



Sattelfest in Ihrer Kommunikation

Erlebnisorientierte Kommunikationsseminare
für Teams und Führungskräfte



ChiPS – Communicate with horses to improve your personal strengths

In allen Bereichen der zwischenmenschlichen Kommunikation kommt es zwangsläufig irgendwann zu Missverständnissen. Wir alle kennen Aussagen wie: »Das habe ich nie so gesagt, vor allem nie so gemeint, da haben Sie mich völlig falsch verstanden ...«

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.

SURFconsult 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 widerspiegeln.



Keine Angst vor großen Tieren

Bereits seit 1993 trainieren und coachen wir Teams und Führungskräfte aus allen Wirtschaftsbereichen, um deren Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen und Kunden erfolgreicher zu gestalten.

Erleben Sie ChiPS live in Aktion und lernen Sie, zielgerichtet und kompetent zu kommunizieren, 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!

Respekt 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.



Trainieren Sie Ihre Kommunikation!

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

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 akzeptieren Ihre eigene Hierarchieposition und sorgen gegenüber Mitarbeitern und Kollegen für klare Verhältnisse.

Durchsetzungskraft

Sie widerstehen als Führungskraft der Versuchung, sich mit den Mitarbeitern zu verbrüdern und sind bereit, 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.

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 Wesenart 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 übergangen gefühlt und sein Verhalten mit Stacheln 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 persönlichen LIFO-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 dann die Lernziele definiert. Das hieß für mich: erstens: mehr Aufmerksamkeit ohne Stacheln. Zweitens: Durchsetzung durch konsequentes Verhalten. Und diese Ziele haben wir dann mit der ChiPS-Methode versucht zu erreichen.

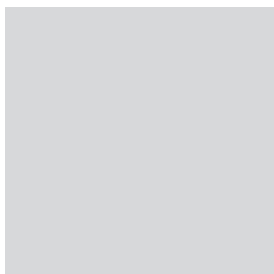
Das lief folgendermaßen ab: Ich habe den ersten Durchgang auf dem Parcours mit einem sensiblen Pferd gestartet. Mein LIFO-Verhaltensstil ist eine Kombination aus »freundlicher Idealist« und »vernünftiger Analytiker«. Es war anfangs sehr schwer für mich, konsequent zu sein, wenn das Pferd nicht mitgemacht 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 Butterbrottdose 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 infolge dessen 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.«



Beispielhafter Ablauf eines ChiPS-Seminars

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, Vertrieb, Konflikt, Train-the-Trainer) wie mit Ihnen bei der gemeinsamen Vorbereitung besprochen.

Einführung in die LIFO-Stärkenanalyse, eine Verhaltenstypologie. Dazu füllen die Teilnehmer unter anderem einen zum Thema passenden LIFO-Fragebogen aus (zum Beispiel Führungsstile, Verkaufsstile, Lehrstile). 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 Pferdentypen

Praxisbezug herstellen/Reflektion von Parallelen der Arbeitspraxis mit ChiPS und den persönlichen LIFO-Stilen

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

»(...) Wir verstehen uns jetzt besser, wozu das Seminar einen wichtigen Impuls gegeben hat. Wir haben bestehende Regeln gemeinsam weiterentwickelt und neue Regeln für den Arbeitsalltag aufgestellt. (...)«

Frank Weinhardt, Head of UC, Zurich Versicherung

»Die Parallelität zum Berufsleben ist verblüffend und besonders anschaulich und wertbringend.«

Hr. U. W., Leiter Training, Deutsche Telekom AGT



Training eines leitenden Angestellten

»Herr M., bitte schildern Sie uns kurz 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 LIFO-Auswertung, 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

losgelegt, mit der schwersten Aufgabe, weil 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?«

»Also, das erste Hindernis war schon 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 die Peitsche auch das ein oder andere Mal benutzen. Aber trotzdem hat es nicht funktioniert. Sogar die einfachsten Aufgaben konnten wir nur zu maximal 40prozentig 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, die 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 LIFO-Quadranten »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 Erlernte 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 geglückt?«

»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! So 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 das ChiPS-Team. Ich hätte nicht gedacht dass sich die Inhalte dieses Seminars so unproblematisch in die tägliche Praxis transferieren lassen. Aber es funktioniert!«

SURFconsult – optimales Feedback

SURFconsult trainiert seit über 15 Jahren erfolgreich Teams und Führungskräfte aller Hierarchiestufen. Dabei konzentrieren wir uns nicht nur auf ChiPS, unsere über dreißigjährige Erfahrung mit Pferden ist jedoch der beste Garant für eine pragmatische, praxisrelevante und strukturierte Arbeit in diesem Bereich des Kommunikationstrainings.

Pferdemythologische oder esoterische Inhalte suchen Sie bei uns vergeblich – in der praktischen Anwendung der Lerninhalte bekommen Sie Ihre Kommunikationskompetenz sowie deren Grenzen aufgezeigt. Denn Pferde geben Ihnen ein unverfälschtes Feedback und machen es Ihnen nicht bewusst leichter oder schwerer – sie reagieren nur auf das, was tatsächlich ist.

Unsere Trainings präsentieren sich kurzweilig und spannend – bei gleichzeitiger Berücksichtigung aller Lerntypen. Durch den lebendigen Interaktionspartner Pferd bekommen Sie ein Feedback aus ungewöhnlicher Perspektive, anders als bei klassischen Rollenspielen mit menschlichen Partnern. Dies schafft erfahrungsgemäß einen hohen Anreiz bei unseren Teilnehmern, sich auf die Methode einzulassen und erlernte Inhalte direkt in der Praxis auszuprobieren. Auch der Transfer des Erlentens in die tägliche Berufspraxis fällt erfahrungsgemäß leicht.

ChiPS kann auch mit unseren anderen Specials »Cook & Contact« oder »get focused – instinktives Bogenschießen mit traditionellen Blankbögen« kombiniert werden. Passend zu Ihren Zielvorstellungen und Ihrer Firmenkultur können Sie darüber hinaus aus den besten effektiven Instrumenten, in denen wir ausgebildet und zertifiziert sind, wählen.

Wir können nicht nur ChiPS ...

... sondern alles, was Sie im Bereich Management Beratung, Organisations- und Personalentwicklung brauchen. Unsere 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. Unser Trainings- und Coaching Angebot erstreckt sich über die Themen »Change«, »Führung«, »Teambildung und -entwicklung«.



ChiPS macht Sinn, wenn ...

... 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.

Unsere Ziele für Ihre Kommunikation

Wir erheben nicht den Anspruch, **Neues** zu schulen. Unser Fokus richtet sich auf die wenigen aber wesentlichen Dinge, auf die es ankommt. In vielen Fällen x-mal gehört aber grau ist alle Theorie. In der Interaktion mit Pferden **erleben** Sie grundlegende Kommunikations- und Führungsinhalte, die die Theorie mit Leben füllen und Erfolg folgen lassen.

Pferde lassen sich nur unter bestimmten Bedingungen wirklich führen. Sie reagieren nur auf klare und authentische Signale. Sie zeigen uns, wo unsere Anteile am Gelingen

oder Misslingen von Kommunikationsprozessen liegen, indem sie unser Verhalten und unsere Körpersprache spiegeln. Dabei sind sie vollkommen neutral und machen keinen Unterschied in Bezug auf Stellung, Rang, Geld oder anderen Status. Die Methode garantiert eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem, was in Ihnen steckt. Die Konzentration auf Ihre Stärken und das strukturierte Auseinandersetzen mit den typischerweise eingesetzten Verhaltensweisen sowie dem aktiven Ausprobieren und Einüben von alternativen Verhaltensweisen ermöglicht künftig eine weitaus bessere Performance.





Wer sind wir?

SURFconsult – das sind Katharina Maehrlein & Friends. Zu unserem Team zählen zwanzig erfahrene Trainer und Coaches, die wir projektbezogen passend zu Ihren Zielvorstellungen für Sie koordinieren.

Fritz Horsthemke

- Studium Wirtschaftspsychologie
- Abschluss als Diplom Psychologe mit Schwerpunkt Führung und Eignungsdiagnostik
- Zertifizierter Tracer®-Coach (Strategieanalyse)
- lizenzierter Lifo®-Analyst
- NLP Practitioner DVNLP
- Systemischer Organisationsberater
- Hypnotische Sprachmuster und Imagination nach M. Erickson
- Zertifizierter Pro C Coach und Lehrcoach
- 01/2010 Master of Science systemisches Coaching
- Seit 1987 Trainer, Berater und Coach
- Seit 1993 selbstständig
- Einer der best friends von SURFconsult

Katharina Maehrlein

- staatlich anerkannte Ergotherapeutin
- Studium Psychologie und Soziologie
- zertifizierter Tracer®-Coach (Strategieanalyse)
- lizenzierter Lifo®-Analyst
- NLP-Trainer DVNLP
- Systemischer Organisationsberaterin und Coach
- Reittherapeutin
- Inner Game
- Zertifizierter Pro C Coach und Lehrcoach
- 01/2010 Master of Science systemisches Coaching
- Seit 1996 Trainerin, Beraterin und Coach
- Inhaberin und Gründerin von SURFconsult

Wissenswertes im Überblick

Anzahl der Teilnehmer

ChiPS ist für eine Teilnehmerzahl von vier bis maximal zwölf Personen ausgerichtet.

Seminarleitung

Katharina Maehrlein
Fritz Horsthemke
Vier Pferde

Dauer der Seminare

Minstdauer unserer Seminare: 1 Tag
Optimale Seminardauer: 3 Tage
Saison: April–Oktober

Die Trainings mit Pferden werden immer von zwei Trainern geleitet!

Veranstaltungsorte ChiPS

Veranstaltungsorte Deutschland

Standort Ostwestfalen
32791 Lage-Hörste

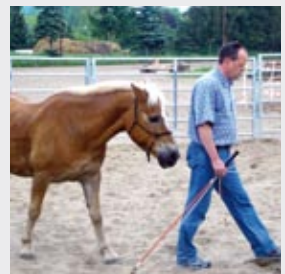
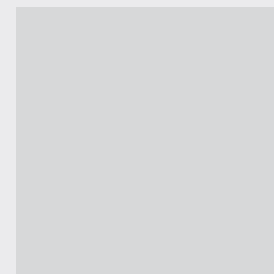
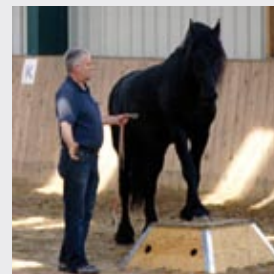
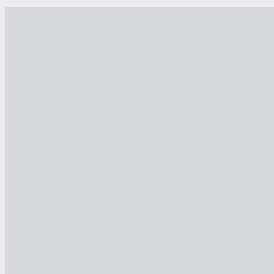
Standort Rhein Main
65203 Wiesbaden

Veranstaltungsort Mallorca

Club Hípico Ca'n Conet Sant Jordi – Palma de Mallorca
E-07199 San Jordi / Palma

In dieser traumhaften Anlage lässt es sich besonders gut lernen! Für die Reiter unter Ihnen besteht die Möglichkeit an wundervollen Ausritten und Exkursionen zu Pferd teilzunehmen. Der Ort Sant Jordi ist unter Kennern dafür bekannt, dass er über das schönste und weitläufigste Ausreitgelände der gesamten Insel Mallorca verfügt. Der Flughafen ist 2 km entfernt, die Stadt Palma liegt in einer Entfernung von circa 10 km.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.canconet.de





SURFconsult
SURFconsult

SURFconsult

Katharina Maehrlein
Büro Rhein-Main

Am Schloßpark 93
65203 Wiesbaden

tel +49 611. 44 85 287
fax +49 611. 44 85 288

mail km@surfconsult.de
www.surfconsult.de