



Stressrelease – Konferenzen effektiver nutzen

Christiane Wolfes

Konferenzen und Versammlungen im Betriebskontext könnten heute freudvoller und effektiver verlaufen, wenn sie umfassender vorbereitet und durchgeführt werden. Neben der inhaltlichen und strukturellen Planung erhält die emotionale Komponente eine neue Bedeutung. Die Anwendung einfacher kinesiologischer Techniken erlaubt, die Bereiche Inhalt, Struktur und Emotion in die Konferenz zu integrieren und trägt so zu einer deutlichen Erfolgssteigerung bei.

Konferenzen scheinen eine „gottgegebene Plage“ zu sein und in diesem Sinne lassen Mitarbeiter und Führungskräfte sie gleichermaßen über sich ergehen. Die ursprüngliche Bedeutung von conferre (lat.) = zusammentragen, vergleichen, scheint verloren gegangen zu sein. Die Position der positiven Gestaltungskraft und Mitverantwortung der Konferenzteilnehmer wird vorausgesetzt, aber meist nicht eingelöst. Entsprechend anstrengend und oft frustrierend ist die Arbeit der jeweiligen Organisationsleitung.

Wodurch wird dieses Phänomen hervorgerufen? Auffällig sind immer wieder automatische Verhaltensweisen der Teilnehmer, sobald eine Gruppenkonstellation gegeben ist.

Vergleichen wir Konferenzen mit frühen Lernerfahrungen, z.B. in der Schule, stellen wir eine Reihe von übereinstimmenden Faktoren fest:

1. Außensteuerung:

- Es handelt sich in der Regel nicht um eine selbst gewählte Gruppe.
- Die Themen sind vorgegeben von der Leitung, dem Betriebsablauf oder den Sachanforderungen.
- Der Ausgang und die Beschlüsse wirken auf meine Arbeit ein und verändern sie.
- Es gibt eine Respektsperson, die Lehrerin/der Abteilungsleiter/die Chefin, die die letztendliche Entscheidung fällt.

2. Emotionale Erfahrungen (Auswahl):

- Die „Gefahr“ der Beurteilung – besser / schlechter/dumm/klug/unwichtig/wichtig.
- Das Gefühl, nicht zu genügen.
- Das Gefühl, mich verteidigen zu müssen.

In der Pädagogischen Kinesiologie ist die prägende Stellung der frühen Schuljahre bekannt. Das dort aufgebaute Selbstbild bildet die unbewusste Basis weiterer Gruppenerfahrungen. Ähnlichkeiten der Situation in der Gegenwart mit vergangenen Erfahrungen führen unbewusst zu einer entsprechenden Haltung. Identifiziere ich mich mit dem Prozess und fühle mich gut, bringe ich mich aktiv ein und meine Grundhaltung ist positiv. Überwiegen die stressvollen Erfahrungen, gehe ich innerlich in den Widerstand und verhalte mich passiv. Vor diesem Hintergrund bildet sich die innere Haltung in den Konferenzen.

Das Ideal wäre:

- Ich bin vorbereitet.
- Ich habe einen wichtigen Beitrag.

- Ich weiß, mit welcher Information ich hier herausgehen möchte.
- Ich sehe die Zusammenhänge.
- Ich höre aktiv zu.
- Ich bin bereit Neues aufzunehmen und anzuwenden.

Die Realität ist:

- Da kommt auch diesmal nichts raus...
- Immer dasselbe...
- Dieses Gerede (Gelaber) ...
- Es reden doch immer dieselben ...
- Ich werde nie gehört ...
- Nie kann man etwas recht machen ...
- Nie ist es genug ...
- Es wird alles zerredet ...
- Keiner macht wirklich etwas ...
- Meine Arbeit wird (auch) diesmal nicht anerkannt werden ...
- Wer macht sich diesmal lächerlich?
- Lass die mal reden ...
- Ich mache sowieso meine Sachen wie ich will.

Bei 2/3 aller Teilnehmer ist die aktuelle innere Haltung unbewusst. Sie kann sich auch innerhalb des Versammlungsverlaufes ändern und umschlagen. Der Kinesiologe Dr. Wayne Topping (USA), führt in seinem Kurs „Overcoming Adversity“ drei Haltungen an, die unsere Wahrnehmung und unser Verhalten grundlegend bestimmen:

1. Engagement/ Unterstützung versus Gefühl von Ausgeschlossen sein.
2. Macht versus Machtlosigkeit.
3. Veränderung ist Herausforderung versus Veränderung ist Bedrohung.

In Situationen, die als stressvoll empfunden werden, ist sehr wahrscheinlich mindestens einer dieser Punkte beteiligt. Besonders in hierarchisch strukturierten Betriebsabläufen kommt Punkt 2 „Macht versus Machtlosigkeit“ zentrale Bedeutung zu.

Da es nicht möglich ist, innerhalb des Betriebes jede Einzelperson individuell zu coachen, sind Hintergrundwissen und einfache Techniken für die Teamführung sehr wertvoll, um Bereitwilligkeit, Fokussierung und Engagement der Mitarbeiter in den Konferenzen zu unterstützen.

Ich stelle im folgende einige dieser Techniken vor. Bitte beachten sie vor der Anwendung, dass es im Team einer Einladung zum Experiment und eine bewusste Entscheidung braucht, um diese

Techniken gemeinsam anzuwenden. So landen sie nicht (wieder) in der Falle der Außensteuerung.

Praktische Umsetzung

1. Konzentration und Aufmerksamkeit.

Stellen sie genügend Wasser bereit und informieren sie über die Hintergründe. Wasser ist wichtig. Ein ausgeglichener Wasserhaushalt im Körper unterstützt u.a. die Versorgung mit Sauerstoff und die Leistungsfähigkeit des Nervensystems. Wir wissen, dass wir ohne genügende Sauerstoffzufuhr müde werden. Fenster öffnen allein reicht nicht. Erklären sie zu Beginn deutlich, wann die Pausen geplant sind und halten sie die Pausen ein. Viele Teilnehmer trinken kein Wasser weil sie Angst haben, während des Gangs zur Toilette Wichtiges zu verpassen!

2. Bereitwilligkeit herstellen und 100 % präsent sein

Hier hilft eine sehr einfache Übung. Legen sie die Finger beider Hände auf die Stirn, und atmen sie mehrmals tief und entspannt durch.

Unter der Stirn liegen die Frontallappen. Dieser Teil des Gehirns ist zuständig für Gegenwartsbewusstsein. Er wird durch das Auflegen der Hände gut durchblutet und damit aktiviert. Das Steckenbleiben in alten Erwartungshaltungen wird mit dem Halten der Stirn unterbrochen. Anschließend kann ich dem, was jetzt gerade passiert, besser folgen.

3. Beweglich bleiben und Veränderungen integrieren

Kurze Bewegungsübungen stimulieren nicht nur den Blutkreislauf, sondern haben erstaunliche Auswirkungen auf unser Auffassungsvermögen und kreatives Arbeiten im Team. Die Überkreuzbewegung ist hier eine gute Wahl. Gehen sie auf der Stelle und berühren sie dabei abwechselnd mit jeder Hand das gegenüberliegende Knie. Überkreuzbewegungen bringen das Gehirn dazu, visuelle, auditive und kinästhetische Fähigkeiten aufeinander abzustimmen. Zuhören, Schreiben und Erinnern werden durch die Aktivierung beider Gehirnhälften integriert. Zugleich geben sie denjenigen Teilnehmern Raum, die in der Tendenz besser mit Bewegung denken und kreativ sind.

4. Zur Eigenverantwortung ermuntern

„ICH weiß, wann ICH was wo wann wie bearbeite.“ Ermuntern sie ihre Mitarbeiter, das schriftlich zu notieren. und ein persönliches Ordnungssystem aufzubauen, in das sie bewusst die Ergebnisse und Erfahrungen eintragen.

Literatur

Paul Dennison: „Brain Gym mein Weg“, VAK Verlag Freiburg

Sharon Promislow: „Making the Brain/Body Connection!“, Vancouver 2005

Christiane Wolfes, Jg. 1953, ist Begleitende Kinesiologin und Coach. Sie studierte Kunstpädagogik, Freie Kunst und Kulturarbeit. Sie ist eine der ersten Kinesiologinnen in Deutschland und seit 1989 selbstständig tätig in privater Beratungspraxis. 1995 gründete sie das Kinesiologie Institut Berlin mit den Schwerpunkten Ausbildung und Coaching. Als Pionierin auf dem Gebiet des Transfers kinesiologischer Techniken und Abläufe in das Coaching unterrichtet sie die 2-jährige Ausbildung Coaching/Kinesiologie.

Kinesiologie Institut Berlin

Christiane Wolfes

Katzbachstraße 14, 10965 Berlin

Tel. 030 - 787 050 40

ch.wolfeskib@gmx.de

www.kinesiologie.net