

## Die Elemente des CrossCoachingCircles

### 1. Jeder CrossCoachingCircle besteht aus einer Gruppe von „Einzelkämpfern“.

Warum?

Es gibt Entscheidungsträger (Bürgermeister, Geschäftsinhaber und –führer, Richter...), die ab einer bestimmten Position nur noch wenige kompetente und v.a. vertrauenswürdige Gesprächspartner zur Verfügung haben. Beratungen laufen Gefahr, be-rechnend zu sein, Gesichtsverluste drohen.

### 2. Die Teilnehmer kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen (Wirtschaft, Verwaltung, Lehre, Sport, Medizin, Forschung ...)

Warum?

Innerhalb der gleichen Profession gibt es meist ausreichende Arbeitskreise: Balintgruppen, Projektgruppen, Supervisionsgruppen usw., welche das berufsnahe Informationsspektrum abdecken.

Berufsübergreifende Beratungsgruppierungen sind selten: Stammtischen droht Niveaulosigkeit, Ehefrauen/-männer sind oft befangen, Freundeskreise entweder diesbezüglich unverbindlich oder tendenziös, jedenfalls aber nicht dauerbelastbar.

Professionsheterogenität führt zu Blicken ÜBER den Tellerrand. Problemlösungen durch die anderen Teilnehmer werden anders als gewohnt angegangen, kreative Ideensammlungen beinhalten neuartige Verschränkungen, ein Betriebswirt tickt anders als ein Pfarrer, ein Architekt anders als ein Chef-arzt.

### 3. Die Teilnehmer arbeiten an beruflichen Fragestellungen.

Warum?

Das Hauptziel der meisten Teilnehmer ist eine Optimierung ihrer beruflichen Ziele: Umsatz, Ergebnisse, Arbeitsbedingungen, aber eben und vor allem eine Verbesserung der Lebensqualität. Häufig findet sich ein extremer Arbeitseinsatz mit durch-aus guten bis hervorragenden Ergebnissen auf Kosten von Familie, Freizeit und Gesundheit.

### 4. Die Teilnehmer arbeiten auch an persönlichen Fragestellungen.

Warum?

Will man berufliche Verbesserungen anstreben, kommt die Organisation der eigenen Person ins Spiel. Nicht umsonst heißt es: der Fisch stinkt vom Kopfe her. Ist der Dirigent in seiner Kraft, kann er

sein handwerkliches Geschick mit guten Musikern zu einem hervorragenden Werk verdichten. Also wird er sich fragen müssen, wie eine Selbst- und Lebensorganisation auszusehen hat, damit sie ihn stärkt und nicht schwächt.

Themen sind Zeit-, Beziehungs- und Selbstmanagement. Aber: CrossCoachingCircle ist keine Therapiegruppe. Werden Themen zu persönlich, können diese in Einzelcoachings bearbeitet werden.

### 5. Das erste Arbeitsprinzip heißt CrossCoaching.

Warum?

Die Teilnehmer lernen im CC-Circle, sich gegenseitig bei der Bewältigung anstehender Fragen hilfreich zur Seite zu stehen. Hierdurch lernen sie Problembewusstsein („hier liegt der Hund begraben“), lernen die Fragen so zu stellen, dass gute Antworten möglich werden, lernen interdisziplinäres Denken, lernen Respekt vor und Neugier auf Andersartigkeit. Diese Arbeit wird vom Leiter moderiert. Er gibt Struktur, übersetzt die unterschiedlichen Kommunikationsstile, regt an, schlichtet und beobachtet den Wissens- und Schulungsbedarf der Teilnehmer. Und er fügt auf Wunsch Informationen aus seinem reichen beruflichen und biographischem Erfahrungsschatz ein.

### 6. Das zweite Arbeitsprinzip heißt Schulung

Warum?

Neben den individuellen Problemlösungen zeigt sich immer wieder ein großer Wissens- oder besser Könnens-Hunger der Teilnehmer. Hierzu gehören solche basalen Wissensinhalte wie Kommunikationstheorien, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, politisches und gesellschaftliches Wissen usw. Hierzu gehört auch der Erwerb und die Einübung bestimmter quasi-handwerklicher Tools wie Konfliktmoderation, Zeitmanagement, Stressbewältigungstechniken etc. Aber eben auch Einübung in Fertigkeiten, die tiefer in das Persönliche eingreifen, wie etwa Achtsamkeit, Selbstbeobachtung und Intuition.

### 7. Das dritte Arbeitsprinzip heißt Kontinuität der Teilnahme

Warum?

Jeder kennt die Kurzlebigkeit einmaliger Veranstaltungen: Man geht auf ein Seminar, ist – wenn es gut geht - begeistert. Vier Wochen später hat man das Meiste vergessen und in der konkreten Umsetzung im Alltag findet sich von den gelernten Inhal-

ten meist wenig wieder. In einer sich regelmäßig treffenden Gruppe werden die jeweils individuellen Projekte nicht nur angestoßen, sondern gerade deren Fortgang gestützt und begleitet. Schwierigkeiten können zeitnah behoben, Kurskorrekturen vorgenommen werden. Dabei bleibt natürlich jeder „verantwortlicher Kapitän auf seinem Schiff“.

Durch diese Kontinuität (acht CrossCoaching-Halbtage und zwei zweitägige Klausurtagungen mit festgelegtem Inhalt pro Jahr) entsteht außerdem ein funktionsfähiges Netzwerk. Es ist handwerklich aufeinander eingespielt und entwickelt eine quasi-familiäre Vertrauens- und Kenntnisbasis.

## **8. Neben Lösungen und Wissen entstehen sinnstiftende Haltungen.**

Warum?

Die Erfahrung zeigt: Durch diese Art des Lernens wachsen Haltungen wie Respekt gegenüber anderen. Aber auch Achtung gegenüber den eigenen Lebensentwürfen, dazu eine zunehmende Überprüfung der Stimmigkeit von Entschlüssen mit den persönlichen Werten, eine größere Wachheit im Augenblick, einhergehend mit einer größeren Genussfähigkeit usw.. Die Folgen sind eine größere Ausgeglichenheit und Lebensfülle bei einer Zunahme beruflichen Erfolgs.

## **9. Die Klausurthemen sind curricular aufgebaut.**

Warum?

Am Anfang steht die persönliche Bilanz: Wo stehe ich jetzt und wohin soll die Reise beruflich und persönlich gehen? Es werden Visionen entwickelt, die dann auf Einzelschritte heruntergebrochen werden und, wie oben beschrieben, in der Folgezeit vorangebracht werden.

Um die Gruppe auf einen gemeinsamen Stand zu bringen geht es dann um die basics: Einführung in die verschiedenen Arten der Kommunikation, Zeit-

management, kurz- und langfristige Strategien im Umgang mit Belastungen.

Später tauchen eher ungewöhnliche und etwas esoterisch klingende Begrifflichkeiten auf: Achtsamkeit, Stimmigkeit, Intuition. Tatsächlich werden aber konkrete Kenntnisse vermittelt und trainiert, die als hilfreiche Tools helfen, den Alltag besser zu bewältigen.

Mit fortschreitenden Kenntnissen treten persönlichkeitsbildende Inhalte in der Vordergrund: Arten von Problemlösungen, Persönlichkeitsstile und deren Entwicklungsaufgaben, Lebenszyklen, Funktionsweisen von komplexen sozialen Systemen – und schließlich befasst man sich mit ausgewählten Aspekten der wissenschaftlichen Weisheitsforschung.

## **10. Die Ergebnisse sind sehr zufriedenstellend – für die Teilnehmer und den Leiter**

Warum?

Weil die Mitglieder der CrossCoachingCircles von Hause aus kluge, erfolgreiche und bildungshungrige Menschen sind. Und dieses Wissen und die Arbeitsfreude zur Verfügung stellen.

Jeder führt ein Vorgespräch mit dem Leiter, so dass beide die Passung und Eignung für ein solches Vorhaben prüfen können.

Und betrachtet man die Rückmeldungen der CrossCoacher, so sprechen diese für sich. Außerdem sind die Gruppen fast völlig konstant, kaum einer hört auf.

Und ich als Leiter lerne eine Menge aus den jeweiligen Arbeits- und Lebenszusammenhänge dieser bunten Gruppen. Ich treffe auf Menschen, die das, was sie in der gemeinsamen Arbeit als richtig erkennen, meist auch zeitnah und effektiv umsetzen. So reihen sich kleine und große Erfolge rasch aneinander, und das alles in einer freundlichen, arbeitssamen und kreativen Gruppenwelt. Kann Arbeiten schöner sein?