



## PRESSEMITTEILUNG

Datum. 07. Mai 2014    tel. 0221 . 800 529 60    eMail. ghappich@galileo-institut.de  
St.-Nr. 223/5109/1821    Ust-ID. 186 713 513

### **Wenn innere Überzeugungen heimlich Trainings boykottieren**

#### Wie Führungskräfte noch besser werden können

Wenn Führungskräfte noch besser werden wollen, gehen sie meist den Weg über fachliche Trainings und Schulungen, in denen das passende Know-how vermittelt wird. Das funktioniert leider nicht immer, weiß Executive Business Coach Gudrun Happich: „Häufig gibt es tieferliegende Gründe, die uns unbewusst am Besserwerden hindern. Gerade für ambitionierte Leistungsträger ist es wichtig, ihre ‚inneren Bremsen‘ zu erkennen, damit die persönliche und fachliche Weiterentwicklung klappt. Genauso haben Personalabteilungen ein großes Interesse daran, dass ihre finanzierten Weiterbildungen nicht wirkungslos bleiben. Es lohnt sich also, genauer hinzuschauen, ob wir kleine Widersacher in uns haben, die uns boykottieren.“

#### **Hindernis innere Überzeugungen**

Gudrun Happich zeigt dies an einem Beispiel. Ein Produktentwickler halte Marketingsprache und Verkaufsar-gumente für „unseriöse Schaumschlägerei“. Diesem Klienten würden auch keine fünf Verkäuferschulungen dabei helfen, im Verkaufsgespräch mit dem Kunden überzeugender aufzutreten. Die geforderte Aufgabe „Verkaufsgespräch“ stünde einfach nicht im Einklang mit seiner inneren Haltung. Damit fehle ihm eine entscheidende Triebkraft, um die Aufgabe engagiert und gut zu lösen. Der Business Coach rät: „Wenn Sie merken, trotz allem guten Willen und Training gelingt eine Aufgabe einfach nicht, dann fragen Sie sich, ob es möglicherweise eine ‚innere Überzeugung‘ gibt, die Sie daran hindert.“

#### **Gefangen im Regelkreis**

Ein weiteres Hindernis für das eigene Besserwerden sei reflexartiges Handeln. Reflexe seien feste Verhaltensweisen, die bei einem bestimmten Auslöser auf Knopfdruck unbewusst ablaufen, so Business Coach Happich. Sie erklärt: „Hat ein solches Verhaltensmuster eine negative Wirkung, kann ein gefährlicher Regelkreis entstehen. Notwendig ist eine Strategie, diesen Automatismus zu stoppen und positiv umzulenken.“



Ein gutes Beispiel sei der Abteilungsleiter, der uneingeschränkte Loyalität von seiner Mannschaft erwarte. Wenn ihm nun ein Externer von einem groben Fehler innerhalb seiner Abteilung berichte, sehe der Abteilungsleiter darin eine Vertrauensverletzung seiner Leute. Schließlich habe ihn sein Team ja nicht selbst informiert. Als Reflexhandlung verstärkte er die Kontrolle seines Teams noch mehr. Im Ergebnis verschlechterte sich dadurch das Vertrauensverhältnis weiter und die Mitarbeiter-Loyalität nahm nochmals ab.

Gudrun Happich schlägt diesem Klienten eine Gegenstrategie vor, um aus dem negativen Kreislauf auszusteigen: „Der Abteilungsleiter erwartet Loyalität und Vertrauen von seinen Mitarbeitern. Er könnte sich zur Gewohnheit machen, dem Team einen Vertrauensvorschuss und Loyalität entgegenzubringen. Die Mitarbeiter belohnen dies automatisch mit ihrem Vertrauen.“

### **Galileo . Coaching-Programm: Start 2014**

Innere Hindernisse und wie Führungskräfte noch besser werden können, ist eines der Themen, die im Galileo . Coaching-Programm in eintägigen Gruppen-Coaching-Laboren intensiv erarbeitet werden. Das Galileo . Coaching-Programm hat Gudrun Happich in 20-jähriger Praxis mit Leistungsträgern immer weiterentwickelt, es startet im September 2014. Dort erwerben Leistungsträger die Kompetenzen, die sie heute benötigen, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. „In den drei Jahren des Coaching-Programms werden Sie der ‚Beste‘, der Sie sein können, ohne sich zu verbiegen“, verspricht Führungskräfte-Coach Gudrun Happich den Teilnehmern.

Die Gruppen-Coachings der vergangenen Jahre belegen die Wirksamkeit des Coaching-Konzepts von Gudrun Happich. Die Teilnehmer-Befragungen ergaben signifikante Verbesserungen beim Zeitmanagement, der Produktivität, Zielerreichung, Stressresistenz, Reibungsverlusten beim Rollenwechsel sowie bei der Lebensqualität.

Die ersten beiden Jahre des Coaching-Programms basieren auf dem Bestseller „Ärmel hoch! Die 20 schwierigsten Führungsthemen und wie Top-Führungskräfte sie anpacken“. Das dritte Jahr orientiert sich an Happichs Wirtschaftsbuch von 2014 „Was wirklich zählt! Leistung, Leidenschaft und Leichtigkeit für Top-Führungskräfte“.

### **Executive Coach Gudrun Happich**

Gudrun Happich agiert mit ihrem ‚Galileo . Institut für Human Excellence‘ seit rund 20 Jahren als Sparrings-Partnerin für Leistungsträger an Karriereschwellen und in Krisensituationen. In über 20.000 Coaching-Stunden hat sie bislang mehr als 1.000 Leistungsträger in Unternehmen aller Branchen und Größen zu mehr Zufrieden-



heit, Erfolg, Klarheit geführt. Executive Business Coach Happich beschleunigt die Entwicklung von Leistungsträgern zu modernen Führungspersönlichkeiten, die natürlich . besser . führen.

Für ihr Konzept und ihre Arbeit wurde Gudrun Happich mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem ‚Coaching Award 2012‘, dem Gütesiegel ‚Top Consultant‘ 2012 und 2013 in der Kategorie Coach, sowie dem ‚Best of 2012‘-Zertifikat des Industriepreises.

Mehr Infos unter [www.galileo-institut.de](http://www.galileo-institut.de) und [www.leistungstraeger-blog.de](http://www.leistungstraeger-blog.de).

### **Pressekontakt**

Für Anfragen, Interviews und Gastartikel steht Ihnen Gudrun Happich wie unten angegeben gern zur Verfügung. Die Pdf-Pressemitteilung, Portraitfotos sowie das Buchcover sind herunterladbar auf <http://www.galileo-institut.de/publikationen/presse.html>

++ Bei Abdruck wird ein Belegexemplar erbeten ++