

# Trainingaktuell

18. Jahrgang Nr. 12/2007, 3. Dezember 2007

G 25220

Spezial-Informationdienst für die gesamte Weiterbildungsbranche



## Neuer IAB-Präsident

Joachim Möller will den Einfluss der Arbeitsmarktforscher stärken

## Europäischer NLP-Verband

3.000 Trainer aus fünf Ländern schließen sich zusammen

## Lernsoftware legt zu

Studie belegt Umsatzplus von 16 Prozent

## 20 Jahre DGSL

Der Suggestopäden-Verband feierte Geburtstag

# Trendanalyse: Trainer-Honorare steigen

## Kunst im Change Management: Mit Bildern Gefühle entdecken



Mit Pinsel und Farbe, Schere und Kleber sollen Führungskräfte ihren Emotionen auf die Spur kommen.

Führungskräften ist oftmals nicht bewusst, dass Umstrukturierungen im Unternehmen bei ihren Mitarbeitern Emotionen auslösen, die, wenn sie nicht berücksichtigt werden, die geplanten Veränderungen behindern können. Doch das erforderliche Gespür sowohl für die eigene Gefühlswelt auch für die ihrer Mitarbeiter kann Führungskräften vermittelt werden - und zwar mit Schere und Kleber, Pinsel und Farbe. Zumindest ist das die Ansicht von Elke Pfeifer-Nagel, Partnerin der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner in Bruchsal, die Manager mit bildnerischen Mitteln sensibilisieren möchte. Bilder sind deshalb auch das zentrale Element ihrer Workshops.

Zu Beginn des Workshops wählen die Teilnehmer aus einer Reihe von Bildern dasjenige, das ihnen am meisten zusagt, etwa eine Landschaft von

Monet oder ein Porträt von Picasso. „Das ist für viele Manager bereits eine Herausforderung“, so die Wirtschaftspsychologin und Kunsttherapeutin Pfeifer-Nagel. Denn Manager bauen primär auf ihren Verstand, nicht auf ihre persönlichen Vorlieben und Empfindungen, weiß sie.

Die nächste Hürde besteht darin, die Wahl des Bildes zu erläutern. Im Klartext: Die Führungskräfte müssen über Emotionen sprechen. Dieser Austausch ist nach Meinung der Beraterin besonders wichtig, weil den Managern bewusst werden soll, dass Gefühle auch in beruflichen Situationen eine entscheidende Rolle spielen - und ganz besonders in Veränderungsprozessen.

Dass neben Vorlieben und Abneigungen noch andere Gefühle bei Veränderungen im Spiel sind, zeigt das weitere Vorgehen. Die Führungskräfte sollen nämlich im nächsten Schritt die Bilder untereinander austauschen und in jeweils zehn Teile zerschneiden. „Dieser Akt, der bei den meisten Teilnehmern auf Widerspruch stößt, symbolisiert

die Zerstörung lieb gewonnener Abläufe und Muster“, erklärt die Beraterin. Er soll den Managern vor Augen führen, dass bei Umstrukturierungen Abschied nehmen angesagt ist. Das Gute daran: In jedem Ende steckt ein Anfang. Deutlich werden soll das, wenn die Workshopteilnehmer aus fünf Teilen ihres anfänglich gewählten Bildes mit Hilfe von Basti- und Malutensilien ein neues Werk erschaffen. „Das neue Bild soll den Managern zeigen, dass es sich lohnen kann, unbekanntes Terrain zu betreten“, meint Pfeifer-Nagel.

Am Ende des Workshops, so die Beraterin, sollen die Führungskräfte alle Phasen eines Veränderungsprozesses durchlebt haben - besonders in emotionaler Hinsicht. Denn nur Führungskräfte, die die gesamte Gefühlspalette von Abwehr bis Akzeptanz am eigenen Leib erfahren haben, können ihren Mitarbeitern helfen, Veränderungen zu meistern.

Infos unter [www.kraus-und-partner.de](http://www.kraus-und-partner.de). (ahe)