arbeitet seit zehn Jahren selbstständig als Kommunikationsexpertin und systemischer Businesscoach und möchte sich beruflich und persönlich weiterentwickeln. Sie weiß zwar, in welche Richtung sie ihr Leben lenken möchte, aber sie schafft es bisher nicht, alle ihre Vorstellungen im Alltag umzusetzen. Bevor Franziska sich Ziele setzt, muss sie sich in meiner Beratung ein paar wichtigen Fragen widmen:

- Welche Werte will ich leben?
- Was will ich verändern?
- Was will ich erreichen?
- Fördert mein Ziel meine Werte?
- Was will ich ganz konkret erreichen?
- Was habe ich für mein Ziel bis heute erreicht?
- Was will ich als Nächstes für mein Ziel erreichen?

Welche Werte will ich leben?

Für Franziska geht es zunächst darum, ihre Werte zu bestimmen. Anhand von Arbeitsfragen füllen wir die Ressourcenwolke ihrer Personal Transformation Map. Daraus entwickeln sich drei übergeordnete Werte. Franziskas Werte sind:

- Unabhängigkeit
- Toleranz
- Authentizität

Was will ich verändern? Was will ich erreichen?

Wir nehmen mit der Berufung beispielhaft einen relevanten Lebensbereich heraus, in dem Franziska sich verändern möchte. Darunter liegen weitere interpretierbare Ziele.

- Berufung
  1. wirkungsvolle Arbeitszeit
  2. selbstentfaltende Coachingfähigkeiten
  3. Freude und Erfüllung
  4. sattes Einkommen

Fördert mein Ziel meine Werte?

Als Erstes unterziehen wir die interpretierbaren Ziele dem Qualitätscheck: Fördern Franziskas Ziele ihre Werte? So gleichen wir jedes Ziel mit allen Werten ab. Nur wenn die Ziele ihren Werten entsprechen, hat Franziska gute Chancen, sie zu erreichen.

Interpretierbare Ziele	Übereinstimmung mit Werten
wirkungsvolle Arbeitszeit	Unabhängigkeit: ja, Toleranz: ja, Authentizität: ja
selbstentfaltende Coachingfähigkeiten	Unabhängigkeit: ja, Toleranz: ja, Authentizität: ja
Freude und Erfüllung	Unabhängigkeit: ja, Toleranz: ja, Authentizität: ja
sattes Einkommen	Unabhängigkeit: ja, Toleranz: neutral, Authentizität: ja

Was will ich ganz konkret erreichen?

Was will ich ganz konkret erreichen?

Nach dem Qualitätscheck werden die interpretierbaren Ziele konkretisiert.

- wirkungsvolle Arbeitszeit
  - 3 Werktage als Coach und 2 Werktage als Unternehmerin pro Woche
- selbstentfaltende Coachingfähigkeiten
  - 5 × 0,5 h Arbeit mit mir pro Woche
  - 1 neues verinnerlichtes Format pro Monat
- Freude und Erfüllung
  - siehe „wirkungsvolle Arbeitszeit"
  - siehe „selbstentfaltende Coachingfähigkeiten"
- sattes Einkommen
  - 5.000 Euro Unternehmerlohn nach ESt pro Monat

Beim Konkretisieren ihrer Ziele wird Franziska bewusst, dass die Maßnahmen, die zu wirkungsvoller Arbeitszeit und selbstentfaltenden Coachingfähigkeiten führen, ihr auch helfen, ein weiteres erklärtes Ziel zu erreichen, Freude und Erfüllung. Das erhöht ihre Motivation.

Was habe ich für mein Ziel bis heute erreicht?

Was habe ich für mein Ziel bis heute erreicht?

Als Nächstes definieren wir die Startpunkte der Ziele und Franziska stellt fest, was sie für ihre Ziele bis heute ganz konkret erreicht hat.

- wirkungsvolle Arbeitszeit
  - Anstoß der Gründung einer Kooperation
- selbstentfaltende Coachingfähigkeiten
  - 4 × 0,5 h Arbeit mit mir in KW 29
  - 0 verinnerlichte Formate in KW 29
- Freude und Erfüllung
  - siehe „wirkungsvolle Arbeitszeit
  - siehe „selbstentfaltende Coachingfähigkeiten"
- sattes Einkommen
  - 3.000 € Unternehmerlohn nach ESt im Juni 2016

Was will ich als Nächstes für mein Ziel erreichen?

Was will ich als Nächstes für mein Ziel erreichen?

- wirkungsvolle Arbeitszeit
  - abgeschlossene Gründung
- selbstentfaltende Coachingfähigkeiten
  - 4 × 0,5 h Arbeit mit mir in KW 32
  - 1 neues verinnerlichtes Format in KW 32
- Freude und Erfüllung
  - siehe „wirkungsvolle Arbeitszeit"
  - siehe „selbstentfaltende Coachingfähigkeiten"
- sattes Einkommen
  - 3.500 € Unternehmerlohn nach ESt im September 2016

Franziska überträgt nun den Stand der Dinge als Startpunkt in die Personal Transformation Map. So kann sie auf einen Blick sehen, wo sie auf dem Weg zum Erreichen ihrer Ziele steht. In die Tabelle trägt sie regelmäßig das Erreichte – oder das nicht Erreichte – ein.

Ziele erreichen

Mit dem Setzen ihrer Ziele in der Personal Transformation Map verschafft sich Franziska Klarheit darüber, was sie konkret vom Leben haben will. Dafür lernt sie, die „richtigen" Ziele zu setzen, und justiert ihren Kompass ständig nach. Mit dem Erreichen ihrer Ziele verschafft sie sich Klarheit darüber, wie sie ihre persönlichen Ziele konkret erreichen kann und die Ziele „richtig" erreicht. Ich unterstütze Franziska zunächst dabei, damit sie das „Richtige" tut, um ihre Ziele zu erreichen.

Ziel zu groß? War die Etappe zum Ziel zu groß? Hat sie vielleicht erst eine Etappe erreicht? Das alles sind keine Probleme, denn sie kann ihre Ziele und die Etappen jederzeit kleiner machen, sodass sie erreichbar werden. Dazu kann Franziska ihre Personal Transformation Map immer wieder anpassen. Sie sieht mit dem Werkzeug immer genau, was möglich ist und was nicht.

Mithilfe der Personal Transformation Map kann Franziska ihren Veränderungsprozess steuern, indem sie regelmäßig den Veränderungsrahmen hinterfragt:

©animaflora2016@Fotolia.

Das Erreichen der Ziele geschieht in vielen kleinen Schritten. Das ist wichtig, um ins Tun zu kommen. Darüber hinaus fördert es Ausdauer und Konzentration und sorgt für Effizienz. Dadurch kann Franziska schnell agieren und auf Rückmeldungen des Lebens reagieren, kurz: ihr Leben gestalten.

Franziska hat alles Notwendige für ihren Veränderungsprozess dokumentiert. Jetzt nutzt sie die Personal Transformation Map, um ihre Lebenssituation wirkungsvoll zu verändern. Sie widmet sich der anstehenden Etappe, um das zugehörige Ziel zu erreichen. Dazu überprüft sie, wie gut sie beim Erreichen des Ziels bisher vorangekommen ist. Je nach Fortschritt geht sie ihren Weg der Veränderung weiter. Sie lernt durch die Personal Transformation Map, im Veränderungsprozess nur das Wirkungsvolle – und nichts Unnötiges – zu tun. So steuert sie effektiv ihre Veränderung. Mit der Personal Transformation Map kann sie sich jederzeit Rückmeldung über ihren Fortschritt holen. So steigt ihre Motivation, auf dem einmal eingeschlagenen Weg der Veränderung weiterzugehen.

Habe ich mein Ziel erreicht?

Franziska hat ihr Ziel erreicht. Prima, dann geht es weiter zum nächsten. Wenn sie das Ziel nicht erreicht hat, klärt sie, woran es lag. War sie zu bequem? War das

- Bin ich noch auf dem richtigen Weg?
- Passen die Werte noch?
- Passen die interpretierbaren Ziele noch?
- Passen die konkreten Ziele noch?
- Hat sich eine Idee verändert, eignet sie sich vielleicht als neues Ziel?

Franziska erkennt dadurch, ob ihr Tun für das Erreichen ihrer Etappen sinnvoll ist, und sie sieht, ob sie in die richtige Richtung läuft, nachdem sie ihren Rahmen geändert hat.

Inzwischen arbeitet Franziska selbstständig mit ihrer Personal Transformation Map. Seitdem hat sie ihre Werte angepasst, viele Etappen hinter sich gebracht und sich neue Ziele gesetzt. „Die Methode ist ein wunderbares Werkzeug", sagt Franziska. „Ich weiß zu jedem Zeitpunkt, wo ich stehe, was ich als Nächstes zu tun habe – bei voller Flexibilität, den nächsten Schritt auch noch zu verschieben. Und vor allem erinnert sie mich daran, warum ich tue, was ich tue. Meine Werte in Kombination mit dem Nutzen der angestrebten Ziele sind eine sehr kraftvolle Motivation."

Winzerverein Deidesheim

2015 Ott & Orth 1, Deidesheimer Paradiesgarten Riesling trocken

Da lohnt es sich, genauer hinzuschauen.

Zwei Weine, die von den beiden Küfern Patrick Ott und Nico Orth nach ihren eigenen Vorstellungen kreiert wurden. In Kleinstgebinden wurden die beiden Rieslinge aus der bekannten Lage „Deidesheimer Paradiesgarten" ausgebaut. Keine Schönung wurde durchgeführt und jede unnötige Bewegung des Weines vermieden. Dazu lagerten 30 % der Gesamtmenge in gebrauchten Barriquesfässern.

Beide Rieslinge aus dem Jahrgang 2015 genossen ein 11-monatiges Vollhefelager. Die Hefe wurde anfangs täglich, später wöchentlich aufgerührt, um den Weinen einen schönen Schmelz zu verleihen. Dann wurden die Weine „in einer Bewegung" von der Hefe in die Flasche gefüllt und zeigen sich vollmundig, eigenwillig und komplex.

In diesen beiden Rieslingen spiegelt sich das einzigartige Zusammenspiel aus Boden, Rebe und der Leidenschaft der Winzer und Küfer wider. Ein Genuss zu regionalen, feinen Gerichten, mediterranem Gemüse und gebratenem oder gegrilltem Fisch.

Preis: 8,50 Euro
www.winzervereindeidesheim.de

Weingut Weigand

2016 DER WILDE Silvaner trocken

Spontan vergoren, cremig und spritzig frisch.

Hereinspaziert. Das ist die Begrüßung von Familie Weigand. Die Weine sind Helden, Franken oder Wilde. Für Sie haben wir den WILDEN Silvaner probiert.

Silvaner ist Franken. Für den WILDEN Silvaner werden die ersten Lesedurchgänge verwendet. Das heißt, wenn der Winzer das erste Mal durch den Weinberg läuft, schneidet er einen Teil der Trauben heraus, die besonders wegen ihrer frischen Säure und dem niedrigeren Alkohol passend sind. Anschließend werden diese im alten Holzfass und in Edelstahl vergoren.

Der WILDE Silvaner – ein Wein mit feinfruchtiger Aromatik und frischer Säure bei niedrigem Alkoholgehalt, der perfekte Wein für den freudigen Trinkgenuss. Er vermittelt Lockerheit und Lebensfreude, die zum Sinnieren über die schönen Dinge des Alltags anregen.

Preis: 8,00 Euro
www.weingut-weigand.de

Weingut Emmerich

2015 Rotling Kabinett trocken

Frisch, fruchtig und elegant.

Roséfarben schimmernd im Glas bringt der unkomplizierte Rotling eine sommerliche Frische, eingebunden im zarten Beerenduft. Schon der erste Schluck begeistert. Die Aromen versprechen sofort Sommerfeeling.

Der Rotling gewinnt seine Einzigartigkeit durch ein spezielles Traubenzusammenspiel. Es werden blaue und weiße Trauben am gleichen Tag gelesen; wichtig hierbei ist, dass die Rebsorten zum gleichen Zeitpunkt reif sind und miteinander harmonieren. Der Rotling Kabinett trocken vom Seinsheimer Hohenbühl präsentiert sich animierend, filigran und mit leicht beeriger Note. Eine herrlich sommerliche Liaison der gemeinsam geernteten Müller-Thurgau-, Portugieser- und Dominatrauben. Frucht, Beere und Herbe vereinen sich im Rotling – ein idealer Begleiter für gemütliche Stunden im Garten oder auf dem Balkon. Eine Schale frische Erdbeeren dazu – und der Genuss ist perfekt.

Preis: 6,50 Euro
www.weingut-emmerich.de

Hintergrund: ©Thierry RYO - stock.adobe.com

„Muss ich da durch?"

Mut fassen und wieder Vertrauen aufbauen

von Anja Kalischke-Bäuerle

Die Arbeit von Horst Grässlin ist klar definiert: Jede Heilung bedeutet auch und vor allem Selbstheilung. Eine ganz andere Art Arbeit also, die da auf die Führungskräfte zukommt, die Hilfe bei ihm suchen. Seine Institute in Lauchringen und Winterthur suchen deshalb genau jene auf, die vielfach nicht mehr weiterwissen. Sie stehen dazu und empfehlen Grässlin gerne für eine weiterführende Therapie bzw. für ein Coaching – nichts soll unversucht bleiben, um zu helfen, und auf Grässlin kann man zählen. Grässlin ist damit tatsächlich so etwas wie eine Geheimwaffe – für jene, die mitarbeiten können und wollen und nicht einfach geschehen lassen. Denn er kennt diese Situationen, weiß, womit seine Klienten zu kämpfen haben.

Seine eigene Lebensgeschichte ist geprägt von einem sehr schweren Unfall in Jugendtagen, langen, aussichtslosen Krankenhausaufenthalten und Ärzten, die ihn nach Schulmedizin austherapiert ganz klar im Rollstuhl sahen – eine Lebens- und Sinnkrise für wohl fast jeden agilen Menschen. Für Grässlin keine annehmbare Diagnose, keine Alternative. Also kämpft er und sucht nach Hilfe – allerdings nicht mehr nur in der Schulmedizin. Mit Unterstützung von Familie und Freunden geht er seinen ganz eigenen Weg, der erfolgreich und spannend werden soll. Grässlin setzt sich mit komplementären Rehabilitationsverfahren auseinander und nein, in den Rollstuhl muss er nicht. Im Gegenteil. Sein Kampf für die eigene Genesung und die Erfahrungen, die er hierbei sammelt, werden zu seiner Berufung. Das spüren all jene, die heute zu ihm in die Praxis kommen: Ob sie sich in seelischen und/oder körperlichen Krisen befinden, schulmedizinisch abgeklärt sind oder auch von ihren behandelnden Ärzten zu Grässlin geschickt werden. Ob sie als Führungskräfte outgesourct wurden und nun das Gefühl haben, plötzlich nicht mehr gebraucht zu werden, ihnen regelrecht der Boden unter den Füßen weggleitet, sie keine Kraft und kaum mehr Hoffnung haben. Ganz egal. Horst Grässlin ist der Startpunkt in einen neuen Lebensabschnitt. Häufig geprägt von der Frage: „Warum bin ich nicht schon früher zu ihm gegangen?"

Die Hoffnung und die Energie kehren zurück

Horst Grässlins Klienten aus der Wirtschaft leiden oft unter körperlichen und seelisch-mentalen Erschöpfungszuständen oder Depressionen. Dabei sind es vor allem die Führungskräfte, die ihre Tätigkeit im Grunde lieben, aber aus ganz unterschiedlichen Gründen an einem entscheidenden Punkt in ihrem Leben nicht mehr weiterwissen. Symptome sind Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme, Migräne, Potenzstörungen, chronische Rückenbeschwerden, Ängste verschiedener Art, chronisches Asthma und jede Menge andere, oft auch ganz untypische Anzeichen. Diesen Menschen hilft Grässlin – seit über 30 Jahren. Seine wichtigste Erfahrung: „Wenn ich mit diesen Menschen gearbeitet habe, kann man sehen, wie sie sich wieder dem Leben öffnen, wie sie wieder Mut fassen und beginnen, Pläne zu schmieden, und sich vor allem wieder neu ausrichten. Die Suche nach dem Sinn in ihrem Leben, nach ihrer wahren Berufung hat plötzlich einen neuen, sehr hohen Stellenwert." Grässlins Klienten haben ein viel besseres Körpergefühl und Bewusstsein, sind emotional deutlich stabiler und ausgeglichener, können sich besser abgrenzen, Verantwortung delegieren. Die positiven Veränderungen bringen Kraft und Sicherheit in ihr Leben zurück. Ein Garant für ein langes und gesundes Wirtschaftsleben.

Ein lebenslanges Lernen ist die Erfolgsbasis für Horst Grässlin

Grässlin kann dafür ein interessantes Wissensspektrum und eine solide Ausbildung vorweisen. 1982 eröffnet er die eigene Praxis, arbeitet eng mit seinem Förderer, dem Pionier der Naturheilkunde Dr. Alfred Vogel (Anmerkung der Red.: Autor des Buches „Der kleine Doktor"), zusammen und bildet sich ständig weiter: Er ist Gesundheitsberater für Naturheilkunde, positive Psychologie und körperorientierte Psychotherapie und Reflexologe. Um tiefer in das Thema Energetik einzusteigen, reist er in die USA, hinzu kommen Ausbildungen in tibetischer Energiemassage und zum Seminarleiter für autogenes Training und Entspannungstherapie. Er setzt sich bei einem tibetischen Arzt in der renommierten Londoner Hill-Klinik, in der bereits Mitglieder des Königshauses behandelt wurden, intensiv mit der tibetischen Heilkunde auseinander. Hier bestätigen die eigene Erfahrung und dieser tibetische Arzt, wie wirkungsvoll die Verbindung von westlicher und östlicher Heilarbeit sein kann. Grässlin fasziniert die Tatsache, dass die Bewusstseinsarbeit, die eine Grundlage seiner eigenen Heilarbeit ist, dort in der Klinik ganz offiziell angewendet wird, ohne den „faden Beigeschmack" der Esoterik. Er hält viel von Prävention, wird Fachmitglied im Bundesverband für Prävention, aus dem sich unter Grässlins Mitarbeit der heute bekannte Präventologenverband entwickelt. Die Liste ließe sich nun fast endlos fortführen, denn Grässlin ist ein angenehmer, reger, positiver Mensch, den Neugier, Wissensdurst und der Wille zu helfen antreiben.

Hintergrund©M. Schoenfeld@Fotolia.com

Die eigene Methode verspricht die Lösung

Grässlin sieht den Erfolg in der praktischen Arbeit, spürt aber auch, dass er mit den bis dato bekannten Methoden immer wieder an Grenzen stößt. Also forscht er intensiv und entwickelt nach und nach seine eigene Methode, die HG-Methode.

Dies ist ein Prozess, der Jahre dauert und bis heute nicht abgeschlossen ist, denn es fließen immer wieder neue Erfahrungen und Erkenntnisse in seine Arbeit ein: durch Klienten und deren Themen, durch den Austausch in Fachkreisen und mit Kollegen, durch die eigenen Erfahrungen aus der praktischen Arbeit, durch Fachveranstaltungen, Seminare, Kongresse und Literatur. Was die HG-Methode einzigartig macht? Ganz einfach: Sie funktioniert, nachweisbar. Als Grässlin seine Praxis um ein Schulungszentrum für Energetik und Komplementärmedizin erweitert, führt er eine klinische Studie zum Nachweis der Wirksamkeit seiner Methode mit dem Universitätsspital Basel durch, mit Erfolg. Die HG-Methode ist seitdem von Schweizer Krankenkassen anerkannt.

Eine ganz unterschiedliche Mischung von Schicksalen

Seine erste Klientin ist seine Patentante, seine älteste Anna, Studienrätin in Rente, die mit 91 Jahren zu Grässlin gebracht wird – auf dem Rücken ihrer Tochter getragen. „Nach einigen Wochen versorgte sie sich wieder selbst und ich habe sie bis zu ihrem Tod – mit über 100 Jahren – begleitet." Grässlin ist gerührt, denn Anna bezeichnete ihre letzten Jahre, in denen er sie begleiten konnte, als ihre besten – sie hatte plötzlich so viel verstanden. Das ist typisch für seine Arbeit – auch und vor allem, wenn er mit Führungskräften zusammenarbeitet. Sie arbeiten als CEOs in der Industrie und im Finanzwesen, als Personalchefs in aufwendigen Unternehmens- und Verwaltungsstrukturen oder als im Grunde gestandene, erfolgreiche Geschäftsführer. Was sie eint, sind ein enormer Erfolgsdruck, unstete Tagesabläufe, viele Reisen, Jetlags, wenig Schlaf, weitreichende Verantwortung. Sie suchen bei Grässlin Hilfe in Sinn- und Lebenskrisen oder Begleitung bei gravierenden beruflichen Veränderungen, sind vielleicht nicht mehr in der Lage, abzuschalten oder Beruf und Privatleben zu trennen und so Erholung zu bekommen. Manchmal sind es Entspannungsübungen, die ein Klient leicht und mit wenig Zeitaufwand im Alltag umsetzen kann, oder es sind intensive Gespräche und Körper- und Energiearbeit. Die Mischung der Klienten ist so seit den ersten Tagen sehr bunt – die Wege zur Hilfe sind immer ganz individuell auf den Einzelfall abgestimmt.

Ziele, Werte, Meditation

Von Herbst 2011 bis 2017 leitete Grässlin das Steinbeis-Transfer-Institut für Stressmanagement, ganzheitliche Gesundheit und Prävention der Steinbeis-Hochschule Berlin SHB, ist heute Projektleiter des Steinbeis-Transferzentrums Technologie-Organisation-Personal (TOP) unter Leitung von Prof. Edmund Haupenthal und führt mit seiner Geschäftspartnerin das Institut für Stressmanagement und integrale Gesundheitsförderung in Singen/Htwl. in Nähe des Bodensees sowie in Winterthur, Schweiz. Bei all dem Erfolg und der intensiven Arbeit mit den Klienten – welche Visionen hat er heute, was wird kommen? „Ich würde mir wünschen, dass sich mehr Menschen offener begegnen und sich in ihren Potenzialen stärker ergänzen, statt zu konkurrieren. So könnten sie einen aktiven Beitrag zum Wohl der ganzen Gesellschaft leisten, jeder da, wo er ist, mit dem, was er kann." Für Grässlin sind Ehrlichkeit, Offenheit, Wahrheit, Wir-Bewusstsein, Gottvertrauen und Liebe wichtige Werte, auf ihnen beruht sein tägliches Handeln. So beginnt er jeden Tag mit einer Meditation, geht, um hin und wieder abzuschalten, mit seinem Hund spazieren, liebt lange, interessante Gespräche mit Menschen, die ihm am Herzen liegen. Denn es sind diejenigen, die es aufrichtig meinen und klare Argumente haben, die ihm auch einfach mal sagen dürfen, dass er falsch liegt oder etwas verändern sollte. Grässlin mag das, denn so kann er immer weiter dazulernen. Fragt man ihn nach dem Menschen, der ihm bei dem Wort „erfolgreich" einfällt, nennt er Ghandi.

Sie wollen mehr „Erfolgsstorys" von Horst Grässlin hören? Vom CEO aus der Finanzbranche, dem Personalchef einer Stadtverwaltung oder dem Geschäftsführer eines Mittelständlers? Dann kommen Sie zu einer unserer nächsten Veranstaltungen mit ihm als Referenten. Schreiben Sie uns an info@zg-magazin.de und wir senden Ihnen rechtzeitig die Einladung zu.

Hintergrund©M. Schoenfeld@Fotolia.com

© Robert Kneschke@Fotolia.com

Hand aufs Herz

von Dr. Wolfgang Wiebecke

Wie geht es Ihnen heute? Sie zögern mit der Antwort? Nein, Sie müssen keine Sorge haben, dass Ihre ehrliche Reaktion gegen Sie eingesetzt wird. Alles bleibt unter uns.

Sie müssen also keine Fassade aufbauen, die signalisiert, wie gut Sie drauf sind. Hand aufs Herz: Wenn Sie müde sind, sich Sorgen machen, Angst haben und sich ständig ärgern, dann sollten Sie das jetzt ruhig mal zugeben. Denn diese negativen Emotionen lassen sich in vielen Fällen deutlich reduzieren. Man muss es nur wollen und angehen. Mein Tipp: Weiterlesen!

Stress an sich ist nichts Schlimmes. Stress ist eine Alarmreaktion von Körper und Geist, mehr nicht. Es gibt ihn auch bei freudigen Ereignissen, er ist sogar notwendig, um besondere Leistungen überhaupt erst zu ermöglichen. Problematisch wird es immer nur, wenn uns der negative Stress aufs Gemüt drückt, uns die Kraft nimmt. Dann quälen uns Sorgen und Ängste, dann sind wir müde und krank. Diesen negativen Stress gilt es zu reduzieren. Am besten lässt man ihn gar nicht erst aufkommen.

Wie so oft im Leben kommt man auch in diesen Fällen mit pauschalen Lösungen nicht weiter. Die Ursachen der Probleme müssen analysiert werden. Liegt es an der eigenen Sicht und Herangehensweise? Sind es zwischenmenschliche Konflikte? Funktioniert das Team nicht? Ein Coaching – individuell oder im Team – hilft da weiter. Das persönliche Gespräch mit einem erfahrenen Coach ist der erste Schritt, wissenschaftlich fundierte Übungen der nächste.

Schon nach wenigen Tagen zeigt das Coaching seine Wirkung. Die Widerstandskraft (Resilienz) ist gestärkt, die Konzentrationsfähigkeit erhöht, die Entscheidungsfähigkeit beschleunigt. Persönliche Ressourcen werden herausgearbeitet und betont, dadurch wächst die mentale Stärke. Die Ergebnisse sind verblüffend: Schnell gelingt es, ein gesundes Selbstwertgefühl zu entwickeln, der Umgang mit besonderen Herausforderungen wird souveräner, Kooperation und tieferes Verständnis im Team verbessern sich, die gegenseitige Wertschätzung steigt.

Im Coaching erlernen die Teilnehmer nachhaltige Methoden, die sie in ihren Alltag integrieren können. Ihnen wird die Fähigkeit vermittelt, ruhiger und weniger angespannt zu sein, klarer zu denken und konstant bessere Leistungen zu bringen. Vieles müssen sich die Teilnehmer selbst erarbeiten, der Coach unterstützt diesen Prozess durch aktive Anleitung.

Das Herz steht dabei oft im Mittelpunkt. In einfachen Übungen bekommt das zentrale Organ höchste Aufmerksamkeit, legen Sie ruhig Ihre Hand auf das Herz. Allein die Vorstellung, über das Herz auch ein- und auszuatmen, beruhigt. Unangenehme Emotionen finden keinen Zugang. Mehrmaliges Wiederholen führt schon zur Stärkung. Bei dieser Basisübung reicht eine einmalige Anleitung, bei weiter gehenden Übungen ist allerdings eine professionelle Begleitung durch den Coach erforderlich.

Das intensive Einzelcoaching dauert dreimal vier Stunden und findet idealerweise innerhalb von drei Wochen statt. Zwischen den Coachingterminen übt der Teilnehmer die erlernten Methoden. In meinem Fall hat er zudem jederzeit Gelegenheit, mit mir zu telefonieren oder per E-Mail mit mir in Kontakt zu treten. Offene Fragen können so zeitnah beantwortet und aktuelle Themen besprochen werden. Auch ein kompaktes Teamcoaching an zwei einzelnen Tagen im Abstand von vier Wochen ist möglich.

Begleitend setze ich bei meinen Treffen auch auf modernste Analysetools wie zum Beispiel das trimano® Stressprofil. Sie dienen aber immer nur als Grundlage für meine Coachingarbeit, die auf bestmöglichen Qualifikationen, vor allem aber auf einer großen praktischen Erfahrung beruht. Nur so ist es möglich, eine Überzeugungskraft zu entwickeln, die man braucht, um individuelle Beratungen und Coachings so zu gestalten, dass sie nicht nur verstanden, sondern vom Teilnehmer auch erfolgreich genutzt werden.

Die Erfolge eines Coachings zur Stressreduktion sind nachhaltig. Eine aktuelle Fallstudie mit 500 Mitarbeitern belegt, dass die Coachingteilnehmer nach sechs Wochen weniger müde und ausgebrannt waren. Auch die Schlaflosigkeit konnte deutlich gesenkt werden, ebenso die allgemeine Ängstlichkeit. Eine Entwicklung, die anhält. Denn nach sechs Monaten sind die Einschätzungen noch positiver.

Neulich in der Kantine

Der Small Talk

von Andrea Mettenberger

Da stehe ich mit meiner Kollegin in der Schlange in der Kantine. Locker und lässig möchte sie mit ihrem Hintermann ins Gespräch kommen. Ihre Frage: „Und, welches Gericht wählen Sie heute?" Seine Antwort: „Warum wollen Sie das wissen?" Das war erst mal nicht die Antwort, mit der meine Kollegin gerechnet hatte – und ein deutliches Signal: Ich möchte darüber nicht sprechen. Auch das ist Small Talk. Und vielleicht ein Erlebnis, durch das sich viele Menschen verunsichert fühlen, wenn sie in einer Menge von Menschen sind und einfach mal ein Gespräch beginnen wollen. Aber keine Sorge – in der Regel laufen die Gespräche in die andere Richtung.

Warum eigentlich Small Talk? Wer denkt, im Berufsleben drehe sich alles nur um Fakten und um rein geschäftliche Themen, der irrt. Der Sympathiefaktor und eine gemeinsame persönliche wie emotionale Basis sind ebenso unerlässlich, wenn nicht sogar entscheidend für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen. Mit einem perfekten Small Talk schaffen Sie eine ideale Ausgangssituation für spätere Kontakte. Small Talk ist also ein ideales Mittel zum Networking und damit unerlässlich geworden.

Hier einige Tipps dazu:

1 Wagen Sie den ersten Schritt

Keine Situation ist unangenehmer als betretenes Schweigen. Überwinden Sie sich und werden Sie aktiv.

2 Erwarten Sie nicht zu viel

Es geht beim Small Talk nicht um tiefgründige Gespräche oder Diskussionen, sondern vielmehr um eine leichte Unterhaltung. Schrauben Sie daher Ihre Erwartungen an das Gespräch nicht zu hoch. Freuen Sie sich, wenn sich Ihr Gegenüber darauf einlässt – akzeptieren Sie aber auch, wenn er oder sie sich nicht mit Ihnen unterhalten möchte.

3 Eine angenehme Atmosphäre schaffen

Seien Sie freundlich. Ein nettes Lächeln ist oft schon die halbe Miete, selbst wenn Sie es mit einem Miesepeter zu tun haben. Auch ein fester Händedruck bei der Begrüßung und direkter Blickkontakt sind wichtig. Eine offene Körpersprache wirkt sympathisch, aber rücken Sie Ihrem Gesprächspartner nicht zu sehr auf die Pelle.

4 Das richtige Thema

Worüber reden? Diese Frage stellt sich als Erstes. Ein erster Einstieg kann eine freundliche Begrüßung und Vorstellung sein. Als weitere Themen eignen sich aktuelle Situationen, z. B. ein gemeinsamer Anlass (eine Tagung, ein Meeting oder ein Vortrag). Auch wenn es banal klingt, über das Wetter zu sprechen kommt nie aus der Mode und ist oft das rettende Thema in der Not. Themen wie der Ort des Gesprächs, die Stadt, die Ausbildung, der Beruf oder auch kulturelle Themen wie Filme, Musik oder Literatur kommen als Gesprächsthema infrage. Heben Sie dabei immer die positiven Dinge hervor – und reden Sie über Fakten, die Ihnen vertraut sind. Versuchen Sie nicht, sich als Laie auf einem Themengebiet zu bewegen, von dem Sie bisher allenfalls am Rande etwas mitbekommen haben.

5 Tabuthemen beim Small Talk

Vermeiden Sie alle kritischen Themen, denn das Gespräch soll unterhalten und Spaß machen. Tabu sind daher Themen wie Religion, Politik, Gerüchte, Lästereien, Sex oder Krankheit. Auch kontroverse politische Themen sollten Sie besser nicht anreißen.

6 Auf den Gesprächspartner eingehen

Die Kunst ist, die richtige Balance zwischen Reden und Zuhören zu finden. Gehen Sie auf Ihr Gegenüber ein und stellen Sie Fragen. So signalisieren Sie Interesse. Lassen Sie das Ganze jedoch nicht in ein Interview ausarten. Geben Sie auch ein paar Dinge von sich preis und schaffen Sie dadurch Nähe. Und verteilen Sie keine guten Ratschläge, das wirkt bei Erstkontakten besserwisserisch, wenn nicht sogar respektlos.

7 Schweigen akzeptieren

Wenn Gesprächspausen entstehen, akzeptieren Sie dies und versuchen Sie nicht krampfhaft, das Gespräch aufrechtzuerhalten. Versuchen Sie stattdessen, das bisher Gesagte im Kopf zu resümieren und über ein anknüpfendes Thema nachzudenken. Haben Sie das Gefühl, Ihr Gegenüber sperrt sich gänzlich gegen ein Gespräch, sollten Sie auch dies akzeptieren und ihm bzw. ihr keine Unterhaltung aufzwingen.

8 Üben, üben, üben

Zu guter Letzt: Guten Small Talk kann man üben. Sprechen Sie auch im privaten Umfeld, z. B. auf Partys, mit fremden Menschen. Oder versuchen Sie, mit Ihrem Sitznachbarn im Zug ins Gespräch zu kommen. Die Übung macht in diesem Fall den Meister.

Den einen ist es in die Wiege gelegt, die anderen tun sich schwer damit: Es ist eine Kunst, richtigen Small Talk zu führen. Gelegenheiten für solche Kurzgespräche bieten sich im Berufsleben ständig; Small Talk ist die beste Möglichkeit, Kunden und Partner kennenzulernen, aber auch einen positiven Eindruck zu hinterlassen.

Und wenn es Ihnen doch einmal so geht wie meiner Kollegin in der Kantine, dann lächeln Sie und freuen Sie sich, dass Sie offen und interessiert waren, jemanden kennenzulernen.

In diesem Sinne – reden und erzählen Sie!

I Love Mauldasch

Die Maultaschenrevolution!
Running Mhhh steht für den ultimativen Gaumengenuss und verwöhnt dich mit kulinarischen und extravaganten Maultaschenvariationen.
Wir verwandeln den allseits beliebten und bekannten Klassiker, die Maultasche, in moderne ART-FOOD-Variationen!

KLASSIK trifft MODERNE!

I love Mauldasch
RunningMhhh GmbH
E-Mail: info@runningmhhh.de
Web: www.runningmhhh.de

Lars Öhler

Dr. Lars Öhler ist promovierter Wirtschaftswissenschaftler und leitet mit zwei Kollegen das Steinbeis-Beratungszentrum Unternehmerexzellenz, das Start-ups sowie kleine und mittelständische Unternehmen bei der Entwicklung von Unternehmern und Organisationen unterstützt. Der Grundsatz hierbei ist, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Das gilt gleichermaßen für Inhaber, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter. Dabei werden etablierte Methoden der Strategie- und Organisationsentwicklung sowie neue Werkzeuge genutzt.

Dr. Lars Öhler,
Steinbeis-Beratungszentrum Unternehmerexzellenz
Tel.: +49 (0)711 5065 5006
E-Mail: lars.oehler@stw.de, Web: www.stw.de/su/1667

Andrea Mettenberger

Wir glauben daran, dass es **Einfach.** ist, Menschen zu entwickeln und zum Erfolg zu führen. Dass es **Passend.** ist, dies mit klaren, offenen Worten zu tun. Und dass **Anders.** zu sein die beste Methode ist, Spaß und Freude an der Arbeit zu haben.
Einfach. Passend. Anders.
Das individuelle und messbare Trainings- und Coachingkonzept für Unternehmer, Führungs- und Fachkräfte.

trainer konzepte
Andrea Mettenberger
Tel.: +49 (0)7121 137 7230
Mobil: +49 (0)151 507 260 20
E-Mail: info@trainerkonzepte.de
Web: www.trainerkonzepte.de

Bernd Kollmann

In über 25 Jahren auf den unterschiedlichsten „Bühnen" der Wirtschaft (Vertrieb, Führung, Unternehmer, Trainer, Coach und Speaker) habe ich meine Grundlagen geschaffen und vielseitige Erfahrungen gesammelt.
Eine sechsjährige Trainer- und Coachausbildung vervollständigt mein Wissen um die Pädagogik, Andragogik und Psychologie. Seit über 15 Jahren gebe ich die gewonnenen Erfahrungen und mein Know-how an meine Klienten weiter.

Bernd Kollmann
Tel.: +49 (0)7121 748 4015
Mobil: +49 (0)178 529 6365
E-Mail: info@berndkollmann.de
Web: www.berndkollmann.de

Bodo Mohr, Thorsten Ströher

Auf der Basis langjähriger Berufserfahrung im Personalmanagement und einer systemischen Ausbildung unterstütze ich seit 2012 KMU bei der Umsetzung von diversen HR-Themen wie Mitarbeiterbindung oder Personalentwicklung.

Thorsten Ströher textet und macht Marketing. Seine Lust an Text und Rhetorik zählt zum Kern seiner Marke.

Bodo Mohr
Tel.: +49 (0)7121 4709 09
E-Mail: bm@bodomohr.de
Web: www.bodomohr.de

Thorsten Ströher, MBA
Business-Inno
Tel.: +49 (0)7121 697 1849
E-Mail:
info@business-inno.de
Web: www.business-inno.de

verRückte Impulse

Die Trainerkooperation Neckar-Alb! Das sind die verRückten Impulse aus Reutlingen.
Trainings, Seminare und Workshops sowie Einzelcoachings für die ganzheitliche Personalentwicklung sind unsere Aufgabe. Unsere Konzepte und Impulse liefern neue Sichtweisen, inspirieren und sind ein wahrer Frischekick.

verRückte Impulse
Die Trainerkooperation Neckar-Alb
Tel.: +49 (0)7121 695 8411
E-Mail: info@verrueckte-impulse.de
Web: www.verrueckte-impulse.de

Dr. Wolfgang Wiebecke

Wolfgang Wiebecke führt das Beratungsunternehmen Wiebecke Consulting zusammen mit seiner Frau Anette. Seine Kompetenz hat er sich als Banker, Führungskraft, Berater, Coach und Trainer sowie durch Weiterbildungsmaßnahmen angeeignet. Sein Wissen ist nicht nur angelesen, sondern konsequent erarbeitet. Im Mittelpunkt seiner Arbeit steht die Stressreduzierung. Er ist Mitentwickler der trimano® Analysetools.

Wiebecke Consulting
Tel.: +49 (0)7522 7729 543
E-Mail: info@wiebecke-consulting.de
Web: www.wiebecke-consulting.de

Horst Grässlin

Seit 35 Jahren habe ich mich auf Komplementärmedizin und positive Psychologie spezialisiert und eine eigene Methode entwickelt.
Seit vielen Jahren begleite und trainiere ich Unternehmer und Führungskräfte, die ihre körperlichen und seelisch-mentalen Erschöpfungszustände überwinden und ihre Energie und Leistungsfähigkeit nachhaltig steigern wollen, mit individuellen Intensiv-Resilienz-Trainings und Coachings.

Horst Grässlin
Institut für Stressmanagement
Tel.: +49 (0)7741 8072 631
E-Mail: info@stress-burnout-frei.com
Web: www.stress-burnout-frei.com

21.6.17 und 19.10.17 in Reutlingen
9:00-18:00 Uhr

Workshop Employer Branding:

Wie Sie mit Storytelling Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für sich gewinnen und im Unternehmen halten

- Sind Sie offen für besonderes Know-how, wie Sie die besten Mitarbeiter gewinnen und halten?
- Sie wünschen sich eine Zusammenfassung darüber, was im Employer Branding wirklich zählt?
- Wollen Sie wissen, wie Sie die authentische Arbeitgebermarke bilden können?
- Möchten Sie erfahren, wie Sie mit Storytelling die wahren Werte im Unternehmen finden und verbreiten können?

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel – leichter wird es sicherlich nicht, die passenden Mitarbeiter zu finden und für lange Zeit im Unternehmen zu halten.

Mit den Instrumenten des Employer Branding können sich Unternehmen leichter und schneller als attraktive Arbeitgeber positionieren. Eine gut funktionierende Arbeitgebermarke zu entwickeln setzt voraus, dass die Werte und Versprechungen, die nach außen kommuniziert werden, auch mit der tatsächlich erlebten Arbeitswelt übereinstimmen.

Employer Branding bedeutet die Kombination aus Markenbildung, Personalmanagement und Unternehmenskommunikation. Aus diesem Grund wird auch das Seminar von zwei Dozenten geleitet.

- Thorsten Ströher, MBA, Marketingspezialist und Pionier für Storytelling im Marketing
- Bodo Mohr, Dipl.-Kaufm., Personalexperte und Systemischer Management-Coach

Ihre Investition:
299,- Euro (inkl. 19 % MwSt) je Teilnehmer, zzgl. Verpflegungspauschale: 25,- Euro (inkl. 19 % MwSt)
Darin enthalten sind: Kaffee, Tee, Wasser, Saftschorle, Snacks in den Kurzpausen, gemeinsames Mittagessen.
Anmeldung unter: bm@bodomohr.de

Bodo Mohr, www.bodomohr.de
Tel. +49 (0)7121 470909
Thorsten Ströher, www.business-inno.de

21.7.2017 in Pfullingen
Beginn: 18:30 Uhr

verRückte Impulse im Grünen: Sommerimpulse – ein Feuerabend

Verbringen Sie mit uns einen ver-Rückenden Abend mit feurigen Impulsen in der Toskana. Entdecken Sie, wie es gelingt, das Feuer in Ihnen und Ihrem Team zu entfachen. Leckereien vom Grill, kühle Getränke und ein fantastischer Ausblick sorgen für einen beeindruckenden „Feuerabend".

Kostenfreie Veranstaltung.
Anmeldung unter: info@verrueckte-impulse.de

verRückte Impulse
Die Trainerkooperation Neckar-Alb
Tel. +49 (0)7121 695 8411
info@verrueckte-impulse.de

27.7.2017 in Reutlingen
9:00–18:00 Uhr

Trainingsbedarfsanalysetag für Führungskräfte

Für alle Führungskräfte, die sich konsequent weiterentwickeln wollen, es aber satthaben, immer im Nebel zu stochern, und keine Lust auf „Heiße-Kohlen"-Wochenenden haben.
Mit diesem Analysetag erhalten Sie die Übersicht, an welchen Stellen Ihre Führungskompetenzen Entwicklungsbedarf haben.
Max. 6 Teilnehmer.

Ihre Investition: 349,- € (inkl. MwSt.)
inkl. Führungskompetenzanalyse, Getränken und Pausensnacks
➔ Sonderpreis ZgM, bitte bei Buchung angeben

Bernd Kollmann
Tel. +49 (0)7121 748 4015
info@berndkollmann
www.berndkollmann.de

22.6.2017 in Zürich
Beginn: 18:45 Uhr

Infoabend: Happiness-Erlebnis-Kreuzfahrt zum inneren Glück

Horst Grässlin informiert:

Die 8-tägige „Auszeit zur Neuzeit"-Kreuzfahrt, auf der Sie Ihr inneres Glück, Ihre Resilienz und Ihre Lebensqualität steigern.
18:45 Uhr Eintreffen
19:00 Uhr Informationen zum Programm der „Happiness-Erlebnis-Kreuzfahrt"
20:00 Uhr Ausklang und persönliches kennen lernen mit Apéro
Veranstaltungsort: MEET and WORK, Max Högger-Strasse 6
8048 Zürich (Altstetten, gleich beim Bahnhof)

Anmeldung unter: info@stress-burnout-frei.com

Horst Grässlin
Institut für Stressmanagement
Tel.: +49 (0)7741 8072 631
Email: info@stress-burnout-frei.com

Happiness-Erlebnis-Kreuzfahrt zum inneren Glück – das wahre Glück liegt in dir!

Reisezeit: 15.–22. Oktober 2017
mit Horst Grässlin und Alexandra Meures

Schenke dir Zeit für dich und nutze diese Reise, um mit ungewollten Mustern zu brechen und dein inneres Glück zu finden ...

An einem entschleunigten Ort der Begegnung, des Beisammenseins und der Lebensfreude können Sie Ihre Seele baumeln lassen, zu innerer Klarheit gelangen und wieder neue Energie tanken! Diese Kreuzfahrt-Erlebnis-Woche lädt dazu ein, das Innen und das Außen zu verbinden, um Ihr inneres Gleichgewicht und Glück zu finden und Stressfaktoren spürbar und langfristig zu reduzieren! Es geht um Erlernen, Erleben, Genießen und um Methoden, wie Sie mehr Klarheit, Kraft und Energie in Ihrem Leben erfahren, um Ihre Lebensfreude zu steigern.
Neben den bereichernden Seminar- und Workshopstunden nutzen Sie Ihre Zeit zur Erholung an Bord der „Norwegian Star". Die Reise führt uns von Venedig nach Kroatien und Griechenland (Korfu, Santorin, Mykonos).

Mehr Infos: Happiness-Erlebnis-Kreuzfahrt zum inneren Glück, http://cruusookreuzfahrten.cmail20.com/t/ViewEmail/d/FD37B-02BEDF8FB06

Schöne Sommerzeit für Sie

©5ph - stock.adobe.com

Erdbeer-Eisbecher zum Verlieben

- Menge für 4 Personen -

500g Erdbeeren
4 EL Amaretto
200g Schlagsahne
1 Päckchen Vanillinzucker
8 Kugeln Fruchteiskrem mit Erdbeerstücken
4 Kugeln Vanille-Eiskrem mit echter Bourbon-Vanille
Minze
Borkenschokolade, nach Wunsch
Erdbeersauce

Erdbeeren waschen und putzen. Vier Stück zur Seite legen. Die restlichen Erdbeeren halbieren, mit Amaretto beträufeln und etwas ziehen lassen. Sahne und Vanillinzucker steif schlagen und in einen Spritzbeutel mit Sterntülle füllen.

Erdbeeren und Eiskugeln in vier Bechern anrichten. Mit Sahne und Minze garnieren, mit Erdbeersauce verfeinern und nach Wunsch mit Borkenschokolade bestreuen.

Wollen Sie in der nächsten Ausgabe von „Zukunft gestalten" mitwirken?

Haben Sie etwas zu einem spannenden Thema zu berichten, das unsere Leser interessiert?

Wollen Sie Ihr Unternehmen im Rahmen eines Unternehmensporträts vorstellen?

Wollen Sie Ihre Veranstaltung(en) im Kalender bewerben?

Haben Sie eine spannende Coaching-/Trainingsmethode, die Sie im Methodenporträt veröffentlichen wollen?

Dann schreiben Sie uns:
mitwirken@zg-magazin.de

Bis zur nächsten Ausgabe
im Herbst 2017 ...

www.zg-magazin.de