

Titel des Workshops

Was ist Spirit (für mich)?

Name des/der Einladenden

Peter Zeller Mayer

Namen der Teilnehmenden

Maria Koppelhuber, Wolfgang Czerny, Karin Eichhorn, Julia Schriffel, Rudi Attems, Christian Reiter, Ekehart Nau, Peter Klein + 2-3 Hummeln

Inhalte und Ergebnisse

Stichworte zum Erkenntnisprozess:

- Begeisterung
- Leitsätze, Visionen, Unternehmenskultur
- Gemeinsam („Mehrwert“)
- Energetisieren, Körperlich spürbar, Sinne
- Am Leben sein: „Gibt es einen Spirit vor dem Tod?“
- Kreativität (als Teil des Spirits)
- Hingabe an eine Aufgabe, Verbundensein mit (s)einer/ihrer Aufgabe
- Ans Unglaubliche glauben
- Lebensqualität
- Spiritspannungen:
 - Wettbewerb zwischen Spirits
 - Wer hat den „richtigen“ Spirit? Bush / Irak --- Friedensdemos “--- We are on the right side!“
 - Spirit als Instrument? --- Missbrauch von Spirit (zB Bush-Irak)
 - Ist Spirit unmoralisch?
 - „Guter“ / „schlechter“ Spirit: Green Peace / Mafia
- Haben Lohnabhängige („Hackler“) Recht auf Spirit?
- Sind Führungskräfte SpiritlieferantInnen und/oder ProduzentInnen von Spirit? Sind FK`s verpflichtet Spirit zu haben, zu entwickeln?
- Wie kommt der Spirit aus der Flasche?

Titel des Workshops

„SPIRIT“ – der Rettungsring?

Name des/der Einladenden

Christian Guth

Namen der Teilnehmenden

Joanna Krizanits, Christoph Mandl, Sigfried Wien, Peter Würmli, Gertrud Körbler, Paul Erdélyi, Sonja Fasching, Kathi Henz, Andreas Kaiser

Inhalte und Ergebnisse

Spirit hat mit Sinnstiftung zu tun.

Spirit entsteht nur im Tun.

Spirit taucht auf, wenn Grenze erfahrbar wird.

Es gibt einen Wunsch, eine Sehnsucht nach Spirit.

Spirit hängt mit Schöpferischem zusammen.

Spirit kann nicht verordnet werden.

Wenn man sich mit Spirit zu intensiv auseinandersetzt, verschwindet er.

Spirit als Management Tool ist die Funktionalisierung eines Gefühls.

Es gibt guten und schlechten Spirit.

Spirit ist eine Ressource der Organisation.

Thematisierung von Spirit ist ein Versuch, sich wettbewerbsstrategisch zu differenzieren.

Auf die Frage: Rettungsring? Ja. Neuaufgabe der Suche nach dem Sinn (individuell/kollektiv) und der Beantwortung einer nicht beantwortbaren Frage und Wegweiser.

Spirit hat nichts mit Spiritualität zu tun.

Spirit ist deshalb so zeitgeistig weil sich in der Beziehung Organisation – Umwelt, was Sinnstiftung angeht, etwas bewegt.

Wenn Organisationen für die Gesellschaft arbeiten, bekommen sie Spirit.

Spirit ist das „Überleben“.

Wenn Spirit ein Rettungsring ist, sollte man ihn nie ins Wasser werfen, da er sich dann auflöst.

Titel des Workshops

WIE bringe ich Spirit in Organisationen? (Spirit UND ökonomischer Erfolg)

Name des/der Einladenden

Christian Harrer

Namen der Teilnehmenden

Ca. 20 Teilnehmer

Inhalte und Ergebnisse

Nachfolgend unsere Ergebnisse, ungeordnet und stichwortartig, auf die Kraft und Wirkung der Worte vertrauend:

„Der Fisch fängt vom Kopf an zu stinken!“

Deshalb braucht es eine Begeisterung von oben -> Identifikation mit dem Produkt.

Auch noch so gute Ziele bringen nichts, wenn nicht die Kultur dahinter stimmt, um diese Ziele auch umzusetzen.

Spirit muss „gefördert“ werden, man kann ihn nicht befehlen oder „aufpfropfen“.

Es gibt immer einen Spirit (in Unternehmen). Die Frage ist: Wie wird er wahrgenommen? Positiv oder Negativ?

Spirit ist von Personen abhängig.

Menschen brauchen persönliche Anerkennung und Wertschätzung.

Differenzierung: „Ich (wert-)schätze Dich als Mensch, Du bist o.k. so wie Du bist. Aber in der Sache bin ich anderer Meinung.“

Beziehungsmanagement ist eine Kultursache.

„Ratschläge sind Totschläge!“

Der Empfang einer Firma ist ganz ganz wichtig. Am Empfang sammeln und bündeln sich die ganzen Energien einer Firma. Erster Eindruck, wenn ich in die Firma komme, der erste Kontakt mit der Firma.

Ein Unternehmen mit Spirit wird auch als „beseeltes“ Unternehmen gesehen.

Frage: Wie beseele ich ein Unternehmen?

Spirit einbringen – jeder einzelne kann etwas einbringen. Das Zauberwort heißt T U N!!!!

Veränderungen gehen immer von einzelnen Personen aus. Vorleben.

Spirit aufrechterhalten: Veränderungen zulassen.

Als Führungskraft weggehen, abgeben, loslassen, zulassen – Vertrauen in die Mitarbeitern entwickeln. Sich ständig bewegen und verändern, dem natürlichen Rhythmus von Spannung und Entspannung folgen.

Wie motiviere ich Mitarbeiter? – Glauben die Mitarbeiter an das Unternehmen?

Können wir uns für unsere Produkte und Dienstleistungen begeistern?

Können wir in unserer Tätigkeit Sinn erkennen?

Restrukturierung von Unternehmen:

Zunächst sind meist schmerzliche Schritte erforderlich – oft Entlassen von Mitarbeitern zur Anpassung der Kostenstruktur.

Aber genau in dieser Phase ist es besonders wichtig bereits eine genaue Vorstellung zu haben, wie es nachher weitergeht bzw. aussehen muss und diese Vorstellung auch zu kommunizieren.

Implizite und explizite Faktoren/Aussagen:

Bsp Entlassung von Mitarbeitern:

Explizit: „Ich muss Sie aus Kostengründen entlassen!“

Implizit: „Es tut mir persönlich weh, dass ich das tun muss!“

Oft sind es die impliziten Faktoren, die wirken und weiterführen. In diesem Bsp. wurden vom Geschäftsführer persönliche Gespräche mit den Mitarbeitern geführt, die entlassen werden mussten. -> sehr positives Signal für die restlichen Mitarbeiter – Ausdruck von Wertschätzung.

Oft liegen die entscheidenden Unterschiede und Signale in Kleinigkeiten.

Bsp: 2 Geschäftsfelder, monatliche Tabellen wurden wie folgt bezeichnet:

Früher: Laser (10%) übriger Bereich (90%)

Heute: Laser (10%) Kerngeschäft (90%). Aufwertung – positive Resonanz.

Warum gibt es dieses Unternehmen? – Mission – die Mission sollte den Spirit auslösen.

Bei Unternehmen, denen es schlecht geht sind folgende Stimmungen/Gefühle vorherrschend:

- Misstrauen
- Angst
- Verunsicherung

Abhilfe dagegen: transparente Kommunikation, offene und ehrliche Kommunikation

Wie bringe ich Spirit in ein Unternehmen?

Das ganz normale tun, das man zu Hause bei der Familie auch tun würde.

Bsp: Mit Mitarbeitern sprechen, Achtung und Wertschätzung einbringen, auch in äußeren Symolen zum Ausdruck bringen. Vertrauen in die Entwicklung einbringen. Wertschätzung in vielen kleinen Dingen einbringen.

Ich empfinde Begeisterung, wenn ich subjektiv das Gefühl habe, einen wichtigen Beitrag zu leisten.

Dann komme ich auch mit schwierigen Situationen gut zurecht. Umgekehrt, kann ich keinen wesentlichen Beitrag leisten, fühle ich mich nicht wohl bzw. an den Rand gedrängt, auch wenn es der Firma gut geht.

„Persönliche Begeisterung kann zum Motor eines Unternehmens werden!“

Titel des Workshops

Meditation und Achtsamkeit in Unternehmen?

Name des/der Einladenden

Peter Riedl

Namen der Teilnehmenden

Michael Thanhoffer, Kuno Sohm, Hanna Mandl, Wolfgang Tinnefeldt, Rita Schmid, Thomas Weber, Leo Etmayer, Beate Greiner, Wolfgang Innerhofer

Inhalte und Ergebnisse

Frage:

Sind methodische Übungen der Meditation und Achtsamkeit in Unternehmen (schon) wünschenswert?

Eine einheitliche Antwort wurde nicht gefunden. Eigene Erfahrung mit den Methoden bestand in der Gruppe nur eingeschränkt.

Eine Antwort, die das größte gemeinsame Einverständnis fand, war: Spiritualität, also auch die methodische Übung dazu, soll in Unternehmen nicht aktiv forciert werden, sie ist eher dem Einzelindividuum vorbehalten, was entsteht, entsteht.

Titel des Workshops

Humor/Heiterkeit in Organisationen

Name des/der Einladenden

Ekkehard Nau

Namen der Teilnehmenden

Ca. 10 TeilnehmerInnen

Inhalte und Ergebnisse

- Humor in Konflikten kann hilfreich sein; übertreibende Darstellung von Schwachstellen
- Humor kann auch dazu dienen, Spannungen und Probleme wegzulachen, quasi als Ventil
- Humor kann nicht auf Befehl bestellt werden, sondern braucht Spontaneität
- Humor ist ein Teil der Vielfalt in Gruppen
- Strukturen können schwer machen und Humor verhindern -> z.B. talking stick, Kreissetting, Dialog
- Talking stick reißt tendenziell in die Tiefe, schnelle Drehung des Humors wird durch die Verlangsamung verhindert
- Generell: neue Arbeitsformen können anfangs oft schwer und erhaben wirken; dies muss wieder möglich sein, durchbrochen zu werden
- Lachen bei der Visionsarbeit förderfrt die Vision
- Bild des heiteren Buddhas: er nimmt sich nicht so ernst, nicht so wichtig; Heiterkeit des Gelassenen
- Unsere europ. Denke: Leistung = schwer = gut = Arbeit = ernst
- Humor = leicht = nicht gut = keine Arbeit = keine Leistung = nicht ernst
- Wer nicht ernst ist, wird nicht ernst genommen
- Humor und Heiterkeit kann als eine Form von Geist gesehen werden
- Wie kann ich ansteckend wirken?? -> z.B. bei Kindern oder Organisationsen?
- Wie kann ich das Immunsystem von humorlosen Leuten respektive Organisationen schwächen
- Wiesbaden = das deutsche Lachzentrum
- Lachseminar nicht möglich, Lachen kann nicht professionell organisiert werden
- Wer hat schon heitere Organisation erlebt?
- Leute, die Heiterkeit und Leichtigkeit ausstrahlen = Erfolg = wir sind wer
- Humor in Teams sind besser steuerbar, als in Organisationen
- Die Mitarbeiter sagen: Wir sind fröhlich, weil die Kunden fröhlich sind. Die Kunden sagen, wir sind fröhlich, weil die Mitarbeiter fröhlich sind
- Es gibt auch Abteilungen in Organisationen, die das Schwere tragen
- Es gibt Organisationen, die Humor weniger verhindern
- Kodierung von Humor
- Ist Humor in interkulturellen Teams überhaupt möglich? Ja, aber viel schwieriger als in homogenen Teams
- Wie sehen unsere (als Berater) Humormuster aus?
- Bilder, Metaphern und Geschichten helfen, Humor mit der Kommunikation in Organisationen zu bringen

Titel des Workshops

Wie viel Ökonomie verträgt Begeisterung? / Wie viel Begeisterung verträgt die Ökonomie?

Name des/der Einladenden

Andreas Marquet / Silvia Krenn

Namen der Teilnehmenden

Karin Eichhorn-Thanhoffer, S. Wien, Wolfgang Czerny, Kuno Sohm, Peter Zettermayer, Rita Schmid, Beate Greiner, Anton Kugler, Andrea Heer, Hanna Mandl, Christian Harrer, Christian Reiter, Wolfgang Tinnefeldt, Peter Würmli, Julia Schriffel, Claus-Dieter Beck, D. Hlebic, Christoph Mandl

Inhalte und Ergebnisse

- ❖ Begeisterung (im Weiteren verwende ich die Abkürzung B) führt zu steigendem Output.
- ❖ Was ist Herz? Was hindert den Vorstand an der Begeisterung (Vorstand=Ökonomie)?
- ❖ Vorstände können auch Herzblut spüren.
- ❖ Was ist Ökonomie? (im Weiteren verwende ich die Abkürzung ÖK)
- ❖ Was ist B?
- ❖ Es gibt eine B, die ÖK beinhaltet!
- ❖ Zwei Arten von B: a. Von der ÖK abhängig / b. von ÖK unabhängig. Frage: Hängen diese zusammen?
- ❖ Wenn Arbeit Spaß macht, wird der Output steigen.
- ❖ Persönliche Erfüllung als neuer Begriff für B.!
- ❖ Die zunehmende Rollenverteilung kann es nicht sein. Schlussfolgerung: neues Denken ist nötig (Glaubwürdigkeitskrise des Managements), gegenseitiges Lernen voneinander.
- ❖ Unternehmensschließungen, etc. – wo soll da die B bleiben?
- ❖ ÖK und B haben nichts miteinander zu tun, B gibt es nur auf der persönlichen Ebene, sie kann aber Auswirkungen auf die ÖK haben.
- ❖ B ist beseelt; ist etwas, was alle verbindet, z.B. gemeinsames Erleben, Idee, ... (= kollektive B in einem Unternehmen)
- ❖ B ist ein Wertsschöpfungsfaktor.
- ❖ Gefährlich für ÖK ist die unkontrollierbare B.
- ❖ Grenzbereich der B ist eine B ohne Halt vor Familie, Privatzeit, ... (z.B. Computerfreak)
- ❖ ÖK ist der Ausdruck eines Stückes der B. Schlussfolgerung: ohne B kein ökonomischer Erfolg.
- ❖ Auch Geldverdienen und Shareholder Value können begeistern, Verantwortung ist wichtig (Computerfreak)
- ❖ Erfolg hat viele Facetten, auch beim Kunden. B wird kontraproduktiv, wenn z.B. zu große Produktverliebtheit beim Verkäufer auftritt.
- ❖ Produktive B ist notwendig
- ❖ Schlimme B ist z.B. mit B Zigaretten herstellen, Zwangsbeglückung
- ❖ B als Manipulation, z.B. überzogene Produktionspläne (mit Druck von oben)
- ❖ ÖK braucht Erträge, braucht es überhaupt B?
- ❖ ÖK = Haushaltsführung, Zahlen sind eine Wirklichkeit, Zukunft zu gestalten, ...Schluss: es braucht deshalb B, umso stimmiger werden die Zahlen.
- ❖ Viele Menschen haben gute Ideen, viele davon werden aber nie umgesetzt.
- ❖ Bild des Künstlers: er hat Inspiration, wie viel innere Unabhängigkeit hat er in seiner Hingabe und Begeisterung?
- ❖ Das ökonomische Prinzip, was passiert, wenn ein Künstler sich der ÖK hingibt?
- ❖ Shareholder bestimmen alles, sogar die Schließung gewinnbringender Standorte, weil es woanders noch billiger geht. Schluss: das ja doch nicht begeistern.
- ❖ B ist, etwas über das Normale hinaus zu tun.
- ❖ Unternehmenswert ist nicht gleich Börsenwert. Früher weiche Faktoren werden heute zu harten, 2 Sphären durchdringen sich da.
- ❖ ÖK – B: der Zusammenhang hängt vom Ziel ab. (Wofür?)
- ❖ Ausgewogenheit: Extrempositionen sind nicht sinnvoll, andere Werte und Spannungsfelder müssen gefunden werden.

- ❖ Wer ist von dem begeistert, was er tut?
- ❖ Wenn ich nicht begeistert bin, stimmt meine ÖK nicht.
- ❖ Es ist selbstverständlich, dass man als Unternehmer begeistert ist, in größeren, komplexeren Systemen ist das anders.
- ❖ Was sind Gegenteile von B und ÖK? Der Feind der Veränderung ist B. Veränderung führt oft zu Frustration, dauernde B ist bedenklich.
- ❖ Innere Kündigung ist Gegenteil von B.
- ❖ Ist „Spirit“ ein Synonym für B?
- ❖ Es fehlt oft die B, Konzepte professionell zu Ende zu führen; der Konzepteuphorie folgt oft die Umsetzungsdepression.
- ❖ Man kann B in Unternehmen reinbringen, wenn der Berater dem Vorstand hilft, eine Vision zu entwickeln und diese dann zu kommunizieren.
- ❖ Ja sagen zu dem, was ich tu – und das täglich, auch das kann begeistern. (ich lebe von meiner Tätigkeit, z.T. ist B vorhanden, sie muss nicht groß sein)
- ❖ B verträgt keine Spielregeln.
- ❖ B ist auch kulturell bedingt. (Umgang mit Vereinbarungen in Brasilien und Schweiz)

Anleitung:

Bitte füllen Sie die einzelnen Felder aus. Speichern Sie das Dokument mit dem Titel des Workshops als Dateiname.
Wenn Sie fertig sind, drucken Sie das Dokument bitte aus. Beenden Sie Word mit dem Befehl „Datei ► Beenden“.

Titel des Workshops

Gestaltung eines spiritfördernden Raumes

Name des/der Einladenden

Dagmar Hlebic

Namen der Teilnehmenden

Peter Z., Sonja F., Karin E. T., Kathi H, Claudia Sch. , Hanna M. , Peter R., Rita Sch., Peter W.

Inhalte und Ergebnisse

Siehe Raum Hayek

Titel des Workshops

Seelische Gesundheit von Führungskräften

Name des/der Einladenden

Helmuth Beutel

Namen der Teilnehmenden

Beate Gneiner, Danielle Bidasio, D. Kaiser, Hanna Mandl, Thomas Weber, Waltraud Winkler-Rieder, Claudia Schumm, Kathi Henz

Inhalte und Ergebnisse

Impulsgebend: oft sind erfolgreiche Führungskräfte ausgebrannt, laut Statistik sind 70 % der Führungskräfte krank;

Fragen, die dazu bewegen:

- Wie begleitet man Führungskräfte zum Thema Gesundheit?
- Wie gehen wir mit unsere eigenen Gesundheit um?
- Was ist überhaupt Gesundheit?
- → z.B. physisch, intellektuell, emotional, spirituell als 4 Kategorien seelischer Gesundheit;
- 4 Quadranten-Theorie von E- Kübler-Ross: alle 4 Dimensionen sind immer ein Ganzes, wenn eine kleiner wird oder ausfällt, wird eine andere stärker, z.B. wächst die spirituelle Dimension wenn die physische erlischt → Krankheit als Chance zum anderwertigen Wachstum?!
- Gesundheit hat mit Wohlgefühl zu tun, kann nur jede/r für sich selbst definieren
- Gesundheit hat mit Erfüllung zu tun, mit der eigenen Aufgaben, dem eigenen Platz im Kosmos
- Warum machts die Gesellschaft dem Individuum so schwer, sich ohne Arbeit zu identifizieren?
- Erst wenn wir wissen, was unser Auftrag ist, kann man den „gesunden“ Weg gehen: Sinn finden
- Gesund-/Krankheit sind Konstrukte, die Begrifflichkeit macht oft erst die Krankheit, „die Diagnose erzeugt ‚adäquates Verhalten‘ als Kranke/r
- Diagnose ist immer ein Stück Interpretation, keine Wiedergabe der Wirklichkeit
- Ausbrennen kann auch toll sein (z.B. im Extremsport) → nur wer brennt, kann auch ausbrennen, das ist der „Preis“
- Burn Out kann auch eine wichtige Funktion haben: die Bestätigung der eigenen Wichtigkeit
- Führungskräfte haben oft auch Märtyrerfunktion und ziehen da auch ihre Erfüllung draus
- Wir sind trainiert nach den Ursachen zu suchen, nicht „Dinge einfach sein lassen“, das stresst
- Warum „wirkt rückblickend“ und kann nie definitiv beantwortet werden. Wozu stimuliert zukunftsorientiert zu gestalten
- Müssen Systeme um zu überleben nicht auch Teile abstoßen? → Org. als Organismus; in so einem Verständnis könnte z.b. die Depression des Chefs als Symptom für den kaputten Geist der Org. gesehen werden
- Jeder fühlt sich mal krank, erst wenn das Gefühl chronisch wird, beginnt eigentlich Krankheit
- Der „Platz im Kosmos“ als Ausgangspunkt für Gesundheit kann nur in Ruhe und Entspannung gefunden werden, das ist schwer zu finden
- Reicht es, das S/selbst zu leben oder hat man auch den Auftrag das weiterzugeben?
- Das meiste Krankmachende liegt im Körper bzw. in der Emotion; Gegenstrategien sind z.B. Joggen oder körperliche Entspannung, mentale Sinnfindung, Wahrnehmen von Gefühlen,
- Ist es das EGO das uns im Weg steht??
- Müssen wir aufhören, Dinge GLEICH zu wollen...; Frage: Was brauche ich?
- Menschen gehen zum Arzt/Therapeuten – was tun Organisationen? Gehen die zum (OE-)Berater?
- In der Spannung zwischen Mitarbeiter- und Zielorientierung gibt´s 4 Möglichkeiten: die apathische Kultur, die Antreiberkultur, die fürsorgliche Kultur und die personenzentrierte Kultur, letztere ist das Ziel
- Was hat das Jammern mit unserer „Opferkultur“ zu tun?? Gilt Leiden bei uns als chick?
- Erst wenn ich aufhöre die anderen verantwortlich zu machen, bin ich gesund(et)
- Aber kann es immer nur am System liegen? Muss nicht jede/r sich selbst erlösen?
- Selbstverwirklichung ohne die Beziehung zum DU kann nur misslingen

- → seelische Gesundheit ist die Balance des Menschen in seinen psychosozialen und spirituellen Beziehungen
- Die uns stimulierende Frage bleibt: Cui bono?

Titel des Workshops

Welche Rituale fördern den „guten Spirit“ in Organisationen ?

Name des/der Einladenden

Rita Schmid Göldi

Namen der Teilnehmenden

12 TN: H. Beutel, H. Mandl, Reto Enderli, Josef Seifried, Sonja Fasching, Peter Riedl, Peter Zellermayer, Peter Kajtna, Paul Erdelyi, Christian Reiter, Karin Eichhorn

Inhalte und Ergebnisse

In Organisationen finden täglich formelle und informelle Begegnungen statt, die oft einen ritualisierten Charakter haben oder ritualisierte Elemente in sich tragen. Die bewussten und auch unbewusst eingesetzten Ritualformen prägen den Raum, die Stimmung, den Energiefluss, die Begeisterung, den spirit, das Ergebnis, den Erfolg.

Den Raum vorbereiten !

Mich und die anderen vorbereiten

Mich „aufräumen“, einstimmen auf die Situation, die Menschen

Ein nährendes Klima schaffen !

Aus welchem Ort meiner selbst agiere, handle spreche ich ?

Bsp. MA-Gespräch

Führungsrolle ist auch Gastgeberrolle !

Persönliche Begrüssung, Augenkontakt

Kontext, Absicht, Aufmerksamkeit, Achtsamkeit

Sinnhaftigkeit, Echtheit, Authentizität der vorhandenen Rituale sind entscheidend

Von Herzen zu den Herzen

„Anleitung:

Bitte füllen Sie die einzelnen Felder aus. Speichern Sie das Dokument mit dem Titel des Workshops als Dateiname.

Wenn Sie fertig sind, drucken Sie das Dokument bitte aus. Beenden Sie Word mit dem Befehl „Datei ► Beenden“.

Titel des Workshops

Spirit, Autonomie, Verantwortung

Name des/der Einladenden

Rudy Attems

Namen der Teilnehmenden

W. Czerny, D. Bidasio, C. Beck, J. Schreffl, Chr. Guth, K. Henz, M. Koppelhuber, W. Winkler-Rieder, A. Heer, W. Innefeld, H. Beutel, Th. Weber, J. Weber, Th. Boehm, A. Marquet, G. Koerbler, K. Sohm,

Inhalte und Ergebnisse

Spirit heisst „am leben sein“, dazu gehoert die persoenliche Freiheit, das hat mit Verantwortung zu tun fuer das Leben zu tun. Historisch war persoenliche Verantwortung kein grosser Wert.

Dazu gehoert auch bewusste Entscheidung, statt auf etwas zu warten.

Otto C. Scharmer „Social Technology of control“ war bisher, die in Manipulation und Instrumentalisierung fuehrt. „Social technology of freedom“ wuerde Mitarebeitern ihre freie Entscheidung bewusst machen.

Der Mensch ist entweder frei oder bestimmt – man kann nicht ein bisschen „schwanger“ sein.

Wir sind sozusagen „Schoepfer“ auch wenn in der deutschen Sprache dieses Wort anmassend klingt. Auch der Mensch schafft Dinge „aus dem Nichts“, die eben vorher noch nicht da waren, und auch nicht da sein „mussten“.

Es verstreicht unsere Lebenszeit zwischen Oekonomie und Begeisterung .. frei sein und seine Zeit investieren. Wenn ich fuehre, gehe ich auch mit dieser Menschenzeit um.

Selber frei sein, ist auch ein Merkmal des schoepferischen Prozesses – Gegenmeinung:

Kuenstlerischer Prozess entsteht aus der inneren Spannung des Kuenstlers. (das ist aber auch ein wesentlich Merkmal des schoepferischen Prozesses).

Die Frage stellt sich: Sind wir auch frei, wenn bestimmte Bedingungen vorliegen? Unter der Annahme der persoenlichen Freiheit sind wir unfrei in der Wahl der Bedingungen aber frei im Umgang mit ihnen.

Und uns dessen im Idealfall bewusst.

Diskussionspunkt Entscheidungen: Sind Entscheidungen „nur“ Reduzierung von Angst oder Ausdruck von kreativen Prozessen.

Diskussionspunkt „Verantwortung“ : Ist sie „Auch nur ein Ueber-Ich“ oder Ausdruck des Bewusstsein, der eigenen freien Entscheidung.

Verantwortung impliziert auch die Konsequenzen der Entscheidung tragen.

Angst in Organisationen verhindert Entscheidung, jedenfalls im Management.

Die Diskussion wurde ueber lange Strecken recht emotional gefuehrt – und besonders dann ueber die Frage, ob man dem Phaenomen „Spirit“ intellektuell oder emotional sich naehern kann oder soll.

Wir muessten auch die menschlichen Bedingungen der Gesellschaft beruecksichtigen - foerdert sie persoenliche Autonomie, wird das unterstuetzt?

Um vom Kopf wegzukommen wird eine Visualisierungsuebung gemacht:

Stellen Sie sich folgende Bilder vor:

Ich habe einen Koerper, aber ich bin nicht mein Koerper

Ich habe Gefuehle, aber ich bin nicht keine Gefuehle

Ich habe Gedanken, aber ich bin nicht meine Gedanken

Ich habe Ziele und Visionen, aber ich bin nicht meine Ziele und Visionen

Ich habe ein Leben, aber ich bin nicht mein Leben.

Titel des Workshops

Spirit und ich / Spirit und wir

Name des/der Einladenden

Joana Krizanis und Bruno Hermann

Namen der Teilnehmenden

Ca. 10

Inhalte und Ergebnisse

- wie kommt das Thema Spirit in Unternehmen -> Altersphase oder Reifephase
- Wie können wir über das Thema Spirit kommunizieren? Mit anderen Altersgruppen oder Organisationen?
- Wie kommt das Thema in Organisationen? Braucht es dazu eine spirituelle Persönlichkeit? Ich als Träger von Spirit -> wie zeigt sich der Spirit bei einem Menschen?
- Kann man als Person Spirit entwickeln Trainieren?
- Spirit kommt auf uns zu und erreicht uns -> nicht nur altersbedingt, sondern auch gesellschaftlich bedingt
- Meine eigene Prägung/Aufwachsen in der Natur, mit dem Gefühl umgeistigt zu sein
- H. Hesse: in jedem Anfang wohnt ein Zauber inne
- Alter und Spirit: wie lässt sich das trennen?
- Setzen sich die Jungen auch mit Spirit auseinander? Oder nur das Alterssegment 40-60?
- Spirit kann in Organisationen gebracht werden mit dem Türöffner „Umgang mit Stress“
- Kann/soll/darf man Spirit überhaupt in Organisationen bringen -> ja, nur wenn Konsens über den Auftrag vorhanden ist
- Spirit wird von den Menschen gebracht. Es wäre gut in Organisationen Räume zu schaffen, wo er sich manifestieren kann
- Definitionen
 - o Spirit ist nicht Spiritualität, es gibt viel Spirit ohne Spiritualität
 - o Spirit hat den Ursprung im Menschen
 - o Entsteht im Erleben von Natur und Gemeinschaftserlebnissen
- Der Mensch als Träger von Spirit
- Wenn der Mensch Träger von Spirit ist, gibt es so was wie ein organisationales Wissen (was in der Org übrigbleibt, wenn die Menschen gehen) auch für Spirit
- Summe von einzelnen und individuellen Spirits und Kollektiv-Spirit
- Ist es sinnvoll und erlaubt, Einzelspirits in Organisationen zu bearbeiten?
- Spirit ist an Menschen gebunden. Ist er auch an Orte gebunden? Oder spenden Orte Spirit (als Tankstelle?) oder sind sind Orte nur Rahmen für Resonanz die eh vorhanden ist im Menschen
- Wir hängen nicht an Begriffsklärungen wie Unterschied zwischen Flow und Spirit (was käme da raus, während des Sonnenuntergangs kommt die Frage, was denn nun der effektive Unterschied ist...)
- Wo im Körper befindet sich der Spirit?
- Denken, Fühlen und Körperlichkeit lassen sich da nicht auseinanderklauben

Titel des Workshops

„Spirit“ zwischen (hinter,über...) Ökonomie und Begeisterung und (wie) lässt es sich durch Sprache erfassen?

Name des/der Einladenden

Paul Erdélyi

Namen der Teilnehmenden

Danielle Bidasio, Sonja Fasching, Julia Schriffl, Christian Reiter, Volkmar Rungg, Michael Thannhoffer, Thomas Weber

Inhalte und Ergebnisse

Meine Aus(ein)gangsfragen die mich seit längerem beschäftigen und die seit 2 Tagen wieder im Vordergrund stehen:

- Was suchen wir und wozu?
- Was ist zwischen den Polen (hier Ökonomie und Begeisterung – wieso immer die Polarisierung)?
- Hilft oder hindert uns die Sprache bei der Suche?
- (Wozu) muss alles benannt werden?
- Wie lässt sich dieses „zwischen“ anders kommunizieren?

waren der Einstieg ins Gespräch, das auf der sonnigen Terrasse stattfand.

Es war ein lockeres und gleichzeitig tiefeschürfendes Gespräch über: die Paradoxie; die Notwendigkeit der Ökonomie (man braucht auch zu essen, um begeistert zu sein); den Luxus hier in Alpbach über solche Dinge nachzusinnen; dass zwischen den Polen das Leben ist, das beide braucht; wir haben die Sprache als Werkzeug, also ist es wichtig, wie gesprochen wird, nicht nur was; dass wir nach dem wir etwas getan haben den „Spirit“ darin entdecken – benennen können. Wir haben viel frei assoziiert und dabei sind wir nicht viel weiter gekommen. Aber es war auch nicht so wichtig.

Der „Spirit“ wirkte dabei, ein Teilnehmer hat für die materielle Versorgung einen Obstkorb und Werkzeuge beigesteuert.

Titel des Workshops

Wie können wir wünschenswerte Zukünfte auf den Boden bringen? (konkrete Projekte; Schlüsse daraus)- eine Wanderung nach Rossmoos

Name des/der Einladenden

Kuno Sohm

Namen der Teilnehmenden

Reto Enderli; Andrea Heer, Beate Greiner, Rita Schmid-Göldi, Siegfried Wien, Christian Harrer, Andreas Kaiser, Kathi Henz, Ekkehard Nau, Claudia Schumm

Inhalte und Ergebnisse

- Was ist wann reif? (das Timing)
- frei sein, dass Ideen nicht angenommen werden
 - Mission haben, ohne missionarisch zu sein
 - „wenn der Lehrer bereit ist, wird der Schüler schon kommen“
- die Vision für sich spürbar, sinnlich vorstellbar machen (Wie schmeckt sie?)
 - lustvoll einen Sog erzeugen (lassen)
- und sich fragen: was habe ich jetzt zu tun?
- in Schritten vorgehen: was habe ich geschafft; nächster Schritt?
- was hat Durchhalten gefördert? ICH MACHE es!
- vor wichtigen Schritten: 1 Stunde vorher sich ausruhen und besinnen und sich konzentrieren
- „wenn man durch den Garten Edisons in Kalifornien geht, haut’s einem die Visionen nur so rein“ (Edison hatte eine Beharrlichkeit, Versuche mit 40.000 Glühbirnen zu machen“
- 4 Phasen in der Regiearbeit: ozeanisches Schwimmen, es wird eng, da müssen wir durch, Befreiung (Premiere)
- muss auch beim Durchhalten das Scheitern möglich sein?! (nicht leiden)
- Hingabe hilft (das Werk ist am Entstehen)
- „nicht zu schnell anfangen“ (Marathonlauferfahrung)
- das eigene Tempo gehen, im Wissen, ich habe die Sehnsucht neben mir

Titel des Workshops

Ein Renko zum Unfassbaren des Spirits

Name des/der Einladenden

Thomas Böhm

Namen der Teilnehmenden

Paul Erdélyi, Dagmar Hlebic, Julia Schriffel, Getrud Körbler, Peter Würmli, Ekkehard Nau. Joana Krisanits

Inhalte und Ergebnisse

Wir haben zwei Renkos gemacht, hier einige Auszüge:

1. Renko: Das Unfassbare des Spirit

- Das Unfassbare ist, auch wenn es nicht fassbar ist.
- Erfassen heisst festhalten wollen
- Spirit hat etwas leichtes, gasförmiges
- Flüchtig und doch da
- Kann man es riechen?
- Wenn du den Riecher hast...
- Es ist mehr ein Klang
- Welche Farbe hat der Klang?
- Moll
- Bei Klang denke ich an Resonanz und Harmonie
- Harmonie ist Dur und Moll
- Ich sehe eine Farbe, ein strahlendes Gelb bis ein strahlendes Blau
- Sonnenaufgang
- Ich sitze im Konzert und spüre eine Verbindung in mir
- Wenn die Verbindung durchtrennt wird ist der Spirit fort
- Ich höre den Klang, der noch da ist, wenn das Orchester schon aufgehört hat
- Für die Unfasslichkeit ist hier vieles fassbar
- Die Faszination die hält
- Zwischen Atomkern und Elektron ist ein großer Abstand
- Ich weiß, dass es das Unfassbare gibt. Das macht nichts
- Wenn ich versuche zu halten verliere ich. Wenn ich nicht ans Halten denke werde ich gehalten
- Die junge Katze jagt den eigenen Schwanz
- Das bringt Energie.

2. Renko: Das Unfassbare bringt mich ins Staunen

- Staunen ist gut
- Es ist erstaunlich: Wir haben wahrscheinlich das Staunen vergessen.
- Das Staunen nimmt sich seinen Platz in mir
- Wenn sich etwas Platz nimmt dann verdrängt es etwas anderes
- Oder ich werde größer
- Verdrängen braucht Platz – Durchdringen braucht keinen Platz
- Staunen ist eine Begegnung. Ich wähle nicht die Sinne, über die die Begegnung geht.
- Es hat etwas mit Durchlässigkeit und Resonanz zu tun
- Kinder sind Meister des Staunens

Weitere Infos zum Renko: Thomas Böhm, Renko – oder: wie werden wir Dialogfähig. In: Attems et al: Führen – Zwischen Hierarchie und ..., Versus, Zürich 2001 (S 21ff)

Titel des Workshops

Spirit im Vertrieb „Vorleben von Ökonomie und Begeisterung“

Name des/der Einladenden

Claus-Dieter Beck

Namen der Teilnehmenden

Ca. 8 Teilnehmer

Inhalte und Ergebnisse

Beginn der Diskussion – „Wie überzeugt müssen wir im Verkauf sein, welche Erwartungen haben wir an Vertriebsmitarbeiter/Innen“ ein zu hoher Anspruch?

„Wie überzeugt sind Lehrer von Ihrer Berufung?“

Zusammenhang zwischen Vertriebsleitung und Mitarbeiter/Innen?

Ist der Vertriebsprozess nicht allgegenwärtig? In allen unseren Handlungen, Überlegungen – wie kann ich den/die Anderen von meiner Idee/Konzept begeistern?

„Der Fisch beginnt am Kopf zu stinken“, wenn wir nicht an das glauben, was wir tun – werden wir niemanden begeistern, auch uns nicht.

Umfrage, „1300 Einkäufer/Innen im Bereich Dienstleistung/Industriegüter wurden befragt, was war Kauf entscheidend?“ Person, Produkt oder Unternehmen?

Für 85% war die Person entscheidend- wobei sicherlich andere Faktoren noch genau zu definieren wären.

„Wir müssen die Personen in den Unternehmen berühren und betroffen machen“, dann werden wir Begeisterung entwickeln. Es wurde ein Beispiel genannt, Projektmanagement in einem Unternehmen gebracht. „Ich war von dem Preis für die angeforderte Leistung einverstanden, es war stimmig für mich“, diese authentische Haltung habe ich in das Gespräch mitgenommen und den Auftrag bekommen. Ich habe mitgestaltet und ich stand dazu.

„Mitarbeiter die aus wirtschaftlichen Überlegungen in den Vertriebsprozess wechseln oder wechseln müssen, können die in ihrer Rolle als ihre Berufung ansehen?“

Was motiviert diese Mitarbeiter – Provisionen, oder der Spaß an der Tätigkeit – am Verkaufen?

Wir waren der Meinung nur 50% lassen sich durch Provisionen oder Incentives motivieren.

„First Person then Product, then Profit“ so eine wesentliche Erkenntnis in meiner beruflichen –Erfahrung. Ethische Grundhaltung, wichtig?

Wie gehen wir mit uns als Unternehmen um meine Entwicklung/mein Marketing/ meine Produktion/ meine Finanzen/ wo legen wir den Schwerpunkt in unserem Unternehmen!

Entscheidend ist das Selbstwertgefühl des Einzelnen, zu seiner Entscheidung zu stehen!

Anleitung:

Bitte füllen Sie die einzelnen Felder aus. Speichern Sie das Dokument mit dem Titel des Workshops als Dateiname.
Wenn Sie fertig sind, drucken Sie das Dokument bitte aus. Beenden Sie Word mit dem Befehl „Datei ► Beenden“.

Titel des Workshops

Where are Thou, Spirit?

Name des/der Einladenden

Christoph Mandl

Namen der Teilnehmenden

Rudy Attems, Thomas Weber, Hanna Mandl, Siegfried Wien, Hermann Bruno, Christian Guth, Kathi Henz, Andreas Kaiser, Joana Krizanits, Julia Schriffel, Kuno Sohm, Christian Harrer, Andreas Marquet

Inhalte und Ergebnisse

Zunächst zum Faktischen:

Der Workshop begann um 02:30 Uhr und endete um 07:15 Uhr. Während des Workshop wurden 800 Höhenmeter bewältigt.

Titel des Workshops

ÜbersetzerIn der Sehnsüchte

Name des/der Einladenden

Hanna Mandl

Namen der Teilnehmenden

Angelika Löffler, Maria Koppelhuber, Danielle Bidasio, Beate Greiner, Silvia Krenn, Kathi Henz, Rita Schmid-Göldi, Rudy Attems, Christian Guth, Andreas Kaiser, Christoph Mandl, Peter Riedl, Volkmar Rungg, Kuno Sohm, Thomas Weber, Siegfried Wien

Inhalte und Ergebnisse

Wir haben den Raum in der Mitte durch einen Fluss geteilt, der das Übersetzen von der unbewussten Seite zur bewussten Seite ermöglichte. Auf der unbewussten Seite des Raumes fand eine kleine Entspannung und Meditation statt, um in der Stille tiefliegende Sehnsüchte als Potentiale zu aktivieren. In der Mitte des Prozesses stand das Übersetzen des Flusses. Danach hat jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer eine Partnerin/einen Partner als Beobachter und Gesprächspartner gewählt, ein Stück Ton bearbeitet und die entstandene Form mit der Partnerin/dem Partner im Sinne einer eventuell entdeckten Sehnsucht besprochen/interpretiert.

Ergebnisse blieben in den Herzen der TeilnehmerInnen und sind auf den Fotos zu sehen.

Titel des Workshops

Welche Funktionen haben externe TrainerInnen in Relation zum Spirit zwischen Ökonomie und Begeisterung in Organisationen?

Name des/der Einladenden

Michael Thanhoffer

Namen der Teilnehmenden

Peter Kajtna, Andreas Marquet

Inhalte und Ergebnisse

Ergänzen?

Ersetzen?

Korrigieren?

Implementieren?

Stärken?

Was wollen die Auftraggeber?

Was wollen die TeilnehmerInnen?

Was wollen wir TrainerInnen?

In welche Richtungen gehen, wirken, unsere Tools und Lieblingsinterventionen besonders?

Was wird in den Auftragsgesprächen ausgesprochen?

Titel des Workshops

Meisterschaft des Lebens in / mit Organisationen gestalten.

Name des/der Einladenden

Siegfried Wien

Namen der Teilnehmenden

Hanna Mandl, Andreas Kaiser, Christopf Mandl, Thomas Harrer, Christian Reiter, Beate Greiner (Protokoll), Sonja Fasching, Helmuth Beutel, Peter Kejtl

Inhalte und Ergebnisse

Spiritualität – ungleich - Spirit

Individualität – Organisation/ Gemeinschaft

Potenziale der Einzelnen in der Org. werden nicht zur Entwicklung der Meisterschaft des Lebens und auch nicht zum Nutzen der Org. genutzt.

Angst vor Kontrollverlust und Indoktrination verhindert Entfaltung.

Spiritualität ist eine Ressource für Autonomie.

Autonomie entsteht, wenn Verantwortung übertragen wird.

Autonomie der MitarbeiterInnen wird häufig in der Entscheidungsmöglichkeit: love it – change it or leave it dokumentiert.

Teilaspekt: Eine lernende Org. ist eine, die die Autonomie des Einzelnen zulässt oder gar stärkt.

Erkennbar an: wenn Mitarbeitern die über- oder unterfordert sind „geantwortet“ wird
Wenn Konsequenzen aus einem Projekt für ein nächstes gezogen werden

Wenn Meisterschaft des Lebens von MitarbeiterInnen gefördert wird

Meisterschaft? – alle meistern ihr Leben!!

Meisterschaft (im Sinne der persönlichen Entwicklung) ist eine Entscheidung zum Lernen.

Wer entscheidet in einer Org. , dass sie lernen soll – der Vorstand?

Menschen wollen Lernen./ nicht vermeidbar?

Lernen = Leben

Unternehmen will überleben – muss daher Lernen

Autonomie der Einzelnen → lernende Organisation → Org. hat mehr Überlebenschance

Fördern – Bedingungen schaffen – ist nicht das selbe (Gefahr der Manipulation und weitere Infantilisierung – Zwangsbeglückung)

Verantwortung übergeben → Konsequenzen tragen lassen → ist Lernen

Hilfsmittel geben – wenn Personen das wollen

Was würden wir tun (können) wenn wir „dorthin“ wollten?

Reicht es zu sein oder geht's ums Tun?

Es geht nicht nur um Macht, sondern auch um den Wunsch jedes Individuums sich auszudrücken

Es geht ums wie und ums was – Struktur/Produkt

Selbstverantwortung ist Einfordern was ich brauche und ausdrücken was da ist.

Thema: Führungsverständnis

Unterschied: kleine – große Organisation

Leichter Autonomie zuzulassen und Verantwortung zu übergeben, wenn GF auch Eigentümer ist.
(Problem der Trennung von Eigentümerschaft und Kontrollverantwortung)

Interessantes Beispiel: nur MitarbeiterInnen als EigentümerInnen

Für Siegfried ist (leider?) nicht viel zu seiner Frage „weitergegangen“

Anm. Beate: vielleicht aber doch und es zeigt sich erst

Titel des Workshops

Spirituelle Wege

Name des/der Einladenden

Peter Riedl

Namen der Teilnehmenden

Inhalte und Ergebnisse

Es soll versucht werden, sich von einem Standpunkt des Nicht-Wissens dem Thema anzunähern:
Kann man, wie kann man einen spirituellen Weg in einem Unternehmen gehen?

- - -

An dem Thema bestand im Rahmen der Tagung kein Interesse. Das bestätigt meine Annahme, dass Unternehmen nicht günstige Orte sind, das Beschreiten eines spirituellen Weges zu ermöglichen oder zu fördern. Spirituelle Wege können und sollen, meiner Meinung nach, Einzelindividuen gehen und dienen der Heilung der Person und können so zur persönlichen Freiheit führen. Bieten auch Unternehmen „spirituelle Wege“ an, geraten sie in Gefahr der Missionierung oder Sektiererei.

Das steht aus meiner Sicht nicht im Widerspruch, dass Unternehmen von einer gemeinsamen Vision, Idee oder Geist (spirit) getragen sein können. Möglicherweise können dabei sogar spirituelle Methoden (Meditations-, Konzentrations- oder Achtsamkeitsübungen, etc.) einfließen. Dienen diese einem (oberflächlichem) Zweck (z.B. Stressbewältigung), könnten sie auch kommerziell angeboten werden. Dienen sie der Heilung des Menschen auf einer ganzheitlichen Eben, sollten sie nicht auf Profit beruhen - zumindest nicht in erster Linie, und auch nicht in Unternehmen angeboten werden. Dafür sehe ich TherapeutInnen, MeditationslehrerInnen, etablierte Religionen, etc. als geeigneter an.

Geht ein Mensch einen spirituellen Weg, kann das zwischenzeitlich zu Konfusion und Verwirrung führen. Und zwar, wenn alte Sichtweisen, Prägungen und Vorurteile aufgegeben werden. Hat dieser Mensch tiefere Einsichten erlangt, ist es sicher wünschenswert, diese auch in (s)ein Unternehmen einzubringen. Mit Einsichten sind hier nicht mitteilbare Ansichten gemeint: „so ist es“, „so ist es nicht“, „Gott soll gesucht werden“, „indianische oder buddhistische Wahrheiten“, etc. Das wäre vermutlich das Alte. Wie man Dinge besser oder schlechter macht (Verkaufsstrategien, eine bestimmte Gesprächskultur, etc), können Unternehmen und sind zu Aussagen „so ist es“ besser geeignet.

Unter „Einsicht“ verstehe ich in diesem Zusammenhang, persönliche Erkenntnisse, wie das Leben besser bewältigt werden kann, wie friedlicher miteinander umgegangen werden kann, wie man sich weniger ärgert, etc. Dafür mag jeder und jede seinen eigenen Weg finden. Die „Resultate“ dieses Weges im Unternehmen zu leben scheint mir günstig. Die Art des Weges oder dessen Ergebnisse anderen überstülpen zu wollen erscheint mir fragwürdig und ist daher eher abzulehnen.

Am Anfang war der Berg ein Berg, zwischenzeitlich war der Berg kein Berg und jetzt ist es wieder ein Berg.

Die Dinge gehen vom Geist aus.

Titel des Workshops

Nachhaltigkeit. Was nehmen wir mit?!

Name des/der Einladenden

Andreas Marquet, Claus-Dieter Beck

Namen der Teilnehmenden

10 TeilnehmerInnen

Inhalte und Ergebnisse

Glaubenssätze – Definition – Achtsamkeit
Spirit erzeugt sehr viele bunte Bilder

Und was wird jetzt konkret für uns anders?

Hoffentlich ändert sich nichts für meinen persönlichen Spirit, denn mein Gefühl hat sich bestätigt.

Sehr intellektuelle Auseinandersetzung mit Fragen. Aber eigentlich ist es darum gegangen, ES zu erleben, ES zu spüren, ES zu bewahren. Mit Liebe und Sorgfalt es pflegen. Durch die intellektuelle Auseinandersetzung entstand Verwirrung (durch Nachdenken.) Aber eigentlich geht es um das verbunden Sein. Es ist eher das Wie und nicht das Was.

Die Freiheit ist ein wundersames Tier (Georg Danzer). Freiheit mit Ehrfurcht und Demut akzeptieren und bewahren.

Die Geschichte vom Bauern: Das Aroma des wilden Schnittlauchs geht verloren, wenn man ihn verpflanzt. Man muss wissen, wo er wächst, wo er ist.

Wie es mir geht, hat Auswirkungen auf alles – Fähigkeiten, Potentiale, andere Menschen etc.

Die Qualität des Genusses ist die Qualität des Sich Nähren. Nähe schaffen und Nähren ist Grundbedingung für Spirit. Verantwortung, Raum, Zeit sind wichtig für die Qualität des Zuhörens und miteinander Denkens.

Unternehmerisches Denken. Es war ein Angebot aus der Organisation und der Wunsch nach Verbundenheit mit der Organisation. Durch den entstehenden Gruppendruck könnte eine Verpflichtung entstehen, der sich einige nicht anschließen können oder wollen. Die Aussage „Selber schuld!“ ist in der Methode und in der Qualität des Miteinander zu hinterfragen.

Aussage: Ich verwende den Begriff Spiel nicht. Ab jetzt auch den Begriff Spirit nicht mehr. Es ist eine Verführung in eine Richtung, wo ich nicht weiß wo es hin geht. Für mich ist ein Aspekt von mehreren Kreativität.

Ich werde noch mehr auf die Vielfalt achten, da sie ein Wert ist, deren Wert mir nicht in seinem Ausmaß bewusst war und ich werde darauf achten, wertvolle Gefühle und deren Ausdruck zuzulassen.

Meine Kinder fördern und unterstützen, indem ich sie mehr vom Herzen sprechen lasse.

Vom Herzen authentisch sprechen bedeutet für mich Angst vor möglichen Verletzungen.

Die Qualität der Herzensöffnung ist situationsbedingt und somit auch ein Schutz für mich.

Aufpassen auf mich und andere.

Noch genauer in Großgruppen auf die Qualität und die Form achten. Die Struktur an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen anzupassen und nicht an vorgefestigten Strukturen fest zu halten.