

Liebe Coaching-Interessierte,

im Geiste des größten, internationalen Sportereignisses der letzten Wochen – der Fußball-WM – erhalten Sie heute unseren Newsletter mit dem Schwerpunkt Kreativität und Innovation.

Der Begriff „Coaching“ kommt aus dem Sport und die wichtige Rolle der Coaches für den Erfolg der Mannschaften wurde bei dieser WM besonders an der Person des deutschen Coaches diskutiert. Bei der Fußball-WM konnte man je nach kultureller Herkunft und Persönlichkeitstyp des Coaches und der Sportler ganz unterschiedliche Spielstrategien und Taktiken beobachten: So diskutierten die Experten in den diversen Fernsehstudios defensive, offensive, technisch-versierte und kreative Spielweisen.

Was macht eigentlich ein Fußballspiel kreativ? Und wie ist es bei Ihnen: Welche Situationen lassen Sie kreativ werden? Was bedeutet Kreativität für Sie im Umgang mit Ihren Zielen und möglichen Problemen? Wie wirken sich Stressfaktoren auf kreative Prozesse aus und wie können Sie Ihr kreatives Denken generell fördern?

Auf den folgenden Seiten laden wir Sie herzlich dazu ein, mehr über dieses Thema zu erfahren. Die vorgestellten Methoden zum Thema „Kreativität“ (s. Seite 7) können Sie einfach in den Urlaub mitnehmen und dort ausprobieren.

„Die eigene Kreativität entdecken und nutzen lernen“ ist das Thema eines Workshops am 6. und 7. November 2006, in dem Sie weitere Tools zum Thema kennen lernen, um den Zugang zu Ihrer eigenen Kreativität herzustellen und diese zu aktivieren.

Auch wenn jetzt - drei Wochen nach der WM - an einigen Automobilen noch die schwarz-rot-goldene Fahne flattert - die WM ist vorbei und für viele bedeutet dies, dass eine intensive Zeit zu Ende gegangen ist. Wie kann es gelingen, Erfahrungen und damit verbundene Emotionen der letzten Wochen loszulassen und gleichzeitig das für uns Wertvolle in unser Leben zu integrieren und zu bewahren? Dies ist einer der Aspekte, um den es in unserem Workshop Integrales Coaching mit NLP am 28. und 29. August 2006 zu den Themen „Verabschieden und Vergeben“ gehen wird.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen kreativen und integrierenden Sommer!

Herzliche Grüße,  
Felicitas Ucke



### **Inhalte dieses Newsletters:**

- 1. Interview mit Martin Jessen**
- 2. Methodiken aus der Integralen Coaching Praxis  
Teil 4: Kreativität**
- 3. Termine und Veranstaltungen im CCB im 2. Halbjahr 2006**
- 4. Berichte: Konferenz der Deutschen Gesellschaft für Prävention und  
Anti-Aging-Medizin e.V. in Düsseldorf und Besuch beim Integralen-  
Institut in Denver, USA**

### **1. Interview mit Martin Jessen**

#### *1. Was macht Kreativität als Teil von individueller Tätigkeit eigentlich aus?*

Auf der Suche nach einer genauen Definition von Kreativität begegnet man vielen Versuchen dieses Phänomen zu fassen. K.-H. Brodbeck versucht es mit den folgenden Worten: „Kreativität ist unser lebendiges Potenzial. (...) Kreativität bezieht sich auf das Denken und Handeln, sowie das Produkt (oder Ergebnis) dieses Denkens und Handelns. Wir bezeichnen eine Handlung oder ein Produkt aus folgenden Gründen als „kreativ“: wenn das Produkt neuartig und „wertvoll“ ist; wenn der Weg, der zum Produkt führt, neuartig ist; wenn wir etwas auf neuartige Weise wahrnehmen, fühlen, erkennen oder denken.“ Kreatives Denken bedeutet z.B. aus den gewohnten, festen Denkstrukturen heraus zu kommen. Hier können Kreativitätstechniken einen großen Beitrag leisten. Insgesamt und in einer umfassenderen Perspektive betrachtet, ist Kreativität ein universales Phänomen und ein Aspekt der evolutionären Entwicklung des Menschen, welches immer wieder von maßgebenden Forschern und Philosophen untersucht wurde. In der neueren Zeit sind hier Namen wie Mihaly Csikszentmihalyi, Howard Gardner, David Boom oder auch Otto Scharmer zu nennen, deren Erkenntnisse zunehmend Eingang in die Praxis finden. Wir werden darauf in späteren Newslettern entsprechend eingehen.

Wer beschlossen hat kreativer zu leben, hat sich auf ein aufregendes Abenteuer mit sich selbst eingelassen und kann andere, vielfältige Seiten an sich entdecken. Gerade in Wirtschaftsunternehmen und gesellschaftlichen Organisationen ergeben sich ungeahnte Möglichkeiten durch gezielte Förderung von Kreativität, denn auch für scheinbar unlösbare Aufgaben lassen sich oft verblüffende Lösungen finden.

Wer mit Kreativität arbeitet, muss die Bereitschaft entwickeln teilweise die Kontrolle über die Lösung aufzugeben. Das gilt vor allem für die „Logik“ und Erklärbarkeit der Lösungswege. Kreative Prozesse lassen sich typischerweise nicht in ein vorherbestimmtes Raster einordnen. Es gilt also, viele Gewohnheiten und die damit verbundene Sicherheit aufzugeben, um sich in den oft ungewohnten Bereich der Kreativität einzulassen. An dieser Stelle ist daher auch Mut gefragt, um in das Unbekannte einzudringen und die unbekanntesten Räume zu erforschen. Dadurch jedoch erst kann Innovation entstehen.

*2. Welche Phasen haben kreative Prozesse und welche Rolle spielen hier die verschiedenen Regionen des menschlichen Hirns?*

Der kreative Prozess lässt sich grob in vier Phasen unterteilen. Die dabei auftretenden, unterschiedlichen Aktivitäten und Fähigkeiten des menschlichen Geistes, die man, etwas vereinfacht, der rechten und linken Gehirnhälfte zuordnet, sind in den einzelnen Phasen abwechselnd stark gefordert. Insgesamt sind es sehr komplexe Vorgänge – ich möchte jedoch einige Aspekte anhand der Zuordnung der Hirnhemisphären kurz darstellen.

### 1. Information

Eine genaue Problemdefinition ist ein wichtiger und unerlässlicher Schritt auf dem Weg zur Lösung. Dazu gehört auch das Sammeln der Informationen aus dem konkreten Bereich der Aufgabe. Die Analyse der Situation ist vorwiegend eine Sache der linken Gehirnhälfte, der die logischen analytischen Fähigkeiten zugeschrieben werden. Oft ist mit einer guten Analyse schon ein großer Teil der Lösung erreicht.

### 2. Inkubation

Das Reifen der Lösung geschieht meist ohne direktes Nachdenken über die Aufgabe. Fördern lässt sich diese Arbeit durch stärkere Aktivierung der rechten Gehirnhälfte, welche mehr „ganzheitlich“ mit Bildern und Symbolen arbeitet. Dies geschieht zum Beispiel durch gezielte Entspannung oder „Ablenkung“. Wichtig ist es in dieser Phase sogenannte Gedankenblitze zu beachten, Bilder oder Symbole, die Hinweise auf verschiedene Lösungen bieten können.

### 3. Illumination

Mit einem Mal taucht eine „bildhafte“ Idee auf... Wenn sich die Lösungen/Angebote der rechten Gehirnhälfte mit den analytischen Anforderungen der linken zusammenbringen lassen, gibt es einen Gedankenblitz oder „Aha-Effekt“. Häufig werden diese Ideen als solche nicht erkannt, da die Bilder oder Symbole mit der Lösung eines aktuellen Problems in Verbindung gebracht werden müssen.

### 4. Realisation

Erst jetzt geht es um die Analyse der Ideen und deren Umsetzung. Dazu wird kritisch geprüft, in wie weit die Lösung sich umsetzen lässt und welcher Nutzen sich ergibt. Hierbei ist wieder die analytische Fähigkeit der linken Hirnhemisphäre gefordert. Zunächst sollte man dabei nicht zu kritisch vorgehen, da neue Lösungen vielleicht auf den ersten Blick noch nicht perfekt, oder schwer durchführbar erscheinen. Das „Ausfeilen“ der Idee ist daher wichtiger Teil der Phase der Realisation.

### *3. Wird Kreativität durch auftreten von Stress beeinflusst?*

In der Regel ist das Auftreten von Stressfaktoren – verstanden als negativ erlebter oder auch Disstress - immer mit einer Herabsetzung der kreativen Potenziale verbunden. Durch die körperlichen Vorgänge bei Stress wird die Leistungsfähigkeit des Gehirns beeinträchtigt, denn der Körper stellt seit Urzeiten automatisch auf Kampf- oder Fluchreflexe um. Auslöser für Stress im Bereich Kreativität können auch individuelle negative Überzeugungen über die eigene Kreativität sein. Im Arbeitsumfeld, dem kollektiven Bereich, ist die Unternehmens- und Kommunikationskultur in den Arbeitsgruppen entscheidend.

Ist eine stressauslösende Umgebung generell kontraproduktiv? Die Antwort hängt davon ab, wie die Stressfaktoren individuell erlebt werden. Im Persönlichkeitsmodell von Myers und Briggs-Myers (MBTI) unterscheidet man die Präferenzen Judging (J) und Perceiving (P) bei der Einstellung einer Person zur Außenwelt. J-Präferenz bedeutet hierbei, dass die Person eine geplante und geordnete Arbeitsweise ohne Zeitdruck bevorzugt; Menschen mit einer P-Präferenz hingegen tendieren eher zu spontanem und flexiblem Vorgehen und lieben Zeitdruck bei der Erledigung von Aufgaben, weil sie dann zu „Höchstform“ aufleben. Das bedeutet, dass für den einen Kreativität mit zunehmendem Zeitdruck potenziell ansteigt, während sie bei anderen eventuell im gleichen Maße absinkt.

Auch der Umgang mit Herausforderungen ist bei Menschen entsprechend ihrer Persönlichkeitsmerkmale unterschiedlich: auf der einen Seite lieben einige Menschen das Neue, Aufregende und das Chaos, andere suchen eher ruhige und gewohnte Situationen und entfalten dort ihr ganzes Potenzial.

Allein diese beiden Unterschiede machen deutlich, wie wichtig es ist, auf die individuellen Vorlieben und Präferenzen zu achten, wenn man versucht eine kreativitätsfördernde Umgebung für seine Mitarbeiter herzustellen.

Persönlich lässt sich am besten in ganz konkreten Situationen am eigenen Erleben beobachten, welche Bedingungen die eigene Kreativität fördern. Dies können auch sehr ungewöhnliche Beobachtungen sein: Man sagt, dass Friedrich Schiller den Geruch von fauligen Äpfeln bei seiner Arbeit als anregend empfand...

#### *4. Welche möglichen Kreativitätsblockaden kann es geben?*

Eine häufig fehlende Ressource bzw. ein wichtiger Faktor hierbei, ist ausreichend Zeit - gerade bei der Verwendung von Kreativitätstechniken, die entsprechend Vor- oder Nachbereitungszeit benötigen.

Zweitens hat die Kultur in einem Unternehmen großen Einfluss auf die Offenheit gegenüber Neuem. Oft gibt es zwar eine allgemeine Forderung nach „Innovation“, aber die Voraussetzungen sind nicht wirklich gegeben. . Wie viel Risikobereitschaft ist vorhanden, sich auf ungewohnte Prozesse einzulassen? Oft sind im Unternehmen bereits Regeln und Prozesse für Lösungen und Veränderungen festgelegt und lassen kaum Raum für den Einsatz kreativer Entwicklungswege. Eingefahrene Gewohnheiten sind stark hemmend und damit oft der „Tod“ von Kreativität und dauerhafter Innovation.

Weiterhin kann Angst, ausgelöst durch Produktivitätsdruck, eine „Bestrafungs- oder Nullfehler- Kultur“ ein wesentlich hemmender Faktor von Kreativität sein. Oder es herrschen einfach zu hohe Erwartungen. Wenn es eine Forderung gibt, für jedes neue Problem jetzt in diesem Moment und möglichst druckreif eine Antwort zu liefern, dann ist der Leistungsdruck zu groß.

In Bezug auf die eigene Kreativität halten oft Glaubenssätze bzw. Vorurteile über die Kreativität und den kreativen Menschen viele Menschen von ihrem kreativen Potenzial ab. Sätze wie „Kreativität braucht das Chaos und lässt sich nicht herstellen.“ oder „Den Kreativen gibt's der Herr im Schlaf“ halten viele davon ab, sich mit dem Thema Kreativität intensiver zu beschäftigen und so das eigene Potenzial voll auszuschöpfen.

Den Absatz setze ich als Letztes, weil der folgende das Thema individuelle Hemmnisse weiterführt. Wenig beachtet wird häufig, dass auch körperliche Umstände, wie z.B. Durst als Zeichen beginnender Dehydrierung, fehlender Sauerstoff sowie Überlastung, Müdigkeit, etc. die kreativen Fähigkeiten eventuell stark herabsetzen.

Schließlich brauchen kreative Ideen Zeit, um zu reifen. Zu frühe Kritik an kreativen Ideen, „Killerphrasen“ oder andere negative Äußerungen vom Umfeld, von Kollegen, Familie oder Freunden unterbrechen den kreativen Prozess.

#### *5. Ist Kreatives Denken erlernbar/kann man es fördern?*

Viele Voraussetzungen im Außen lassen sich mit mehr oder weniger Aufwand herstellen, um die Kreativität zu unterstützen. Doch ohne die Arbeit an der inneren Überzeugung bezüglich meiner eigenen Fähigkeit und dem Vertrauen auf diese, lässt sich kaum die Begeisterung für die vielleicht ungewohnte Arbeit mit der eigenen Kreativität erreichen. Hier kann ein Training oder Coaching unterstützen. Ein gutes Kreativitätstraining bzw. -Coaching schafft den Zugang zur eigenen Fähigkeit, entwickelt Kompetenzen, die für kreatives Denken und Handeln notwendig sind. Besonders im Coaching beschäftigt man sich mit dem Umgang und der Überwindung von individuellen inneren und äußeren Kreativitäts-Blockaden.

Um den Kreativitätsprozess zu fördern, existieren mittlerweile eine Vielzahl von Techniken, die den Prozess strukturieren, die Zusammenarbeit der relevanten Hirnareale unterstützen sowie Techniken für Gruppen, die kreativ arbeiten wollen.

#### *6. Können Sie uns kurz einige Kreativitätswerkzeuge vorstellen?*

Von den zahlreichen Techniken, die einen Rahmen für neue Ideen und Lösungen bieten und den Zugang zur Kreativität verbessern, möchte ich hier zwei exemplarisch kurz benennen:

1. Brainstorming; Diese Technik ist bekannt, wird aber selten richtig angewendet. Es geht hierbei um die spontanen Ideen und Assoziationen, die in einer Gruppe entstehen. Wichtig ist die offene Haltung auch für zunächst unpassend scheinende Vorschläge. Alles, was jemand in der Gruppe äußert, muss zunächst ohne Bewertung oder Kritik aufgeschrieben werden. Erst im zweiten Schritt wird analysiert, gruppiert und bewertet.

2. Metaphernarbeit: zunächst wird das genau analysierte Problem in eine Metapher übertragen z.B. unsere Herausforderungen für eine Geschäftsstrategie in das Bild einer Schiffsexpedition in unbekannte Kontinente. Innerhalb dieses Bildes oder Metapher werden Lösungen gesucht, die dann wieder auf die konkrete Situation zurückübertragen werden.

Die Arbeit mit Metaphern und Symbolen, als Möglichkeit bei der Suche nach Lösungen, haben wir für Sie als Anleitung vorbereitet. Sie finden diese Arbeit mit Symbolen weiter unten im Newsletter. Viel Spaß und Erfolg beim Ausprobieren!

Als weiterführende Literatur, in der sie ebenfalls Techniken beschrieben finden, empfehle ich:  
Hendrik Backerra, Christian Malorny, Wolfgang Schwarz: Kreativitätstechniken. Kreative Prozesse anstoßen - Innovationen fördern. Die K7

- Michael Luther und Jutta Gründonner: Königsweg Kreativität
- Helmut Schlicksupp: Innovation, Kreativität und Ideenfindung
- David Hutchison: Mega Brainpower



Martin Jessen, Dipl.-Erwachsenenbildner, mit Ursprüngen im künstlerisch-kreativen Bereich, beschäftigt sich seit langem mit den Möglichkeiten, anderen einen Zugang zu ihrem kreativen Potenzial zu zeigen. Auch für unlösbar scheinende Probleme und Herausforderungen lassen sich meistens unkonventionell und spielerisch neue Wege finden.

Bei der Entwicklung der eigenen Kreativität gelingt es den Teams oder Einzelpersonen meistens recht schnell, Freude und Spaß bei der Entdeckung dieser neuen Fähigkeit und die Anwendungsmöglichkeiten in konkreten Aufgabensituationen zu erfahren.



2. Wir stellen vor:  
Methodiken aus der Integralen Coaching Praxis  
Teil 4: Kreativität

Idee für den Alltag:

1. **Definieren Sie das Problem.** Eine genaue Beschreibung der Aufgabe oder Herausforderung ist an dieser Stelle wichtig.
2. **Lassen Sie die Aufgabe jetzt los.** Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit weg von der Beschreibung des Problems
3. **Gehen Sie in der Natur oder in einer anderen Umgebung spazieren.** Lenken Sie dabei die Aufmerksamkeit nach außen. Betrachten Sie die Dinge, die Sie sehen, hören oder riechen können. Auf Ihrem Weg werden Sie etwas finden, das Sie irgendwie anspricht, das Ihnen ins Auge fällt. Nehmen Sie dieses mit. (Bitte nur transportierbare Gegenstände in Achtsamkeit mit der Natur und Umgebung).
4. Zuhause legen Sie den Gegenstand vor sich hin und betrachten ihn mit folgender Frage: **Welche drei Symbole fallen mir bei der Betrachtung ein?** Beschreiben Sie die symbolische Bedeutung. (z.B. haben Sie ein Blatt gefunden, betrachten die Adern auf der Unterseite und benennen das Symbol „Netz“, oder das Blatt erinnert Sie an ein „Schild“ aus der Ritterzeit).
5. Drehen Sie den Gegenstand um und wiederholen den Schritt 4.
6. Wenn Sie sechs Symbole benannt haben, stellen Sie sich zu jedem die Frage: **In wie weit ist das Symbol X eine Antwort auf die Frage (lesen Sie an dieser Stelle die anfangs notierte Frage vor)?** Manchmal brauchen Sie etwas Geduld an dieser Stelle, wenn Ihnen nicht sofort die Übertragung auf die Ausgangsfrage gelingt. Hilfreich ist es oft, nach einiger Zeit nochmals auf die Symbole zu schauen.

### 3. Termine und Veranstaltungen im CCB bis Dezember 2006

#### *Coachausbildung*

Unser neuer Ausbildungsgang zum **Integralen Coach / Integralen Business Coach** beginnt am **29. September 2006**. Das Curriculum wird höchsten Ansprüchen an eine Coachausbildung nach den Standards der International Coach Federation gerecht und bietet viel Raum für Erfahrung und Praxis.

**Der nächste Infoabend zur Coachausbildung findet am 30. August 2006 statt.**

#### *Integrales Coaching mit NLP zu den Themen „Verabschieden und Vergeben“, 28. und 29. August 2006 (2 Tage)*

Beim Übergang in eine neue Lebensphase begegnen dem Coach häufig innere Widerstände auf Seiten des Klienten, im Sinne einer Tendenz am Gewohnten festhalten zu wollen. Die Angst vor dem Neuen hält Menschen häufig von möglichen Entwicklungsschritten zurück, selbst wenn diese als besser erkannt worden sind. Denn für das Neue muss zunächst etwas Bekanntes und damit Einschätzbares aufgegeben oder losgelassen werden.

Wie man mit diesem inneren Widerstreit wirkungsvoll und wertschätzend umgehen kann, ist Thema des Workshops.

**Teilnahmevoraussetzungen:** Grundkenntnisse in NLP

#### *Integrales Teamcoaching am 5. Oktober 2006 (1 Tag)*

Auf der Grundlage integraler Modelle (AQAL, SDi, Change States und Strategien von Senge, Torbert und Dee Hock) werden konkrete Methodiken erläutert, die den komplexen Prozess eines Teamcoachings wirksam und auf völlig neue Weise begleiten.

Typische Aufgabenstellungen wie Teamaufbau und –entwicklung, Rollenverteilung, Problem- und Konfliktlösung, Kommunikation, Teamführung und Veränderungsprozesse (Change Management) werden je nach Schwerpunkt der Teilnehmer behandelt.



***Anwendung des Enneagramm im Integralen Coaching, 27. bis 29. Oktober 2006 (3 Tage)***

Das Enneagramm gilt als eines der umfassendsten und tiefgehendsten Modelle der Persönlichkeit, basierend auf einer Jahrhunderte alten Weisheitstradition. Dabei stellt das Enneagramm nicht nur Charakteristiken unterschiedlicher Persönlichkeitstypen vor, sondern eröffnet vor allem ein Verständnis für die Entwicklung der einzelnen Facetten der Persönlichkeit.

Im Workshop werden die Merkmale und Prinzipien der einzelnen Punkte des Enneagramms erarbeitet. Mit Hilfe vieler Praxiselemente wird erfahrbar gemacht, wie dieses tiefgehende Persönlichkeitsmodell wirkungsvoll und leistungsfähig im Coaching eingesetzt werden kann.

***Die eigene Kreativität entdecken und nutzen lernen, 6. und 7. November 2006 (2 Tage)***

Die TeilnehmerInnen lernen in Problemlösungsprozessen die unterschiedlichen Phasen voneinander zu trennen und die geeigneten Kreativitäts-Tools sinnvoll einzusetzen. Dabei erfahren die TeilnehmerInnen, wie sie einen Zugang zu ihrer eigenen Kreativität herstellen können, um ihr kreatives Potenzial zu nutzen. Die erlernten Techniken schaffen darüber hinaus auch die Grundlage für eine innovative Zusammenarbeit im Team.

***MBTI – Anwendung im Coaching am 5. Dezember 2006 (1 Tag)***

Der MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) ist das weltweit am häufigsten eingesetzte Persönlichkeitsinstrument. Er erfasst persönliche Präferenzen über vier bipolare Skalen der Wahrnehmungs- und Urteilspräferenzen und basiert auf der Persönlichkeitstheorie von C. G. Jung. Der MBTI ist ein hervorragendes Instrument für Coaching oder individuelle Persönlichkeitsentwicklung sowie eine wertvolle Basis für effektive Teamzusammenstellung und –kommunikation.

Alle Informationen zur Coachausbildung und den Workshops sowie Anmeldeformulare finden Sie auf unserer Website <http://www.integralcoachacademy.org>



#### 4. Berichte

*GSAAM Kongress: Vortrag „Prävention und Coaching in der Sprechstunde“ auf der 6. Konferenz der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Anti-Aging-Medizin e.V.*

Professor Dr. Alfred Wolf und Guido Fiolka hatten 150 aufmerksame, vorwiegend „ärztliche“ Zuhörer während eines Vortrags, der vor allem die Anwendung von Coachingmethoden für Ärzte und den Ansatz einer Integralen Medizin zum Inhalt hatte. Sehr viel Begeisterung und Interesse entstanden bei Themen wie patientengerechter Kommunikation, Berücksichtigung der Patientenpersönlichkeit bei Prävention, Diagnostik und Therapie sowie einer erweiterten, integralen Betrachtung der Faktoren für Krankheit und Gesundheit. Vorgestellt wurde auch der Ausbildungsgang zum „Gesundheitscoach und -Manager“ welcher ab Oktober 2006 für Ärzte und Psychotherapeuten von mediKolleg, Wiesbaden, in Kooperation mit dem Coaching Center Berlin angeboten wird. Es war für alle Teilnehmer und die Dozenten erfrischend und ermutigend zu erfahren, wie weit sich das Bewusstsein und die Bereitschaft vieler Ärzte zu einer epochalen Veränderung im Verständnis von Gesundheit und Krankheit bereits entwickelt haben. Der Austausch zwischen Ärzten und Coachs wird in der Zukunft weitreichendes Feld mit noch kaum abschätzbaren Potenzialen sein – nicht zuletzt und vor allem mit großem Nutzen für die Patienten und aller Beteiligten am Gesundheitssystem. Eine Gesundheitsreform kann und wird (hoffentlich) nicht nur auf der Basis der Umverteilung von Steuern, Abgaben und Leistungen geschehen.

*Zusammenarbeit mit dem Integralen-Institut (II), USA – Treffen in Denver, Colorado, im Juni 2006*

Ein 5-tägiges Treffen in Denver, Colorado, das das Integrale Institut für die Mitglieder seines International Advisory Boards für Training und Coaching im Juni veranstaltete, bot einer Gruppe internationaler Berater, Coaches und Trainer die Gelegenheit mit Vertretern des Instituts zusammenzutreffen, darunter auch Ken Wilber.

Guido Fiolka vertrat als einer der deutschen Teilnehmer die Erfahrungen des Coaching Center Berlin mit dem integralen Modell in Europa. Viel Beachtung fand er bei Kollegen und den II-Vertretern für die konkrete Umsetzung des Integralen Coachings, wie es im CCB entwickelt wurde und von unseren Coaches und Absolventen der Coach Academy in der Praxis eingesetzt wird. Ein weiterer Austausch ist hier für die Zukunft geplant.

Weiterhin ging es um Möglichkeiten einzelne Trainings des Integralen Instituts – etwa zum Thema Integrale Führung und Organisationsaufbau – in Deutschland durchzuführen. Mögliche Termine werden derzeit für 2007 geplant.

Insgesamt zeigte die intensive Arbeit der Teilnehmer, welche von einer sehr herzlichen, offenen Atmosphäre geprägt war, wie wichtig der internationale Austausch und die Integration verschiedener, fachlicher und kultureller Perspektiven für die Weiterentwicklung und praktische Implementierung eines wissenschaftlichen Ansatzes ist.