



**Erlebnisorientierte Praxisworkshops  
für Teams und Führungskräfte**



In allen Bereichen der zwischenmenschlichen Kommunikation kommt es zwangsläufig irgendwann zu Missverständnissen und Konflikten. Wir alle kennen Aussagen wie: »Das habe ich nie so gesagt, vor allem nie so gemeint. Da haben Sie mich völlig falsch verstanden ...« Spätestens wenn die Stimmung emotional aufgeheizt ist und persönliche Empfindlichkeiten aktiviert werden, braucht es persönliche Stärke. Das Gespräch soll nicht entgleisen und zu hohen Reibungsverlusten in der Zusammenarbeit führen. Kommunikation zwischen Menschen wird zu ca. 90 % durch Körpersprache und Stimme bestimmt und nur zu etwa 10 % durch den Inhalt der Worte. Pferde hingegen verstehen die Bedeutung gesprochener Worte nicht, achten jedoch im 1/5-Millimeter-Bereich auf die Körpersprache.

Ein Zucken, ein Augenblinzeln und Pferde wissen nicht nur, was wir vorhaben, sondern auch wie sicher wir uns unserer Sache sind. Um Pferde wirklich zu führen, bedarf es klarer und authentischer Signale. Pferde machen keinen Unterschied in Bezug auf Stellung oder Status.

Sie spiegeln unser Verhalten und unsere Körpersprache neutral wider und zeigen uns so unsere Defizite, aber auch unsere Stärken in Kommunikationsprozessen. Im Training mit

Pferden wird deshalb deutlich, warum wir manchmal trotz bester Rhetorik nicht überzeugen, vor allem aber, wie wir es besser machen können.

Kommunikations- und Führungsinhalte werden aktiv erlebt und erlauben uns eine konstruktive Auseinandersetzung mit unseren Kompetenzen. Das Ergebnis: Bessere Performance durch Konzentration auf unsere kommunikativen Stärken.

Katharina Maehrlein hat mit ChiPS® (Communicate with horses to improve your personal strengths) spezielle Workshops, Seminare und Coachings entwickelt, in denen Pferde Menschen ihr Kommunikations- und Führungsverhalten sowie den Umgang mit sich selbst widerspiegeln.

Beim Versuch, unsere Ziele zu erreichen, verschwenden wir häufig unnötig Energie. Nach einem arbeitsreichen Tag ist die Energie so ausgeschöpft, dass keine Kraft mehr bleibt und das, ohne ein Ergebnis erzielt zu haben.

In der Interaktion mit Pferden wird ein Reflektionsprozess angestoßen, der einen zielgerichteteren Einsatz der begrenzten Energien erlaubt.

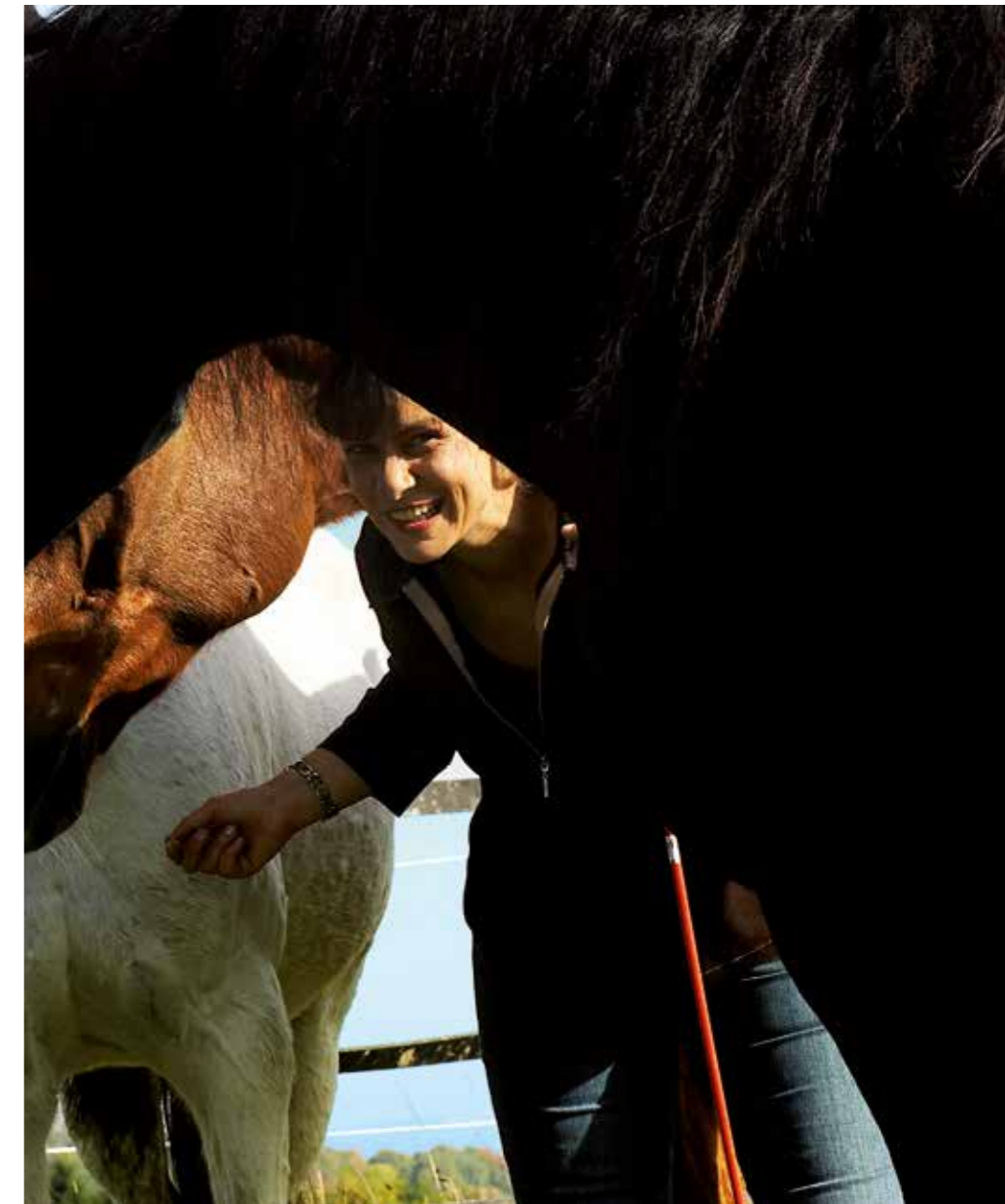
Bereits seit 1996 trainiert und coacht Katharina Maehrlein Teams und Führungskräfte aus allen Wirtschaftsbereichen, um deren Umgang mit sich selbst, Mitarbeitern, Kollegen und Kunden erfolgreicher zu gestalten.

Erleben Sie ChiPS® live in Aktion und lernen Sie, zielgerichtet und kompetent zu kommunizieren, sich selbst und Mitarbeiter besser zu führen und Kunden schneller einzuschätzen.

Probieren Sie die Kommunikation mit Pferden selbst aus und erkennen Sie die Parallelen zur Kommunikation mit Menschen.

Für ChiPS® brauchen Sie keine Vorerfahrung mit Pferden – es wird nicht geritten!

Angst vor Pferden sollte Sie nicht an der Teilnahme hindern. Im Gegenteil, ein wichtiger Bestandteil von Kommunikation und Führung ist der Umgang mit Respekt und Unsicherheit. Sie werden sorgfältig eingewiesen und wann immer nötig unterstützt. Sie arbeiten ausschließlich unter erfahrener Anleitung und werden in sorgfältig ausgearbeiteten Simulationen auf den Umgang mit Ihren tierischen Sparringspartnern vorbereitet.





# Stärken Sie Ihre Persönlichkeit!



Mit ChiPS® bekommen Sie ein unverfälschtes Feedback zum Einsatz Ihrer Kompetenzen. Dabei fokussieren wir unter anderem die folgenden Erfolgsfaktoren:

## Klarheit

Sie vermitteln entschlossen genug was Sie wollen. Ihre Ziele werden deutlich.

## Präsenz

Sie sind präsent im Kontakt zu Ihren Mitarbeitern und Kollegen.

## Aufmerksamkeit

Sie sind aufmerksam und zugewandt gegenüber Ihren Mitarbeitern und Kollegen. Sie nehmen als Führungskraft wahr, was Ihre Mitarbeiter bewegt.

## Respekt

Sie respektieren Ihre Mitarbeiter und Kollegen und lassen ihnen Raum für Individualität. Die Menschen in Ihrem Umfeld haben Respekt vor Ihnen.

## Umgang mit Macht

Sie stärken selbstbewusst Ihre eigene Position und sorgen gegenüber Mitarbeitern und Kollegen für klare Verhältnisse.

## Durchsetzungskraft

Sie widerstehen als Führungskraft der Versuchung, sich mit den Mitarbeitern zu „verbrüdern“, bieten Sicherheit und Orientierung und sind in der Lage, auch unangenehme Konsequenzen zu ziehen – etwa im Fall von Konflikten.

## Authentizität

Sie zeigen sich Mitarbeitern und Kollegen gegenüber ehrlich und offen und machen das Angebot zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

## Achtsamkeit

Sie trainieren Ihre emotionale und mentale Fitness, lernen auch in stressigen Drucksituationen Ruhe zu bewahren und treffen klare, selbst gewählte Entscheidungen. Sie entfachen Ihr „Erfolgsfeuer“ und steigern sowohl Ihre Leistungsfähigkeit, als auch Ihre Belastbarkeit.





# Coaching einer Geschäftsführerin

»Bitte skizzieren Sie kurz mit Ihren eigenen Worten Ihre betriebliche Situation vor dem ChiPS®-Seminar.«

»Mein Cousin und ich sind geschäftsführende Gesellschafter in zweiter Generation. Wir unterscheiden uns in unserer Wesensart vollkommen. Er ist eher der spontane, impulsive

Typ, während ich zumeist versuche alle Vor- und Nachteile abzuwägen bevor ich mich zu einer Entscheidung hinreißen lasse. Bei geschäftsrelevanten Entscheidungen habe ich mich oft von meinem Cousin übergeben gefühlt und sein Verhalten mit Sticheln und Rechthaberei quittiert, allerdings ohne Erfolg. Ich verstehe es auch ganz gut, kleine

Unzulänglichkeiten und Fehler seinerseits zu kommentieren. Bei meinem Cousin beiße ich damit aber auf Granit. Seine Aufmerksamkeit konnte ich so nicht wirklich gewinnen und mich gegen ihn durchsetzen schon gar nicht. Klar, dass unsere Zusammenarbeit unter diesen Voraussetzungen nicht gut funktionierte und die Gesamtsituation eine große Belastung für mich darstellte.«

»Was waren Ihre Ziele bzw. was haben Sie sich von Ihrer Teilnahme am ChiPS®-Seminar versprochen?«

»Meine persönlichen Ziele waren mehr Beachtung von Seiten meines Cousins, die Steigerung meines Durchsetzungsvermögens und natürlich als Resultat die Verbesserung unserer Zusammenarbeit in der Geschäftsführung. Etwas mehr Präsenz meiner Person bei der Entscheidungsfindung hatte ich mir auch gewünscht.«

»Und wie hat das ChiPS®-Seminar zur Erreichung Ihrer Ziele beigetragen?«

»Lassen Sie mich kurz die Vorgehensweise innerhalb dieses Seminars schildern: Zuerst haben wir jeder einen Fragebogen ausgefüllt, der dann ausgewertet wurde. Dabei wurden unsere Lebensorientierungen und Verhaltensweisen in der Führungsrolle gegenübergestellt und unsere Selbst- und

Fremdbilder unter die Lupe genommen. Danach wurden die Lernziele definiert. Das hieß für mich: Erstens: Mehr Aufmerksamkeit ohne Sticheln. Zweitens: Durchsetzung durch konsequentes Verhalten. Und diese Ziele haben wir dann mit der ChiPS®-Methode versucht zu erreichen. Das lief folgendermaßen ab: Ich habe den ersten Durchgang auf dem Parcours mit einem sensiblen Pferd gestartet. Wie ich aus der Auswertung meines Fragebogens wusste, ist mein Verhaltensstil eine Kombination aus »freundlicher Idealist« und »Zahlen, Daten, Fakten orientierter Analytiker«. Es war anfangs sehr schwer für mich, konsequent zu sein, wenn das Pferd nicht mitgemacht hat. Allerdings habe ich beim Tun gemerkt, worauf es bei dieser Methode ankommt, nämlich stufenweise das Energieniveau und die Bestimmtheit zu steigern, ohne dabei emotional zu werden. Das lässt sich genauso auf den Umgang mit Menschen anwenden.

Nachdem ich die Ziele des Parcours mit dem sensiblen Pferd erreicht hatte, habe ich noch einen Durchgang mit einem dominanten Pferd gestartet. Dieser Durchgang war nicht so erfolgreich. Das erklärte Ziel war ja die Verbesserung der Bestimmtheit meines Auftretens. Allerdings ist mein Problem dabei, dass ich immer versuche, ein »guter Mensch« zu sein. Da war es natürlich schwierig für mich, mit der entsprechenden

Konsequenz durchzugreifen und dem Pferd zu zeigen wer der Chef ist (lacht). Das Pferd hat dann auch noch meine mitgebrachte Butterbrotdose zertreten. Aber auf die Peitsche als letzte Konsequenz habe ich trotzdem verzichtet. Schließlich würde ich auch bei einem menschlichen Rollenspielpartner nicht zu solchen Mitteln greifen. Wahrscheinlich hätte mich ein Mensch auch nicht so drastisch konfrontiert. Alles in allem bin ich aber sehr zufrieden und froh darüber, diese Erfahrungen im ChiPS®-Seminar gemacht zu haben. Es hat mir Methoden an die Hand gegeben, um mich auch im beruflichen Alltag besser durchsetzen zu können und eher rational als emotional zu agieren und auch zu reagieren.

Das Arbeitsverhältnis zu meinem Cousin hat sich infolgedessen auch gebessert. Natürlich gibt es immer noch gelegentliche Unstimmigkeiten, aber jetzt weiß ich, wie ich damit umzugehen habe.

Ich kann das ChiPS®-Seminar nur jedem empfehlen, der eine Führungsposition innehat oder auch im Team mit anderen Menschen zusammenarbeitet. Man lernt sehr viel darüber, wie man andere in der Praxis motivieren und führen kann und so ganz nebenbei auch das ein oder andere über sich selbst.«

»Vielen Dank für dieses offene Gespräch.«



## 1. Teil – Vorbereitung

Zur gezielten Entwicklung Ihrer Mitarbeiter gehört mehr als nur eine Maßnahme von der Stange: Spezielle Anforderungen, resultierend aus Komplexität und Unternehmenseigenheiten sind mit standardisierten Lösungen nicht abzudecken. Wer Veränderung und Verbesserung will, muss die Organisation und ihre Menschen gut kennen. Nur mit gründlicher Vorbereitung und viel Erfahrung lassen sich individuelle Trainingsansätze entwickeln, die nachhaltig wirken und auf die man ganz praktisch weiter aufbauen kann.

Deshalb analysieren wir zu Beginn mit Ihnen zusammen Ihre Kernkompetenzen, Werte, Ziele und die Unternehmenskultur. Oft bietet sich Ihr Unternehmensleitbild/COCD dazu an, worin diese beschrieben sind. Unter Berücksichtigung der Identität und Werte, die Ihren Verhaltenscodex beschreiben, leiten wir in Zusammenarbeit mit Ihnen messbare Verhaltensweisen für Training und Praxistransfer ab.

## 2. Teil – Theorieteil

Einstiegsreflektion und Einführung in den Themenschwerpunkt (zum Beispiel Führung für Beginner oder »alte Hasen«, Kommunikation, Stärkung der Resilienzfähigkeit, Vertrieb, Konflikt, Train-the-Trainer) wie mit Ihnen bei der gemeinsamen Vorbereitung besprochen.

**Optional:** Einführung in eine Verhaltenstypologie. Dazu füllen die Teilnehmer unter anderem einen zum Thema passenden Fragebogen aus (zum Beispiel zu Führung, Stress, Verkauf). Der Fragebogen dient dem besseren Verständnis ihrer eigenen Verhaltensstile und Stärken sowie der Verhaltensstile und Stärken anderer. Zusammen mit dem Trainingsprogramm bekommen Sie so eine praktische Hilfe an die Hand, Verhaltensunterschiede zwischen Menschen und deren Auswirkung beispielsweise auf Team-Leistungen zu erkennen.

## 3. Teil – Erfahrungsorientierte Übungen mit ChiPS®

- » Interaktionsübungen mit unterschiedlichen Pferdetypen
- » Praxisbezug herstellen, Reflektion von Parallelen der Arbeitspraxis mit ChiPS
- » Erarbeitung von Handlungsalternativen (zum Beispiel Balance zwischen »Macher« und »Unterstützer« finden: Wie kann ich klar, bestimmt und konsequent handeln, ohne dabei unfreundlich zu sein?)
- » Kontinuierlicher Austausch und Feedback zwischen den Übungen

## 4. Teil – Praxistransfer

- » Individueller Maßnahmenplan
- » Persönliche »Commitments«

## 5. Teil – Nachbearbeitung

Die erarbeiteten Resultate und Erkenntnisse werden daraufhin überprüft, wie sie in den beruflichen Alltag des Seminarteilnehmers zu transferieren sind.

- » Review nach 4–6 Wochen
- » Coaching zur Umsetzung der individuellen Maßnahmenpläne

Die ChiPS®-Methode wurde von Katharina Maehrlein als effektives Tool zur Schulung überzeugender Persönlichkeiten entwickelt. Die Methode wird seit 1996 mit großem Erfolg in namhaften Unternehmen wie z. B. Generali Deutschland, Telekom, Zurich Versicherung oder ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG angewendet. Passgenau zu Ihrer Zielsetzung sind beispielsweise folgende Themen denkbar:

### Erfolgreich führen mit ChiPS®

Reflektion der Führungspraxis für Nachwuchsführungskräfte, die sich noch in ihre neue Rolle einfinden müssen und für erfahrene "alte Hasen", die genug von Rollenspielen haben. Anders als bei klassischen Rollenspielen, sind Führungskräfte erfahrungsgemäß schnell bereit, sich auf die Interaktion mit dem Pferd einzulassen. Pferde scheuen sich nicht, Ihre Führungskräfte zu konfrontieren. Pferde geben unverfälschtes Feedback und machen es Ihrer Führungskraft nicht leichter oder schwerer. Sie reagieren nur auf das, was tatsächlich ist.

### Ausdruck m(M)acht Eindruck mit ChiPS®

Bei diesem Workshop fokussieren wir unter anderem auf die folgenden Kompetenzen:

- » die situative Machtverteilung in der Kommunikation
- » die Mechanismen und die Wirkung des persönlichen Status und der individuellen Positionierung
- » die Wege zu einer sympathischen Außenwirkung

- » die Möglichkeiten, respektvoll aufzutreten und dennoch authentisch die eigenen Interessen zu vertreten und durchzusetzen

### Mehr Kunden gewinnen mit ChiPS®

In diesem Workshop lernt Ihr Vertriebsteam:

- » Kunden mit Werten und persönlichem Format zu gewinnen
- » Persönlichkeit auszustrahlen und Vertrauen aufzubauen
- » Überzeugungskunst und Kommunikationsgeschick einzusetzen
- » Denn: Kluge Überzeugungsarbeit auf Basis von Werten sowie die richtige Einstellung machen gute Verkäufer erst so richtig erfolgreich!

### Teamspirit mit ChiPS®

Alle ziehen am selben Strang! Für Teams, die zusammenwachsen; und Höchstleistung bringen sollen.

### Mehr Energie mit ChiPS®

Raus aus der Stressfalle! Zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit, schnellere Regeneration bei hoher Arbeitsbelastung, Steigerung kognitiver Fähigkeiten wie beispielsweise Konzentration, Wahrnehmung. Mit Achtsamkeitsübungen "to go": pragmatische, einfache Techniken, die sich problemlos und ohne zusätzlichen Zeitaufwand selbst in den stressigsten Alltag einbauen lassen.

### Sattelfest in Ihrer Kommunikation mit ChiPS®

Kommunikation zwischen Menschen wird zu rund 90 % von Körpersprache und Stimme dominiert – nur zu etwa 10 % wird sie vom Inhalt der Worte geprägt. Pferde hingegen verstehen die Bedeutung gesprochener Worte gar nicht und achten daher umso stärker auf die Körpersprache ihres Gegenübers. Kommunikations- und Überzeugungsprozesse werden aktiv erlebt. Das Ergebnis: bessere Performance dank Konzentration auf kommunikativen Stärken.



# Training eines leitenden Angestellten

»Herr M., bitte schildern Sie uns Ihre Erfahrungen im ChiPS®-Seminar.«

»Ich hatte eine konkrete Lösung für ein innerbetriebliches Problem gesucht. Meine Mitarbeiter haben sich teilweise beschwert, dass ich sehr ›ruppig‹ bin. Ich habe manchmal das Gefühl, ich muss immer mehr treten, damit sie überhaupt noch etwas machen. Dabei habe ich keine Zeit für langes Gerede.

Der Laden muss einfach rund laufen. Das Seminar schien mir eine gute Möglichkeit, dieses Problem anzugehen.«

»Und? Waren Sie erfolgreich?«

»Nun ja. Es lief folgendermaßen ab: Nach der Auswertung meines Typologie-Fragebogens, bei der ich eher im Quadranten ›Macher‹ lag als in der Sparte ›freundlicher

Idealist‹ (schmunzelt), haben wir die Ziele für meinen Durchgang formuliert: Das war zum Einen, den Parcours nach klaren Kriterien zu durchlaufen, also die gestellten Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen, zum Anderen, sich auf den ›Reifegrad‹ des Mitarbeiters, hier stellvertretend des Pferdes, einzustellen. Ich konnte mir einen Ablauf bzw. eine Strategie zur Durchführung überlegen, weil ich wusste, welche Aufgaben eher schwer und welche eher leicht zu lösen sind. Ich habe dann ein sensibles Pferd gewählt und mit der schwersten Aufgabe losgelegt. Ich dachte, wenn diese erste Hürde geschafft ist, dann klappt der Rest auch. Aber das Pferd hat nicht so ganz mitgespielt.«

»Können Sie das näher erklären? Was ist passiert?«

»Schon das erste Hindernis war eine Katastrophe. Das Pferd war durch nichts zu bewegen, über dieses Hindernis zu springen. Es hat es einfach umgetreten. Und dann immer gescheut und sich gesträubt, überhaupt weiterzumachen. Ich musste es schon am ›kurzen Führstrick‹ halten und das ein oder andere Mal die Peitsche benutzen. Aber trotzdem hat es nicht funktioniert. Sogar die einfachsten Aufgaben konnten wir nur zu maximal 40 Prozent lösen. Das war schon ernüchternd.«

»Und wie haben Sie darauf reagiert?«

»Tja, nachdem dieses Debakel beendet war, gab es natürlich Diskussionsbedarf. Ich habe die Situation noch einmal Revue passieren lassen und eine Einschätzung meinerseits gegeben. Dann haben die anderen Teilnehmer mir Feedback gegeben. Sie haben ja unter Berücksichtigung verschiedenster Fragestellungen dabei zugesehen und auch analysiert. Dabei habe ich gelernt, dass das Pferd mich auf jeden Fall als vertrauensvollen Leader akzeptiert hat, denn es hat nicht einmal gewiehert. Wenn ein Pferd nach seinen Pferdekollegen wiehert ist das ein Zeichen dafür, dass es den ›zuständigen‹ Menschen nicht als vertrauensvollen ›Leader‹ wahrnimmt. Es ruft nach Schutz, weil es diesen in der bestehenden Situation nicht empfindet. Also konnte ich das Pferd wenigstens von der Dringlichkeit der Aufgaben überzeugen, auch wenn meine Methode zur Problemlösung in dieser Situation nicht geeignet war.«

»Und dann haben Sie einen zweiten Durchgang mit dem gleichen Pferd gestartet. Was haben Sie anders gemacht und wie hat sich das ausgewirkt?«

»Ja, dann kam der zweite Lauf. Vorher habe ich gesehen, wie eine andere Teilnehmerin den Parcours zu 100 % geschafft hat. Da

habe ich mir gedacht, dass ich es mal auf Ihre Weise versuche. Und es hat funktioniert. Ich habe Verhaltensweisen aus dem Repertoire ›freundlicher Idealist‹ gewählt und diese im zweiten Durchgang gezielt eingesetzt. Also viel Zeit zur Kontaktaufnahme verwendet, viel beruhigt, aber auch gelobt, am Strick mehr Freiheit gelassen, gelächelt ... Ich habe dem Pferd sogar vorgemacht, wie man über das Hindernis springt! (lacht) Und siehe da: Diesmal konnten wir die Aufgaben zu 90 % nach den Vorgaben lösen. Das hat mich sehr gefreut, aber auch etwas ins Grübeln gebracht.«

»Darüber, wie Sie das Erlente jetzt am besten einsetzen können?«

»Ja, und auch darüber, welche Methode für welchen Mitarbeiter wohl die Richtige sein könnte. Es wird einem ja ein sehr umfangreiches Repertoire an die Hand gegeben, so dass man für jede Situation das passende Instrumentarium parat hat. Aber welchen Stil man einsetzt, bleibt einem selbst überlassen. Innerlich habe ich mich schon darauf gefreut, das Experiment im Arbeitsalltag zu starten und zu sehen, wie meine Mitarbeiter darauf reagieren würden. Es gab ja noch eine anschließende Transferreflektion, da konnte ich all diese Überlegungen noch einmal konkretisieren.«

»Und das anschließende Experiment ist gelungen?«

»Ja, die Rechnung ging auf. Dadurch, dass mir nun die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Verhaltensstile bewusst sind, bin ich viel besser in der Lage, mich auf verschiedenste Situationen einzustellen und angemessen zu handeln. Und wenn das einmal nicht der Fall ist, merke ich es selbst und habe einen Fundus von Handlungsalternativen zur Hand. Da muss ich gar nicht erst ›ruppig‹ werden. (lacht) Und das Beste: Es kommt an! Knapp einen Monat nach dem Seminar habe ich erste positive Rückmeldungen von Seiten meiner Mitarbeiter bekommen. Ich musste gar nicht nachfragen, wie sonst so oft im Unternehmensalltag! (lacht) So etwas motiviert natürlich ungemein. Und insgesamt ist die innerbetriebliche Kommunikation meiner Einschätzung nach viel besser geworden. Flexiblere Kommunikation zahlt sich auf jeden Fall aus.«

»Vielen Dank für dieses offene Gespräch.«

»Gern geschehen, vielen Dank auch an Katharina Maehrlein. Ich hätte nicht gedacht, dass sich die Inhalte dieses Seminars so unproblematisch in die tägliche Praxis transferieren lassen. Aber es funktioniert!«







Ihre Seminarleitung:  
**Katharina Maehrlein**

Katharina Maehrlein hat in den letzten 17 Jahren über 20.000 Menschen trainiert und gecoacht. Sie ist ausgebildete Ergotherapeutin und machte neben Psychologie, Soziologie und Publizistik ihren Abschluss Master of Science im systemisch-analytischen Coaching.

Die in Taunusstein lebende Expertin für innere Kraft ist mit ihrem Buch „Die Bambus-

strategie – Den täglichen Druck mit Resilienz meistern“ Bestsellerautorin sowie Autorin von zahlreichen Fachartikeln in Print- und Onlinemedien.

Sie begeistert ihr Publikum mit humorvoll-erkenntnisreichen Impulsvorträgen, Seminaren und Coachings, bei denen sie wissenschaftlich untermauerte Erkenntnisse aus der Hirnforschung und der Psychologie mit ihrer per-

sönlichen Philosophie verbindet. Sie ist Lehrtrainerin für Neurolinguistisches Programmieren, hat zahlreiche Zertifizierungen zur Anwendung wissenschaftlich abgesicherter und international anerkannter Persönlichkeitsmodelle und darüber hinaus mehrere eigene wirkungsvolle Instrumente zur Stärkung der Persönlichkeit entwickelt.

An der Hochschule Rhein-Main lehrte sie im Fachbereich International Business Administration das Fach Personalmanagement.

Und sie ist Gründerin der Initiative „Stark wie Bambus“, die sich für die Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz einsetzt und veranstaltet jährlich deren Kernveranstaltung den Soul@Work Kongress.



Dieses Buch kommt aus der Tiefe eines gelebten Lebens. Es ist voller Ideen, praktischer Tipps. Vieles ist klug, manches provozierend und oft auch amüsant. Gerade wenn das eigene Leben belastet ist und Zeit und Nerven angespannt sind, wird das Buch zu einem alltagstauglichen Begleiter. Sehr empfehlenswert.  
Walter Kohl – Unternehmer, Autor, Coach

... sondern alles, was Sie im Bereich Beratung, Organisations- und Personalentwicklung brauchen. Die Bandbreite reicht von klassisch bis außergewöhnlich. Und damit Ihre Mitarbeiter auch morgen noch von Ihrer Maßnahme profitieren, stehen Lösungen und Prozesse im Mittelpunkt, und nicht einmalige oder einseitige Angebote.

Dabei kommen Pferde nur dann zum Einsatz, wenn sie zur Erreichung Ihrer Ziele Sinn machen. Katharina Maehrleins Beratungs-, Trainings- und Coaching Angebot erstreckt sich über die Themen »Resilienz«, »Führung«, »Teambuilding und -entwicklung«.





- ... Ihre Potentialträger Führungsaufgaben frisch übernehmen. Durch die einzigartige Reflektionsmöglichkeit, die so nur ChiPS bietet, werden diese nie vergessen, was Ihrem Unternehmen an Führung wichtig ist.
- ... Ihre erfahrenen Führungskräfte schon einige Seminare durchlaufen haben und sich bei typischen Interventionen nur noch langweilen. Für ChiPS werden sie offene Ohren und Augen haben. Sie werden ihren eingeschliffenen Führungsstil überdenken und neue Impulse bekommen, die sie so in einem klassischen Seminar nicht mitnehmen.
- ... Sie engagierte Beteiligung forcieren wollen. Bei einem ChiPS Seminar ist es nicht möglich, mit verschränkten Armen entspannt im Stuhl zu sitzen und abzuwarten, was vorne »vorgeturnt« wird. Alle Teilnehmer sind aktiv dabei.
- ... Ihre Teams den Spruch »Team steht für: toll, ein anderer machts« lügen strafen sollen. Sie werden gemeinsam Herausforderungen meistern, statt nur darüber zu theoretisieren.
- ... der entscheidende Einfluss der nonverbalen Kommunikation eindrücklich erlebt werden soll.
- ... die Ausstrahlung von Kompetenz und die eigene Wirkung auf andere überprüft und optimiert werden sollen.
- ... der Begriff »Authentizität« nicht weiter nur ein Wort sein soll.
- ... Fähigkeiten im Umgang mit neuen Herausforderungen überprüft werden sollen. Management Audits können mit ChiPS optimal bereichert werden.

- |   | Ja                       | Nein                     |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Fällt es Ihren Führungskräften schwer, klar und bestimmt zu sein ohne dabei emotional zu werden?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Fällt es Ihren Führungskräfte im Konfliktfall schwer, so mit den Mitarbeitern umzugehen, dass die Arbeitsbeziehung und die Motivation unbeschadet bleiben?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Tun sich Ihre Führungskräfte schwer, einzuschätzen, welche ihrer Verhaltensweisen situativ unterschiedlich für die verschiedenen Typen von Mitarbeitern Sinn machen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Setzen Ihre Führungskräfte körpersprachliche Statussignale eher unbewusst ein?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sind Ihre Führungskräfte zwar fachlich fit aber im sozialkompetenten Umgang mit Kunden/Mitarbeitern/Kollegen noch ausbaufähig?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Haben Ihre Führungskräfte die üblichen Rollenspiele satt?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Vermuten Sie, dass sich viele Führungskräfte in klassischen Seminaren langweilen und nicht viel vom Erlernten hängen bleibt?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ziehen Ihre Führungskräfte praktische Übungen vor?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Scheuen sich Ihre Führungskräfte, einem Mitarbeiter deutlich zu machen, dass seine Leistung hinter den Erwartungen zurück bleibt?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Gehen in Ihrem Unternehmen schon Beschwerden über einzelne Führungskräfte um?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Möchten Sie die Fehltag aufgrund von psychischer Beanspruchung reduzieren?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Möchten Sie die Motivation und Leistungskraft Ihrer Mitarbeiter erhöhen?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Sollen die Mitarbeiter gemeinsam an einem Strang ziehen und zu einem Team zusammen wachsen?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Wünschen Sie sich, dass Ihr Vertriebsteam mehr Überzeugungskunst und Kommunikationsgeschick einsetzt?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Sollen mehr neue Kunden gewonnen werden und die bestehenden erhalten bleiben?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



# Kundenstimmen

„ Gestern war ich mir noch nicht schlüssig darüber, ob mir das Training mit den Pferden etwas für mein Verhalten im Alltag bringt. Das war mir aber auch ehrlich gesagt nicht so wichtig, denn ich hatte unendlich viel Freude beim Umgang mit diesen fantastischen Wesen, und das war es allemal wert! Nachdem sich die Eindrücke etwas gesetzt haben, hat es eben aber doch bei mir "Klick gemacht". Ich denke, für mich ist die zentrale Erkenntnis, dass das Übernehmen einer Führungsrolle nichts damit zu tun haben muss, den Geführten herabzusetzen - ganz im Gegenteil! Für mich ist bisher mein Anspruch, mich nicht in den Vordergrund zu drängen und niemanden bevormunden zu wollen, ein Hemmschuh dabei, mich in einem Team an die Spitze zu setzen. Das ändert sich jetzt!!!  
Dipl.-Ing. Stefan Schütt, PAGEmachine AG, Frankfurt a.M.

„ Meine Teilnahme am ChiPS®-Seminar liegt nun schon einige Wochen zurück, trotzdem denke ich noch oft und gerne daran. Die Zusammenarbeit mit den Pferden war für mich eine neue, aber sehr beeindruckende Erfahrung. Während der verschiedenen Übungen gab es einige Aha-Momente, die sich sehr gut im (Vertriebs-)Alltag umsetzen lassen. Dieses Training bewirkt durch das Erlebnis mit den Pferden eine beeindruckende Nachhaltigkeit, die durch die qualifizierte Trainerin, Katharina Maehrlein, noch zusätzlich unterstützt wird. Wir haben schon weitere 20 Tage ChiPS® für unsere Vertriebsmannschaft gebucht. Absolut empfehlenswert!  
Jürgen Fries, Director Human Resources GEDIA Group, Automobilzulieferer

„ Sehr nützlich, speziell auch für eine höhere Führungsebene, die schon eine relativ starke Einschätzung ihres eigenen Führungsstils haben und diesen nicht sehr oft variieren.“  
Sophia E.Mohr, Senior Marketing Executive JPMorgan Fleming Asset Management, Frankfurt a.M.

„ Ich war fasziniert vom gebannten Interesse des Teams“  
Fr. H, Deutsche Telekom

„ Im Rahmen von Folgemaßnahmen - resultierend aus einem Audit der F1-Kräfte unseres Hauses - haben wir Katharina Maehrlein mit der Betreuung von zwei F1-Kräften betraut. Ich habe Frau Maehrlein als kompetente und auch in komplexen Situationen routinierte Partnerin kennengelernt. Ich kann ChiPS® und die angenehme Zusammenarbeit mit Frau Maehrlein jederzeit empfehlen.  
Christian Scheeren, Leiter Personal, ÖRAG Rechtsschutz AG

„ Die Parallelität zum Berufsleben ist verblüffend und besonders anschaulich und wertbringend.  
Hr. U.W., Leiter Training Deutsche Telekom AGT

„ Ich habe ein Training gesucht, was anders ist als die üblichen. Es sollte nicht wirkungslos verpuffen, sondern einen langfristigen Effekt erzielen. Üblicherweise schätze ich Seminare mit Zahlen, Daten, Fakten. Der Nachteil dabei ist: Sie werden häufig in einer passiven Konsumentenhaltung absolviert. Bei der Arbeit mit Pferden hingegen ist man sehr aktiv beteiligt. Wir haben genau das bekommen, was wir uns vorgestellt haben und sind sehr zufrieden. Ich habe ChiPS® schon im Unternehmen weiterempfohlen und bin dabei auf großes Interesse gestoßen.  
Frank Weinhardt, Head of UC, Bereichsleiter, Zurich Versicherung

„ Töll, war eine wertvolle Erfahrung und ein persönliches Erlebnis. Nehme viel mit, das mich sicherlich noch im Nachgang beschäftigen wird.  
Hr. T.G. Projektleiter, Deutsche Telekom





# Wissenswertes im Überblick

## Anzahl der Teilnehmer

ChiPS® ist als Workshop für eine Teilnehmerzahl von vier bis maximal zwölf Personen ausgerichtet, ist aber auch im Coaching für einzelne Personen wirkungsvoll.

## Einzelcoaching

Die Coaching-Sessions mit Pferden dauern jeweils zwei volle Zeitstunden.

## Dauer der Seminare

Minstdauer: 1 Tag  
Optimale Semindauer: 3 Tage

## Seminarleitung:

Katharina Maehrlein und zwei bis vier Pferde

## Veranstaltungsort

auf kooperierenden Reiterhöfen im Rhein-Main Gebiet. Unter anderem auf dem Hofgut Adamstal in Wiesbaden.  
([www.hofgut-adamstal.de](http://www.hofgut-adamstal.de))



**Katharina Maehrlein**





# Ich freue mich auf SIE!



**Katharina Maehrlein**

Pestalozzistraße 2 | 65232 Taunusstein | T +49 6128 93 74-467 | M +49 170 29 83 678 | mail@katharina-maehrlein.de | www.katharina-maehrlein.de