



**IMPULSE  
CONSULT**

Im Wasen 16, D-87544 Blaichach  
Telefon: +49 (0) 8321 87033  
E-Mail: [info@ico-impulseconsult.com](mailto:info@ico-impulseconsult.com)  
Web: [www.ico-impulseconsult.com](http://www.ico-impulseconsult.com)



**FIT 4 LIFE**

**| Führungskräfte, Azubis & Vertrieb**

Erst einmal  
**Vielen Dank.**  
schön, dass wir euch  
begleiten dürfen.

Wir bedanken uns für Euer Vertrauen und Eure Offenheit.  
Wir wünschen Euch, dass die Impulse unserer gemeinsamen  
Tage ein wertvoller Begleiter auf Eurem weiteren Weg sein  
werden.

**Euer ICO Team**  
ICO Oberstdorf GmbH

# Inhalt

FIT 4 LIFE

<b>ÜBER UNS</b>	5-7
<b>METHODENSAMMLUNG</b>	9
<b>KOMMUNIKATION</b>	10-13
<b>FEEDBACK-REGELN</b>	10
<b>W E V - WAHRNEHMEN, EMPFINDEN, VERMUTEN</b>	11
<b>FÜNF-FINGER-FEEDBACK</b>	12
<b>4 SEITEN EINER BOTSCHAFT</b>	13
<b>PERSÖNLICHKEITSWACHSTUM</b>	14-17
<b>KOMFORT-ZONEN-MODELL</b>	14
<b>4 SATIR-KATEGORIEN</b>	15
<b>DISNEY-STRATEGIE</b>	16
<b>SAS-KREIS</b>	17
<b>UMGANG MIT STRESS</b>	18-19
<b>STRESSMODELL</b>	19
<b>ERSTE-HILFE-SET</b>	20-22
<b>ATMUNG &amp; SEPARATOR "FILM STOPPEN"</b>	20
<b>RESSOURCEN-BILD</b>	21
<b>TIPI-AUTONOM</b>	22

# 1 | Unsere Philosophie

## **Alles ist Teil eines größeren Ganzen**

Seit unserer Gründung 1994 folgen wir bei ICO einem systemischen Beratungsansatz. Geistige Paten sind der Biologe Frederik Vester mit seinem kybernetischen Ansatz und der Soziologe Jürgen Habermas mit seiner These der neuen Unübersichtlichkeit, wonach wir ein System sektoraler Einzelinteressen geschaffen haben, in dem es für den Einzelnen immer schwieriger wird, das Gesamte im Blick zu haben; selbst wenn er gesamtheitlich denken und handeln will. Daher ist es uns wichtig, unternehmerisches Handeln im Gesamtzusammenhang abzubilden und die Menschen gruppendynamisch wie themenbezogen zu verbinden.

## **Perspektivenwechsel**

Ferner fühlen wir uns dem Physiker Nils Bohr wegen seiner Überzeugung verbunden: „Probleme kann man nicht mit den gleichen Denkweisen lösen, die in die Probleme geführt haben.“ Daher ist uns als Haltung und moderierte Methode der Perspektivenwechsel ein wichtiger Baustein.

## **Reflection in Action**

Die Kompetenz, verschiedene Teile eines Systems zu verknüpfen, ist ebenso wichtig wie die Kompetenz im einzelnen Teil selbst. In der Förderung beider Kompetenzen betrachten wir die Natur mit ihrer inneren und äußeren Gestalt als wertvollen Lernpartner und Impulsgeber. Diesen Lernpartner nutzen wir mittels metaphorisch konzipierter Outdoor-Erfahrungen in moderierter Begegnung der menschlichen Natur mit der äußeren Umgebung.

Über den größten Teil der Menschheitsgeschichte hinweg wurden Themen wie Kooperation, Herausforderung und Gemeinschaft im konkret greifbaren Umfeld erlebt. Wir nutzen die archaische Erinnerung daran und die damit verknüpften Ressourcen und Lernstrategien durch Outdoor-Trainings, auch wenn wir mittlerweile maßgeblich in virtuellen Welten leben.

Wir schaffen

# Erlebnisse!

## 2 | Unser Leitbild

### MISSION



#### Starke Impulse für Ihren Erfolg

Wir gestalten die Integration des Menschen in sein wirtschaftliches, soziales und natürliches Umfeld mit dem Ziel langfristiger Stabilität und Wertschöpfung.

### WERTE



#### Klarheit - Augenhöhe - Agilität - Konsequenz

Wir schätzen Menschen in ihrer Individualität und fördern Perspektivenwechsel mit dem Ziel wertschöpfender Gemeinschaft.

### IDENTITÄT



#### Trusted Advisor

Wir sind für Sie ein wertschätzender und im Bedarfsfall auch kritischer Ratgeber und Wegbegleiter.

## 3 | Unser Fachgebiet

Schwarmintelligenz aktivieren.



Wir schaffen glückliche, selbstbestimmte Menschen in stabilen Organisationen.

### Unsere Kompetenzfelder:

#### CHANGE



#### AGILITÄT



#### KOMMUNIKATION



#### LEADERSHIP



#### TEAMS



#### PERSÖNLICHKEIT



#### AZUBIS



## 4 | Methoden, Tools und deren Anwendung





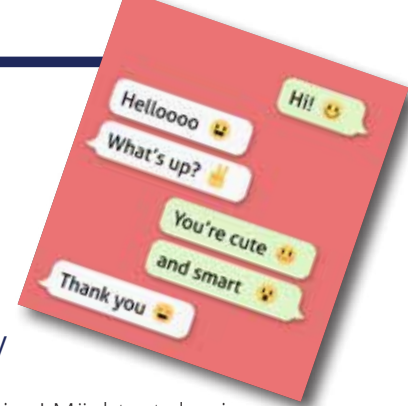
# Feedback-Regeln

- Zunächst **positives Feedback (Lob) oder Wertschätzung geben**, dann Kritik und Wünsche nennen.
- Wir kritisieren das **Verhalten**, nicht die Person.  
Bsp.: NICHT: "Du bist doof", SONDERN "Dein Verhalten in dieser konkreten Situation war doof".
- **Ich-Botschaften** verwenden - d.h. für sich sprechen, nicht für andere, Verallgemeinerung vermeiden - und diese ggf. nach Wahrnehmungen, Empfindungen, Vermutungen (WEV-Modell) präzisieren.
- Hilfsverben der Möglichkeit, nicht der Notwendigkeit verwenden, dadurch werden **Chancen thematisiert** und nicht Handlungszwänge.  
Bsp: Feedback der **Möglichkeit**  
→ "du kannst..." "du darfst..." "wenn du willst..." "probiere mal..."  
Bsp: Feedback der Notwendigkeit  
→ "du sollst..." „du musst..." „du darfst nicht..."

Durch Beachtung dieser 4 Tipps steigt die Konfliktkompetenz im Team und damit die Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern.

## WEV-Modell

Wahrnehmen - Empfinden - Vermuten



### HAUPT-TOOL: WEV

Es gibt keinen Ersatz für klare Kommunikation! Möchtest du einen guten Kontakt zu einer anderen Person, gilt es, Klarheit zu pflegen. Dies erhält und vertieft Vertrauen. Der Erfolg in der Kooperation potenziert sich.

### KLARHEIT DER SPRACHE

Was genau will ich ausdrücken: Es gibt **5 sehr unterschiedliche Äußerungsformen**, die sich unreflektiert sehr ähnlich anfühlen. Darin steckt eine Gefahr, der mit Aufmerksamkeit und Selbstdisziplin zu begegnen ist.

	→	V	A	K	O	G
		isuell	uditiv	inästhetisch	lfaktorisch	ustatorisch

**Wahrnehmen:** rein objektive Sinneseindrücke  
→ dient der Konsens- oder Dissensfindung

**Empfinden:** betrifft mich / mein Gefühl  
→ rein persönliche Selbstkundgabe, resultierend aus Wahrnehmung

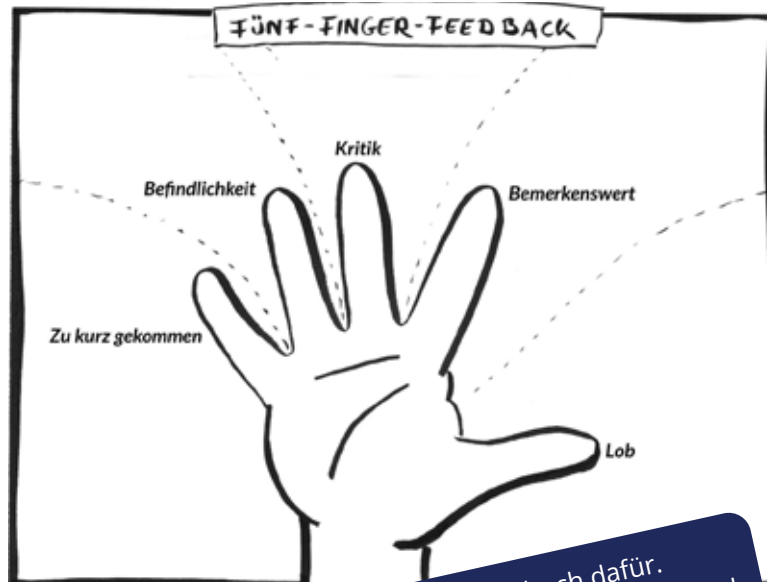
**Vermuten:** Ich-bezogen über eine andere Person oder Sache  
→ Interpretationen / Wertung der Wahrnehmung

**Glauben:** unreflektiertes Wissen  
→ stark verinnerlichte Interpretation (z.B.: der Religiöse Glaube)

**Wissen:** objektives Wissen  
→ eine objektive, alleingültige Wahrheit kommt sehr viel seltener vor, als wir vielfach denken. In der Physik und Mathematik ist objektives Wissen wichtig und zwischenmenschlicher Austausch zu vernachlässigen.

In Klärungsprozessen bringen uns vor allem die ersten drei Formen **Wahrnehmen, Empfinden, Vermuten** weiter. Es ist wichtig, diese 3 voneinander abzugrenzen.

# 15 - Finger - Feedback



**Daumen:** Das war genial. Daumen hoch dafür.  
**Zeigefinger:** Darauf möchte ich hinweisen. Das fand ich bemerkenswert und besonders wichtig.  
**Mittelfinger:** Hier gibt es verbesserungsbedarf. Dafür zeige ich den "Kritikfinger"  
**Ringfinger:** So fühle ich mich gerade.  
**Kleiner Finger:** Das ist mir zu kurz gekommen.

## 4 Seiten einer Botschaft

Selbstkundgabe - Sachinhalt - Beziehungshinweis - Appell  
 (nach Schulz v. Thun)



Eine Aussage ist nicht nur eine Aussage, sondern kann nach 4 verschiedenen Aspekten interpretiert werden.

"Kommunikation ist nicht das, was ich sage, sondern was beim Anderen ankommt."

**Beispiel** (Mögliche Interpretation):  
 Mann sagt zur Frau am Steuer: "Die Ampel ist grün!"

**Sachinhalt:**  
 Die Ampel gibt die Fahrerlaubnis.

**Beziehungshinweis:**  
 Ich bin doch der bessere Autofahrer.

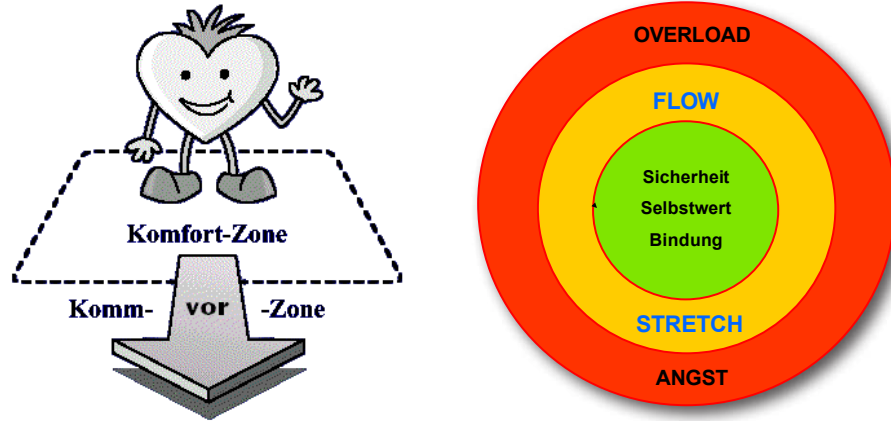
**Selbstkundgabe:**  
 Ich bin ungeduldig.

**Appell:**  
 Fahr los!

**Wichtig:**  
**Sender - Empfängerprinzip**  
 Maßgebend für die Interpretation der Botschaft ist nicht nur, was der „Sender“ bewusst oder unbewusst ausdrücken wollte, sondern auch, welches „Empfänger-Ohr“ auf der anderen Seite gerade offen ist.

# Komfortzonen-Modell

Bewusstsein für persönliche Muster und Grenzen schaffen



## Phänomen Komfortzone:

Dilemma: 4 Phasen der Komfortzonen-Konfrontation (werden in Sekundenbruchteilen durchlaufen):

- 1 Spannungsaufbau bei Grenzannäherung
- 2 Erst: Erleichterungsgefühl bei Rückzug
- 3 Dann: Selbstvorwürfe „Warum hab ich nicht...“
- 4 Schließlich: Finden von „guten Gründen“ → sog. „Satz 4“ bzw. Auslösen der **4 Satir-Kategorien** im Stress (nach: Virginia Satir, amer. Familientherapeutin)

## Gewinn des Komfortzonen-Modells:

- Komfortzonenerweiterung schafft grundlegende Selbstsicherheit für schwierige Problemlagen
- erhöht Lebenstüchtigkeit, Stichwort: lebenslanges Lernen
- baut Kompetenzen auf Prozessebene auf (Inhaltsebene ist nachgeordnet) - z.B. Problemlösekompetenz, Wahrnehmungskompetenz, Konfliktkompetenz
- schafft Anknüpfung zu Mitmenschen und deren Komfortzonen
- das Bewusstsein, wo ich stehe, führt vom "Selbst-Bewusst-Sein," zum „Selbst-Vertrauen“
- Akzeptanz und Bewusstsein der eigenen Grenzen, ein "konsequentes Nein (Nein mit gutem Gefühl)" geben lernen

# 4 Satir-Kategorien

Stressverarbeitung durch kulturelle Prägung

nach Virginia Satir

Nach der bekannten Familientherapeutin lassen sich 4 Arten der Stressreaktion unterscheiden, die zwar den Stresslevel senken helfen, jedoch **nicht zur Lösung führen**.

## A: OFFENSIV (FIGHT)

### A1: ANKLÄGER:

„Wer hat das alles hier verbockt, wer ist für den ganzen Mist verantwortlich?“  
 → Dampf abgelassen, aber auch Schuld und damit Verantwortung abgegeben.



### A2: RATIONALISIERER:

sucht Gründe, warum die Situation / Angelegenheit genauso sein muss und doch auch ganz toll ist: „Oh, das Haus ist abgebrannt! Wir wollten ja sowieso umziehen.“  
 → Entlastungsgefühl



## B: DEFENSIV (FLIGHT)

### B1: BESCHWICHTIGER:

Beim Familienstreit: „Aber das Wichtigste ist doch, dass wir uns alle lieb haben.“  
 → Der Streit ist jedoch deshalb nicht geklärt.

### B2: ABLENKER:

Themenwechsel:  
 → „Schönes Wetter heute...“



# Disney-Strategie

Wir sind unterschiedlich und das ist gut so!

Die Disney-Strategie ist eine Arbeitsstrategie, die von Walt Disney zur Bewältigung seiner vielschichtigen Tätigkeiten vom Top-Unternehmer bis hin zum kreativen Kopf seiner Firma entwickelt wurde. Um allen Rollen gerecht zu werden, trennte er in Gestaltungsprozessen streng nach den drei genannten Positionen. Seine Strategie eignet sich für „äußere Teams“ und „innere Teams“; d.h. verschiedene Interessenlagen im Menschen, im extremen Fall auch „innere Zerrissenheit“ genannt.



Methode zur kreativen Planung von Milestones in agilen Projekten

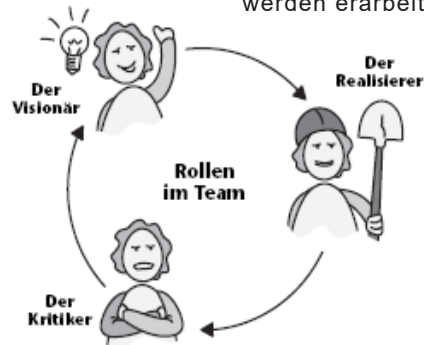
1. **Der Visionär** ist subjektiv orientiert und enthusiastisch.

2. **Der Realisierer** nimmt einen pragmatisch-praktischen Standpunkt ein, entwickelt Aktivitätenpläne und untersucht die notwendigen Arbeitsschritte, Mechanismen und Voraussetzungen.

3. **Der Kritiker** fordert heraus und prüft die Vorgaben der anderen. Ziel ist konstruktive und positive Kritik.

1. Sammeln von Ideen "no limits" (Träumen erlaubt!)

2. Umsetzungen werden erarbeitet



3. Kritische Punkte finden / Berücksichtigen

# SAS-Kreis

Handlungsorientiertes Entwickeln mit dem Lernzirkel

nach David A. Kolb



Da der Lernzirkel immer wieder durchlaufen wird, führt der dabei ablaufende Lernprozess einer Spiralbewegung gleich auf eine immer höhere Ebene. Der Lernzyklus kann prinzipiell an jedem der vier Punkte beginnen, also auch beispielsweise bei der Vermittlung von Theorien, die durch "Agieren" in der Praxis erprobt und so für den Lernenden konkret "erlebbar" werden.



# I Stress - Kompetenz

## Wodurch entsteht Stress?

Angst ist Phantasie, nicht Realität. Unser Gehirn ist in der Lage, uns realitätsnahe Bilder vorzuspielen, die eine viel größere Zugkraft entwickeln als reale Abbildungen.

Positives Beispiel: Erotikfotografie → gerade was man nicht ganz sieht, macht an.

Negatives Beispiel: „Weißer Hai“: Nicht der Hai-Angriff geht an die Nieren, sondern die Szene, in der die Flosse hinter dem blonden Mädchen auftaucht. Ursache: Das Gehirn dreht den Film „echter“ weiter, als es der Regisseur je könnte.

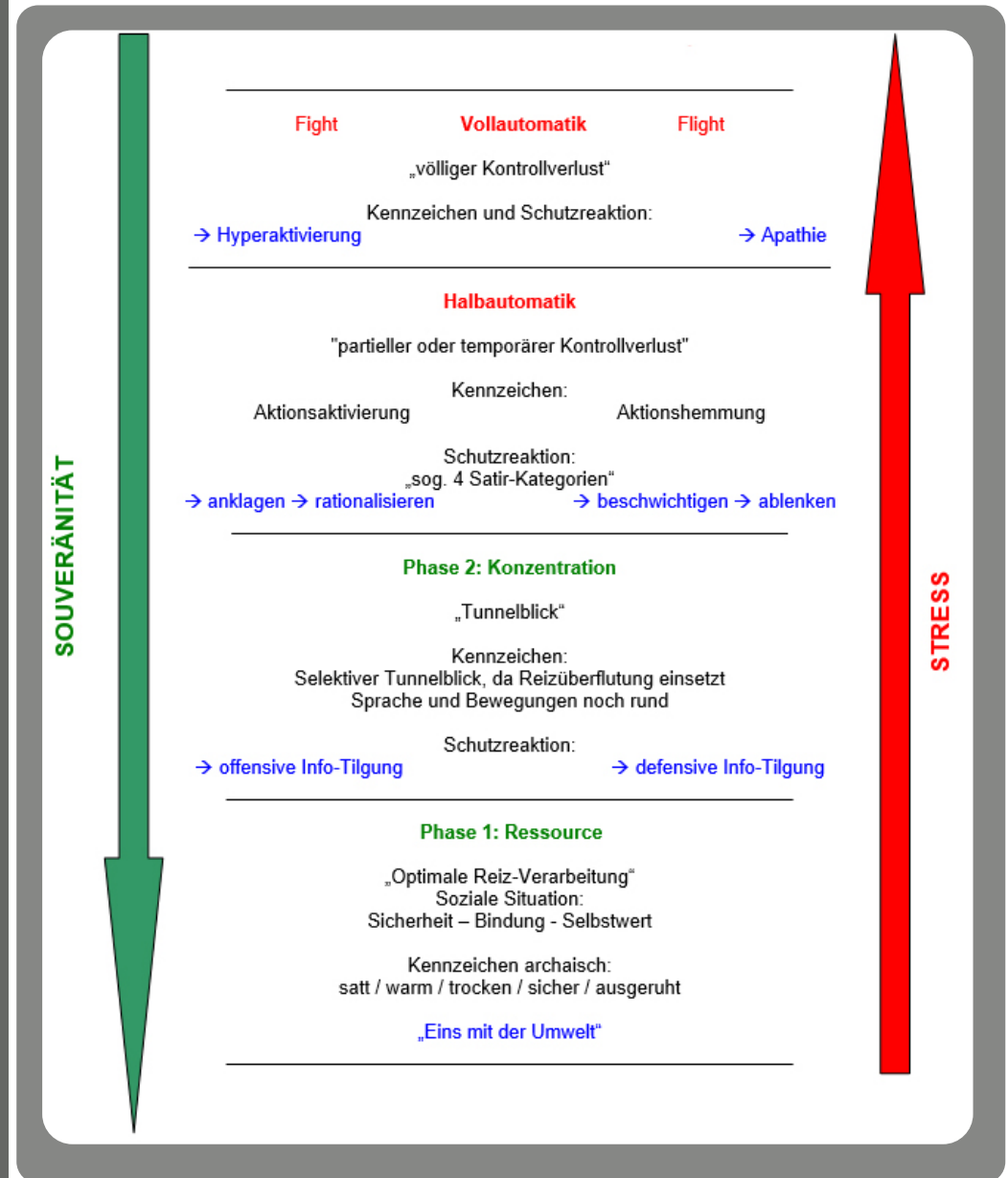
Negativer Stress entsteht durch eine Überflutung von nicht verarbeitbaren, als bedrohlich empfundenen Reizen. Ängste sind innere Filme. Diese Filme können gestoppt und durch neue ersetzt werden.

Die Methoden des "Erste-Hilfe-Sets" helfen dir, Stresssituationen einfacher zu meistern.

# Stressmodell

Souveränität halten und zurückgewinnen

von J. Exner & P. Tümmers



# Atmung

Mit gezielter Atemtechnik kann man das vegetative Nervensystem auf gewünschte Weise beeinflussen.

Flache Brustatmung setzt Adrenalin frei (Energieaktivierung für "fight or flight"-Muster, Sympathikus-Stimulation).

## Tiefe Bauchatmung setzt Beruhigungshormone frei

(Parasympathikus-Stimulation), Adrenalinausschüttung hört aufgrund der gegensätzlichen Körperreaktion auf. Beruhigung setzt ein.

Der Volksmund sagt: „Atme mal tief durch!“



# Separator - "Film Stoppen"

Der Separator ist ein **Unterbrecher**. Er dient dazu, einen gezielten Wechsel des mentalen Zustandes bei mir selbst oder einer anderen Person herbeizuführen. Dies ist dann hilfreich, wenn ich mich oder jemand anderen aus einem Stuck State - einem festgefahrenen, angespanntem oder negativen Zustand - herausholen möchte.

Das **Ziel** des Separators ist, mich oder eine andere Person aus dem aktuellen Zustand herauszuholen, und

- in den Normalzustand zurückzuführen oder
- die Aufmerksamkeit auf die Gegenwart, ins „Hier und Jetzt“, zu lenken.

## Separator anwenden:

- Um eine Unterbrechung der Gefühlszustände herbeizuführen, können Fragen gestellt werden, für deren Beantwortung bzw. Ausführung man sich auf die gegenwärtige Umgebung konzentrieren muss. (z.B.: "Welche Farbe haben deine Schuhe?")
- Genauso erfolgreich kann es sein, durch ablenkende Fragen von der aktuellen Gefühlslage abzulenken. (z.B.: "Was hast du gestern Abend gegessen?")

# Ressourcen-Bild

## Innere Bilder zur Selbstprogrammierung

**Innere Bilder** haben eine große Wirkung auf unsere Emotionen und damit letztendlich auf unser Handeln und unsere Entscheidungen. Unsere inneren Bilder können uns damit sowohl antreiben als auch hemmen.

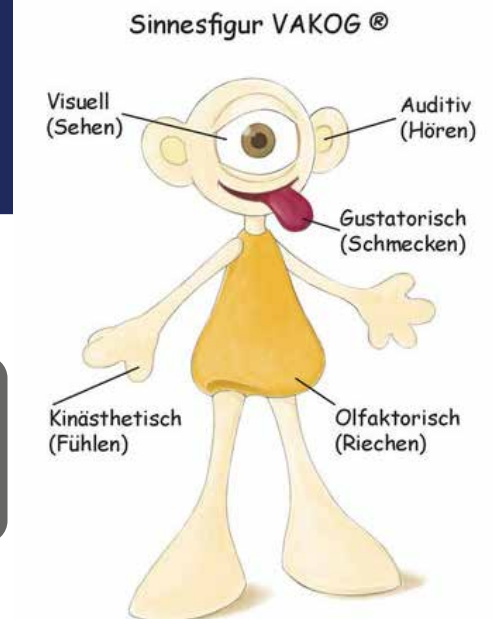
Es geht darum, dass unsere Gefühle nicht vom Inhalt der inneren Bilder abhängig sind, sondern davon, was diese Bilder in uns auslösen. Deshalb können wir z.B. innere Bilder, die eine gute Stimmung in uns auslösen, nach ihren VAKOG-Untereigenschaften erforschen und diese Eigenschaften auf Bilder übertragen, die negative Stimmungen in uns erzeugen (Angstfilme). Alleine schon beim bewussten Erforschen solcher unterschiedlicher inneren Bilder beginnt das Gehirn von selbst mit diesem Prozess.

Mit dieser Erkenntnis können wir ein inneres Ressourcen-Bild für Stress-Momente bauen.

Dafür benötigte Ressourcen sind:

1. Souveränität
2. Stärke
3. Unabhängigkeit

**Ziel:** Ein individuelles inneres Ressourcenbild hilft uns aus stressigen Situationen.



# Tipi-Autonom

“Emotionale Regulation - AUTONOM”  
von Luc Nicon (Tipi Association)

## TUPI

“Technik zur Identifizierung unbewusster Ängste auf Körperebene” ist eine Möglichkeit, unangenehme Emotionen aufzulösen.

Die Aktivierung der **“natürlichen Fähigkeit zur emotionalen Selbstregulierung”** (Emotional Regulation oder Tipi genannt) kann **unangenehme Emotionen** und deren Ursprung (Wurzel) in einer **akuten Emotion / Notlage auflösen**.

«Tipi»  
Technique  
d'identification  
sensorielle  
des peurs  
inconscientes

### Und so geht's:

- Du spürst eine unangenehme Emotion...
- Schließe die Augen.
- Nimm wahr, welche Empfindungen in deinem Körper auftreten.
- Lass diese Körperempfindungen sich weiterentwickeln, sich ganz von alleine verändern.
- Lass alles geschehen, ohne einzugreifen, ohne Absicht oder Erwartung...
- Warte bis sich alle unangenehmen Körperempfindungen beruhigt haben.

**Tipi-Autonom:**  
Selbstständig die Methode Tipi bei sich in einer akuten emotionalen Schwierigkeit anwenden.

Unsere Körperempfindung ist eine Schlüsselfunktion, um akute Emotionen aufzulösen.



# IMPULSE CONSULT

Interesse an ...



... souverän sein unter Druck ?



... vernetztem Arbeiten im Team ?

**oder**



... kompetenten Azubis ?

UNSER ANSPRECHPARTNER:

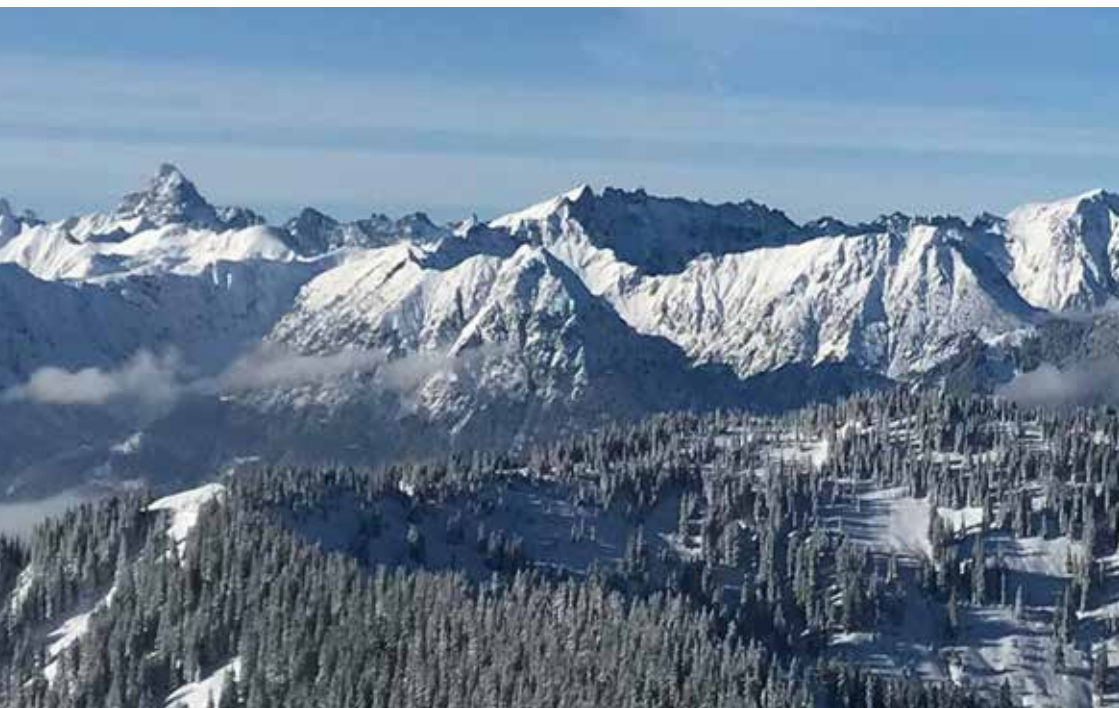


Claudia Heil  
Senior Consultant und Leiterin ICO Consult  
Claudia.Heil@ico-impulseconsult.de  
+49 (0) 8321 87033

Wir wünschen

Viel Erfolg!

Bis zum nächsten Mal.



Tel. +49 (0) 8321 87033  
[www.ico-impulseconsult.de](http://www.ico-impulseconsult.de)  
[info@ico-impulseconsult.de](mailto:info@ico-impulseconsult.de)

Im Wasen 16  
DE-87544 Blaichach

