

Dokumente

Dokumente

Du bist hier: [Startseite](#) / [Dokumente](#)

Das EPW-Coaching System im Leadership Training

Wandel heißt Prozess

geschrieben von [Frauke Sommer](#)

Zeitversetzter Entwicklungsschub im Unternehmen

Es ist allseits bekannt, dass Unternehmen schon seit Mitte der 90er Jahre den Coaching- Prozess als Entwicklungschance anerkennen. Oft jahrelang noch unter der Bezeichnung als Beratung oder als Seminar getarnt. Anfang 2000 hat sich im Bereich Werte Erkennung von Coaching Prozessen jedoch auch einiges getan. So konnte langsam die Tabuisierung von Begleitprozessen „scheibchenweise“ abgebaut werden.

Erst seit kürzester Zeit beginnt, meinen Erfahrungen zur Folge, auf Bundesebene ein ganzheitlicher „Umdenkprozess“ der Coaching, der Teambuilding – Angebote mit Prozessanteilen, öffentlich als „qualitativ wertvoll“ und als richtungsweisend bezeichnet.

Das Schreckgespenst „Prozess“

Der Status, der in Amerika einem Coach zu Gute kommt, ist in Deutschland noch nicht erreicht, kein Wunder bezugnehmend auf die Strukturierung und Werteverteilung auf Unternehmensebene. Wir sind dennoch auf der Zielgeraden. Zunehmend wird Angst gewandelt in Respekt und „sich zeigen“ als normal und ungefährlich wahrgenommen. Genau dieser Weg dorthin war und ist immer noch für den Coach ein sensibler Überzeugungsakt.

Spannend wird es für den Betrachter, den Ursprung der Abwehr zu entschlüsseln.

Abwehr zeigt sich u.a. durch Ablehnung, durch ein kategorisches „nein“ und /oder einem süffisanten belächeln der Teamprozesse. Der Gedanke alleine reicht schon, um Reaktionsprogramme unterschiedlichster Art anzukurbeln. Coaching verschwindet heute noch in Schubladen wie „Esoterik“, „Psychokram“ und „Weibergequatsche“. Da könnte man sich von Arroganz und Unwissenheit sprechen, jedoch wäre genau dieses kontra induziert.

Diese charmanten Zuschreibungen werden häufig aufgrund von fehlendem Wissen um Coaching-Prozessarbeit verteilt. Auch die Angst erkannt zu werden ist nicht von der Hand zu weisen.

Das Wort „personal Coach“ und der dahinterstehende Coaching-Prozess wird erkennbar auch im Unternehmenskontext in Deutschland zunehmend ein Gütemerkmal. Somit beschränkt sich der Mut der Stellung Beziehens längst nicht mehr ausschließlich auf den Sport- oder Privatsektor und hat übergreifend die Unternehmenskultur erreicht.

Durch jahrzehntelange Begleitung von Unternehmen kann ich deutlich den Prozess von innerbetrieblicher Öffnung des Unternehmens unterschreiben. Zahlreiche Evaluationen bringen genau dieses Ergebnis.

Nehmen Sie mir bitte meine persönliche Einschätzung nicht übel. Durch intensivste Prozessarbeit konnte ich erkennen, dass Firmen, deren Führungskräfte sich einem Außenfeedback öffnen und stellen, gesamt betrachtet innovativer, aufgeschlossener und zudem auch stressresistenter sind. Die Angst vor Gesichtsverlust ist nicht mehr in alter Dominanz vorhanden, vielmehr wird der Rahmen der angesprochenen Themen soweit ausgeschöpft, sodass es im Teamalltag eines begleiteten Teams keine oder kaum spürbare belastenden Altlasten mehr gibt.

Coaching Prozesse erleichtern die Erkenntnis, dass wir als Mensch in einem Unternehmen tätig sind, ungeachtet der Hierarchie, der Stellung und der Qualifikation.

Menschliches Handeln hat einen deutlichen Anfang und hat auch ein erkennbares Ende. Diesen Rahmen kann ich als Individuum erweitern, -womit auch immer.

Diese „einfach klingende Erkenntnis“, ist eines der Schlüssel von Erfolg oder auch Misserfolg. Erkennt ein Individuum genau den Gehalt dieser Worte, hilft es zum einen diesem Menschen in seinem alltäglichen Leben angemessen zu bewegen. Angemessen heißt hier in diesem Kontext, Grenzen zu erkennen, deutliche Signale für ein „ja“ oder für ein „nein“ zu senden, adäquat seine Kompetenzen zu erkennen und abzuschätzen. Das Resultat ist ein gutes Selbstmanagement.

Ist genau diese Person, nennen wir sie mal Herr oder Frau X, involviert in einem Unternehmenskontext, erweitert genau dieses Wissen den Rahmen des Unternehmens. Erreicht die Erkenntnis die Führungsebene, werden grundlegende Weichen im Unternehmen so gestellt, sodass Burnout, Überforderung, Grabenkämpfe, die auch Mobbingstrukturen annehmen könnten, erheblich eingegrenzt werden können.

Ist Herr oder Frau X nun ein Teammitglied, kann auch der Erfolg im Unternehmen erkennbar ankommen, sofern Person X die gewonnenen Resultate auch mit seinen Vorgesetzten bespricht. Praktisch bedeutet es, dass Person X in der Lage ist, beobachtete Schief lagen im Unternehmen angemessen zu adressieren und würdigend darauf hinzuweisen.

Diese Erkenntnis „nur ein Mensch zu sein“, lässt Probleme zu, eröffnet die Möglichkeit der positiven Umlenkung und macht individuell bedingt Grenzen erkenntlich.

Prozesserprobte Unternehmen genießen erkennbare Resultate, die dann wären:

- Ordnung (jeder an seinem Platz, Hierarchieebene, Dauer...),
- Zugehörigkeit (Aufgaben, Teams..),
- Persönliche Bindung an das Unternehmen,
- Verantwortungsgefühl gegenüber Unternehmen und deren Mitarbeiter(MA), Führungskräfte(FK) sowie des Vorstand (V), auch wenn Werte und Ansichten auseinandergehen,
- Akzeptanz der Andersartigkeit,
- Offene Systemsteuerung (Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit auf Mitarbeitererebene und auf Führungsebene, trotz vorhandener, akzeptierter Hierarchieebenen),
- Angstfreier Umgang mit Konflikten u.a. ersichtlich durch zeitnahe sowie angemessene Kommunikation der Konfliktsituationen,
- Kontextabhängiges Stellungbeziehen,
- Würdigung der Unternehmens Werte und Inhalte sowie der MA; FK und des Vorstands.

Aspekte, die isoliert betrachtet, banal erscheinen mögen, jedoch näher betrachtet exakt der ursächliche Dreh- und Angelpunkt von Wachstum oder auch Ungleichgewicht, sprich rückläufige Bewegungen, in Unternehmen darstellen können.

Ungleichgewicht in Unternehmen ist gleichzusetzen mit Symptomketten, die unkontrolliert im Organismus einsetzen und verheerende Schäden zur Folge haben könnten.

Stellen sie sich vor, dass in einem lebenden Organismus eine Nadel gestochen wird, immer und immer wieder. Diese Nadel ist gleichzusetzen mit Konflikten, Störungen, offenen Fragestellungen, unbewussten Kränkungen u.v.m. Diese Konflikt- und Störketten treten in jedem Unternehmen zwangsläufig auf, da auch ein Unternehmen hypothetisch als lebender Organismus zu bezeichnen ist.

Lebend deshalb, da jedes Unternehmen durch Menschen geführt, gesteuert und auch Produkte durch menschliche Hand entstehen.

Lässt man Stiche immer unbeantwortet, gibt es also keine Reaktion auf diese Form des Angriffes, kann der Organismus unterschiedlich reagieren.

Zum einen beispielsweise mit Gegenreaktionen oder auch mit Narbenbildung (die Person, der Personenkreis ist mit seinem Verhaltensradius nicht mehr durchlässig/erreichbar).

Unkontrollierbare, nicht einzuschätzende Ausgleichsbewegungen „des lebenden Systems: Unternehmen“ können die Folge sein.

Die nun folgenden Störungen sind breitgefächert und vielfach zu beschreiben. Der Organismus gerät in eine Schiefelage.

Der Grund meiner Bilanz, ist vor allen Dingen einem Blickwinkel zu Grunde zu legen. Teams, Führungskräfte, die den Mut aufbringen weit über den Tellerrand zu schauen, sich zu outen und auch sich den Unannehmlichkeiten offen zu stellen, verzeichnen einen deutlich geringeren Energieverbrauch, als diejenigen, deren Aktionismus vor allen Dingen darin besteht, „im Außen“ nicht aufzufallen, nicht als störungsaktiv zu wirken.

Anfrage/ Kontakt/ Telefonnummer

Ein purer Energieverlust!

Teams, die sich also als eine Summe von Menschen und Individuen betrachten, sind in der Regel stressresistenter, offener, manchmal auch unbequemer, da sie ihre Meinungen und Ansichten äußern. Der Vorteil, in der Summe betrachtet, ist dennoch die schnelle Chance, Störungen oder all das was Störungspotential hat, schon in den Anfängen umzulenken.

Auf die Führungsebene übertragen, sind Teams, die von FK`S geführt werden, denen ihre eigenen Stärken und Schwächen, ihre Begrenztheit im Tun bewusst ist, viel innovativer und kreativer. Teams, die der Maskierung unterliegen (ausschließliche Fokussierung auf Ziele, ohne

Kompetenzangleichung auf MA-Ebene) sind erkennbar durch unterschiedlichste „Ablenkungsmanöver“. Dieses Manöver kann eine erkennbare Demotivation sein, beispielsweise zu häufig geführte Kaffeepausen, unstrukturiertes abarbeiten der „To do Liste“ oder auch eine Neigung zu Intrigen (lieber schwäche ich XYZ, als das ich mich schwächen lasse).

Es macht Sinn die Ursache der Abwehr zu beleuchten. Schmucklos auf den Punkt gebracht: „Angst vor Gesichts- bzw. Kontrollverlust“. Nicht mehr, nicht weniger.

Was genau hat die Firma, das Team, die Führungsebene denn überhaupt zu verlieren?

Was bedeutet „Gesicht“ im Kontext eines Unternehmens? Alles in allem wesentliche Kriterien eines Unternehmensprozesses.

Die Antworten können nicht unterschiedlicher sein.

Prozess heißt Entwicklung.

Dagegen ist aus Firmensicht nichts einzuwenden. Das wird sogar gefordert und gewünscht.

Um auf die Ebene von Unternehmensdenkstruktur zurück zugreifen, Ersatzteile dürfen ausgetauscht, Fassaden „bunt bepinselt“ und auch der Ton ein anderer werden.

Sie können sich dennoch nicht vorstellen was anfänglich passiert, wenn der Mensch, das Individuum direkt im Prozess angesprochen wird. Wenn ich im Prozess Herrn Meier oder Frau Müller, gerade denjenigen, der beispielsweise stellvertretend eine Herausforderung alleine auf seinen/ihren Schultern trägt, herauspicke!

Oder wenn gar bei Herrn Meier eine Emotion , wie Traurigkeit über die überfordernde Situation im Team Kontext geoutet wird. Wenn ich Herrn Meier und dem Team gerade dann in die Gesichter schaue, mag ein Außenstehender direkt an einem Staatsverrat denken.

„Mensch sein“ bedeutet häufig immer noch, „schwach sein“, verwundbar sein, „nackt sein“!

Anfrage/ Kontakt/ Telefonnummer

Mensch sein wird oft immer noch „als ein Fehler“ im Unternehmen betrachtet

Was passiert genau, wenn eine nüchtern betrachtet harmlose Feststellung als Striptease, als outing gefühlt wird?

Die Antwort ist immer auf einen Nenner zu bringen:

- Was denken die Anderen von mir?
- Ich bin anders als die Anderen.
- Die Anderen haben keine Probleme, nur ich habe welche.
- Ich verliere die Stelle/Stellung, sofern ich anders bin als andere.
- Mich so zu zeigen wie ich bin, heißt Gefahr verletzt zu werden.

Dieses Phänomen verschwindet umgehend, sofern jeder Einzelne, sei es auf der Führungs- oder Vorstandsebene sowie auf der Mitarbeiterenebene erkennt, dass wir alle, unabhängig von Hierarchie, von Stellung und Geschlecht „einfach nur Menschen sind“, die alle gemeinsam grundsätzliche Bedürfnisse haben (z.B. nach Essen/Trinken/Schlafen/Kommunikation/Anerkennung/Privatsphäre...).

Als weitere banale Feststellung kann hinzugefügt werden: Ein Mensch hat Stärken und hat Schwächen.

Meine/ unsere Trainings bewegen sich oft in dem Kontext, Schwäche nicht als Unwort zu bezeichnen, sondern genau der Stärken-Schwächen Bilanz das Prädikat: „wertvoll“ zu verabreichen.

Schwächen sind menschlich, dienen als Navigator für Komfortzonen und sind sehr wohl auch in Stärken zu wandeln.

Erst dann kann ein Unternehmen als eine Summe von Individuen und somit als ein kreativer Pool von zahlreichen Möglichkeiten, Chancen und auch Entwicklungs- sowie Wachstumsschritten, erlebt und gefördert werden.

Mensch sein wird oft immer noch „als ein Fehler“ im Unternehmen betrachtet

Was passiert genau, wenn eine nüchtern betrachtet harmlose Feststellung als Striptease, als outing gefühlt wird?

Die Antwort ist immer auf einen Nenner zu bringen:

- Was denken die Anderen von mir?
- Ich bin anders als die Anderen.
- Die Anderen haben keine Probleme, nur ich habe welche.
- Ich verliere die Stelle/Stellung, sofern ich anders bin als andere.
- Mich so zu zeigen wie ich bin, heißt Gefahr verletzt zu werden.

Dieses Phänomen verschwindet umgehend, sofern jeder Einzelne, sei es auf der Führungs- oder Vorstandsebene sowie auf der Mitarbeiterenebene erkennt, dass wir alle, unabhängig von Hierarchie, von Stellung und Geschlecht „einfach nur Menschen sind“, die alle gemeinsam grundsätzliche Bedürfnisse haben (z.B. nach Essen/Trinken/Schlafen/Kommunikation/Anerkennung/Privatsphäre...).

Als weitere banale Feststellung kann hinzugefügt werden: Ein Mensch hat Stärken und hat Schwächen.

Meine/ unsere Trainings bewegen sich oft in dem Kontext, Schwäche nicht als Unwort zu bezeichnen, sondern genau der Stärken-Schwächen Bilanz das Prädikat: „wertvoll“ zu verabreichen.

Schwächen sind menschlich, dienen als Navigator für

Komfortzonen und sind sehr wohl auch in Stärken zu wandeln.

Erst dann kann ein Unternehmen als eine Summe von Individuen und somit als ein kreativer Pool von zahlreichen Möglichkeiten, Chancen und auch Entwicklungs- sowie Wachstumsschritten, erlebt und gefördert werden.

Autorin

[Frauke Sommer](#), Geschäftsführerin sowie Inhaberin von Sommer Foundation und EventCoaching GmbH & Co.KG (ehemals Richter & Sommer Trainings und Eventmanagement GmbH & Co. KG)

Anrufen

+49 (0)6232 68 49-249

Anfrage stellen

Nutzen Sie das Kontaktformular

Das Systemische EPW-Coaching® - Prinzip

Gesundes Wachstum im Unternehmen

geschrieben von [Frauke Sommer](#)

Es ist immer wieder erstaunlich wahrzunehmen, was den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg im Leben, im Arbeitskontext oder auch im persönlichen Umgang mit sich selbst und mit Anderen ausmacht.

Nun habe ich glücklicherweise schon seit 25 Jahren die Möglichkeit, tiefgreifend, intensiv und auch interaktiv „mit Menschen unterschiedlichster Couleur“ zu arbeiten. Sei es mit

Einzelnen an sehr destruktiven Dynamiken oder im Rahmen der Arbeit mit dem Management/Vorstand/Leadership großer Weltunternehmen oder auch mit Prominenz aus den Bereichen Film, Show, Sport, Gesundheit und auch Politik. In diesen Bereichen geht es oft um herausfordernde, anspruchsvolle Veränderungsprozesse, die höchste Brisanz beinhalten.

Meine Jahrzehnte langen Erfahrungen im Bereich Unternehmenscoaching bzw. Training/Ausbildung, die intensive, dynamische Prozess- und Teambuildingarbeit mit Vorständen und dem höheren Management, *zeigen mir deutlich, dass ein Unternehmen, wie ein großer, einzelner lebendiger Organismus zu verstehen ist. Es gedeihen während eines gesunden Körper-Wachstums-Prozesses sekundlich Zellen. Und die Zellen, die ausgedient haben, werden im gesunden Organismus durch ausgereifere, hochintelligente Prozesse von neuen Zellen ersetzt. Alte sterben ab, neue werden aufgebaut. Ein organischer Lebenszyklus. Hier geht es keinesfalls um die Betrachtungsweise vom "Alter" im herkömmlichen Sinne.*

Vielmehr geht es um Entwicklungsprozesse, notwendige Veränderungen, die das Systemische EPW-Coaching® (Erfolgs-Potential-Wachstums-Coaching®) mit den Vorgängen der Zellerneuerung vergleicht.

Dieser Prozess ist als eines der Hauptschlüssel zum Erfolg, als ein Motor zur Veränderung sowie als ein holistischer Wachstumsvorgang zu verstehen.

Durch das oben genannte Prinzip des Wandels entstehen namenhafte Fortschritte und der Versuch, diese grundlegenden Gesetzmäßigkeiten zu ignorieren, kann zu Misserfolgen führen. Kühn ausgedrückt, ist dieser Kreislauf der Zellerneuerung, oder eben der Missachtung dieser Gesetzmäßigkeit, nach dem **Systemischen EPW-Coaching-Prinzip®** ein Grundparameter für Gesundheit oder Krankheit- für Balance oder auch Disbalance, für Wachstum oder auch Stagnation in Systemen.

Nach dem Systemischen EPW-Coaching-Prinzip® ist „organisch“ als lebend und als sich stets verändernd, zu verstehen. Ein durchaus kreativer Prozess! Alles ist stets im Wandel und die Kunst ist es, sich im ständigen „Wechselprozess“ zu Hause und sicher zu fühlen. Würdigung und Anerkennung von dem, was ist, ist Grundlage dieser Methode.

Misserfolgssysteme wandeln in ein kreatives Erfolgssystem

Mißerfolgssysteme verfügen oft über ein erstaunlich hohes Maß an Kompetenz. Sie beherbergen auf der anderen Seite jedoch häufig auch eine große Angst vor Veränderung, destruktive Blockaden, Selbst- und Fremdsabotagemuster sowie die Vermischung der Systemebenen aus der eigenen Herkunftsfamilie mit den Systemgesetzmäßigkeiten des Unternehmens. Ferner spielen eine Furcht vor Vernetzung, Berührung und auch Unterdrückung von Kreativität, eine nicht unerhebliche Rolle. Als weiteren dominanten Misserfolgsaspekt erkenne ich während meines Wirkens häufig flächenübergreifend eine ausgesprochene Hinwendung zur Vergangenheit.

Schauen Sie sich jetzt einmal den Wachstumsprozess in einem Körpersystem an – ein faszinierendes Schauspiel, ein Kuriosum, ein filigranes Zusammenspiel auf höchstem Niveau, ein dialogischer, interaktiver, faszinierender Prozess.

Treten Störimpulse auf, gibt es im gesunden System ein hohes Maß an Gegen- und Ausgleichsprogrammen. Funktioniert Weg A nicht, wird Weg B, C, D oder F etc. alternativ unverzüglich eingeleitet. Es wird **getan** und das ohne zeitliche Verzögerung.

Aufgabe und Schwerpunkte des systemischen EPW-Coachings®

Wesentlich: Agiert wird im Wachstumsprozess ausschließlich in der Gegenwart.

Der systemische EPW-Coach® oder die Führungskraft, die mit dieser Methode arbeitet, versteht sich als ein Sprachrohr, als Übersetzer und auch als ein Aktivator der individuellen

Gesundungsstrategien im Unternehmen.

Durch die praktische, kreative sowie vielseitige Umsetzung sowie Veranschaulichung aller wesentlichen vorhandenen Strukturen im Unternehmen, werden die unbewusst vorhandenen Bewegungen und Strebungen schnell plastisch, persönlich und erfahrbar erkenntlich gemacht. Das gilt gleichermaßen für die förderlichen sowie auch für die hemmenden Strebungen im Unternehmen.

Der EPW-Coach® spiegelt das vorhandene Miteinander stets würdigend und anerkennend und verzichtet auf Provokationen, die einen Gesichtsverlust Einzelner bedeuten könnten.

Der Anwender der Methode oder auch der Teilnehmer einer Veranstaltung erkennt sein eigenes unbewusstes Handeln sowie das der Anderen und bringt diese auf eine bewusste, erfahrbare und auch dadurch steuerbare Ebene.

Hierbei ist der Transfer zu der tiefgreifenden **Outdoor-Modulen, die auf der Prozessebene angesiedelt sind und aus der Erlebnispädagogik stammen**, eine gelungene Fusion.

Das **Systemische EPW-Coaching®** erkennt, dass ein Körpersystem nicht hinterfragt. Ein gesundes System lebt „im Hier und Jetzt“, d.h. in der Gegenwart. Das neuronale System agiert ausschließlich im „Jetzt, jetzt, jetzt“. Das **Systemische EPW-Coaching-Prinzip®** hat sich genau **DAS** zu Nutze gemacht.

Diese Methode überträgt die „Intelligenz des Wachstumsprozesses“ flexibel und angepasst auf das gegenüberstehende Unternehmen. Gesundes Wachstum im Unternehmen beherbergt die oben genannten Fakten, grundlegenden Aspekte, die „**Erfolg**“ und „**Wachstum**“ durch die kreative Anwendung des „**Potentials**“, erst möglich machen. Es wird mit Hilfe **zahlreicher Methoden aus den Bereichen Indoor-/ Outdoorpädagogik/ Outdoorabenteuer/Naturpädagogik/ Event/ Systemarbeit/Transaktionsanalyse/ NLP/ Kinesiologie/**

Persönlichkeits- sowie Kommunikationspsychologie u.m. gearbeitet. Dabei werden punktgenau sowie dynamisch die Elemente in der Arbeit angewendet, die auf das vorliegende Unternehmen passen.

Schwerpunkte des Systemischen EPW-Coachings® während der Arbeit mit "lebenden Organismen"

- Rahmenerweiterung: Sicher und weit über den eigenen Tellerrand schauen
- Gegenwartsorientierte, bewusste Handlungen aktivieren mit der Anerkennung der Vergangenheit
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- Gleitende, gesunde Anpassung der unterschiedlichsten individuellen Rahmen an den Rahmen des Unternehmens
- ggf. Erweiterung des Unternehmens- oder/ und des persönlichen Rahmens
- Bedingungslose Akzeptanz und Würdigung der Unterschiedlichkeiten
- Andersartigkeit erkennen und übersetzen lernen (auf Mitarbeiter Ebene sowie Führungskraft- und Vorstands-, Managementebene)
- Hierarchie unabhängiges Erlernen von "Fremdsprachen der Anderen" im Umgang mit Anderen
- Kreative Zielentwicklung und Umsetzung durch die passgenaue Nutzung des vorhandenen Potentials
- "Menschliche Umlenkung" destruktiver Strukturen
- Sichtbarmachung und Übersetzung der unbewussten "Bewegungen" innerhalb des Unternehmens
- Sich als bewusster Mensch im "Organismus Unternehmen" bewegen und verstehen lernen
- Alte, ausgediente Muster des Handelns durch kreative, ausgereifere Strategien ersetzen
- dialogisches Agieren

Die x- fache Potenzierung der Kreativität im Prozess durch die Verbindung des Systemischen EPW- Coachings® mit der Prozessarbeit nach Mindell

Kreativität, Vertrauen und auch Spaß sind der Kittstoff, der Kleber, das zusammenbringende Element im Wachstumsprozess. Im Coaching, Teambuilding, Training sowie auch während der Supervision werden durch die Anwendung **des Systemischen EPW-Coachings®** auch während tiefer Prozessphasen genau diese Emotionen, Ausdrucksmöglichkeiten erzeugt.

Durch die Fusionierung der Methoden des Systemischen EPW-Coachings® und der Prozessarbeit nach Mindell gelingt es besonders gut, Abenteuer, Flowerlebnisse und auch die Sichtbarwerdung eigenen Handelns und die daraus resultierenden Rahmenveränderungen im unwegsamen, ungewohnten Gelände auszuprobieren und „gesundes Agieren“ tief zu verinnerlichen. Banal ausgedrückt sprengt das EPW-Coaching Prinzip® die Grenzen, potenziert durch Systembewegungen und transportiert die unsichtbaren Bewegungen auf eine einprägsame sichtbare Ebene.

Das EPW-Coaching Prinzip arbeitet durch die gelungene Mischung von Theorie, Praxis und Outdoor-Erlebnisswelten eindrucksvoll die nährenden und auch die hemmenden Schnitt- und Schaltstellen, die nährenden und hemmenden Mechanismen menschlichen Verhaltens sowie deren jeweiliges Zusammenspiel im Unternehmenskontext auf. Das Systemische EPW-Coaching- System® dient parallel dazu eindrucklich als plastischer Entcodifizierer, Übersetzer und als befriedender Erfolgsmultiplikator. Das Zusammenspiel zwischen humanistischen Methodenansätzen mit der Verbindung von Outdoor-Modul-Erfahrungen, in einem Setting, potenzieren das positive Ergebnis und manifestieren anhaltend das tief verinnerlichte Wissen. Ein starker Grund für die Fusion beider Methoden und eine perfekte Abbildung eines faszinierenden Vorgangs – dem kraftvollen Wachstumsprozess.

Autorin

[Frauke Sommer](#), Geschäftsführerin sowie Inhaberin von Sommer Foundation und EventCoaching GmbH & Co. KG (ehemals Richter &

Sommer Trainings und Eventmanagement GmbH & Co. KG)

Systemische Business-Supervisorin, Organisationsberaterin, Lehrtrainerin für dynamisches Systemstellen- und Prozessarbeit nach Mindell, Psychotherapie (HPG) und NLP- sowie Kommunikations-Lehrtrainerin, Psychologische Kinesiologie, EPW- Coaching DGMC und Diplom Sozialpädagogin.

» [Ausbildungen, Coachings und Seminare](#)