Dr. Hans Rosenkranz

Gedanken

&

Notizen

2020

Inhaltsverzeichnis

Führung und Verführung 03
Den Inneren Konflikt des Nicht-OK-Seins und die lebendige Kraft des OK-Seins begreifen 04
Dein inneres Team 05
Was können Skifahrer und Berater voneinander lernen? 07
Erfahrungsbericht zum Inner Skiing „An der Bergkante 09
Was können Skifahrer und Berater voneinander lernen? 14
40 Jahre Konfliktmanagement im Kloster Neustift in Südtirol 10
Konflikte – Segen oder Fluch? 12
Führt Change zu Konkurrenz oder Kooperation 14
Morgengedanken eines Jubilars 18
Nachtgedanken 21
Das Leben endet nie 23
Wie ich Gruppendynamiker wurde 25
Was Kurt Lewin für die Attraktion kooperativer Führung beigetragen hat 28
50 Jahre Dr. Rosenkranz -30 Jahre Team Dr. Rosenkranz 30
Das Arzt-Patientenverhältnis – Eine Herausforderung! 33
Die Kunst, mit Präsenz in der Corona-Zeit Abstand zu halten 37
Licht am Ende des Tunnels 38

Anhang

Über Hans Rosenkranz 40
Termine 2021 41
Buchveröffentlichungen 42

Vergangene Blogs finden Sie unter: www.team-rosenkranz.de/blog

Führung und Verführung

Gott und Luzifer unterhalten sich darüber, wie Führungskräfte führen sollen.
Gott der Allmächtige symbolisiert das OK-Sein und göttliche Führung.
Luzifer dagegen agiert als Nicht-OK-Vertreter und Anhänger von Verführung.

Welche Art von Führung und Verführung haben Sie bis jetzt erfahren? Welche leben Sie aus?
Hatten Sie einen Vater, der Ihnen alles vorgeschrieben hat, hatten Sie einen Vorgesetzten, der an Ihrer Meinung nicht interessiert war? Setzen Sie Erfahrenes im gleichen Stil mit Ihren Mitarbeitern und Ihren Kindern um? Ich bin OK – Du bist nicht OK. Wenn Sie Ihr Führungsverständnis reflektieren, wie geht es Ihnen dann?

Sie schätzen die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter, Vorgesetzten, Ihres Partners und Ihrer Kinder höher ein als Ihre eigenen. Ich bin nicht OK – Du bist OK. Machen Sie trotzdem einen guten Führungsjob? Fühlen Sie sich manchmal verführt?
Manchmal ist Ihnen zumute, als ob die Welt, Ihre Aufgabe und Ihr Leben zu kurz und zu minderwertig sei, um noch sich selbst oder andere irgendwohin zu führen? Ich bin nicht OK – Du bist nicht OK. Wie oft denken Sie so, oder gar nicht? Wie kommen Sie aus dieser Unsicherheit heraus? Sind Sie bereit, sich Hilfe zu holen?
Sie erleben sich im Zentrum ihrer Kraft. Verstand und Gefühl stimmen überein. Sie lieben Ihren Partner und Ihre Kinder. Ihre Mitarbeiter und Ihre Vorgesetzten, ziehen mit ihnen an einem Strang. Sie führen und lassen sich führen und fühlen sich wohl.
Ihr Führungsmotto heißt: Ich bin OK – Du bist OK.

Wie wollen Sie wachsen und sich und Ihr Team und Ihr Unternehmen weiterentwickeln?
Was würde Gott Ihnen wohl raten? Und wie würde Luzifer Sie daran hindern?

Den Inneren Konflikt des Nicht-OK-Seins und die lebendige Kraft des OK-Seins begreifen

Wenn wir überleben wollen haben wir in Bewegung zu bleiben. Dies begleitet uns als ständige Aufgabe durch unser Leben. Was uns bewegt sind unsere Emotionen. Wir fühlen uns wohl und sind in der Sprache der Transaktionsanalyse OK, wenn wir in Bewegung sind und bleiben. Milton Erickson hat einmal gesagt: Wenn Dich unlösbare Probleme zu überwältigen scheinen „Just keep moving“. So haben wir tagtäglich sowohl mit angenehmen wie auch belastenden Emotionen auszukommen. Wir bewegen uns durch unsere Emotionen gleichsam wie ein Fluss durch sein Flussbett. Negative Emotionen sind an dem einen Ufer angesiedelt, positive an dem anderen. Bald stoßen wir auf der einen Seite an, dann wieder auf der anderen (Deepak Chopra). Negative Emotionen machen wir uns als Schmerz bewusst. So nehmen wir:

- Schmerz in der Gegenwart als Verletztsein wahr,
- Schmerz in der Vergangenheit als Ärger, Schuld und Depression wahr,
- Schmerz in der Zukunft als Angst wahr,
- Unausgesprochenen Ärger als Schuld wahr und
- Ärger gegen sich selbst als Depression.

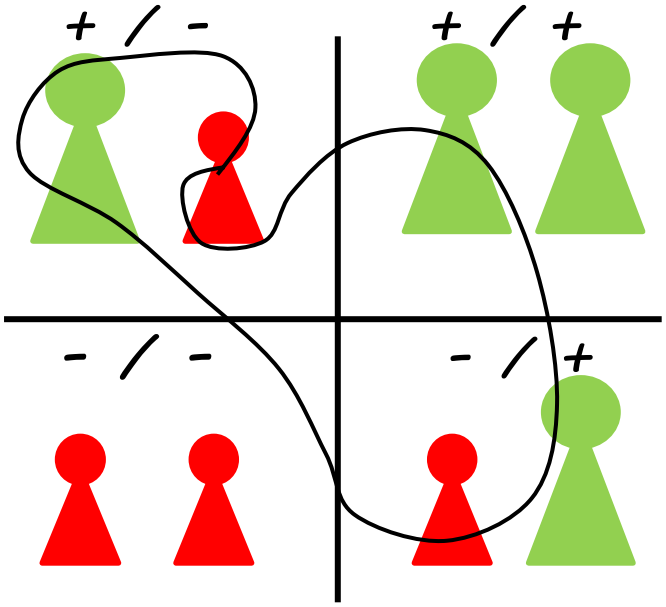
  (diese Analyse wird von David Viscott, Chicago 1992, vorgeschlagen)

Unsere inneren Konflikte begreifen wir, indem wir uns unsere Schmerzen der Vergangenheit und Gegenwart bewusst machen und Bilder und Filme unserer gewünschten Zukunft gestalten. Meist sind positive und negative Emotionen mit anderen Personen verbunden. Wir bringen uns selbst und andere ins OK oder ins Nicht-OK.

OK oder Nicht-OK sein basiert auf der Annahme, die schon von Freud angedacht war, dass es im Grunde genommen nur positive Gefühle (= Freude und Lust und den Drang zur lebendigen Bewegung) und negative Gefühle (= Schmerz und den Drang zur Todesstarre) gibt.

Dein Inneres Team

Als soziale Wesen vereinen wir Ich- & Du-Anteile in der eigenen Person und präsentieren unser Denken und Fühlen als Verhalten nach außen.
Wir nehmen entsprechende Haltungen ein, wenn wir an Personen denken, die wir lieben, die uns gleichgültig sind oder die wir gerade gar nicht mögen. Du kannst vor dem Spiegel erkennen, welche OK- oder Nicht-OK-Gefühle Dir selbst oder anderen gegenüber aktiv sind.



Wie viel Zeit verbringst Du in welcher Reihenfolge und jedem dieser Quadranten?

Ich bin OK / Du bist nicht OK	+ / -	+ / +	Ich bin OK / Du bist OK
Ich bin nicht OK / Du bist nicht OK	- / -	- / +	Ich bin nicht OK / Du bist OK

Jeder der Quadranten drückt eine durch Emotionen bestimmte Haltung des Denkens, Fühlens und Verhaltens aus. Du wechselst diese Haltungen je nachdem von welcher Aufgabe oder Problemlösung Du Dich herausgefordert fühlst.

Aktiviere Deinen inneren Zeugen, benutze Beobachtungen im Spiegel und das Feedback von anderen, um als nächstes herauszufinden, in welcher Abfolge Du welche Positionen benutzt.

1. Mit welcher Haltung, mit welchen Gesten, mit welcher Mimik, mit welchen Worten **fängst Du an**?
2. Was veränderst Du, wenn Du auf den **Höhepunkt** zusteuerst?
3. Wie reagierst Du, wenn sich die Situation für Dich positiv oder negativ **entwickelt**?
4. Mit welchen Gefühlen und welchen inneren Dialogen **hörst Du auf**?

- In welchen Quadranten des Schaubilds hältst Du Dich in den geschilderten 4 Phasen auf?
- Wie zufrieden bist Du mit dem Ausgang?
- Was willst Du ändern?
- Beobachte Deine übliche Problempantomime und Deine Wunschpantomime im Spiegel.
- Welches Denken, Fühlen und Verhalten willst Du zusätzlich lernen?
- Hole Dir Feedbacks von Deinen Kindern, Lebenspartnern und Freunden.

Was können Skifahrer und Berater voneinander lernen?

Beides geht besser mit Achtsamkeit. Sowohl gute Skifahrer wie auch gute Berater verlassen sich ganz auf ihre Sinne. Selbst- und Fremdwahrnehmung sind angesagt, um ganz in der Gegenwart zu bleiben und einen Trance ähnlichen Bewusstseinszustand zu erreichen. Nützlich und hilfreich ist es, dabei die folgenden Fragen wie ein Mantra zu wiederholen:
Was sehe ich hier und jetzt?
Was höre ich hier und jetzt?
Was spüre ich hier und jetzt?

Wenn wir beim Skifahren auf die Geräusche der Ski achten, die Besonderheiten des Geländes einschätzen und spüren, wie unterschiedlich Talski und Bergski bei Gewichtsverlagerungen reagieren, begleiten wir uns selbst im Erleben. Wir sind gleichsam als Zeuge unserer selbst Forscher, Forschungsobjekt und Experimentierfeld zugleich. Einen ähnlichen Pacing– ustand können wir in der Interaktion mit anderen erreichen. Im Beratungsgespräch zum Beispiel können wir uns in die Bedürfnisse des Klienten einfühlen, indem wir auf seine Körpersprache und die Melodie seiner Worte achten, ihn einige Zeit begleiten und uns gleichsam in ihn hineinversetzen. Wir können unauffällig seine Körpersprache imitieren und innerlich seine Worte mitsprechen. So besteht die Chance, seine Empfindungen und Gefühle am eigenen Körper kennen zu lernen, Mitgefühl zu entwickeln und auf seine Gefühle einzugehen. Durch aktives Zuhören und mitfühlendes Zurückspiegeln kommen wir einander näher und finden heraus, wie seine Ziele mit unseren korrespondieren und was wir schließlich tun können und wollen, um ihn führend zu unterstützen, seine Ziele zu erreichen.

Sowohl beim Skifahren wie im Gespräch haben ich und mein innerer Zeuge zu entscheiden, wie viel Zeit in welcher Situation ich ihn begleiten will und wann ich führend die Initiative ergreifen werde. Den richtigen Zeitpunkt für den Übergang vom „Pacing zum Leading“ zu finden, bedarf exzellenter Intuition. Und auch diese

ist lernbar.

Hier trennt sich „das Spreu von dem Weizen“, was die Qualität des Skifahrers als auch die des Beraters angeht. Wenn ich Professionalität erreichen möchte, bedarf es lebenslangen Lernens. Wahrscheinlich werden wir nie damit fertig. Sowohl beim Skifahren wie beim Gespräch, besonders beim Konfliktgespräch, lernen wir durch Niederlagen und Fehler. Da hilft nichts anderes als nach dem Hinfallen aufzustehen und einen neuen Versuch zu wagen. Die hawaianischen Kahunas = erfahrene Lehrmeister bezeichnen diese Phase des experimentellen Lernens mit „ pono “. Auf Englisch heißt das: Effectiveness is the measurement of truth. Ein Bayer würde ganz einfach sagen: geht‘s so net, geht‘s anders. Durch professionelle Anleitung unserer Selbsterfahrung kann natürlich der natürliche Lernprozess akzeleriert werden.

Seit Jahren verbinde ich mein Hobby Skifahren mit meinem Beruf als Konfliktmanager und Trainer, indem ich jährlich im Februar, nächstes Jahr zum 40. Mal, im Kloster Neustift in Südtirol bei dem Seminar Konfliktmanagement in der Mittagspause interessierten Teilnehmern „Inner-Skiing“ auf der Plose oder dem Gitschberg anbiete.

Erfahrungsbericht zum Inner Skiing „An der Bergkante“

"Im Februar während des Seminars Konfliktmanagement im Kloster Neustift in Südtirol bot Herr Dr. Rosenkranz allen Interessierten an zwei Nachmittagen Inner Skiing an.

Bis dato beschränkte sich meine Skipraxis auf insgesamt 3 Wochen auf blauen oder leichten roten Pisten und ich war 13 Jahre lang nicht mehr gefahren. Allerdings war der erste Familienskiurlaub im März bereits geplant und ich wollte die Chance nutzen. Mein Wunsch stand jedoch im Widerspruch zu meiner großen Angst. Bei der Methode des Inner Skiings geht es weniger um das Erlernen bestimmter Fahrtechniken, sondern es steht die eigene Wahrnehmung und Aufmerksamkeit im Vordergrund. Ich lerne beim Skifahren meinen Körper zu beobachten und dabei gleichzeitig wahrzunehmen, wie meine Skireagieren. Was passiert, wenn ich meine Schulter drehe? Wie atme ich und welchen Einfluss hat meine Atmung auf meine Ski? Bin ich ganz bei mir oder bin ich abgelenkt? Pacing und leading: welcher Ski begleitet und welcher führt? Wie hören sich meine Ski auf dem Schnee an?
Am zweiten Nachmittag stand ich unverhofft an einer Bergkante und wenn ich die steile Abfahrt sehen wollte, musste ich bis zur Kante vorfahren. Ich habe mich dann nach einigen(!) Schreckminuten entschieden, mir zu vertrauen, auf meine Atmung zu hören, das Gelernte vom Vortag anzuwenden und ohne Angst hinunterzufahren. Diese Situation war für mich ein Schlüsselerlebnis, das ich mir im Verlauf des Seminars öfter vor Augen geführt habe. Ich übertrage die „Bergkante„ auch jetzt noch auf private und berufliche Situationen.

Vielen Dank an dieser Stelle noch einmal an Herrn Dr. Rosenkranz und allen Beteiligten, die mich beim Inner Skiing auf dem Berg und im Seminar so toll unterstützt haben.“

IngridPeters

40 Jahre Konfliktmanagement im Kloster Neustift in Südtirol

Für meine persönliche und berufliche Entwicklung spielen Südtirol und das Kloster Neustift bei Brixen eine bedeutende Rolle.

Die Dolomiten, das Herzstück von Südtirol: der Piz Boe, der Langkofel und die Marmolada haben meine Freunde und mich schon seit unserer Studentenzeit zu wundervollen Kletter– und Ski-Touren angezogen. Mit unseren Familien trafen wir uns fast regelmäßig im Herbst auf den Wanderwegen der Dolomiten bei Bozen und Meran. Südtirol ist für mich zu einer zweiten Heimat geworden.

So lag es nahe, dass ich 1980 das Kloster Neustift bei Brixen als Tagungsstätte für das einwöchige Führungsseminar „Konfliktmanagement“ des Instituts Rosenkranz fand. Heuer durften wir im 40. Jahr die Gastfreundschaft des Tourismuszentrums des Klosters genießen – 40 Jahre voller intensiver Erfahrungen beruflichen aber auch spirituellen Lernens – Höhepunkte der Woche bildeten in den achtziger Jahren die Führungen des Klosterchefs, des Prälaten Dr Giner. Sie sind mir jetzt noch als humorvolle Lektion in exzellenter Unternehmensführung in Erinnerung.

Herzlichen Dank und auf Wiedersehen im Februar.

Dank natürlich auch an die aktuelle Leitung und verantwortlichen Personen, Herrn Prälat Fischnaller, Herrn Direktor Astner und Frau Faller, für den wunderbaren Empfang zum 40. Jubiläum und die immer so schöne, professionelle Zusammenarbeit.

Doch nun zur Intention und Zielsetzung:

WIN-WIN-Konfliktmanagement ist die Schlüsselqualifikation kompetenter agiler Führung. Deswegen steht es auch im Zentrum unserer Studiengänge für Business Coaches und Management Trainer sowie des Studiengangs für Professional Leadership. Das Kloster Neustift bietet für unsere Auffassung erfahrungsorientierten ganzheitlichen Lernens und Trainierens einen wunderbaren Rahmen. Hier treffen sich Kunst, Natur, Therapie, Spiritualität und auch Sport zu einem integrierten Energiemanagement. Praktisches Beispiel: Wir bieten Interessierten an zwei Tagen des Workshops in der Freizeit auch eine Einführung in „Inner Skiing“ an. Wir verbinden mentales Training mit bewusstem Skifahren.

Zwei weitere Jubiläen: Das Tourismuszentrum des Klosters und auch ich haben damals vor 50 Jahren, ohne Kenntnis voneinander, aber doch wohl schon synchron in Zielsetzung und Intention, mit unserer Lehr– und Beratungstätigkeit begonnen. Ein guter Grund „Danke“ zu sagen und uns gegenseitig zu beglückwünschen.

Konflikte – Segen oder Fluch?

Einblicke: *Konflikte können zum Desaster werden oder zum Ursprung genialer Ideen und Entwicklungen. Es liegt an uns, ob wir die eine oder andere Richtung einschlagen wollen. NICHT OK oder OK, das ist hier die Frage. Was denken Sie?*

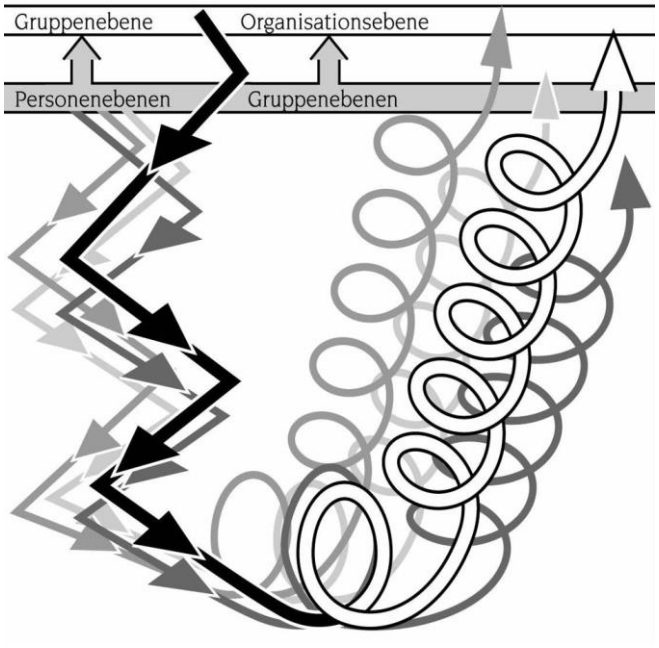
„To be or not to be OK…“
Foto von Meriel Rosenkranz
© Orlando James

Eine der banalen Grundwahrheiten unseres Lebens ist, dass Menschen unterschiedlich auf die Welt kommen. Wir können diese Unterschiedlichkeit als Argument benützen, Andere zu bekriegen – wie wir es täglich in der Politik erleben. Andererseits bietet Unterschiedlichkeit geniale Chancen, uns gegenseitig kreativ zu animieren und gemeinsame Lösungen für Beruf und privates Leben neu zu erschaffen. Ob diese angeborene Konfliktträchtigkeit zum Desaster oder zur Chance wird, hängt von einigen Entscheidungen ab, die wir getroffen haben und die wir neu treffen können.

Wir können uns entscheiden, das Anderssein abzulehnen und es als NICHT O.K. zu betrachten. Diese Entscheidung ist mit einer Abwertung von uns selbst und von dem Anderen verbunden. In Zukunft werden wir Konfliktlösungsstrategien wählen, die eigene und fremde Ressourcen ablehnen und eine Tendenz zum Konfliktmanagement durch Konkurrenz entwickeln. Im Extremfall drohen vollkommene Selbstbeeinträchtigung und Gewalt durch Krieg. Wir können uns aber auch entscheiden, das Anderssein zu akzeptieren, es als O.K. zu betrachten und unsere Unterschiedlichkeit zu utilisieren. Damit würden wir die Chance schaffen, Konflikte mit positiver Energie und Kreativität zu lösen und Kooperation und gegenseitige Unterstützung möglich zu machen.

Führt Change zu Konkurrenz oder Kooperation?

Wenn wir uns Informationen überlassen über das, was täglich in der Welt, in unserem Land, in unserem Unternehmen, in unserer Familie geschieht, sind wir mehr als voll beschäftigt und drohen zum Opfer der Informationsflut zu werden. Dann macht die Veränderung mit uns, was wir wahrscheinlich nicht wollen. Deswegen haben wir herauszufinden, was uns angeht, was wir wissen müssen, was wir wissen sollen und wollen und was uns überhaupt nichts angeht. So können wir bewusst und geplant entscheiden, ob und wie wir uns ins Spiel bringen wollen. Was können wir wirklich wissen und was können und wollen wir ändern? Dazu kommt nun, dass unsere Mitmenschen vor dem gleichen Problem stehen und sie auch geneigt sind, genau wie wir selbst Widerstände gegen Veränderung zu entwickeln, die schlimmstenfalls zum Chaos führen, im Normalfall zu Konkurrenz. Wie wir eine gemeinsame Change-Strategie entwickeln können ist Sache eines kooperativen Werteverständnisses. Die schlechte Nachricht ist, dass dies gelernt werden muss. Die gute Nachricht ist, dass wir auch Kooperation lernen können, wenn wir uns zum Beispiel auf Lernen durch Selbsterfahrung in einem gruppendynamischen Changemanagement-Workshop einlassen.



Changemanagement auf der Basis von Aktionsforschung

1) Veränderung oder auf altbayerisch „Change“ geschieht permanent durch alles, was wir tun und lassen.

2) Manchmal in unserem Sinne und manchmal nicht.

3) Wir wünschen uns natürlich, die Veränderung in unserem Sinne zu beeinflussen.

4) Wir nehmen Einfluss, indem wir unsere Wahrnehmung – sprich: was wir für wahr oder richtig halten – verwirklichen, und so konstruieren wir ganz subjektiv unsere Welt.
   a) Wir werden in ein ganz subjektives Wahrnehmungsfeld hineingeboren.
   b) Wir wissen nicht, was in dem Wahrnehmungsfeld des anderen vorhanden ist.
   c) Wir können diese Unterschiedlichkeit zum Anlass für Konflikt, Konkurrenz und Krieg nehmen.
   d) Wir können diese Unterschiedlichkeit aber auch zum Anlass für Kooperation und Kreativität nehmen.

5) Als Changemanager beschäftigt uns die Frage: Wie und was können wir als denkende Menschen zu einer gemeinsamen Wahrheitsfindung beitragen? (Popper 2015)

6) Indem wir Wissen aktivieren. Da wir aber Vieles nicht sicher wissen können, verlassen wir uns auf Vermutungen. Diese Vermutungen und Hypothesen versuchen wir dauernd mit der Wirklichkeit zu konfrontieren, sie zu überprüfen und sie zu verbessern und sie der Wahrheit näher zu bringen. (Ebenda)

7) Das ist die erkenntnistheoretische Unwägbarkeit, die wir bei einem **Seminar mit dem Titel Changemanagement** berücksichtigen.

8) Wenn wir uns für Kooperation und Kreativität entscheiden, bietet eine permanente Aktionsforschung die Grundlage, systemisches Lernen und Tun zu verbinden.

9) Wir können uns unseren Ist-Zustand bewusst machen.

10) Dies geschieht durch die Aktivierung unseres inneren Zeugen. Was sehe ich? Was höre ich? Was spüre und fühle ich? Was denke ich?

11) Wir spiegeln uns gegenseitig wider, was wir subjektiv erleben.

12) Wir gehen ins Pacing des Gegenübers, d.h. wir hören zu, ohne zu argumentieren, wir versetzen uns in den anderen, indem wir uns in die Wahrnehmung des anderen so gut es geht einfühlen und dieselbe Körperhaltung einnehmen. Dann gehen wir ins Leading und geben Feedback, wenn wir im Problembesitz sind.

13) Wir arbeiten und lernen so lange, bis wir Konsens oder wenigstens minimale Übereinstimmung erreichen.

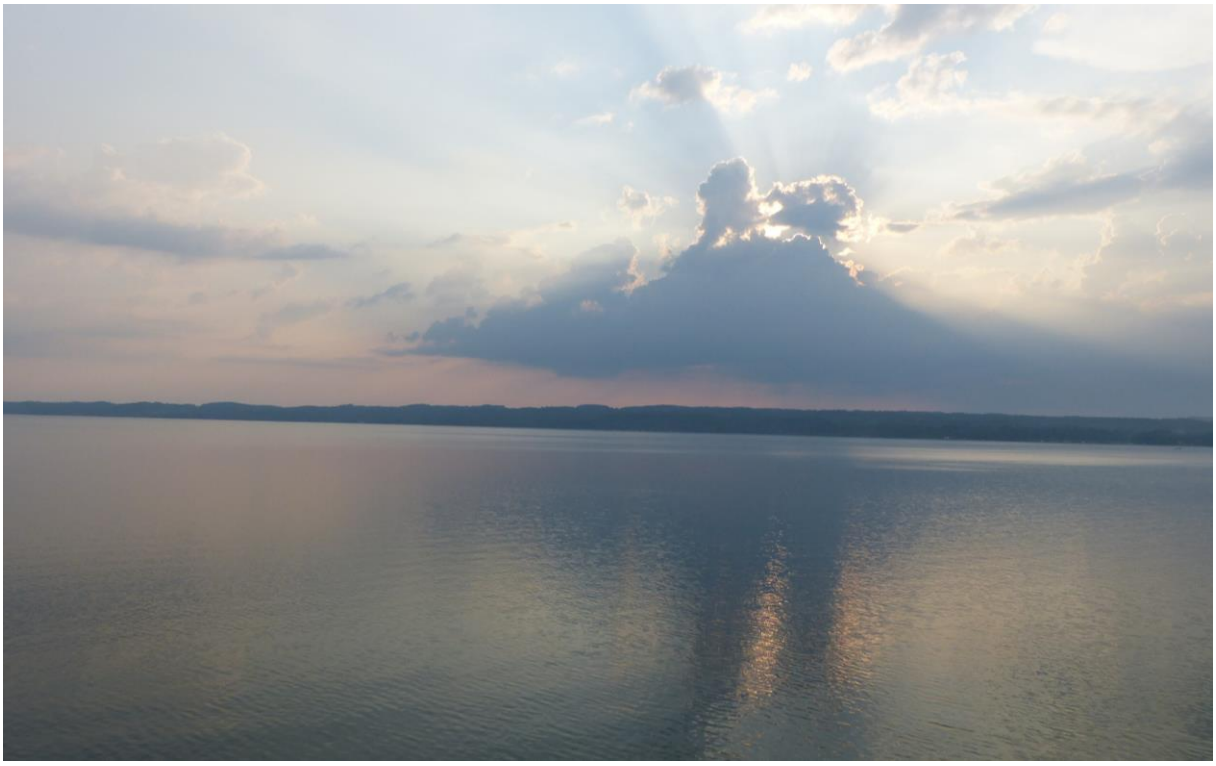
14) Wir entscheiden, was wir beibehalten und ändern wollen, um zur Kooperation zu kommen.

15) Wir entwickeln eine Veränderungsstrategie, die auf dem Motto „Lernen und Arbeiten sind Eins“ (Rosenkranz 2016) basiert:
   a) durch systemische Organisationsentwicklung, Aktionsforschung und Prozessberatung
   b) durch die Kraftfeldanalyse (Kurt Lewin)
   c) durch Rollenverhandlungen (Roger Harrison)
   d) durch Konfrontationstreffen (Beckhardt) und
   e) durch das erstmals von Moreno benutzte Soziogramm

16) Aus einer scheinbaren „mission impossible“ kann so bewusst geplante und zielorientierte Veränderung werden.

Morgengedanken eines Jubilars – am Ende geht's immer gut aus

Vor 60 Jahren Abitur an einem humanistischen Gymnasium. Werte und Ideale der Humanität – der Menschlichkeit sind geblieben. Freude schöner Götterfunke – Frieden nach der Flucht – Freiheit von Angst und Not.



Bin jetzt noch traumatisiert, wenn ich daran denke wegen Latein und Griechisch durchgefallen zu sein. Habe noch die Warnung meines Vaters im Ohr – wenn du durchfällst, gehst du Steine klopfen. Aus wäre es dann mit dem schönen Götterfunken gewesen. Als Flüchtlingskind waren damals meine Resilienzwerte ziemlich hoch. Das Jahr Bundeswehr hat mich Werte wie Frieden und Freiheit in einem neuen realistischen Licht sehen lassen.

Dann also auf zum Studium der Germanistik und des Sports. Zuerst der Sport – zwei Jahre Training, um die schwierige Aufnahmeprüfung an der Sporthochschule Grünwald glorreich zu bestehen – in der Schlussbesprechung mit dem ärztlichen Direktor die Ent-Illusionierung.

Mit einem operierten Meniskus studiert man nicht Sport. Zuerst total enttäuscht, studiere ich Wirtschaftswissenschaften. Jetzt heilfroh. Mein ehrgeiziges Drehbuch hatte noch weitere Sportverletzungen für mich vorgesehen. Weil alles erneut sich begibt – dieses Gedicht von Werner Bergengruen (Gestern fuhr ich Fische fangen… Arche Verlag, Seite 55) begleitet mein Skript über die Jahre hinweg. Gott sei Dank hat es ein gutes Ende vorgesehen. Am Ende geht‘s immer gut aus.

Genieße das Studium generale, nehmen den Theologen die Sitze weg bei Romano Guardini oder Sedlmeyer. Kämpfe mich rechtschaffen durchs Studium, mache viel zu viele Prüfungen und am Ende geht‘s wirklich gut aus. Promoviere mit magna cum laude. Meine erste Hörgeldprüfung 1960 und die letzte mündliche Prüfung des Rigorosums 1969 hält der Volkswirt Professor Mahr, deren Ablauf und Fragen ich noch jetzt in allen Einzelheiten erinnere. Aber mein Drehbuch sieht vor: am Ende geht‘s immer gut aus.

Zuerst wollte ich in der Doktorarbeit die Unmöglichkeit der Gewinnmaximierung behandeln. Weiche dann mehr in die Anthropologie, Psychologie und Wirtschaftspädagogik ab. Finde dann, nachdem die Dissertation schon als UTB Taschenbuch veröffentlicht war, erst nach einigen Jahren den passenden Titel: „Wie Menschenbilder Personen und Unternehmen verändern“. Das Thema begleitet mich nun seit 50 Jahren mit Variationen in meinem Beruf als Berater systemischer Organisationsentwicklung, als Gruppendynamiker und als Familientherapeut.

Gestern weckt mich Jana mit einem Anruf aus tiefer Meditation. Sie hält gerade zusammen mit Ralf unser neues Trendseminar. Thema: Digitalisierung und was es für Führungskräfte im neuen Trend für Leadership bedeutet. Aus der Perspektive eines fast 80-jährigen: mich hält es jung, die Vorteile und Nachteile des Smartphones und des Computers zu genießen. Ich schreibe gerade diese Zeilen, indem ich sie auf den Laptop diktiere. Ich kann täglich mit meinen Kindern und

Enkeln im fernen England Gesichts- und Gesprächskontakt pflegen ohne die anstrengende Reise auf mich nehmen zu müssen. Der Nachteil: ich muss mir immer von meinen jungen MitarbeiterInnen – sogenannten Digital Natives – helfen lassen, wenn ich mal wieder keine Geduld habe, komplexe Technik zu durchschauen. Komme mir dann oft wie ein dummer Junge vor. Hält aber jung und bietet immer wieder interessante Überraschungen. Schön so – am Ende geht‘s bei mir halt immer wieder gut aus.

Nachtgedanken

„Lösch aus dein Licht und schlaf! Das immer wache
Geplätscher nur vom alten Brunnen tönt.“

Hans Carossas Gedicht vom alten Brunnen, das ich so sehr mag, ist für mich auch eine Einladung zum Innehalten und den Fragen zu lauschen, die in nächtlichen schlaflosen Stunden auftauchen.

Wozu bist du auf der Welt? Was treibt dich an? Was motiviert dich? Was willst du noch erledigen und bewirken bevor du in eine andere Dimension hinüberwechselst?

Je mehr Fragen mir durch den Kopf gehen, umso unruhiger werde ich und komme zurück ins Wachbewusstsein. Mit dem Frieden der besänftigenden Träumerei ist es nun dahin. Kopfarbeit steht an – Lösungen müssen gefunden werden – bin ich zu ungeduldig und fordernd mir selbst gegenüber? Innere Antreiber melden sich zurück – sie sind natürlich ein Fass ohne Boden und geben keine Ruhe. “ My heart is down, my head is turning around…“ Streng dich an einzuschlafen – wie paradox. Schlafen und träumen – den Seinen gibt‘s doch der Herr im Schlaf. Gehöre ich dazu? Ja – dazu zu gehören – the desire of my heart. Was dann? Mandela zu vertrauen, wenn er sagt: „Our deepest fear is not that we are inadaequate – our deepest fear ist that we are powerful beyond measure.“? Und daraus Impulse und Vertrauen zu gewinnen, dass es doch geht und das Leben tiefen Sinn hat.

Und wieder tauchen Strophen des Gedichts auf:

„zwar kann es einmal sein, wenn du schon mitten
im Traume bist, dass Unruh geht ums Haus…“

Träume von Lösungen ganz ohne Anstrengung. Ein wenig muss aber doch sein – meldet sich mein alter Streng dich an – Gefährte wieder zurück – Zugeständnis: wenigstens gemäß der Pareto– Regel mit
20 % Anstrengung 80 % Erfolg haben. Gar nichts tun und alles erreichen – geht das wirklich? Bei mir? Bei dir? Dann wieder Erinnerungen an Zeiten wo du alles aufgeben wolltest, wo du alles loslassen konntest wie der Hans im Glück im Märchen und wie dann auf einmal alles gelang.

Mit der Vision spielen „zu sein wie man ist“ und wie Jehowa zu sagen – „ ich bin der ich bin“. Kern humanistischer Spiritualität oder Esoschmarrn ? Fehlt uns das Selbstvertrauen oder sind wir zu vermessen und kehren wieder reuevoll zurück zum Stress unserer Perfekt –, Stark – und Eilig – Antreiber? Nein nur das nicht – da gibt‘s doch noch die Zauberformel von der Energieumwandlung von Ignoranz und Widerstand in Lernen und Kooperation – ja Zauberer müsste man sein.

Und wieder der Trost vom alten Brunnen:
Und du erwachst, – dann musst du nicht erschrecken!
Die Sterne stehen vollzählig überm Land,
Und nur ein Wanderer trat ans Marmorbecken,
Der schöpft vom Brunnen mit der hohlen Hand.

Das Leben endet nie

Lese in der Süddeutschen Zeitung vom Ableben von Willigis Jäger, Benediktiner, Mystiker und Zenlehrer aus Münsterschwarzach. Ich schätze ihn ganz besonders aufgrund einer Veröffentlichung mit dem Titel: Das Leben endet nie – über das Ankommen im jetzt.

Jäger begründet diese These mit der Gottes -Ebenbildlichkeit des Menschen. Gott kann nicht sterben, so auch der Mensch nicht. Deswegen endet das Leben nie. „Was wir wirklich sind kennt weder Geburt noch Tod.“ Angesichts der vielen Sterbefälle in der Corona Krise mag dieser Glaube und diese Haltung der Mystiker ein wenig Trost spenden.

Jäger schreibt weiter: „Krankheit ist keine Niederlage. Manche kämpfen gegen ihre Krankheit weil sie diese für eine Strafe halten.“ Huna und Mystik vermuten, dass Heilung von innen kommt, wenn sie sagen „all power comes from within“ (S. King) oder „die Heilung des Körpers scheint eine Folge der inneren Heilung zu sein. Der Raum größerer Ruhe und inneren Friedens wirkt heilend.“ (Jäger, S.37) Wie heilende Energien durch Meditation gefunden werden können, beschreibt er ausführlich (40 f).

„Der Mensch erkennt, dass Heil nicht auf dem Weg des Anhäufens und Sammelns zu erlangen ist, sondern nur auf dem umgekehrten Weg, auf dem Weg des Lassens.“ So interpretiert Jäger das Märchen vom Hans im Glück. Durch Loslassen erfährt Hans was wahres Glück ist. Er hängt nicht mehr an dem Goldklumpen. Er kann geben und nehmen ohne von den Dingen besetzt zu sein. (S. 64)

Jäger sieht die Aufgabe unseres Lebens in der Erfahrung des Seins – in der Erfahrung unseres tiefsten Wesens.

Wie ich ein Gruppendynamiker wurde

Auf meinen letzten Blog hin fragte mich meine geschätze Kollegin Manuela, was hat sich in den letzten 60 Jahren bei dir, bei deinem Training, deinem Coaching, deiner Beratung besonders bei deinem Konfliktmanagement geändert? Wie fingst du an und wie ist dein Lehr- und Führungsstil jetzt?

Das war für mich natürlich Wasser auf meinen Mühlen und ich habe dann auch sofort versucht, nicht gleich mit meiner überflutenden Weisheit eine Überschwemmung anzurichten.

Ich arbeitete in den sechziger Jahren an der Universität München am Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik und war anfangs noch fest davon überzeugt, dass nur rationelles wissenschaftliches Arbeiten von Kopf zu Kopf die Welt weiter bringen könne. Aber schon bei meinem ersten praktischen Seminar für Handwerksmeister über „Menschenführung“, das ich an einem Wochenende abhielt, um meinen Assistentengehalt aufzubessern, wurde ich von meinem akademischen Dozentenpodest ganz schnell heruntergeholt. Ich hatte zu lernen, dass meine Vorträge, waren sie noch so gut wissenschaftlich unterlegt, zwar mir selbst gut gefielen aber bei den Teilnehmern wenig Lernmotivation auslösten. Als ich dies schließlich bemerkte, unterbrach ich meine - Speaker-Exzellenz - (so leid es mir auch tat) - hielt meinen Redefluss zurück und kam dann auf die gute Idee, die

Teilnehmer zu fragen, was sie hier eigentlich wollten, welche Bedürfnisse und Erwartungen und Probleme sie hätten und wie sie diese lösen wollten. Dem ersten Erstaunen über meinen Stilwechsel folgte nach einiger Zeit als sie merkten, dass ich es ernst mit meinen Fragen meinte, zuerst zögerliches aktiv werden, das nach einigen Stunden zu aufgeregtem Engagement umschlug. Sie sprachen über das, was sie interessierte und dann auch über das, was sie an ihren Problemen bewegte. Ich regte an, über verschiedene Lösungen nachzudenken und im Rollenspiel mit neuem Verhalten zu experimentieren. Ich begleitete ihre Aktivitäten mit ehrlichem Interesse, hörte aktiv zu und beschränkte mich auf methodische Empfehlungen, von denen auch einige angenommen wurden. Die Idee war, Hilfe und Anregungen zur Selbstlösung anzubieten. - Hatte ich alles schon in dicken Lehrbüchern gelesen und ergriff jetzt die Gelegenheit beim Schopf, Lernen und Arbeiten durch Selbsterfahrung anzuleiten. Jetzt wollte ich wissen, ob es wirklich geht und auch mit Praktikern funktioniert, die von Theorie wenig hielten.

Ich reaktivierte auch die Erfahrungen, die ich schon als 14-Jähriger bei der Leitung einer wilden Jungengruppe gemacht hatte. Die Buben zögerten nicht, die Gruppe zu verlassen, wenn meine Vorschläge nicht ihre Motivation und Begeisterung traf. Ich war sehr erleichtert als ich merkte, dass Selbsterfahrung und adäquate Selbstaktivität auch in dieser Gruppe von Erwachsenen gleichsam das didaktische Zauberwort war.

Am Ende des Workshops waren die HandwerksmeisterInnen begeistert und glücklich darüber, wie sie ihre Probleme in Eigenarbeit selbständig gelöst hatten. Und ich lernte, Theorie und das darüber Reden auf ein Minimum zu reduzieren. Diese Erfahrung hat meinen Berufsweg wesentlich bestimmt. In meinem Tagebuch stand dann am Abend : Bremse nicht die Probleminhaber ihre Probleme selbst zu lösen. Gruppendynamisches Lernen = simply the best. Und davon bin ich nach 50 Jahren noch mehr überzeugt als damals.

Intrinsisches Lernen geschieht vorzüglich durch angeleitete methodisch kompetente Selbsterfahrung. Und gekonnte Anleitung verdient große Konzentration. Sie steht noch jetzt im Zentrum unserer Methoden - Workshops für Trainer und Führungskräfte.

So verließ ich denn vor 50 Jahren die Universität und zog aus, in England, Österreich und Amerika - durch Selbsterfahrung versteht sich - Gruppendynamiker zu werden.

In weiteren Blogs werde ich mein eigenes Lernen alsTrainer, Coach und OE-Consultant beschreiben.

Was Kurt Lewin für die Attraktion kooperativer Führung beigetragen hat

Kurt Lewin ist einer der Wissenschaftler, die ich überaus schätze. Er hat meine berufliche Entwicklung als Managementtrainer und Organisationsentwickler maßgeblich beeinflusst. Ich hatte in den sechziger Jahren ein Proseminar über Führungs- und Erziehungsstile an der Universität München zu leiten. Bei dieser Gelegenheit lernte ich die Führungsstilexperimente kennen, die er mit Kollegen in den vierziger Jahren in Amerika durchgeführt hatte. In diesem Projekt vergleicht er, wie sich Menschen, Erwachsene und Kinder bei autoritärer, kooperativer und gar keiner Führung verhalten. In meinen Führungsseminaren zeige ich gelegentlich einen Film von einem Kindergarten, in dem von der gleichen Kindergärtnerin die drei Stilformen mit unterschiedlichen Kindergruppen praktiziert werden. In der autoritär geführten Gruppe entstehen fantasielose Ergebnisse unter Druck. In der Laissez faire geführten – oder besser gesagt nicht geführten – Gruppe (lass machen lass laufen, die Welt geht von alleine) entsteht Chaos und es gibt keine Ergebnisse. In der kooperativ geführten Gruppe entfaltet sich Kreativität und Freude bei der Arbeit, es entstehen wundervolle Produkte.

Kurt Lewin und seine Kollegen haben genial aufgezeigt – unter wissenschaftlichen Kategorien – welches Führungsverhalten zu welcher Gruppendynamik und zu welchen Ergebnissen führt. Gerade in der heutigen Zeit und ggf. vom Homeoffice aus, ist dies umso wichtiger.

Für jedermann und jede Frau natürlich sind die Verhaltensweisen dieser Verhaltens - Stilformen in kurzer Zeit erlernbar. Wir konzentrieren uns an dem Institut Team Dr. Rosenkranz auf das Training von sozialintegrativen (Tausch und Tausch,

Erziehungspsychologie) und kooperativen Verhaltensweisen. Dies praktizieren wir in unseren Führungs – Seminaren, bei denen wir großen Wert auf Selbsterfahrung und auf das selbst Ausprobieren unserer Klienten legen.

Mein akademischer Lehrer Professor Arthur Mayer – für mich ein Vorbild kooperativer Führung – hat die oben angeführten Experimente in einer Vorlesung zusammengefasst. Ich habe sie in dem Buch: Von der Familie zur Gruppe zum Team, S.187 ff veröffentlicht. Lewin hat wesentlich zur Erfindung der Gruppendynamik und zur systemischen Organisationsentwicklung beigetragen, der unübertroffen intensiven Changemethode per Selbsterfahrung und Feedback. Wir fühlen uns ihm gegenüber auch nach so vielen Jahren zu großer Wertschätzung, Anerkennung und Dank verpflichtet.

50 Jahre Dr. Rosenkranz – 30 Jahre Team Dr. Rosenkranz – ein Generationswechseln bahnt sich an

Hans Rosenkranz blickt auf 50 Jahre Firmengeschichte zurück. In die anfänglich akademisch-rationale Arbeit der Wirtschaftspädagogik integrierte er durch Gruppendynamik das Emotionale und Unbewusste in die Präsenzseminare. Über 500 Trainer und Prozessberater qualifizierten sich im institutseigenem Selbsterfahrungsstudium. Die Besten sind jetzt im Trainerteam als Senior- und Juniortrainer tätig.

Vor 50 Jahren – mein schönstes und effizientestes Studien- und Forschungsjahr am Department of Management Studies an der Universität Leeds/UK endet. Ich entscheide mich, die zwei angebotenen Lehrstühle in Deutschland nicht anzunehmen und als freelancing Managementtrainer, Coach und OE-Consultant zu arbeiten. Erste große Aufträge bieten das Erfahrungsmaterial für die Idee, das Beste von Wirtschaftspädagogik, Gruppendynamik, Transaktionsanalyse, der systemischen Organisationsentwicklung, der Familien-, Körper-, und Hypnosetherapie zu integrieren und für eine praktische Theorie gruppendynamischen Energiemanagements die Basis zu legen. Mit meiner Begeisterung für die Arbeit mit

lernenden Gruppen und Organisationen stecke ich viele Kollegen und Kunden an. Wir etablieren Selbsterfahrungsseminare von jeweils einer Woche zu Gruppendynamik, Transaktionsanalyse, Konfliktmanagement u.a., und haben damit großen Erfolg. Die große Nachfrage macht es notwendig, neue TrainerInnen in die Kultur des Selbsterfahrungslernens einzuführen, auszubilden und anzustellen. Es gelingt, Führungstraining, Coaching und Prozessberatung zu verbinden. Führungskräfte lernen Führung per Selbsterfahrung, Berater lernen in gruppendynamischen Workshops durch Aktionsforschung verschiedene Seminare zu einer lernenden Organisation zu entwickeln. Unternehmen entscheiden sich, die in den Seminaren gelernte Feedbackkultur in ihren Häusern unter unserer Prozessberatung zu praktizieren. Schlüsselpersonen für das Gelingen dieser anspruchsvollen Projekte sind dabei Vorstände, hausinterne Berater und Coaches, die sich vom gruppendynamischen Lernen und von systemischer Organisationsentwicklung faszinieren haben lassen. Wir konzentrieren uns darauf, Sie bei Ihren Prozessen zu begleiten und auf die Qualifizierung von Trainern, Beratern und betriebsinternen Multiplikatoren, die nach einigen Jahren selbst Managementtraining und Organisationsentwicklung erfolgreich verbinden. Das Studium am Institut haben ungefähr 500 Personen absolviert. Viele von ihnen sind exzellent.

Ich werde älter – am 22. Juni feierte ich meinen 80. Geburtstag. Noch immer bin ich begeistert von diesem Beruf. Mein Hauptaugenmerk galt schon seit Jahren der Frage, wie kann das Institut seine ohnehin schon hohe Qualität weiter steigern, um die zu erwartenden Veränderungen kreativ zu gestalten und die erfahrenen am Institut tätigen erfolgreichen TrainerInnen mit den nachrückenden Interessierten und Qualifizierten zu einem sich gegenseitig unterstützenden Team zu entwickeln. Das Projekt der letzten 10 Jahre war also, wie kann der anstehende Generationswechsel bestmöglich vorbereitet und begleitet werden.

Ich freue mich, dass dieser Zukunftsplan gelingt. Auch Corona kann uns nicht aufhalten. Die Tendenz hat uns unterstützt. Viele Absolventen unserer Seminare und Studiengänge, Mütter und Väter vor Jahren bei uns ausgebildet, animieren begabte Mitarbeiter und Kollegen, ihre Töchter und Söhne das humanistische Wert- und Handlungsverständnis von Selbsterfahrung zu lernen und weiterzuentwickeln. So lag es auf der Hand, die besten Absolventen zu einem Zukunftsteam einzuladen.
Dieses Team besteht aus: Thomas Dierberger, Jana Brettner, Martin Pröttel, Nina Gutzeit, Manfred Harzenetter, Meriel Rosenkranz, Lena Scheiterbauer, Heike Brings, Peter Klar, Frank Altrock und sie übernehmen Schritt für Schritt immer mehr Funktionen. Thomas und Jana zudem die Leitung des Instituts, betreut und gecoacht von unseren super SeniortrainerInnen Gabriele Algrim, Heinz-Günter Andersch-Sattler, Kaan Frey, Ralf Michel, Dagmar Schweizer, Ralf Vorschel, Claudia Müller-Mein, Bettina Ploberger-Leiprecht und mir selbst. In regelmäßigen Methodenworkshops und bei Trainertagen tauschen wir uns aus, modernisieren die Inhalte unserer offenen Präsenzseminare und integrieren Videotraining und Webinare. Dank Corona haben wir schneller unsere Pläne zur Digitalisierung umgesetzt und dabei agiles Lernen und Selbsterfahrung optimiert. Im Juli vom 19.07-24.07 fand nach der langen Coronapause wieder unser erstes Gruppendynamik- Seminar in einem unserer besten Hotels, dem Kloster Holzen, statt.

(Referenzen zu unserer Arbeit finden Sie unter: https://www.team-rosenkranz.de/referenzen/teilnehmerstimmen/)

Unsere weiteren Veranstaltungen finden Sie unter www.team-rosenkranz.de.

Das Arzt-Patientenverhältnis - Eine Herausforderung!

Ich hatte in den letzten 3 Monaten die Möglichkeit, in Selbsterfahrung, sprich am eigenen Leibe mehrere Krankenhäuser kennen zu lernen, geniale Operateure, überaus freundliche und fürsorgliche Krankenschwestern und Betreuer und Dank Corona zwanghaft ergebenes Verwaltungspersonal. Als passionierter Organisationsentwickler war ich natürlich voll damit beschäftigt, mit Körper und Geist wahrzunehmen und zu reflektieren, was gerade mit mir in diesen unterschiedlichen Organisationen geschah.

Menschen gehen ins Krankenhaus, um gesund zu werden. Gesundheit bedeutet Wohlgefühl und Schmerzfreiheit für die ganze Person. Das hohe Ziel an Leib und Seele gesund zu sein und zu werden, wieder mehr Harmonie und Ganzheit von Verstand und Gefühl zu erreichen, ist, so unterstelle ich, unser aller Lebensplan. Bei einem stationären Krankenhausaufenthalt liegt der Schwerpunkt natürlich nur auf einem spezifischen Bereich der medizinischen Versorgung. Und das ist natürlich gut so. Das gesundheitliche Prinzip der Organisationsentwicklung – die Ganzheit – kann nur wenn es gut geht am Rande mit berücksichtigt werden. Ganzheitliches Fühlen, Denken und Handeln ist also von vornherein in so einem System eine Illusion und ganz besonders in einem Krankenhaus nicht brauchbar – wirklich?

Ich kenne einen vortrefflichen Arzt der ist anders. Zu ihm gehe ich regelmäßig vor meinen Veranstaltungen. Er scheut sich nicht, nachdem er meine Ohren behandelt hat, sich für meine ramponierten Knie, meinen Magen und Darm und welche Folgen der unachtsamen Gebrauch eines Smartphones hat, zu interessieren. Diese nebenbei Gespräche waren wichtige Impulse für meine Gesundheit. Ich habe sie dankbar genutzt.

Normalerweise genügt es dem Chefarzt einer Spezialklinik, hoch professionell Tumore zu entfernen. Wie dieses Wirken die Seele, den Angst – und Sorgenlevel und das Wohlbefinden des Patienten beeinflusst, überlässt er wie ich es erlebt habe, aus welchen Gründen auch immer seinen Assistenzärzten.
Die These, dass einige Minuten eines guten Gespräches von Person zu Person, von Operateur zum Patienten den Heilprozess akzelerieren könnte, wird unterstützt von R. O. Becker (1994 S. 136), der von 2 Chirurgen berichtet, die an der gleichen Klinik tätig waren.

Der eine hatte den Ruf und die Fähigkeiten eines Wunderarztes. „Bei seinen Patienten traten aber regelmäßig mehr postoperative Komplikationen auf als bei den Patienten der anderen Chirurgen.“ An diesem Krankenhaus war auch ein anderer Chirurg tätig, der die gleichen Operationsverfahren beherrschte aber etwas langsamer operierte und deswegen nicht den Ruf des virtuosen Technikers hatte. Der virtuose Chirurg sprach nie mit seinen Patienten und überließ es seinen Assistenten, die Fragen der Patienten zu beantworten. Der andere Chirurg dagegen nahm sich ausgiebig Zeit, mit den Patienten zu sprechen und ihnen Rede und Antwort zu stehen und ihnen in allen Einzelheiten zu erklären, was er vorhatte. „Bei ihm gab es nur halb so viele postoperative Komplikationen wie bei seinem Kollegen.“

Selbst nur die kurze Bemerkung im Vorübergehen, dass ihm eine kleine Meisterleistung mit dieser Operation gelungen sei, hat bei mir große Hoffnung

hervorgerufen. Lieber wäre es mir natürlich gewesen, wenn sich der Operateur auch noch die Zeit genommen hätte, auf einige Einzelheiten einzugehen, wie ihm dieser große Wurf gelungen sei. Ich hätte dann auch noch bei der Visite die Gelegenheit gehabt, mich bei ihm ausführlich face to face zu bedanken. Was ich dann schriftlich nachgeholt habe als ich merkte, dass er nicht zu viel versprochen hatte. Ich bin überzeugt davon, dass so ein persönliches Gespräch meinen Heilprozess noch mehr gefördert hätte. Natürlich lässt der ökonomische Part des Gesundheitssystems diese Idealvorstellung der ganzheitlichen Betreuung – Körper Seele Geist – nicht zu.
Doch auch ein hoch spezialisiertes Haus für Kranke kann durch ganzheitlich emotionale Rituale zu einer noch besseren Heilstätte und zu einer wirklich heilenden Organisation für seine Klienten werden.

Deswegen empfehle ich allen Ärzten, die ihren Heilungsauftrag ernst und differenziert nehmen und die bereit sind, nicht nur auf der kunstvollen Handwerks – und Kopfebene tätig zu sein, ihr soziales Verhaltens – und Kommunikationsrepertoire im Umgang mit Patienten zu überprüfen und zu qualifizieren.

Hoffnung macht die Erfahrung mit einer jungen Ärztin Dr. U. Gruber, die vor Jahren an unserem Institut ein Studium zum Prozessberater in Organisationsentwicklung für Kliniken absolviert hatte. Die Projektarbeit, mit der sie das Studium abschloss und deren praktischen Umsetzung an der Münchner Klinik Großhadern wurde mit einem Preis einer deutschen Gesundheitsorganisation ausgezeichnet. Was für Ursula Gruber gut war, könnte auch für andere Ärzte und Krankenhausmanager recht sein.

So steht mein Entschluss fest, im nächsten Jahr wenn Corona bewältigt ist, spezielle Studiengänge in Organisationsentwicklung und Prozesscoaching für Ärzte und Klinikpersonal anzubieten.

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile

An diesem Projekt Interessierte lade ich zu einem kostenlosen Schnuppertag ein, an dem wir die Ziele und Chancen dieses Studiums erläutern.

Wann und Wo?
23. April 2021, Hotel Kloster Holzen in Allmanshofen bei Augsburg
22.-23. Oktober 2021 (Hotel folgt)

Für eine telefonische Beratung vorab, können Sie uns gerne kontaktieren:
+49 89 / 8549071

Die Kunst, mit Präsenz in der Corona-Zeit Abstand zu halten

Präsenz-Coaching in der Gruppe trotz Corona? Ja, mit sicherem Hygienekonzept und der passenden Methodik. Denn effizientes Coaching braucht Interaktion, aktives Erleben.

Die Kunst, mit Präsenz in der Corona-Zeit Abstand zu halten. Dieses Thema steht im Fokus des ersten Methodenworkshops des Nachwuchsteams von Team Rosenkranz während der Corona Zeit. Weitere Themen rücken ins Zentrum unserer Aufmerksamkeit. Zum Beispiel: wie unterscheiden sich gruppendynamische und systemische Interventionen?

3 Tage innehalten – reflektieren – präsent sein. Welche Impulse gewinnen Manager und angehende Gruppendynamiker aus sinnvollem Abstand halten?
Sich der eigenen Muster und der Muster der Gruppe bewusst werden, welche Wiederholungen sind uns lieb und zur Gewohnheit geworden und halten uns ab von innovativem Denken und mutigem Experimentieren mit neuem Verhalten.

Licht am Ende des Tunnels

2020 stellt die Welt vor große Herausforderungen.

- Konkurrenz und Egoismus zwischen Nationalstaaten und Erdteilen in Kooperation, Empathie und gegenseitige Unterstützung zu wandeln,
- die Coronakrankheit, die uns alle in Schrecken und Furcht versetzt, durch Zurückhaltung und Askese ertragbar und heilbar zu machen,
- für kleine und große Unternehmen Rahmenbedingungen zu schaffen, die Überleben und Fortbestehen ermöglichen,
- Menschen zu sinnvoller Aktivität und Lösungskreativität zu ermutigen.

Am Ende dieses Jahres-sinnigerweise in den Adventstagen- zeigt sich Licht am Ende des Tunnels.

Hoffnung entsteht.

- durch den Präsidentenwechsel in den Vereinigten Staaten. Möge er zu einem kooperativen Werteverständnis beitragen.
- durch das Finden von wirkungsvollen Impfstoffen und der Bereitschaft der meisten Menschen sich auf das Risiko der Impfung einzulassen,
- durch die entschlossene Führung der Regierung, Gesundheit und Wohlstand der Bevölkerung zu unterstützen.

Was bleibt ist der Trauer um die Toten und die Hoffnung auf nicht nur physische und mentale Genesung der Infizierten, was bleibt ist die Hoffnung auf eine neue gesunde Zeit, auf ein neues gutes Jahr. Licht darf wieder werden nach diesen dunklen Tagen.

Über Hans Rosenkranz

Der Autor Dr. oec.publ. Hans Rosenkranz ist Wirtschaftspädagoge, Organisationspsychologe und systemischer Familientherapeut. Er ist Gründer und Inhaber der Team Dr. Rosenkranz GmbH. Sein Ziel ist, die Integration von wertbasierter Organisationsentwicklung, von gruppendynamischem Training, angewandter Psychotherapie, und von Kunst und Sport zu fördern.

Seine Erfahrungen gibt er als Lehrtrainer in berufsbegleitenden Studiengängen (Coaching, Managementtraining und Leadership) und als Autor zahlreicher Veröffentlichungen.

Offene Seminare – Termine 2021

Gruppendynamik (5 Tage)
07. – 12.02.2021
16. – 21.05.2021
01. – 06.08.2021
17. – 22.10.2021
14. – 19.11.2021
05. – 10.12.2021

Persönlichkeit und Wirkung (5 Tage)
21. – 26.03.2021
11. – 16.07.2021
05. – 10.12.2021

Das Lebensskript (4 Tage)
10. – 14.10.2021

Führungsdynamik (5 Tage)
14. – 19.11.2021

Stressmanagement und Resilienz (4 Tage)
21. – 25.11.2021

Teamcoaching als (Führungs-) Methode (5 Tage)
14. – 19.11.2021

Trendseminar 2021:
Dynamic Leadership Training (3 Tage)
04. – 07.07.2021

Supervision zum Studium/Schnuppertag (1 bzw. 1,5 Tage)
23.04.2021
22. – 23.10.2021

Transaktionsanalyse (5 Tage)
21. – 26.02.2021
11. – 16.04.2021
10. – 15.10.2021
07. – 12.11.2021

Konfliktmanagement (5 Tage)
21. – 26.02.2021
19. – 24.09.2021
07. – 12.11.2021

Neu in Führung (3 Tage)
25. – 28.04.2021

Führung von Innen (4 Tage)
05. – 09,09,2021

Methodenkompetenz (5 Tage)
19. – 24.09.2021

Dynamisches Changemanagement (3 Tage)
23. – 25.06.2021

Einzelcoaching als (Führungs-) Methode (5 Tage)
16. – 21.05.2021

Kongress (1,5 Tage)
24. – 25. 04.2021

Alle Termine auch unter: www.team-rosenkranz.de/termine

Änderungen vorbehalten (Stand 08.12.2021)

Buchveröffentlichungen

Dr. Hans Rosenkranz

Wie wir aus Stroh Gold machen können
Wertorientierte Erfolgsstrategien für Managementtraining und systemische Organisationsentwicklung

Bestellung über:
Team Dr. Rosenkranz und
als E-Book auf epubli oder Amazon

ISBN: 978-3-7375-0368-6

Dr. Hans Rosenkranz

Von der Familie zur Gruppe zum Team
Familien- und gruppendynamische Modelle zur Teamentwicklung

Bestellung über:
Team Dr. Rosenkranz und
als E-Book auf epubli oder Amazon

ISBN-13: 9783844228014

Dr. Hans Rosenkranz

Wie Menschenbilder Personen und Unternehmen verändern

Erhältlich als E-Book auf epubli oder Amazon

ISBN-13: 9783844251463

TRUE LEADERSHIP TRAINING*

*98 Prozent der Teilnehmer sagen: Es wirkt.

- Gruppendynamik
- Transaktionsanalyse
- Konfliktmanagement
- Stressmanagement
- Organisationsentwicklung

(0)89 - 85 49 071

www.team-rosenkranz.de

TEAM DR. ROSENKRANZ
Managementtraining
Organisationsentwicklung

TEAM DR. ROSENKRANZ

Managementtraining
Organisationsentwicklung

Team Dr. Rosenkranz GmbH

Bahnhofstraße 103
82166 Gräfelfing

Telefon: 089-85 49 071
Telefax: 089-8 54 93 50

post@team-rosenkranz.de
www.team-rosenkranz.de