

Erfahrungs- und Infobericht von Karin Scheffel und der Regionalgruppe Bayern/Süd zum Coachingtag am 21.04.18 in Gütersloh

(vor der MV am 22.04.18)

Der Coach, Herr Joachim Schaffer- Suchomel, war vom Vorstand eingeladen worden, um die Frage zu klären, ob und wie es mit dem Polarity-Verband in Deutschland weitergehen könnte.

Er berät vor allem Bauernverbände mit hohen Mitgliederzahlen von über 10.000 Mitgliedern, wie sich im Laufe des Tages herausstellte. Die grundsätzlichen Aussagen zu den Verbänden waren übertragbar, manchmal hinkte der Vergleich durch die finanziellen und personellen Unterschiede und Ressourcen.



Wir Mitglieder waren gespannt, wie der Tag verlaufen würde.

Folgende Themen wurden bearbeitet bzw. von ihm vorgeschlagen:

1. Paradigmenwechsel
2. gewünschtes Ergebnis am Ende des Tages?
3. Werteprofil der Verbandsarbeit
4. Phasen der Verbandsentwicklung
5. Was bringt der Verband?
6. Verletzungen

### zu 1. Paradigmenwechsel

Joachim (er bot uns schnell das „du“ an) sprach eingangs den anstehenden **Paradigmenwechsel** (Paradigmenwechsel= Denk.- und Strukturwandel) an, das heißt, dass neue Denkmuster nötig seien. Paradigmen hätten immer nur für eine gewisse Zeit Gültigkeit. Bei einem Wechsel muss auch die Kommunikation zw. Vorstand und Mitgliedern bzw. Firmenchefs und Angestellten überdacht werden. „Mitarbeiter, die nicht mitgenommen werden, sehen mitgenommen aus“, war ein einprägsamer Satz für mich.

Joachim legte uns die Wichtigkeit von **positiven Bildern** bzgl. einer Wunschvorstellung ans Herz.

### zu 2. Gewünschtes Ergebnis des Tages

Zwei Fragen sollten eine Grundlage für den weiteren Verlauf des Tages schaffen:

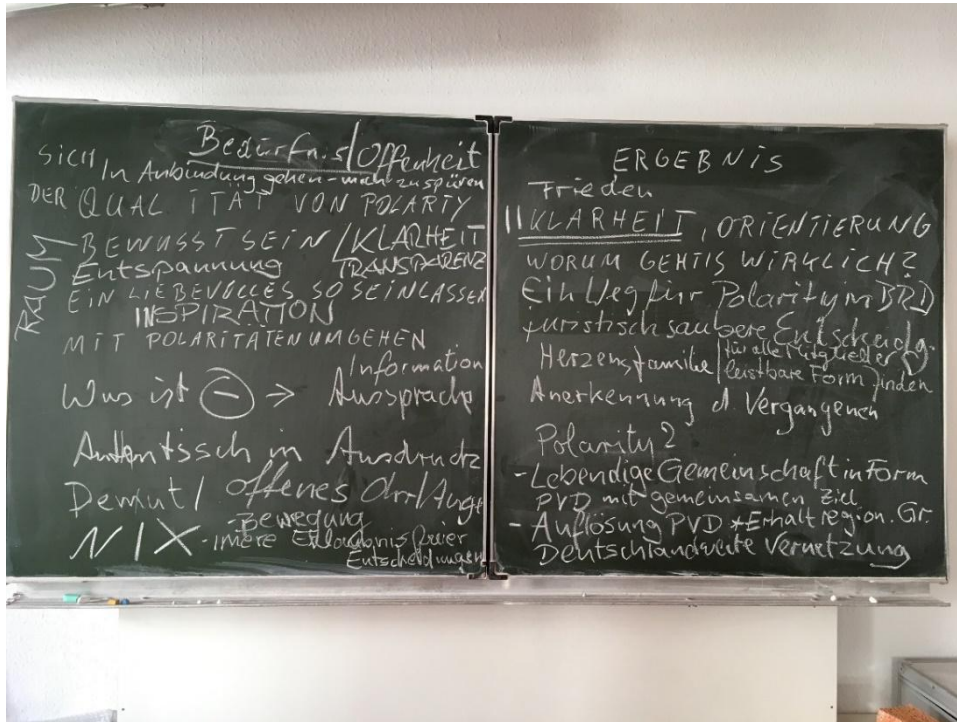
**Was wäre ein gutes Ergebnis am Ende des Tages?**

**Was brauche ich, um präsent zu sein?**

Dies wurde in Gruppen erörtert und jeweils ein Vertreter der Gruppe schrieb die Gedanken an die Tafel, die im nachfolgenden Bild zu sehen sind:

Präsenz / Bedürfnisse


Ergebnis



### zu 3. Werteprofil des Verbandes

Des Weiteren kam er auf die Polarität von Quantität und Qualität (hier bzgl der Verbandsarbeit) zu sprechen.

Polarität

Quantität		Qualität
Ratio	<b>sollte in Balance sein mit</b>	Emotion
zu viel:		zu viel:
Rechthaberei		Ausrasten

Die Polaritäten sind auf der einen Seite: **Ratio** und auf der anderen Seite: **Emotionen und Qualität**. In der Mitte zwischen den beiden ist das **Entwicklungsrad**, die **Balance** zwischen den Polen, d.h., Balance zwischen **Ratio**, ein zu viel ist dann Rechthaberei / Starre/Struktur und den **Emotionen**

### zu 4. Phasen der Verbandsentwicklung

1.Phase: aus einer Notwendigkeit/ Bedürfnis heraus, wird ein Verband/Betrieb mit einem bestimmten Paradigma gegründet. Es wird viel Ratio und Quantität (Leistung /Geld) hineingesteckt. Doch irgendwann, durch äußere od. /und innere Veränderungen führen diese nicht mehr zum Ziel. Auf unseren Verband bezogen: Er wurde von den Schuldirektoren gegründet, um die Polarity-Therapie bekannter zu machen und von den Kassen anerkannt zu werden. Als das nicht erreicht werden konnte, erfolgte eine neue Ausrichtung.-> Phase 2

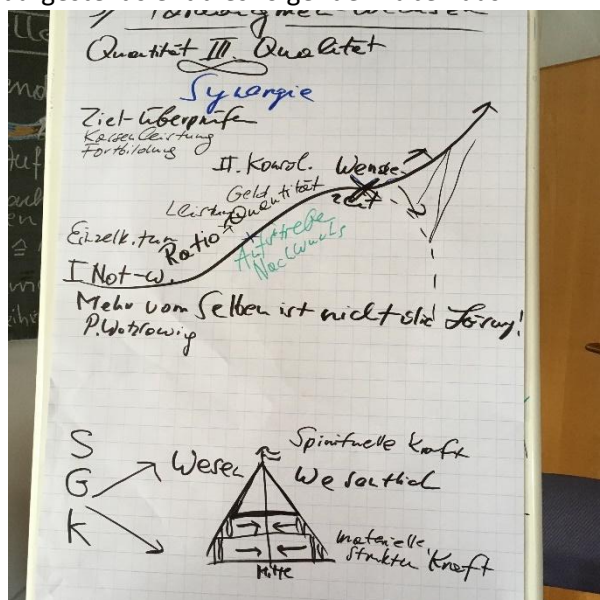
es wurde großer Wert auf die Qualität der Ausbildung/Arbeit gelegt, unterstützt durch intensive Kommunikation unter den Therapeuten (auch in Regionalgruppen, die Übungsfelder ermöglichten) und durch Unterstützung des Verbandes bei Messen. Die internationale Vernetzung wurde intensiviert und hochwertige Weiterbildung auch durch direkte Schüler von Dr. Stone organisiert.-> Phase 3

Mit dem neuen Vorstand veränderten sich der Fokus und der Schwerpunkt seiner Arbeit. (zurück zur Phase 1). Man setzte auf junge – neue – Mitglieder. Es wurde die Homepage und die Kommunikation verändert, als auch die verstärkte Nutzung neuer Medien eingesetzt. Das führte u. a. zu Missverständnissen und dem Gefühl „des Nicht-Mitgenommen-Werdens“ vieler Mitglieder. Der Vorstand wiederum hatte das Gefühl, von seinen Mitgliedern nicht unterstützt zu werden. (Krise)

Wieder Phase 2: es müssen neue Paradigmen aufgestellt, Ziele in der Krise überprüft werden. Voraussetzung ist die Prüfung folgender Fragen: welche Altersstruktur der Mitglieder liegt vor, welche Kapazitäten haben wir, um neue Mitglieder zu gewinnen? Dann kann es zum Wendepunkt kommen nach oben oder unten. So kann es nach einer Konsolidierungsphase auch wieder bergauf gehen, dabei ist „mehr vom Selben nicht die Lösung“ (Zitat Wazlawik)

Phase3: wenn das gelingt, halten sich Quantität (Ration) und Qualität (Emotion) wieder die Waage.

Bildlich dargestellt sieht dies folgendermaßen aus:



Bei einer Krise (Phase 2) in der wir uns befinden, muss über eine neue Qualität, eine andere Verhaltensweise nachgedacht werden. „Qualität hat auch etwas mit Nähe zu tun,“ meinte der Coach, „auch der Umgang mit Fehlern gehört dazu, dass wir uns fragen, wo kann ich mich verbessern? Er verglich es mit den Wechseljahren, wir können nicht genau so weiterarbeiten, ohne Wandlungsprozess erfolgt Sterbeprozess –

Das führt zu der Kernfrage: Was ist das Wesentliche? Was ist das Wesen des Verbandes und damit damit auch meiner Persönlichkeit?

	<p>Viele in unserem Verband, in dem die meisten Mitglieder über 50 Jahre alt sind, befinden sich in dieser Phase oder weiter.</p>
	<p>Beatrice stellte für sich und stellvertretend für viele andere Mitglieder das geistige und spirituelle Bewusstsein im Verband dar. In dem Alter, wo sich die meisten befinden, ist das Spirituelle angesagt.</p>

*Es braucht aber auch eine materielle, strukturierte Kraft jüngerer Mitglieder, über die wir leider nicht verfügen. (nur drei Mitglieder unter 30 Jahren, s. Protokoll der MV).*

#### zu 5. Was bringt der Verband?

Daraus ergab sich **der nächste Tagespunkt** von Joachim mit zwei weiteren Fragen:

Wer fühlt sich mehr von der spirituellen Kraft geleitet und will auf anderen Wegen, als über den Verband die Polarity in Deutschland bekannt machen?

bzw.

Wer will über den bestehenden Verband mit veränderten Strukturen und Verantwortungsbereichen Polarity in Deutschland verbreiten?

Die Fragestellung war nicht so klar, wurde nochmals von Joachim formuliert, hier zeigte er sich unkooperativ und etwas vorwurfsvoll, wir sollten besser aufpassen... letztendlich entstanden zwei Lager: Die Befürworter und die Gegner des Weiterbestehens des Verbandes.

Auch hier sollten wir innere Bilder, die dazu entstehen, aufzeichnen.

Jeweils 5 überzeugte Vertreter einer Gruppe (wir waren insg. 25) sollten dann zur "polaren" Gruppe wechseln und sich die Argumente dort ohne Widerspruch anhören.

Im folgenden Bild seht ihr die Ergebnisse der beiden Gruppen:

Diejenigen, die den Verband erhalten wollen, stützen sich auf eine starke Basis,

Die eine kleine Pflanze stark werden lassen

Viele Hände, die den Geist Polarity tragen

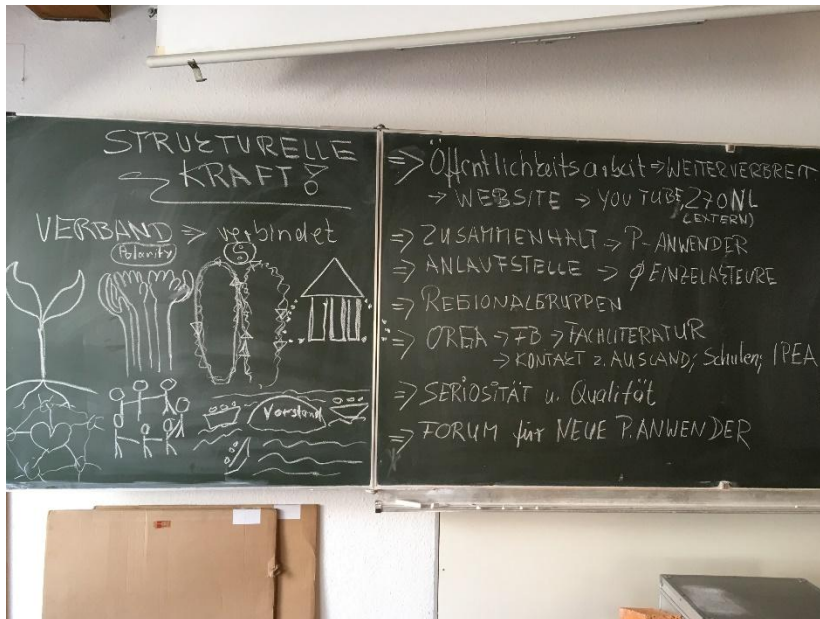
Die, wie ein Ameisenhaufen zusammenarbeiten

Die den Vorstand als Herz des Verbandes sehen und die Mitglieder als Körper

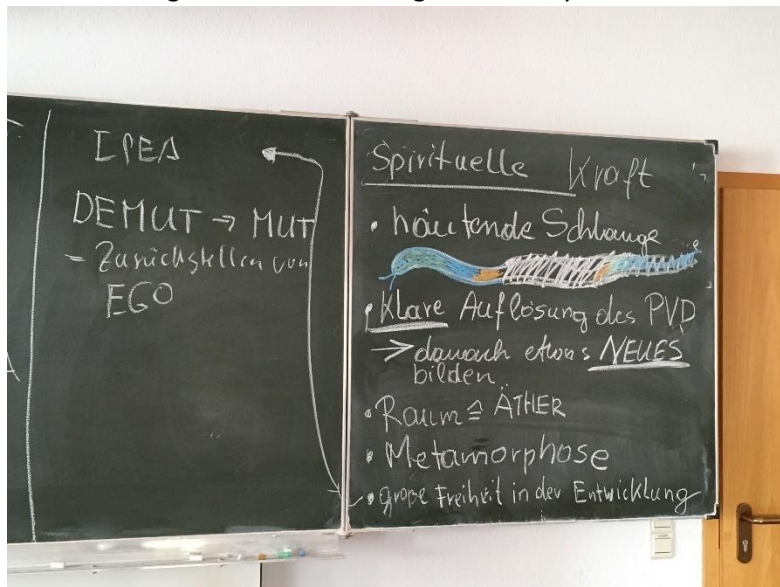
Die den Vorstand als Insel sehen mit vielen Booten auf der See, die im Austausch sind

Kraftvolle Quelle, die von unten eine Kugel hochhält, die sich im Kreislauf rauf und runter bewegt – Austausch

Sie führten noch aus, s.u. rechts, dass der Verband Seriosität suggeriert, Öffentlichkeitsarbeit garantiert und Forum für neue Interessenten sei.



Die Gruppe derjenigen, die eine andere Form bevorzugen und den Verband zuerst einmal auflösen möchten, um einer neuen Form Platz zu schaffen, stellte zuerst die Frage nach den jetzigen Bedürfnissen der Mitglieder – diese sind außer Vernetzung und Weiterbildung noch nicht klar formuliert. Das Bild der sich häutenden Schlange steht für diesen Prozess des Abstreifens alter Strukturen und neuer Bewegung – Freiheit der Mitglieder. Für praktizierende Mitglieder sieht die Gruppe die vorhandene Vereinigung für Heilberufe als eine Alternative der beruflichen Vernetzung und Vertretung. Für die Verbreitung von Polarity ist IPEA eine funktionierende Vereinigung.



Ergänzend dazu sollten wir auf Kärtchen Vor- und Nachteile des Verbandes angeben.

## zu 6. Verletzungen

**Der letzte, sehr wichtige Tagespunkt** kam durch die fortgeschrittene Stunde leider etwas zu kurz.  
**Thema: Verletzungen**

Frage von Joachim an uns: Wo gab es Verletzungen?  
Was war oder ist unerträglich?

Eine „Schwere“ war im Raum unter uns Anwesenden, deutlich zu spüren. Manche hatten Schwierigkeiten, diese Körpergefühle/Spannung/Unwohlsein auszuhalten. Einzelne Mitglieder schilderten Situationen gegenüber dem Vorstand, die sie verletzt hatten.

Wir stellten fest, dass wenn wir uns nur über die Schriftform verständigen, Missverständnisse entstehen. Hier wäre es zukünftig sinnvoll, zum Telefonhörer zu greifen, persönlichen Kontakt aufzunehmen und miteinander REDEN oder zu skypen.

Beatrice schlug abschließend das Hawaiianische Vergebungsritual „Ho oponopono „vor, das wir stehend im Kreis durchführten.

Jeder, der das Gefühl hatte, jemanden mit seinen Worten, Denkweise und Gefühlen verletzt zu haben, könnte dieses offen aussprechen und so um Vergebung bitten. Dieses war an die Person gerichtet, die er durch seine Handlungen, und Gedanken, Gefühle verletzt hatte.

Mich persönlich berührte es sehr, ich hatte das Gefühl, dass Augen, Ohren und Herz für das Gegenüber offen waren, Informationen und Gefühle angekommen waren, Verletzungen auf dem Weg zur Heilung waren.

Trotzdem war nicht alles gesagt ,was sich am nächsten Tag bei der Mitgliederversammlung deutlich zeigte.