

# Mit Humor und Genuss

## *Positive Emotionen in der Beratung*

Ein wichtiger Bestandteil der Positiven Psychologie ist der Fokus auf entsprechende Emotionen.

Wie können positive Emotionen wirkungsvoll in einem Beratungskontext eingesetzt werden?

Wir haben zwei Beratende gebeten, uns zu berichten, wie sie zu ihrem Beratungsansatz gefunden haben und wie sie konkret vorgehen. Sie geben uns hier einen Einblick in ihre Berufspraxis.

---

*Jutta Zimbrich*

---

### **Spielerische Leichtigkeit**

In fast 30 Jahren als leitende Angestellte in einem deutschen Grosskonzern habe ich gelernt, was seriöses deutsches Arbeiten ist: Disziplin, strategische Spielchen und Fokussierung auf die Defizite – wir mussten ja schliesslich besser werden. Frei nach dem Motto «Viel hilft viel» wurde ernsthaft diskutiert, um Standpunkte gerungen, wurden Probleme gewälzt und vermeintliche Hindernisse und Gegner mit Kraft aus dem Weg geräumt. Wir waren wichtig. Und wo war der Spass? Spass?! – wir waren schliesslich zum Ar-

beiten hier – erst die Arbeit und dann das Vergnügen. War ich so ernsthaft gut? Sicher, meine Ergebnisse liessen sich sehen, ich konnte das Konzernspiel spielen. Mit spielerischer Leichtigkeit hatte das allerdings wenig zu tun. Es dauerte lange, bis ich begriff, wie wichtig mir der Spass und die positive Grundhaltung im Team waren und bis ich das Team entsprechend zusammenstellte. Erst dann waren wir auch mit Freude am Miteinander erfolgreich. Den «Aussenstehenden» im Konzern schien das suspekt. In mir wuchs das Bedürfnis nach etwas Neuem, und ich machte mich mit meiner Jahrzehnte langer Führungs- und Trainingserfahrung und meiner Coachingausbildung selbständig.



Von Anfang an waren erlebnisorientierte Elemente Bestandteil eines jeden Trainings und Teamcoachings. Die Teilnehmenden lösen dabei spielerische Aufgabenstellungen im Team, haben Spass und machen so eine gemeinsame emotionale Erfahrung. In anschließender Reflexion wird verdeutlicht, wo Erfolgs- und ggf. Misserfolgskriterien lagen. Zuletzt wird ein Transfer der Erfahrung in den Arbeitsalltag gemacht. Durch das Spiel ist es möglich, das Individuum unmittelbar zu erleben. Je besser es uns allen gelingt, Lachen und Spass auch unter hohem Erfolgsdruck als festen Bestandteil in unseren Arbeitsalltag zu integrieren, desto leichter fällt uns der Umgang mit Druck und desto besser wird das angestrebte Ergebnis sein.

Zusammen mit einem Kollegen, der Musiker ist, kombiniere ich manchmal auch Körper- und Stimmarbeit mit kognitiven Bestandteilen. Um ein Beispiel zu nennen: Unsere Klientinnen und Klienten halten einen Vortrag in einer individuellen Fantasiesprache (Gibberisch) gepaart mit körperlichem Ausdrucksvermögen und lernen so, wie sie ohne den Anker «Fachexpertise» überzeugende und mitreissende Vorträge halten können. Mit diesen unkonventionellen unbeschwernten Methoden ist es möglich, auch Potenziale von teilresignierten Mitarbeitenden wieder zu

aktivieren. Wenn die Führungskräfte dann noch in der Lage sind, dieses Potenzial langfristig zu fördern und einzusetzen, liegt der Nutzen und Erfolg fürs Unternehmen auf der Hand.

Um ein weiteres Beispiel anzuführen: Ein Team, mit dem ich vorher schon über einen Zeitraum von zwei Jahren mehrfach gearbeitet hatte, hatte einen dominanten Vorgesetzten mit schneller Entscheidungskompetenz. Fachthemen zielgerichtet anzugehen, hatten wir trainiert und geübt – die Lastenverteilung war nach wie vor ungleich, da er vieles selbst umsetzte. Seine Führungskräfte hätten gekonnt, aber nicht mehr gewollt und nur bedingt gedurft. Also erarbeiteten mein Kollege und ich über spielerisches Stimm- und Körpercoaching ein neues Selbstbewusstsein mit ihnen. Wir führten mit ihnen Stimmbildungsübungen durch, die durch ein erhöhtes Volumen dem Gesagten eine neue Ausdruckskraft verliehen sowie Fokussierungsübungen, bei denen ein Ziel formuliert wird und dessen Nachdrücklichkeit bei der Erreichung durch eine Körperübung (wie überwinde ich Hindernisse, die mich physisch zurückhalten) verinnerlicht wird. Die gab dem Einzelnen auf ganz unterschiedliche Art und Weise die Möglichkeit, seinen «Mann» gegenüber dem Chef zu stehen und Eigenverantwortung

und Initiative zu übernehmen. Es bildete sich ein neuer selbstverständlicher Umgang miteinander und das Team konnte einen Performancezuwachs verbuchen.

Es gibt bei unserer Tätigkeit kein Patentrezept nach dem Motto «nimm zwei Esslöffel Lachen, ein Teelöffel Leichtigkeit und eine Prise Flow», sondern je nach Klient oder Klientin und momentaner Situation ziehen wir mit Spass und Freude das passende Werkzeug, das in diesem Moment am nützlichsten ist.

Ich sehe uns als Verstärker im Transformationsprozess, die «Arbeit» wird mit tänzerischer Leichtigkeit durch die entsprechende innere Einstellung vom Kunden, von der Kundin selbst erbracht. So ist auch die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit in der jeweiligen Situation sichergestellt.



*Jutta Zimbrich ist Geschäftsführerin von Z2 und Coach und Trainerin im Bereich Unternehmens- und Führungskräfteentwicklung und ist spezialisiert auf massgeschneiderte Konzepte, die Nachhaltigkeit sicherstellen.*  
[info@z-quadrat.net](mailto:info@z-quadrat.net)



---

*Sandro Pisaneschi*

---

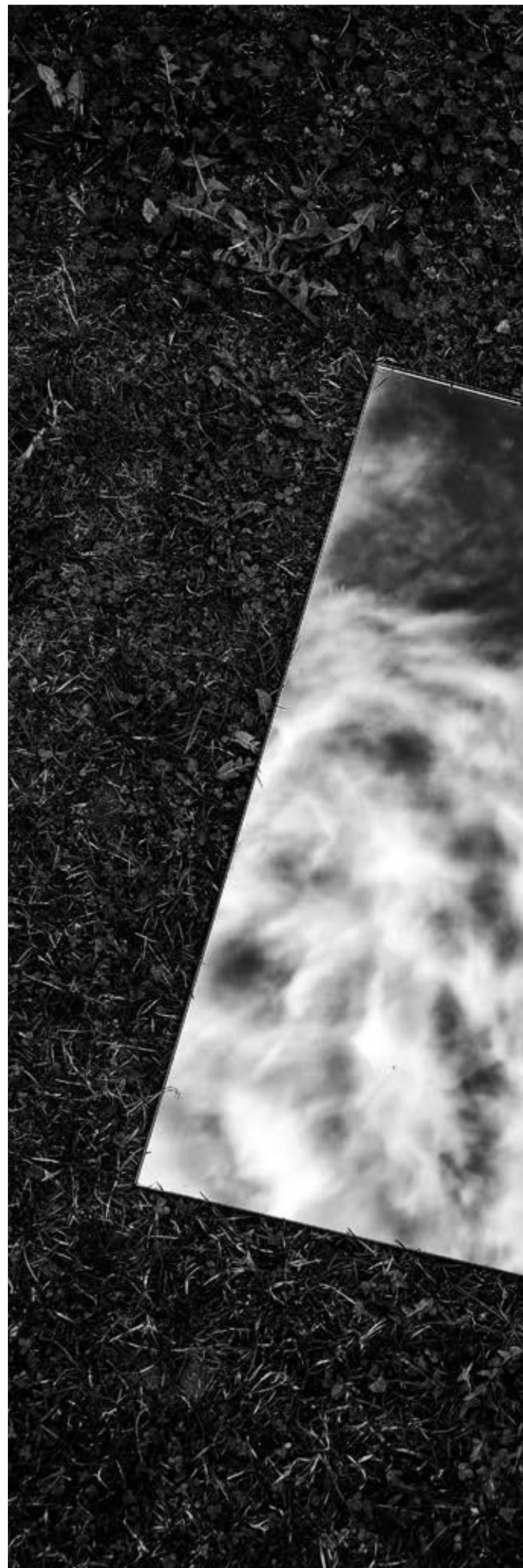
### **Mit Genuss zur Motivation**

Vor vielen Jahren stand ich vor zwanzig jungen Menschen, welche seit mehr als zwei Jahren auf der Suche nach einer Lehrstelle waren und erzählte als junger motivierter Berater, wie «man» eine Lehrstelle findet. Entgeistert schauten mich vierzig Augenpaare an und der Kommentar kam prompt: «Das hatten wir schon in der Schule und im 10. Schuljahr. Es funktioniert nicht.»

Dieses Erlebnis brachte mich zur Erkenntnis, dass ich meine Unterrichts- und Beratungspraxis anders gestalten musste. Ich kam zum Schluss, dass ein Veränderungsprozess nur stattfinden kann, wenn «etwas Genussvolles» das Ziel oder der Weg dahin ist.

Ich begann im obgenannten Fall zu überlegen, wie ich junge Menschen motivieren kann und stiess auf ein Thema, das junge Menschen ganz sicher interessiert: Die Liebe. Nun galt es, ein Training zu entwickeln, welches vom Thema Liebe zum Endresultat Bewerbungsbrief kommt. Meine grösste Herausforderung sah ich darin, die Schnittstelle, wo das Thema Liebe durch das Thema Bewerbung abgelöst werden sollte, ansprechend und den Übergang fließend zu gestalten, sodass die Motivation und das spielerische Element bestehen bleiben.

Ich startete einen Gruppenprozess nach der Methode Scharmer (2014). Zuerst wurde die gegenwärtige Realität in der Gruppe betrachtet. Das Fazit war klar: «Bewerbungsbriefe sind doof.» Die Jugendlichen kamen deshalb zu diesem Schluss, weil Bewerbungsbriefe immer nur Absagen bringen würden. Auf die Frage, ob es andere Lösungen als den Bewerbungsbrief geben könnte, einigten sich die Jugendlichen darauf, dass es eben von den Arbeitgebern, sprich dem System verlangt wird, dass ein Bewerbungsschreiben der Bewerbung beiliegt. Sie konnten akzeptieren, dass für sie keinen Weg um Bewerbungsschreiben herum führte. Ich schickte die Jugendlichen für zehn Minuten ins Freie und gab ihnen die Aufgabe, zu zweit über etwas zu diskutieren, was sie besonders stark beschäftigte und das sie erfreute. Nachdem alle wieder zurück waren, fragte ich, was denn bei den Gesprächen herausgekommen sei. Zuerst fielen diverse Scheinvoten und plötzlich brach es aus einer Teilnehmerin heraus: «Ich bin verliebt!». Das Eis brach und es fielen immer mehr Voten zum Thema verliebt sein. Ich stellte die Frage nach dem Bezug zum Bewerbungsbrief und schon fiel das Wort «Liebesbrief» aus der Gruppe heraus. Aber ein Liebesbrief als Bewerbungsbrief? Das konnte sich niemand vorstellen. Also liess ich die Jugendlichen zuerst in Einzelarbeit einen Liebesbrief schreiben. In der anschliessend geführten Diskussion





kam nach kurzer Zeit die Idee auf, dass man ja einen Bewerbungsbrief von Herzen schreiben könnte. Das angestrebte Ziel war erreicht. Der Bezug von Thema Liebe zum Thema Bewerbung war gemacht und damit konnten die Bewerbungen wieder mit mehr Lust, Genuss und Motivation angegangen werden. Nach dieser Erfahrung begann ich in allen möglichen Beratungskontexten nach dem Genussprinzip zu arbeiten und bin diesem Ansatz seither treu geblieben. Zum genussvollen Beraten gehört es für mich seither auch, Erfolge zu feiern und diese zu teilen.

Selbstverständlich sind meinem Ansatz auch Grenzen gesetzt, beispielsweise dann, wenn der Klient oder die Klientin schon zu oft versucht hat mit den eigenen Ressourcen ein Ziel zu erreichen und dabei gescheitert ist oder wenn eine ernsthafte Lebenskrise oder ein Schicksalsschlag die Frage nach dem Genuss erstmal unwichtig erscheinen lässt.

Fragen Sie sich einmal selbst: «Tue ich, was mich glücklich macht und tue ich es, weil ich es genieße?» Viele sehnen sich danach und wenige setzen es um. Diese Frage ist der Beginn einer Entdeckungsreise nach genussvollen Momenten und Glück.



*Sandro Pisaneschi ist Geniesser, Berater und Inhaber von [beratungsbuffet.ch](http://beratungsbuffet.ch). Er begleitet Menschen in Veränderungsprozessen und ist Autor des Buches «Vom Liebesbrief zur Lehrstelle».*  
[info@beratungsbuffet.ch](mailto:info@beratungsbuffet.ch)