

„Blu-Board“: Das Unsichtbare sichtbar machen

DVCT. Der „DVCT Coach & Trainer Award 2015“ ging an Britta Ludwig, Trainerin und Coach aus Hamburg. Sie überzeugte Ende 2015 auf dem Jahreskongress des Deutschen Verbands für Coaching und Training e.V. (DVCT) in Frankfurt am Main das stimmberechtigte Publikum und eine Fachjury mit ihrem „Blu-Board“, einem neuen Coaching-Tool.

In einem mittelständischen Unternehmen, in dem sich der Inhaber für den einzig klar denkenden Menschen hält und entsprechend immer diktatorischer auftritt, kann man oft beobachten, dass dann im Gegenzug der Betriebsratsvorsitzende anfängt, sich ungewohnt aggressiv mit der Geschäftsleitung zu streiten und sich, wo er nur kann, querlegt. Wie auf einer Schaukel rutscht der Arbeitnehmervertreter „nach außen“, um eine Art Machtbalance herzustellen.

Dass soziale Systeme oft nach einem Gleichgewicht streben, davon ist Britta Ludwig überzeugt. Sie hat ein Tool entwickelt, das aus der Vogelperspektive zeigt, wie ein System aus dem Gleichgewicht geraten kann und wie man durch Veränderungen einen Ausgleich herstellt. Das Tool ist keine Schaukel, sondern ein Brett, das locker auf einer Kugel aufliegt. Es wurde Blu-Board getauft. „Blu“ steht

nicht für „blau“, sondern ist eine Abkürzung für „B. Ludwig“. Auf dem Brett befinden sich Holzfiguren (Pöppel) und eventuell auch kleine Holzwürfel (Symbole für „Ressourcen“), mit denen ein

Coachee sein inneres Bild von einem System verdeutlichen kann. Ist das System im Gleichgewicht, liegt das Brett waagrecht auf der Kugel. Wenn nicht, hat es Schlagseite oder es fällt herunter.



Blu-Board I. Das Aufstellungsbrett wird zur Wippe.



Foto: Pichler

Britta Ludwig. Die Hamburgerin überzeugte mit ihrem Blu-Board und gewann den Coach & Trainer Award 2015 des DVCT.

Mehr Dynamik in die Aufstellungsarbeit

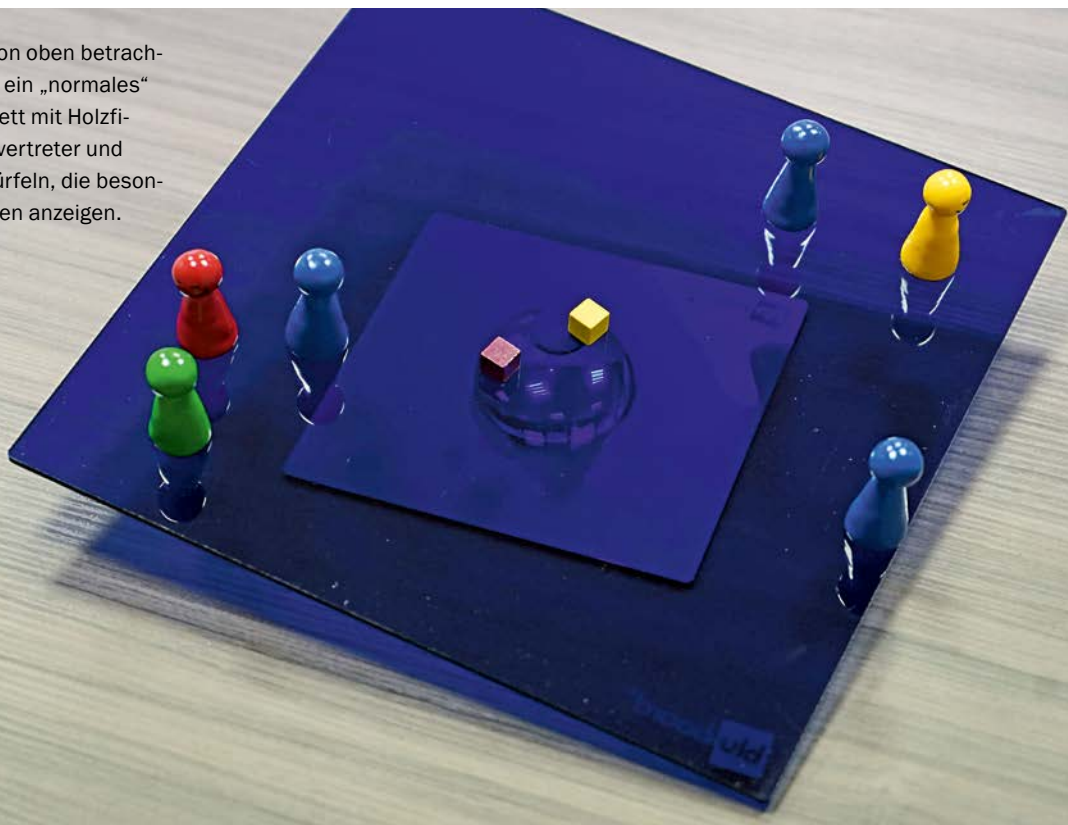
Das Blu-Board will Systeme, in denen wir uns bewegen, sichtbar und erlebbar machen. Viele Coachees sehen ihre Situation nicht nur zum ersten Mal „von außen“, sondern sie erleben auch die Anfälligkeit und Dynamik eines Systems. Das hilft ihnen laut Ludwig wirklich ganz enorm, ihre Problemsituation besser und intuitiver zu verstehen, sodass recht schnell neue Lösungen und Möglichkeiten angedacht werden können. Das Brett gewährt insbesondere dann Einblicke in neue Chancen, wenn verschiedene Szenarien rasch nacheinander aufgestellt (simuliert) werden.

Das Blu-Board kann eine Vielzahl von Referenzen vorweisen („ein flexibles, sehr individuell nutzbares Coaching-Tool“) und gilt als ideal für Coachs, Trainer, Pädagogen, Therapeuten, Organisationsaufsteller – also für alle, die in Beratung und Coaching mit neugierigen Menschen arbeiten und einen ganzheitlichen, systemischen Ansatz verfolgen. Das Tool kann mit einer Vielzahl von Coaching-Ansätzen kombiniert werden. „Erleben statt verstehen! Begreifen statt erkennen! Verdecktes sichtbar machen

ren endlich ändern würden, gäbe es ein optimales Gleichgewicht“, sind vor diesem Hintergrund der ideale Aufhänger für einen Coach, die eigene Veränderungsbereitschaft zu thematisieren. Britta Ludwig ist Kommunikationsfachwirtin, Trainerin, Business-Coach und systemische Organisationsaufstellerin. Sie ist seit 2003 mit ihrem Institut „artgerechte (Selbst-)Führung“ selbstständig. Im Jahr 2011 entwickelte sie zur Unterstützung ihrer Arbeit das Coaching-Tool Blu-Board, das nach etlichen Jahren des Praxisfeedbacks als

Das „Comforming“ wird in einem Info-Kasten auf der nächsten Seite beschrieben. Momber-Heers arbeitete im Laufe ihres Lebens unter anderem für eine Outplacement-Agentur und musste sich mit Arbeitslosen auseinandersetzen, die zwar sehr gute schriftliche Bewerbungsunterlagen vorweisen konnten, aber nie zu einem zweiten Gespräch innerhalb eines Bewerbungsverfahrens eingeladen wurden. Irgendetwas stimmte nicht an ihrem persönlichen Auftritt. Die gelernte Schauspielerin und heutige Expertin

Blu-Board II. Von oben betrachtet ist das Tool ein „normales“ Aufstellungsbrett mit Holzfiguren als Stellvertreter und kleinen Holzwürfeln, die besondere Ressourcen anzeigen.



Produktfotos: Pichler

und spielerisch neue Möglichkeiten und Lösungsansätze generieren – das ist im Wesentlichen der Nutzen des Blu-Board“, so beschreibt die glückliche Preisträgerin ihre Entwicklung. Natürlich ist das Brett nicht dazu da, dass ein Coachee für sich alleine das Design einer neuen sozialen Wirklichkeit entwirft, nach der sich dann alle anderen richten müssen. Das Tool ist „nur“ ein Hilfsmittel zur Reflexion. Wie sich die Realität entwickelt, hängt davon ab, was alle Beteiligten miteinander aushandeln. Sätze wie „Wenn sich die ande-

ausgereift gilt und inzwischen auch als Produkt bei Neuland in Eichenzell für 190 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer und Versandkosten zu kaufen ist.

Von den drei Nominierten, die sich auf dem DVCT-Kongress präsentieren durften, blieben zwei „Zweitplatzierte“ übrig, deren Innovationen als „Qualifiziertes Produkt 2015“ ausgezeichnet wurden. Diesmal waren das die „Egometric“-Methode von Anna Momber-Heers aus Hamburg und das „Comforming“ von Dr. Walter Schoger aus Burgwindheim.

für Präsenz-Coaching half diesen Menschen, ihr Erscheinungsbild und ihre zentralen Kompetenzen in Einklang zu bringen, um einen stimmigen Eindruck zu hinterlassen. Momber-Heers entwickelte die „Egometric“-Methode, die ein authentisches Selbstmarketing zum Ziel hat. Dabei nutzte sie ihr Wissen aus der Schauspielerei. Schauspieler müssen sich beim Casting gut verkaufen und kennen viele Wege, ihre individuelle Wirkung in stimmige Worte zu kleiden und das Ganze dann auch noch bewusst zu →

Erkennen, wer sich „in die Seile hängt“

DVCT. Das Tool „Comforming“ landete beim Wettbewerb „DVCT Coach & Trainer Award 2015“ unter den „zweiten Siegern“. Es will Arbeitsbeziehungen sichtbar und spürbar machen und dürfte für jedes Team eine große gruppensdynamische Herausforderung sein.



Foto: Pichler

„**Comforming**“. Dr. Walter Schoger (2. v. re.) spürt den gruppensdynamischen Kräften in einem Team nach.

In jedem Team und jeder Abteilung gibt es Mitarbeiter, die sich in die Seile hängen und etwas bewegen. Und es gibt andere, die haben mit ihrem Tun keinen Einfluss auf das System. Sie stehen auf verlorenem Posten. Künftig gibt es mit „Comforming“ ein Tool, das solche Zusammenhänge erlebbar macht.

In einem Seminarraum werden die Strukturen und Prozesse eines Teams visualisiert und nachgebaut. Jeder fasst ein Seil an und verbindet sich mit einem speziellen Andockstück mit anderen Seilen. Anschließend wird das Geflecht unter Spannung gesetzt, damit jeder sehen und spüren kann, welche Kräfte wirken. Beziehungen werden nicht nur visualisiert, sondern jeder erfährt am eigenen Leib die Richtung und die Kraft einer Arbeitsbeziehung. „Comforming“ (<http://comformer.net>) besteht in einem vertieften Verstehen („Transparenzerleben“) und Optimieren von Prozessen und Strukturen in drei Dimensionen:

1. Zusammenarbeit (stabiler und zielführender)
2. Zusammenhalt (stärker und belastbarer)
3. Ergebnis (effektiver und effizienter).

Offenbar wird, wer zentrale Positionen innehat und wer mit welchem Kräfteinsatz wie viel bewegt, wer unter-, überfordert und wer überlastet ist. Das „Comforming“ lenkt die Aufmerksamkeit auf Wechsel-Wirkungs-Zusammenhänge, erhöht deren Wirkungsgrad, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit. Zuerst liegt der Fokus auf der Funktionalität, der

Effektivität und Effizienz der Arbeitsbeziehungen. Dafür muss das Miteinander thematisiert und optimiert werden: Gruppen werden durch das Lösen gemeinsamer Aufgaben und das Austarieren ihrer Rollen reformiert und gestärkt. Ferner sind positive Auswirkungen auf die Qualität der Zusammenarbeit (Kohäsion) sowie die Integration und Identifikation mit dem Team beobachtbar.

Ausgangsfrage: Wie Beziehungen abbilden?

Der Coach und Trainer Dr. Walter Schoger, der das „Comforming“ entwickelte und sich markenrechtlich schützen ließ, berichtet über die Entstehung des Tools: „Erste spontane Experimente mit Seilen unternahm ich in einem Konfliktmanagementseminar bei dem Versuch, problematische Beziehungsrelationen und ‚Seilschaften‘ sichtbar zu machen.“ Seither nutzt er Seile und Schnüre, um Beziehungen zu visualisieren: Kommunikationsabläufe per Wollknäuel, die Führungsbeziehungen per Tau, didaktische Einflussfaktoren in Trainings per selbst gebasteltem Mobile. Die Frage, die zum „Comforming“ führte, lautete: Wie können Mitarbeiter abteilungsübergreifend zu einer optimalen Arbeits-, Prozess- und Teamorganisation geführt werden – und im Idealfall solche Strukturen selbst etablieren und optimieren? Als kritische Größen kristallisierten sich vor allem die Schnittstellen zwischen einzelnen Projektphasen und die bereichsübergreifende Kooperation heraus. Schoger: „Ich suchte nach einem Strukturfeedback, das die Beziehungen zwischen einzelnen Bereichen, Mitarbeitern, Aufträgen und Aufgaben möglichst realistisch abbildet und unmittelbar erlebbar macht. Für die Darstellung der Beziehungen und Kräfte wählte ich Seile.“

Die Kombination aus hohem Aufforderungscharakter, dem intuitiven Erfassen des Tools und der spielerischen Entfaltung seiner Wirkung als „sozialer Spiegel“ birgt auch Risiken. Im „Comforming“ zeigen sich die Zusammenhänge unverblümt und ungeschönt. Eindrucksvoll erkennt man vergeudete Ressourcen und die suboptimale Positionierung von Personen und spürt schwelende Konflikte, die eine Eigendynamik entfalten können. Wer später das Arbeiten mit diesem Tool in der Unternehmenspraxis leiten will, muss gründlich vorbereitet werden – zum Beispiel auf die wichtigsten (Anwendungs-)Möglichkeiten und (Neben-)Wirkungen und auf unterschiedliche Prozessdesigns. Derzeit befindet sich das Tool noch in der Erprobungsphase.

EINFACH DAS RICHTIGE TUN!

Die Qualifizierungsangebote und Services der Haufe Akademie machen es Ihnen leicht, das Richtige zu tun.

→ kultivieren und gezielt einzusetzen. Die „Egometric“-Methode kann auch dazu genutzt werden, um Trainern und Coachs zu einer Alleinstellung zu verhelfen. Die Jury lobte, dass mit dieser Methode die Vielfältigkeit eines Menschen sinnvoll gebündelt werde. Außerdem werde Menschen geholfen, Schattenanteile bewusst ans Licht zu lassen.

Podiumsdiskussion zur Zukunft des Trainings

Auf dem DVCT-Kongress gab es auch eine lebendige Podiumsdiskussion zum Thema „Ist Unternehmen durch Training und Coaching zu helfen?“. Corinna Vogt von der Ing-Diba wünschte sich von Trainern, die mit neuen Konzepten und Themen wie „Agilität“ an die Unternehmen heranträten, mehr „echte Expertise“ und „Business-Nähe“. Gianni Liscia, geschäftsführender Gesellschafter von Liscia Consulting in Paderborn, bemängelte, dass viele Coachs und Trainer zu oft versuchen würden, ausschließlich das zu verkaufen, was sie selber umsetzen könnten – zum Beispiel bestimmte Methoden. Dies führe häufig dazu, dass zwar die Anfrage des Kunden bedient werde, die Trainings- oder Coachingmaßnahme allerdings nur Symptome und nicht die Ursache behandle. Business-Coach Eckart Fiolka wies darauf hin, dass sich ein Unternehmen bei der Auswahl eines

Trainers oder Coachs auch fragen müsse: „Braucht es einen Coach, der Stabilität und Sicherheit gibt? Oder jemanden, der die Kultur dehnt und Impulse setzt?“ Fiolka empfiehlt jungen Coachs und Trainern, mutig zu sein, Anstöße zu geben und sich darauf zu spezialisieren, jemand zu sein, der ein System in Schwingung bringen könne.

Susanne Lübben, Vorstandsvorsitzende des DVCT, wies aus Sicht des Verbands darauf hin, wie sehr sich das Berufsbild nicht zuletzt durch immer größere Bedeutung der digitalen Medien verändere. „Es geht sowohl in der Kunden- oder Klientenbeziehung als auch in Marketing und Vertrieb nicht mehr nur um persönliche Kontakte. Darauf muss man sich als Trainer oder Coach einstellen.“ Genau das berichtete auch Carlo-Matthias Enk, der bei der Deutschen Bahn für die Aus- und Weiterbildung der rund 650 Ausbilder und Trainer verantwortlich ist. Seine Beobachtung: „Lernen und Arbeiten vermischen sich immer mehr. Und weil sich unsere Arbeitsplätze immer stärker digitalisieren, digitalisiert sich auch das Lernen viel extremer.“ Einig waren sich die Diskutanten, dass sich die Arbeitswelt rasant verändert. „Umso mehr müssen Trainer und Coachs ihren Beitrag zu Innovation und Stärkung der Wettbewerbsposition ihrer Kunden stärker herausstellen“, betont Susanne Lübben.

Martin Pichler ●



Foto: Jasmin Theuringer

Coach & Trainer Award 2015 des DVCT. In der Mitte lächelt Britta Ludwig. Daneben stehen die „Zweitplatzierten“ Anna Mombser-Heers und Dr. Walter Schoger.

Zukunftsgestaltung für Unternehmen

Kompetenz für Fach- und Führungskräfte

Durch passgenaue Lösungen und einzigartige Services erleichtert die Haufe Akademie die Zukunftsgestaltung von Unternehmen und die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften.

Mehr unter
www.haufe-akademie.de

- ▶ Seminare und Trainings ▶ e-Learnings
- ▶ Qualifizierungsprogramme und Lehrgänge
- ▶ Tagungen und Kongresse
- ▶ Unternehmenslösungen ▶ Consulting