## Miese Chefs sind nicht nur Kündigungsgrund Nr. 1, sie vermasseln auch noch die Zukunft Deutschlands ? wie es auch anders geht

Miese Chefs sind nicht nur Kündigungsgrund Nr. 1, sie vermasseln auch noch die Zukunft Deutschlands - wie es auch anders geht<br /><br />Ein Gespenst geht um in Deutschland. Gruseln sollte es besonders die deutsche Wirtschaft. Nun kann die Wirtschaft als Ganzes sich gar nicht erschrecken. Das können nur die Entscheider im Land der Dichter und Denker. Viele Entscheider scheinen in ihrer Wahrnehmung recht reduziert zu sein, sonst könnten nicht so viele Chefs und Vorgesetzte so blind für den Spuk mit hoher Schadenssumme sein, den sie selber anrichten. Chefs und die von ihnen bitter Enttäuschten, die trotz-widriger-Umstände-tapfer weiter-Kämpfenden und die wie-rklich Begeisterten bestimmen den Alltag in vielen deutschen Betrieben.<br />Die miesen Chefs (männlich und weiblich) treiben ein Viertel aller Mitarbeiter in die Verzweiflung. Die mal-so-mal-so-Chefs (ebenfalls männlich oder weiblich) nerven fast zwei Drittel ihrer Untergebenen. Nur jeder sechste Mitarbeiter etwa, arbeitet bei einem tollen Chef (männlich oder weiblich). Miese Chefs sind das Gespenst, mit dem wir uns in Deutschland das Leben schwer machen.<br />Wie wäre es, wenn die Bewohner unseres Landes im Herzen Europas, sich auf die Kunst des Gespenstervertreibens verlegen würden?<br />Wir stehen in der Tradition von Goethe, Schiller, Lessing, Kant, Hegel, Marx, Nietzsche, Adorno und den heutigen Jüngern der Literatur, Philosophie und anderen Fachgebieten. Sie haben zu ihrer Zeit Türen geöffnet, frischen Wind in die Stuben gelassen und so manche alte Geister ausgetrieben. In gemeinsamer Anstrengung verhalfen Generationen von Erfindern, Tüftlern, Entdeckern, konsequenten, fleißigen Innovatoren und Unternehmern "Made in Germany" zu einem guten Klang in der Welt.<br />Doch zu Hause hängt der Haussegen schief. Die Schieflage verstärkt sich bereits seit vielen Jahren. Im Land der Dichter und Denker bleiben die Mitarbeiter zu oft auf der Strecke. Ihre Bedürfnisse, Wünsche und ihr Wohlergehen werden von der Mehrheit der Chefs ignoriert. Trotz tiefschürfender Gedanken in Unternehmensbroschüren reicht der Hochglanz der Firmen-Publikationen und die dem Zeitgeist angepaßten Leitgedanken auf Webseiten nicht, wenn dabei die Mitarbeiter auf der Strecke bleiben. Die Rache folgt auf dem Fuße: Deutschland gerät langfristig wirtschaftlich stark ins Hintertreffen. Die Kosten zahlen wir alle. Als gebeutelter Mitarbeiter, als chancenvergebender Chef, als weniger produktives Unternehmen, als Volkswirtschaft mit steigender Belastung im sozialen Bereich, als Weltmarktteilnehmer mit schwächelnder Konjunktur, als Bewohner eines Landes mit steigender Gewaltbereitschaft und sinkendem Gemeinschaftgeist. Als Teil einer Kulturnation, die immer noch viele Chancen hat.<br />Wie können wir den Gespenstern das Handwerk legen? Gespenster verstecken sich gern. Sie scheuen das Tageslicht und verbreiten Schrecken im Verborgenen. Mobbing-Opfer, Jobflüchter, Mitarbeiter, die als Schlafwandler im Unternehmen körperlich anwesend aber geistig unerreichbar sind, zeigen nur einige Facetten der möglichen Schreckensfolgen. <br />Wie können wir konkret handeln? Der erste Ansatzpunkt ist: Wahrnehmung. Mit allen Sinnen arbeiten, um bei Sinnen zu bleiben, denn der Schrecken wirkt stärker, wenn wir nicht bei Sinnen sind. Zuhören, hinsehen, begreifen, fassbar machen durch Riechen, Schmecken und darüber reden. Unsere Wahrnehmung ist unsere Brücke zur Welt und mit 93%igem Anteil das Tor zu wie-rkungsvollem Erleben. Inhalte, Zahlen, Daten, Standpunkte, die oft so hoch gehängt werden, bekommen nur 7% unserer Aufmerksamkeit.<br />Darum hängt die Profitabilität, die Produktivität, die Kundenbeurteilung von Produkten und Dienstleistungen so stark von der Art und Weise unserer Wahrnehmung ab.<br />Darum ist es so wichtig die Bedürfnisse, Notwendigkeiten und Erwartungen der am Unternehmensprozess beteiligten Personen (auf Managerdeutsch: Stakeholder genannt) wie-rklich zu berücksichtigen.<br />Darum ist es so wichtig mehr über die Abläufe in Körper, Gehirn, Geist und Seele nicht nur zu wissen, sondern sie zu begreifen und entsprechend mit unserem Billionen-Zellen-Unternehmen-Mensch zusammen zu arbeiten. Wie sonst könnten wir verhindern, als Wissensriesen und Umsetzungszwerge zu enden? Denn bisher begünstigen wir mit der weitverbreiteten Art der allgemeinen und beruflichen Bildungsabläufe die Ansammlung von Datenbergen, die schnell veralten, im Reich der Vergessenheit verstauben und uns nicht ausreichend vorbereiten auf die Widrigkeiten und die Chancen im Job und im sonstigen Leben. <br />Wie lässt sich das ändern? Durch die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten. Wir müssen lernen uns gegenseitig einzuladen, zu ermutigen, Rückmeldungen zu geben. Darin liegen die Chancen zu wachsen und zu lernen. Das ist ein einfacher und sehr wie-rkungvoller Weg die Gespenster zu vertreiben. Gemeinsam daran zu arbeiten verstärkt das Gefühl, hier bin ich gut aufgehoben, hier wird für mich gesorgt. Miese-Chef-Gespenster mögen diese wie-rksame Art des Miteinanders nicht. Sie arbeiten daran die Mitarbeiter zu verunsichern, ihre Kommunikation zu stören, ihre Zusammenarbeit zu untergraben. Das muss nicht einmal bewusst passieren. Denn das ist ein weiteres Drama und die Ursache für die hartnäckige Beibehaltung unangenehmer Zustände: Ein Großteil der Chefs glauben, ihre Mitarbeiter würden sie gut verstehen. Das Gegenteil ist der Fall. Höchstens ein Viertel der Mitarbeiter schätzen das Verhalten ihrer Chefs (weiblich und männlich) als klar, deutlich, nachvollziehbar usw. ein. Drei von vier Mitarbeitern stellen ihren Chefs ein grottenschlechtes Zeugnis aus und nennen die direkten Vorgesetzten als Kündigungsgrund Nr. 1. Anstatt klar, konsequent, kreativ für Begeisterung zu sorgen, fällt es vielen Vorgesetzten schwer zu vertrauen. Sie untergraben damit ihre eigene Glaubwürdigkeit, weil sie Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, vollen Einsatz und eine situationsangemessene Ausdrucksweise erwarten, selber aber oft nicht dazu in der Lage sind den eigenen Maßstäben zu genügen. Sei es, weil sie behaupten die Situation erlaube es nicht, die Zeit fehle, die Auftragslage lasse zu wenig Entscheidungsspielraum, die Mitarbeiter seien selber Schuld ? alle Argumente sind Schall und Rauch. Alles passt und nichts stimmt. Erst wenn Vorgesetzte sich selbst ernst und beim Wort nehmen, folgen echte Wie-rkungen. Statt Floskeln zu benutzen, sich hinter scheinbaren Unternehmensnotwendigkeiten zu verstecken und Mitarbeiter zu Marionetten zu machen, sollte eine echte gemeinsame Begegnung mit authentischen Emotionen stattfinden. Siehe dazu auch: Wie Chefs authentischer sind, die Mitarbeiter endlich wie-der beginnen zu vertrauen und die Produktivität steigt 26.07.2013 | 18:28 | Maria Brüggemann<br />Vorgesetzte - wie auch alle anderen Menschen - lassen sich in zwei Gruppen einteilen: Die Wie-orientierten und die Was-dominanten. Die beiden kleinen, völlig zu Unrecht übersehenen uralten Frage-, Erklär- und Vergleichsworte "Wie" und "Was" sind wie die Weichen einer Eisenbahnlinie. Je nachdem, ob die Weiche auf "Wie" oder auf "Was" gestellt ist, geht es in verschiedene Richtungen. Wie-Reisende unterscheiden sich deutlich von Was-Streckennutzern.<br />Sichtbar wird das in unserer Körpersprache. Gestik, Mimik, Haltung, Abstand, Tonfall spiegeln unsere innere Verfassung wieder. Muttersprache, Fremd- und Fachsprache transportieren Bedeutungen, Wichtigkeiten. Alles hat eine Wie-rkung. Darum können Menschen miese was-dominante Chefs und tolle wie-orientierte Chefs (weiblich oder männlich) so sicher erkennen. <br />Wie-orientiert bedeutet vor allem das Frage-Wort "Wie" zu nutzen: "Wie ließe sich das Projekt optimieren? Wie sollte der Kunde angesprochen werden? Wie wirke ich auf andere? Wie würde ich mich verhalten, wenn ich diese Aufgabe bekäme? Wie könnte ich zur Lösung dieses Konfliktes beitragen? Wie schaffe ich es, die stimmigste, vielleicht auch unbeliebte Entscheidung zu treffen? Wie weit vertraue ich mir und anderen?<br />Die Wie-Orientierung ist eng mit unserer Wahrnehmung verknüpft. Sie ist der aktive Teil, geschieht immer in der Gegenwart, bezieht den Gesamtvorrat aller bisherigen Erfahrungen (Körper, Gehirn, Geist, Seele) mit ein. Sucht nach der zur Zeit persönlich erreichbaren bestmöglichen Lösung. <br />Was-Dominanz bedeutet mit Positionen, Standpunkten, Einstellungen zu argumentieren. Rang, Status, Besitz, Macht werden als wichtiger angesehen, als das wie-rkliche Miteinander. Der Hut, den Wilhelm Tell in Friedrich Schillers Schweizer Drama als Symbol für den Landvogt grüßen soll, zeigt die Lage deutlich: Es wird Ergebenheit erwartet. Sinn oder Unsinn zeigt sich in den Fragen, Aussagen: "Was ich sage, das gilt! Was gemacht wird, bestimme ich. Was du dazu sagst, interessiert mich nicht! Was kannst du schon? Was, Dir soll ich glauben?" Im Stillen dröhnt das Echo dieser Was-Sätze und verbreitet die Kernbotschaft: "Ich traue dir nicht über den Weg!"<br />Was-Dominanz entsteht durch die Art und Weise, wie unser Gehirn arbeitet. Bewusstes Denken benötigt 6-10 Sekunden länger als unbewusste Impulse, um Gedanken zu "denken". Daher sind alle Gedanken Kommentare einer bereits vergangenen Situation. Vielen Chefs ist nicht klar, wie sehr ihre nichtsprachliche und ihre sprachliche Ausdrucksweise "ankommt". Dabei benötigen wir Menschen weniger als 140 Millisekunden, um zu "entscheiden", ob sie den Chefs (männlich und weiblich) zutrauen ihre Ankündigungen in die Tat umzusetzen. Oder ob wieder mal alles heiße Luft ist. (Quelle: Pressemitteilungen vom 25.07.2013 | 09:05<br />der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) Sozialer Status und Handlungsmacht eines Sprechers beeinflussen Wahrnehmung seiner Aussagen und Pressemitteilung vom 25.07.2013 | 09:03 Philipps-Universität Marburg Handlungsmacht entscheidet, wie Sprache verstanden wird, Download 26.07.2013 von www.pressrelations.de ) <br />Wie katastrophal, kostenintensiv und innovationsschädlich die Folgen eines solchen führungsunfähigen oder eingeschränkten Führungsverhaltens für die betroffenen Unternehmen sind, zeigen langjährige Beobachtungen und internationale Vergleiche. <br />Gerade mal 15% der Mitarbeiter sind in ihrem Job engagiert; 61% sind es nicht und 24% sind ?aktiv nicht engagiert fand die Gallup Organization

heraus. ?Nicht aktiv engagiert ist ihre Bezeichnung für ein sehr starkes Gefühl bei Mitarbeitern, die sich dem Unternehmen gegenüber nicht verpflichtet fühlen. Hervorgerufen würde es von Chefs in Unternehmen, die vor allem Finanzen managen, Unternehmen verwalten, Prozesse steuern und zu wenig darauf achten, wie Menschen geführt werden. Entsprechend sei die Personalauswahl und die Ernennung der direkten Vorgesetzten zu stark geleitet von fachlichen Belangen und bisherigen Verdiensten als Mitarbeiter in Fachaufgaben. Auf das Talent Menschen zu führen werde zu wenig geachtet. Gallup verweist auf Erhebungen aus dem Zeitraum 2001 bis 2012, die alle ähnlich bedrohliche Werte aufweisen. Jedes Jahr verursachten allein die ?aktiv nicht engagierten Mitarbeiter Schäden durch fehlenden Einsatz, geringere Produktivität usw. in Höhe von 112 bis 138 Milliarden Euro. Damit überließen viele Unternehmen in Deutschland ihr wirtschaftliches Wohlergehen dem Zufall. Denn langfristig fehlen den Unternehmen die von den Mitarbeitern nicht erbrachten Innovationen und die lebendige Kreativität. Wie kann Deutschlands Wirtschaft unter solchen Mißständen gesund bleiben? <br />Gegründet bereits 1935 von Dr. Georg Gallup, ist sie die weltweit führende forschungsbasierte Management-Beratung spezialisiert auf menschliche Belange in Unternehmen. Gallup-Unternehmensziel ist die Erbringung nachweislicher Beiträge zur Wertsteigerung von Unternehmen. (Quelle zu Gallup Organization Befunden und Äußerungen: http://www.www.gallup.com )<br />Wie Gallup den Mehrwert für ihre zahlende Kundschaft aus aller Welt realisiert? Durch Hinweise, wie Unternehmen das Mitarbeiterengagement fördern, die emotionale Kundenbindung stärken, erfolgreich auf Talentsuche gehen und die Entwicklung von Mitarbeiterpotenzial vorantreiben können.<br />Das Gallup-Fundament steht wissenschaftlich, unternehmerisch und wirtschaftlich auf festem Grund. Größen wie Wirtschaftsnobelpreisträger Prof. Daniel Kahnemann arbeiten für Gallup. Sie machen sich Gedanken u.a. um Deutschlands Zukunft und sie sagen: Ein Gespenst gehe um in Deutschland. Und sie sehen ein ganz bestimmtes Gespenst umgehen: das besonders furchteinflößende Unwesen des miesen Chefs. Seinetwegen werden engagierte Mitarbeiter zu nicht engagierten und besonders krass, zu aktiv nicht engagierten Mitarbeitern. Diese Ungeister in Führungspositionen lassen viele Firmen in Deutschland alt aussehen. <br />Dagegen ist die Geisterstunde zu Halloween tatsächlich eine freundliche Veranstaltung. Hier geht es um Süßes oder Saures. Im Firmenalltag geht es um "Sein oder Nichtsein?" Als William Shakespeare vor mehr als vierhundert Jahren seinen Helden Hamlet mit dieser Frage umtrieb, ging es um die Frage: "Wie schaffen wir die Zukunft?" und um seine persönliche Entscheidung: "Wie will ich leben, arbeiten und sein?" Hamlets Vater ist der Despot, der anordnet. Hamlets Onkel, der Mörder seines Vaters und neue König, sucht Wege der Kooperation, Innovation, des freiwilligen Engagements zum Wohle des Ganzen. <br />Hamlet, durch Studium und erweiterter Weltsicht offener, innovativer im Fühlen und Denken sieht die Vorzüge im Führungsstil des Onkels. Als Sohn seines Vaters fühlt er die Verpflichtung Rache zu üben. Shakespeare lässt Hamlets Vater als Gespenst erscheinen, der Hamlet dramatisch und unerbittlich drängt seinen Tod zu sühnen. Tötet Hamlet den Onkel, macht er seine Mutter, die den Onkel und neuen König heiratete, zur Witwe und er stellt sich gegen seine innere Überzeugung.<br />Wie bei Hamlet ist der Grundwiderspruch zwischen alter und neuer Art Unternehmen zu führen und sich im Umgang mit anderen zu verhalten, das brennendste Problem Deutschlands. Es ist mehr als ein rein wirtschaftliches Problem. Auch wenn vieles davon noch wenig offensichtlich ist, es ist als Gefahr vorhanden. <br />Deutschland hänge in Europa alle ab, ist in dem im März 2013 veröffentlichten Bericht der OECD (siehe: http://www.oecd.org/economy/global-economy-is-improving-but-europe-lags-behind.htm ) zu lesen. Und der Euro-Raum als Ganzes sei unter den weltgrößten Volkswirtschaften am schwächsten. Als Einäugiger unter den Blinden hat Deutschland unbestritten eine Menge aufzuweisen. Die entscheidende Frage lautet: "Wie stark schützt uns unsere bisherige Wirtschaftskraft und wie finden wir den Weg in die Zukunft?" Wie können wir Schaden abwenden und Wege öffnen? <br />Lassen wir die Gespenster weiter unbehelligt, werden wir von der merkwürdigen Krankheit "German Angst" angesteckt und durchlaufen immer neue Krankheitsschübe. "Mit den komplementären Begriffen German Angst (englisch, etwa: "typisch deutsche Zögerlichkeit") und German assertiveness (etwa: "typisch deutsche Überheblichkeit") werden im angelsächsischen Sprachraum als charakteristisch empfundene, gesellschaftliche und politische, kollektive Verhaltensweisen der Deutschen bezeichnet." (Zitat: http://de.wikipedia. org/wiki/German_Angst )<br />Wir sorgen uns zu oft, behaupten zu viel und reden zu wenig wie-rkungsvoll miteinander. Mit Sätzen wie: "Was mache ich mir für Sorgen? Was habe ich für eine Angst! Was ich sage das hat zu geschehen!" stellen wir die Weiche auf Endlosschleife. Wir umkreisen uns selbst mit unseren Einstellungen, Ansichten, Meinungen. Hier findet kein echter Austausch statt. Hier wird verkündet, verkündet, verkündet ? eine sehr einseitige Art der Kommunikation. Findet die Was-Dominanz nur in 7% unserer Arbeits- und Lebenszeit statt, dann ist das Maß erträglich. Vergrößert sich der besitzergreifende Was-Anteil weit darüber hinaus, dann spüren wir die Folgen als Was-Blockade, Was-Rechtha<br />berei, Was-Intrigen, Was-Bevormundung, Was-Stillstand. Was-dominante Vorgesetzte sind leicht zu identifizieren; es braucht nur auf die Verwendung des Wörtchen "Was" geachtet zu werden. "Wie" und "was" sind die Indikatoren. Sie zeigen uns, wie in einem Vergrößerungsglas, wes Geistes Kind der vorgesetzte Chef (weiblich oder männlich) ist. <br />Wie-rkungsvoll erleben beginnt mit der Verwendung von mehr "Wie". Einfach, klar, konsequent ist das kleine Wörtchen "Wie" die Brücke in eine kreative, freundliche, zugewandte, offene, innovative Art und Weise zu arbeiten, zu leben, zu lernen. Neben der fachlichen Kompetenz benötigen Chefs und Mitarbeiter gute Methodenkenntnissse. Die sind nicht selten schon gut vorhanden oder sie können leicht geübt werden. Rhetorik, Gesprächsführung, Projektmanagement, Arbeitsvorbereitung, Aufgabenverteilung usw., beherrschen viele Führungskräfte. Leider oft als nicht voll abrufbares Inselwissen, weil hier ein bißchen und dort ein bißchen gelernt wurde, aber immerhin als brauchbarer Grundstock. Weitere Seminare lösen das Problem selten wie-rklich, weil der reine Input nicht mehr als 10% der Zeit in Anspruch nimmt und daher auch im Unternehmen oder selbst erarbeitet werden kann. Und weil nur sehr selten die persönliche Situation der Teilnehmer im Mittelpunkt steht. Viel erfolgreicher ist konsequentes Lernen und sich entwickeln am Arbeitsplatz. Das ermöglicht, dort anzudocken, wo die wie-rkliche Arbeit stattfindet und die Betriebsblindheit nicht hinter eigenen Fehleinschätzungen versteckt werden kann. Sich aufrichtig verbunden fühlen und verantwortlich handeln ist eine Frage der inneren und äußeren Stimmigkeit. Die kann nicht erklärt, die kann nur gefühlt werden. Die eigenen Reaktionen und Emotionen zu begreifen öffnet den Weg zu erfolgreicher Führung. Tolle Chefs wirken anregend und befeuernd auf Mitarbeiter. Sie sind in der Lage bei Konflikten wie-rklich tragfähige Kompromisse zu finden. Ihre wie-orientierten Vorgaben beziehen die Mitarbeiter mit ein und das erlaubt ihnen auch unbeliebte Entscheidungen ertragbar zu gestalten. <br />Wie-rkung, dieses von uns erfundene Wort, besteht aus dem Fragewort "wie" und dem zentralsten Wunsch aller Menschen, jedes Unternehmens, jeder Unternehmung: Wirkung zu erzielen ist ein hervoragender Ansatz um Gespenster zu vertreiben.<br />Wirkung (indogermanisch *uerg "tun", "Arbeit", wie Werk) ist die Folge einer Aktion oder eines Ereignisses. Der Begriff steht speziell in der Wissenschaftstheorie für das Ergebnis einer Ursache, siehe Kausalität; ? in der Psychologie für den Eindruck, den eine Person oder ihre Worte in anderen hinterlässt. (Quelle: http://de.wiukipedia.org/wiki/Wirkung )<br />Die Wie-rkung stärkerer "Wie"-Nutzung kann als "Wie-Management" zu Kostenersparnis, höherer Arbeitsleistung, gesteigertem Umweltbewusstsein und verbesserter Wertschöpfung führen. Mehr "Wie" trägt spürbar zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Innovationskraft und der Vertreibung der Gespenster bei, die Deutschlands Wirtschaftskraft und Lebensqualität bedrohen. Wie sonst könnte die Innovation und gesellschaftliche Transformation in die Zukunft gelingen als mit wie-orientierten weltoffenen tollen Chefs (weiblich oder männlich) und ebenso wie-orientierten Mitarbeitern? <br />Lesen Sie mehr über die Vorteile einer starken Wie-Orientierung und die Gefahren der Was-Dominanz : <br />Wie zu viel Was unser Leben zerstört [Kindle Edition] Maria Brüggemann (Autor),<br />eBook: www.amazon.de und auf www.wie-rkungsvoll-erleben.de <br />Informationen über die Person:<br />Maria Brüggemann (geb. 1951) erarbeitet auf wissenschaftlichen Grundlagen, Texte und Praxis-Konzepte. Sie ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus den Wie-rkungen der Begeisterung. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Begeisterung lebt. Das einfache kleine Fragewort "wie" sehen sie als genialen Türöffner in das Zauberreich "Begeisterung". Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster.<br /><br />Maria Brüggemann<br />Hauptstr. 14<br />49219 Glandorf-Schwege<br />Deutschland<br />Tel: 05426 2063<br />Email: info@wie-rkungsvoll-erleben.de <br />Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.de <br /><img src="http://www.pressrelations.de/new/pmcounter.cfm?n_pinr_=540372" width="1" height="1">

## Pressekontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

## Firmenkontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Maria Brüggemann (Inhaberin) Praxis-Konzepte, Verlag und Veranstaltungen; geboren 1951 in Glandorf, ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus dem Wie. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Wie und weniger Was lebt. Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster. Lesen Sie mehr in dem eBook: Maria Brüggemann et al: Wie zu viel Was unser Leben zerstört; ISBN 3-978-944100-00-5-5, (amazon, Kindle eBook) und auf der Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.deKernthese:Wie-orientiert fühlen, denken, sprechen und handeln bedeutet Milliardengewinne durch einen einfachen Wortwechsel zu mehr Fragen und Erklärungen, in denen anstelle des "was" verstärkt das Wort "wie" eingesetzt wird. Es bedeutet einfacher und entspannter zu leben, dauerhaft Vermögen zu gewinnen und persönlich, beruflich und familiär mit Begeisterung wie-orientiert zu lernen und zu arbeiten. Mehr Wie ist eine Einladung die Welt mit frischem Blick anzusehen. Geht etwas unter die Haut, sind Menschen mit allen Sinnen dabei. Sie fühlen sich besser, stärker, zuversichtlicher, mutiger, befreiter, gleichzeitig gefestigter und verwurzelter. Es muss unter die Haut gehen, damit die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert, Botenstoffe freiwerden und sich neue Nervenzellen bilden können. Das ist die Art und Weise, wie Menschen wie-rkungsvoll mit der Natur arbeiten.