

Claudia Märkt, Dr. Martin Emrich

**Leben – Lieben – Lernen:
Ein umfassendes Modell für Schule, Schulung und Coaching**

Kinder gehen in die Schule – Erwachsene gehen in eine Schulung. Der Unterschied ist nicht gravierend. Denn beide Varianten haben dasselbe Ziel: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen etwas lernen. In der Schule wird ein breites Grundwissen in verschiedenen Disziplinen vermittelt. In den Unternehmen oder in sonstigen Bildungsstätten für Erwachsene wird das Wissen in einer Disziplin erworben oder vertieft. Dies kann fachliches Wissen sein oder das Erlernen von personalen oder sozialen Kompetenzen. Die Vermittlung von Fachwissen stellt in der Regel keine große Schwierigkeit dar. Dies bringt weder Schulen noch Unternehmen an die Grenzen. Problematischer wird es bei der Vermittlung von personalen oder sozialen Kompetenzen. So treten in der Schule die meisten Probleme im zwischenmenschlichen Bereich auf. Sei es zwischen den Schülerinnen und Schülern, unter den Lehrkräften, zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern oder den Lehrkräften und der Schulleitung. Dieses Phänomen kann auf Unternehmen übertragen werden. Wo Menschen sind, da menschelt es auch. Aus der Erfahrung heraus behaupte ich, dass es nicht die Sachebene ist, die Probleme bereitet, sondern es sind die Emotionen, die es uns manchmal nicht ermöglichen, ein Problem auf der Sachebene zu lösen. So kommt es zu Konflikten, die dazu führen, dass der eine nicht mit dem anderen kann und eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich scheint. In den Schulen und Unternehmen sind daher z.B. Kommunikationstrainings, Teambuilding-Maßnahmen oder Resilienz-Trainings angesagt. Sie haben das Ziel, dass sich die Personen in den Schulen oder Unternehmen besser verstehen und besser zusammenarbeiten. Dies sind alles sehr wichtige und notwendige Maßnahmen. Die wichtigste Aufgabe eines Menschen ist es, sich selbst und seine ihn bestimmenden Emotionen besser kennen zu lernen und diese verändern zu können. So geschieht Persönlichkeitsentwicklung, die die Grundlage für jegliche Form der Weiterentwicklung bildet. Genau hier setzt das Coaching an. Coaching hilft, sich selbst besser kennen zu lernen, um sich dann Ziele zu setzen, die erreicht werden können. Dies kann als individuelles Coaching oder als Teamcoaching geschehen. Letztlich dient Coaching so dem individuellen Lernen und ist für den Coachee ein Lernprozess, der von einem Coach

begleitet wird. Sei es nun im Unterricht, in einer Schulung oder in einem Coachingprozess: Allen gemeinsam ist das Lernen. Das Lernen, um persönlich weiterzukommen steht im Zentrum. Das lebenslange Lernen gehört zum Menschsein. Damit das Lernen in einer Schule, in einer Schulung im Unternehmen oder bei einem Coachingprozess gelingt, ist ein Rahmen notwendig. Diesen Rahmen bietet die Trilogie von „Leben – Lieben – Lernen“. Im Folgenden erläutere ich, wie ich dazu kam.

Als ich, Claudia Märkt, mich vor 10 Jahren auf eine Schulleitungsstelle bewarb, habe ich mir Gedanken gemacht, wie eine Schule sein soll, der ich vorstehe. Ich habe mir überlegt, was es braucht, damit eine Schule für mich eine gute Schule ist. Das wäre 1. ein schönes Schulhaus, 2. ein guter und wertschätzender Umgang von und mit allen Beteiligten und 3. ein angstfreier Raum, in dem Lernen Spaß macht. So kam ich auf den Dreiklang von Leben – Lieben – Lernen. Die Schule als Lebenshaus verstehen (Leben), in der angstfrei und mit einer guten Fehlerkultur gelehrt und gelernt werden kann (Lernen). Dies geht nur mit einer positiven und wertschätzenden Grundhaltung den Mitmenschen gegenüber, die durch das Bindeglied der Liebe ausgedrückt wird (Lieben). Nur mit dieser Grundhaltung der Liebe zum Menschen, kann ich die Basis für eine gute Beziehung zum Gegenüber schaffen, die Voraussetzung dafür ist, dass der Schüler/die Schülerin etwas von mir lernen möchte. Interessanterweise habe ich später ein Buch des amerikanischen Pädagogikprofessors Leo Buscaglia entdeckt, der titelt „Living, Loving and Learning“ (Buscaglia 1982). Dieser Pädagoge wurde durch seine Ausführungen zum Thema Liebe bekannt. Die Liebe steht bei ihm wie auch bei mir bewusst in der Mitte. Sie ist das Bindeglied, das „Leben“ und „Lernen“ in der Schule, im Unternehmen oder auch in Familien ermöglicht und fördert. Im Folgenden werde ich auf diese drei Punkte „Leben – Lieben – Lernen“ näher eingehen. Da ich in einer Schule arbeite, werde ich sie zunächst für die Schule ausführen und dann auf die Unternehmen übertragen. Bei jedem einzelnen Punkt werde ich beispielhaft ausführen, mit welchen Coaching-Tools gearbeitet werden kann.

1. Leben – die Schule oder das Unternehmen als Lebenshaus

Das Leben ist der Anfang von allem. Wir werden in eine Umwelt hineingeboren, die gestaltet werden will. Deshalb steht „Leben“ an erster Stelle. Es braucht zunächst ein schönes Schulhaus, in dem sowohl die Lehrkräfte als auch die Schülerinnen und Schüler sich gerne

aufhalten. Schulen sollen deshalb ein Lebenshaus sein, in dem sich alle wohlfühlen und wo das Leben widergespiegelt wird. Das Leben soll sich in der Schule in seiner Ganzheit wiederfinden: lernen, arbeiten, lachen, feiern, traurig sein, sich für die Gemeinschaft einsetzen, sich für die Umwelt einsetzen etc.

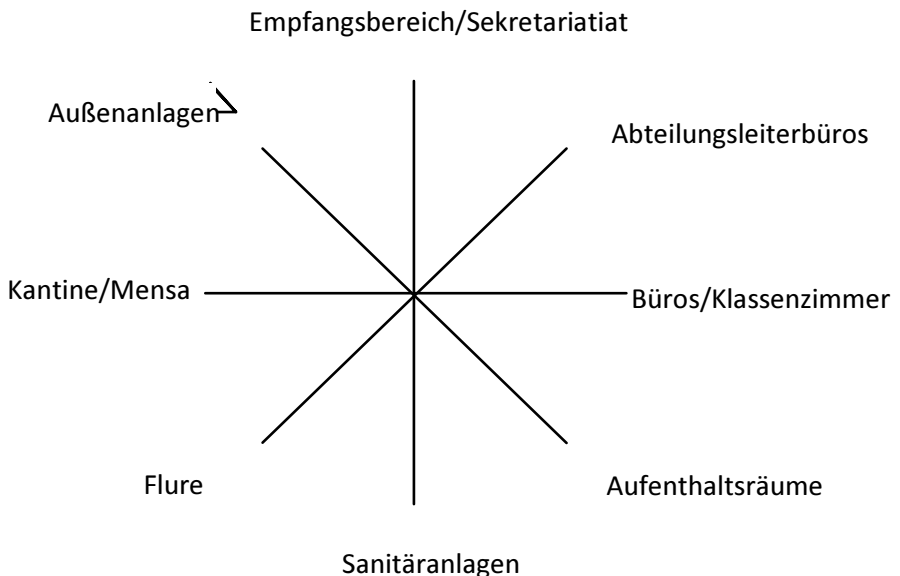
Wichtig ist, dass dies in der Gemeinschaft von Schülerinnen und Schülern und den Lehrkräften geschieht. Das Schulhaus ist der Ort und der Rahmen in dem Lernprozesse stattfinden. Leider wurde in den letzten Jahren vielerorts versäumt, die Schulgebäude so herzurichten, dass sie schöne Orte sind, in denen sich die Schulgemeinschaft gerne aufhält. Die Süddeutsche Zeitung vom 1. Dezember 2023 titelte „Das hätte wirklich einstürzen können“ und beschreibt, dass es einen hohen Investitionsrückstau an Schulen gibt, den die Kommunen 2022 auf etwa 47 Milliarden Euro bezifferten. Wie soll ich aber an einem Ort gut lernen und arbeiten können, wenn das Gebäude marode ist und ich mich schon im Gebäude nicht wohlfühle? Als Erwachsene können wir es uns vielleicht dennoch schön machen, auch wenn es de facto nicht schön ist, weil die Bausubstanz veraltet ist, die Fenster nicht mehr richtig schließen oder die Heizung nicht zu verstellen ist – nur um ein paar Probleme zu benennen. Die Schultoiletten müssen natürlich erwähnt werden ebenso die langen dunklen Flure, die es noch mancherorts gibt. Nun hatte ich das Glück, dass meine Schule, der ich derzeit vorstehe, tatsächlich wegen all dieser Befunde vor gut fünf Jahren neu gebaut wurde. Alle gehen jetzt tatsächlich viel lieber hin und fühlen sich wohl. Dies kann 1:1 auf die Unternehmen übertragen werden. Als ehemalige Bankangestellte habe ich Erfahrung in einem Unternehmen sammeln können. Ich habe lieber in den Filialen gearbeitet, die schön gebaut und schön ausgestattet waren, als in den kleinen Filialen, in denen es noch nicht einmal einen Kühlschrank gab (ab da habe ich meinen Kaffee schwarz getrunken). So können und sollen auch Firmengebäude zu Lebenshäusern gestaltet werden. Viele Betriebe achten schon auf eine gute Ausstattung. Insbesondere im Rahmen von New Work gibt es nach meinem Empfinden schöne und gemütliche Büroarbeitsplätze. Inwiefern Produktionsstätten schöner gestaltet werden können, müsste überlegt werden. In einem schönen Schulhaus oder Firmengebäude arbeitet es sich m.E. besser als in einem weniger schönen. Das ist zwar eine banale Erkenntnis, jedoch gibt es noch immer unzählige Schulgebäude (vgl. den oben erwähnten Artikel) und vermutlich auch Bürogebäude, die einer Sanierung bedürfen. Da die Möglichkeiten für eine Komplettsanierung oder einen Neubau eher selten gegeben sind,

machen wir mit dem von mir entwickelten Coachingtool „Das Lebenshausrad“ eine Bestandsaufnahme und suchen nach einfachen Mitteln der Veränderung, die zu einem höheren Wohlfühlfaktor und damit zu einer höheren Produktivität im Unternehmen führen können. Denn: „Wer in die physische und psychische Gesundheit seiner Beschäftigten investiert, stellt eine entscheidende Weiche für die Zukunft.“

(Quelle: <https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/uebersicht.html>)

Das Lebenshausrad nach Märkt

Die einzelnen Bereiche können je nach Bedarf angepasst werden.



Das Lebenshausrad habe ich in Anlehnung an das Coaching-Tool „Lebensrad“ entwickelt, das ich in der Coachingausbildung zum Systemischen Businesscoach bei EMRICH Consulting kennengelernt habe. Auf einer Skala von 0 - 10 werden die einzelnen Bereiche eingeschätzt. Die 0 ist in der Mitte des Rades und steht dafür, dass z.B. die Aufenthaltsräume völlig inakzeptabel wären, während eine 10 keinerlei Wünsche mehr offenlässt. So können die Bedürfnisse der in

der Schule oder dem Unternehmen agierenden Personen erfragt werden. Diese zu kennen ist für eine Führungskraft elementar. Über die Ausstattung der Schule oder des Unternehmens kann man einfach ins Gespräch kommen, da diese für alle offensichtlich ist. Für ein Gruppencoaching kann das Lebenshausrad in einzelne Skalen unterteilt und mit Punkten beklebt werden, um eine Bestandsaufnahme zu machen. Die Gruppe kann Verbesserungsvorschläge sammeln, die leicht umzusetzen sind.

So kann das Lebenshaus „Schule“ oder „Unternehmen“ gemeinsam von den jeweils Beteiligten gestaltet werden. Es ist wichtig, dies gemeinsam anzugehen, da dort ein Großteil des Tages und der Lebenszeit verbracht wird. Dies war nur ein exemplarisches Beispiel, das das Gebäude einer Schule oder eines Unternehmens an sich in den Blick nimmt. Jedoch gehören zu dem Modell des Lebenshauses auch gemeinsame Aktivitäten. Diese können analog beim Coaching in den Fokus genommen, analysiert und verbessert werden. So wandeln sich Schülerinnen und Schüler oder die Mitarbeitenden von Betroffenen zu Beteiligten und werden in die Verantwortung für die Gemeinschaft und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit hineingenommen.

2. Lieben – auf den Umgang miteinander kommt es an

Es ist ein Grundbedürfnis der Menschen, zu lieben und geliebt zu werden. Das ist keine Plattitüde, sondern eine universelle Wahrheit. Hinter dem Lieben verbirgt sich die gegenseitige Wertschätzung. Fast alle Menschen müssen im Laufe ihres Lebens Erfahrungen machen, in denen sie entweder direkt selbst nicht die Wertschätzung bekommen, die sie sich wünschen, oder sie bekommen es mit, wie andere in ihrem Umfeld nicht wertschätzend behandelt werden. Aus meiner eigenen Schulzeit kenne ich beide Situationen. Bei der einen oder anderen Lehrkraft war die Anspannung im Klassenzimmer während des Unterrichts groß, da immer mit einem despektierlichen Kommentar gerechnet werden musste. Eine Situation, die mir bis heute im Gedächtnis geblieben ist, war folgende:

Stellen Sie sich ein Klassenzimmer mit einem Mittelgang vor. Wir Schüler sitzen da und warten auf die Rückgabe der Klassenarbeit. Der Lehrer gibt die Klassenarbeiten nach und nach aus. Er ruft hierzu die Namen auf und jeder geht einzeln nach vorne, um die Arbeit abzuholen. Die Klassenarbeiten sind nach Noten sortiert. Die Spannung im Klassenzimmer ist groß. Viele haben Angst. Zuerst kommen die 1er, ... die 2er, die einen sind erleichtert, die anderen warten gespannt und

ängstlich... die 3er..., die 4er ... noch immer sind Klassenarbeiten übrig ... die 5er sind durch und dann ist nur noch eine Klassenarbeit da und nur der Schüler in der hintersten Reihe ist übrig. Wir alle im Klassenzimmer wissen, dass das eine glatte 6 ist. Der Lehrer ruft den Schüler mit folgenden Worten auf: „He, Sie da hinten, schleppen Sie mal Ihren Kadaver nach vorne.“ Im Klassenzimmer herrschte eine angespannte Stille. Jedoch hat es niemand gewagt, hier der Lehrkraft entgegenzutreten, obwohl wir alle schon älter waren.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass Wertschätzung alleine nicht ausreicht. Denn Wertschätzung schaut auf das, was da ist. Die Liebe schaut jedoch auf das, was werden kann. Lieben heißt, auch dann Wertschätzung für den Menschen zu zeigen, wenn die Leistung nicht den Erwartungen entspricht.

In den Unternehmen herrscht nicht immer ein freundlicher Umgangston. Die einen oder anderen Auszubildenden, die im Laufe meines Unterrichts in der Berufsschule unterrichtet haben, berichten, dass sie sich nicht wertgeschätzt fühlen und sie von ihren Chefs Arbeitsanweisungen bekommen, die nicht unbedingt zur Ausbildung gehören. Die einen werden unterfordert, die anderen werden überfordert. Mancherorts herrscht ein rauer Umgangston, oder es gibt Konflikte innerhalb eines Teams, die intern nicht gelöst werden können. Der gute Umgang miteinander ist der entscheidende Faktor für gelingende Lern- oder Arbeitsprozesse, da dieser für die psychologische Sicherheit in einem Unternehmen sorgt. Die psychologische Sicherheit beschreibt die individuelle Überzeugung eines Menschen, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen (Edmondson, 1999). Wenn es einem z.B. möglich ist, sagen zu können, was einem auf dem Herzen liegt, ohne dafür von den Mitmenschen diskreditiert zu werden, dann ist diese gegeben. Die psychologische Sicherheit ist ein Garant für eine gute Teamleistung – sei es in einem Klassenteam, einem Lehrerteam, im Team eines Unternehmens sowie in allen hierarchischen Strukturen.

Ist diese psychologische Sicherheit nicht gegeben, und kommt es in einem Team immer wieder zu Konflikten, kann ein allgemeines Training zum Konfliktmanagement ein erster Anfang sein, um ein anderes Bewusstsein bei den Beteiligten zu schaffen oder eine Offenheit für ein Coaching zu erreichen. In einem Coaching kann der Ursache für das Problem auf den Grund gegangen werden und es können durch die Coachees Lösungsmöglichkeiten überlegt und beispielhaft in Rollen-

spielen erprobt werden. Ein weiteres Tool wäre der Einsatz eines Persönlichkeitstests wie zum Beispiel der HDI-Test (Herrmann Dominanz Instrument).

Die vier unterschiedlichen Ichs



The four-color, four-quadrant graphic and "Whole Brain" are registered trademarks of Herrmann Global, LLC.
© 2014 Herrmann Global, LLC

© 2014 Herrmann Global, LLC

Quelle: Herrmann International Deutschland - Herrmann International Deutschland, CC BY-SA 3.0 de, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=55046877>

Ziel ist es, sich selbst besser kennen zu lernen, um dann verstehen zu können, wie mein Mitmensch tickt. Erst wenn die Andersartigkeit des Mitmenschen bewusst erkannt und reflektiert wird, kann sie als Chance und nicht als Bedrohung wahrgenommen werden. Anhand des HDI-Tests kann herausgefunden werden, welches der vier Ichs bei einem Menschen dominiert. Arbeiten zum Beispiel ein Mensch mit einem experimentellen Ich und ein Mensch mit einem rationalen Ich in einem Team zusammen, sind Konflikte vorprogrammiert, wenn sich die beiden nicht über ihre dominierenden Ich-Anteile im Klaren sind. Nur wenn sie sich als Ergänzung und nicht als Bedrohung ansehen, können sie sich als gegenseitige Bereicherung wertschätzen. Sind sie sich dieser Anteile nicht bewusst, wird der intuitive und eher risikofreudige experi-

mentelle Typ von einem faktenorientierten analytischen Typ nicht angenommen und umgekehrt.

Alternativ zum HDI-Test kann mit dem DISG-Test oder dem Riemann-Thomann-Modell gearbeitet werden. Ebenso möglich ist eine Diskussion über die Werte, die jeder einzelne verinnerlicht hat und lebt. Diese sind den Menschen oft nicht bewusst. Werden unterschiedliche Werte gelebt und verfolgt, sind ebenso Spannungen in den Teams vorprogrammiert. Mit dem Coaching-Tool „Werte- und Entwicklungsquadrat“ können diese unbewusst gelebten Werte bewusstgemacht und reflektiert werden, um letztlich ein Verständnis für den Mitmenschen zu erreichen. Dies ist nicht gleichbedeutend damit, dass die Werte des anderen übernommen werden müssen. Um die Kommunikation in einem Team zu verbessern, hilft es auch, sich zunächst sein eigenes inneres Team anzuschauen. Ist es vielleicht die verletzte Kinderseele, die aufschreit, wenn der Mitarbeiter nicht grüßt und einen übersieht? Gerne arbeite ich in solchen Fällen auch mit „The Work“ von Byron Katie. Mit den folgenden vier Fragen, wird die eigene Sicht der Welt hinterfragt:

1. Ist das wahr?
2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du? Was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärst du ohne den Gedanken?

(Vgl. Anleitung zu The Work auf <https://thework.com/wp-content/uploads/2019/03/AnleitungzuTheWork.pdf>)

Bei meinem Coaching ist es mir wichtig, dass der Coachee spürt, dass er oder sie bedingungslos angenommen ist. Dies kann nur durch die Liebe zum Menschen geschehen.

Wenn der Umgang der Menschen miteinander in den Schulen und Unternehmen stimmt, dann schaffe ich ein Klima der psychologischen Sicherheit. Dies wird nur durch die Liebe zu seinen Schülerinnen und Schülern oder die Liebe zu seinen Mitarbeitenden im Sinne von einer Einstellung der bedingungslosen Annahme des Menschen erreicht. Schaffe ich es, diese zu vermitteln, ist der Boden für das Lernen bereitet. Womit ich zum dritten Punkt komme.

3. Lernen – Eine Grundaufgabe des Menschen

Sobald wir Menschen geboren werden, beginnen wir zu lernen. Wir lernen sprechen und laufen, gehen dann zur Schule und lernen lesen, schreiben und rechnen und vieles mehr. Nach der Schule lernen wir bei

einer Ausbildung oder bei einem Studium. In einem Beruf angekommen, lernen wir die Dinge, die notwendig für das entsprechende Unternehmen sind. Auch im Privatleben lernen wir. Wir lernen zu kochen oder wir lernen neue Länder kennen (und wer Glück hat, lernt seinen Herzensmenschen kennen;-)). Das Leben ist von Lernen geprägt. Lernen ist genial, denn durch das Lernen kommen wir weiter. Wenn wir lernen, eröffnen sich uns neue Horizonte. Ganz banal ist dies wortwörtlich der Fall, wenn wir das Autofahren lernen. Dann wird mein Radius größer. So ist es aber auch mit dem Erlernen von Kompetenzen und Fähigkeiten. Diese bringen mich im Leben weiter. Zum Lernen gehört, dass in einer Schule oder in einem Unternehmen eine gute Fehlerkultur herrscht. Fehler passieren immer wieder und ganz automatisch, da wir Menschen sind. Zu einer guten Fehlerkultur gehört ein angstfreies Klima. Keiner macht gerne Fehler. Wenn einem aber doch ein Fehler unterläuft, dann sollte dies in einem angstfreien Raum thematisiert werden können. In der Schule fordere ich meine Schülerinnen und Schüler regelrecht dazu auf, Fehler zu machen, damit sie daraus lernen können. Es gibt in der Schule keine kostspieligen Konsequenzen bei falschen Antworten – höchstens eine schlechte Note. In den Unternehmen kann es schon de facto Geld kosten, je nachdem, welche Fehler gemacht werden. Herrscht ein angstfreier Raum, hilft dies zur besseren Performance sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nicht jeder hat allerdings Spaß daran zu lernen. Das gilt für einzelne Schülerinnen und Schüler wie auch für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens. Es gibt diejenigen, die gerne lernen oder sich fortbilden und es gibt diejenigen, die sich dem Lernen oder einer Fortbildung verweigern. Hier steckt ggf. eine Angst vor Überforderung dahinter. Auch eine Sinnkrise kann zu einer Verweigerungshaltung führen.

In Einzelcoachings kann hier der Grund für die Verweigerung aufgespürt werden. Als Coachingtool verwende ich in solchen Fällen gerne das Fulfillment-Coaching. Hierbei wird durch Erfragen nach dem gesucht, was dem Coachee Sinn und Erfüllung im Leben gibt. Zur Anwendung kann hier auch das japanische Modell des IKIGAI kommen, also frei übersetzt das, wofür es sich zu leben lohnt. Wer in der Übereinstimmung der vier Bereiche Leidenschaft, Mission, Berufung und Job lebt, hat sein IKIGAI gefunden.



Quelle: <https://gruenderplattform.de/unternehmen-gruenden/ikigai>

Ein weiterer möglicher Hinderungsgrund für die Lernbereitschaft von Schülerinnen und Schülern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein mangelndes Selbstbewusstsein sein. Dies kann in einem Coaching z.B. mit der Ressourcendusche gesteigert werden. Dabei überlegt der Coachee z.B. jeweils drei Dinge, die er besonders gut kann, die ihm Mut machen, die ihn einzigartig machen oder ihm Kraft geben etc. Durch das Aufschreiben dieser Ressourcen werden diese sichtbar und können als Quelle für mehr Selbstbewusstsein oder gar zur Stärkung der eigenen Resilienz dienen. Mit dieser Stärkung können dann die Herausforderungen in der Schule oder im Unternehmen besser gemeistert werden. Nur wer sich etwas zutraut, traut sich, sich weiterzuentwickeln und zu lernen.

Dieser Aufriss gibt nur einen kleinen Einblick in das umfassende Konzept für Schulen und Unternehmen meines Ansatzes von Leben – Lieben – Lernen. Ich bin der Ansicht, dass durch diese drei Grundeinstellungen das gute Miteinander in Schulen und Unternehmen gefördert und zu einer höheren Lern- und Arbeitsleistung beitragen werden kann. Die erwähnten Coachingtools sind nur exemplarisch aufgeführt, um einen Eindruck von meiner Arbeit zu vermitteln.

Leben – Lieben – Lernen: Lassen Sie es uns gemeinsam angehen!

Die Autoren:

Claudia Märkt



Claudia Märkt ist Diplom-Handelslehrerin und derzeit Schulleiterin einer kaufmännischen Beruflichen Schule. Mit ihrem Ansatz von „Leben – Lieben -Lernen“ führt sie ihre Lehrkräfte und ihre Schülerinnen und Schüler. Als Fachberaterin war sie mehrere Jahre in der Lehrkräftefortbildung tätig. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Evangelischen Institut für Berufsorientierte Religionspädagogik (EIBOR) war sie an mehreren Veröffentlichungen beteiligt, hat Kongresse mit veranstaltet und arbeitete im DFG-Projekt für interreligiöses Lernen mit. Ebenso war sie am EIBOR geschäftsführend tätig. Als ehemalige Bankkauffrau ist sie mit der Arbeitsweise in Unternehmen vertraut. Bis heute unterrichtet sie Industriekaufleute. Sie ist als Systemischer Business Coach (ICA) zertifiziert.

www.claudiamarkt.de
coaching@claudiamarkt.de

CLAUDIA MÄRKT
COACHING / TRAINING

Dr. Martin Emrich



Dr. Martin Emrich ist zertifizierter systemischer Business Coach (ICA) und bildet mit seinem Ausbilder-Team seit 15 Jahren Coaches aus. Er ist promovierter Diplom-Psychologe und mehrfacher Bestseller-Autor mit über 50 Veröffentlichungen. Dr. Emrich arbeitet weltweit als Keynote-Speaker und Executive Coach in 5 verschiedenen Sprachen und lebt und arbeitet in Tübingen und auf Mallorca.

www.emrich-consulting.de
emrich@emrich-consulting.de

EMRICH
Consulting
...improving people!