



**Dr. Angelika Marighetti**

Marighetti Coaching & Consulting  
Beraterin und Coach mit den Schwerpunkten  
Führung, (agile) Transformation / Change Management, Teamentwicklung, Kommunikation

*Aus- und Weiterbildungen: Agile Culture Coach bei Synnecta, Köln – Kommunikationspsychologie / Kommunikationsberatung beim Schulz-von-Thun-Institut, Hamburg – Familien- und Systemaufstellungen bei Angelika Glöckner, Bammental  
Diverse interne Weiterbildungen als angestellte Unternehmensberaterin – Beraterin und Coach beim Institut für Transaktionsanalyse und Tiefenpsychologie, Kassel. – R.O.M.P.C.-Beraterin und Coach beim Institut für Transaktionsanalyse und Tiefenpsychologie, Kassel.*

[www.consulting-marighetti.de](http://www.consulting-marighetti.de)  
[marighetti@consulting-marighetti.de](mailto:marighetti@consulting-marighetti.de)

## **„SEI PERFEKT!“ Wie uns ein kleiner Antreiber das Leben ganz schön schwer machen kann.**

Wer möchte nicht perfekt sein? Auch wenn wir wissen, dass die Fotos, die in den sozialen Netzwerken gepostet werden, inszeniert und retuschiert sind: wir sind doch fasziniert von den perfekten Gesichtern, den perfekten Körpern und dem perfekten Leben, das uns da entgegen lächelt und uns auffordert, genauso zu sein. Und dann setzen wir uns hin und bearbeiten unser Selfie so lange, bis es auch perfekt aussieht. Während wir das tun, hören wir immer wieder eine kleine Stimme im Ohr die Sätze sagt wie „Komm, das geht noch besser!“ oder „Ja, schon ziemlich gut – aber da am Kinn ist die Linienführung noch nicht optimal.“ Oder „Schau mal nach, ob es mit einem anderen Filter nicht noch besser aussieht.“

© Pixabay Gerd Altmann



Bei manchen von uns ist diese Stimme ganz schön laut und kann dazu führen, dass wir uns die Nacht um die Ohren schlagen, bis wir auch den minimalen, fast unsichtbaren Farbunterschied auf der Stirn oben links ausgeglichen haben.

Einige Menschen würden uns fragen, warum wir diesen Aufwand betrieben haben, wenn das eh keinem auffällt, aber wir sind überzeugt, dass es jedem aufgefallen wäre und der Aufwand gerechtfertigt ist.

Die Stimme in unserem Ohr macht sich in vielen Situationen bemerkbar. Sie führt oft dazu, dass wir uns das Leben schwerer als nötig machen, dabei jedoch überzeugt sind, dass unser Tun notwendig und unverzichtbar ist. Die meisten von uns haben mehr als eine dieser Stimmen im Ohr – je nach Situation. Wir nennen sie unsere „Inneren Antreiber“, die seit unserer frühesten Kindheit unser Verhalten beeinflussen<sup>1</sup>. Bei den Antreibern handelt es sich um Botschaften, die uns als Kinder verbal oder nonverbal eingeschärft wurden und die sich in unseren Denk- und Verhaltensmustern widerspiegeln, ohne dass sie uns bewusst sind.

Die Transaktionsanalyse hat fünf Antreiber identifiziert, auf die wir Menschen uns in besonders herausfordernden Situationen verlassen. Sie heißen:

„Sei stark!“  
„Streng dich an!“  
„Sei perfekt!“  
„Sei anderen gefällig!“  
beziehungswise  
„Mach's allen Recht!“  
„Beeil Dich!“

Die „Inneren Antreiber“ sind mit spezifischen Verhaltensweisen verbunden.

Im positiven Sinne motivieren und unterstützen uns diese Antreiber, unsere Ziele zu erreichen und ein

glückliches Leben zu leben. Wenn einer oder mehrere von ihnen jedoch zu dominant sind, sitzen sie uns wie fiese kleine Sklaventreiber im Nacken und machen uns das Leben schwer. Denn wir können gar nicht anders, als ihnen in problematischen Situationen oder unter Stress fast automatisch zu folgen und merken nicht, dass sie uns auf Dauer nicht guttun.

Die Frage ist natürlich, wie solche Antreiber entstehen. Wie die meisten psychologischen Schulen geht auch die Transaktionsanalyse davon aus, dass wir uns unsere grundlegenden Verhaltensmuster in den ersten 3-6 Lebensjahren aneignen. Ab dem Zeitpunkt unserer Geburt wirken unsere Eltern und Bezugspersonen durch ihr bewusstes und unbewusstes Verhalten auf uns ein. Die Aktionen und Re-Aktionen unserer Eltern stellen für uns einen Referenzrahmen dar, an dem wir unser eigenes Handeln ausrichten. Wir bilden Grundüberzeugungen über uns selbst, die anderen Menschen und die Welt im Allgemeinen. Das geschieht in einem Alter, in dem wir noch nicht reflektieren können, deshalb nehmen wir sie unhinterfragt als Wahrheit an. Unsere Eltern und Bezugspersonen wollen in der Regel nur das Beste für uns, möchten, dass es uns gut geht und dass wir gut auf das Leben vorbereitet sind. Dazu loben und ermutigen sie uns und geben uns viele positive Rückmeldungen. Andererseits schärfen sie uns auch bestimmte Verhaltensweisen ein durch Sätze wie:  
„Trödel doch nicht so!“  
„Das geht aber noch besser!“  
„Streng Dich an, dann kriegst Du es hin!“  
„Jetzt reiß Dich mal zusammen!“  
„Nimm Dich nicht so wichtig!“

Oft reichen dazu auch kritische Blicke oder eine missbilligende Körpersprache.

So lernen wir als Kinder, dass wir dazugehören und geliebt werden, wenn wir diese Einschärfungen befolgen. Wenn wir das nicht tun, werden wir getadelt oder beschämt und fühlen uns unzulänglich und letztendlich minderwertig. Um diese Gefühle und die durch sie entstandenen seelischen Verletzungen zu vermeiden, machen wir uns die Anweisungen zu eigen. Dadurch entsteht in uns eine Art innere Landkarte, an der wir uns unser Leben lang orientieren. Sie bestimmt in hohem Maße unsere Wahrnehmung, unser Empfinden, Denken und Handeln, ist jedoch zum Glück durch Erfahrungen, Lernprozesse und Selbstreflexion veränder- und erweiterbar.

Um unsere innere Landkarte zu verändern oder durch eine neue zu ersetzen, ist zuallererst einmal die Selbstreflexion wichtig. Um herauszufinden, welcher meiner inneren Antreiber mir das Leben schwer macht, gibt es mehrere Möglichkeiten:

Entweder beobachte ich mich selbst und reflektiere meine eigenen Muster  
*oder*  
ich frage mir nahestehende Personen, welche Muster sie an mir wahrnehmen  
*oder*  
ich mache einen online-Antreiber-Test  
*oder*  
ich arbeite mit einem Coach oder Therapeuten.

Noch einmal: unsere Antreiber tun uns sehr gute Dienste! Wenn sie allerdings zu „Sklaventreibern“ mutieren, ist es Zeit, hinzuschauen und ihnen diese Rolle zu entziehen!



© Pixabay Gerd Altmann

**DA ES IN DIESEM ARTIKEL UM DEN ANTREIBER „SEI PERFEKT!“ GEHT, SEIEN HIER ZUERST DIE POSITIVEN SEITEN DES ANTREIBERS GENANNT:**

Wenn bei uns dieser Antreiber gut ausgeprägt ist, motiviert er uns, mehr zu lernen und besser zu werden. Wir fordern uns zu Höchstleistungen heraus und haben einen hohen (Qualitäts-) Anspruch an uns selbst. Wir sind gut darin, die Konsequenzen unseres Handelns schon im Voraus mit zu bedenken. Wir haben einen Blick für's Detail und bemerken mühelos Fehler oder Unstimmigkeiten. Das sind ganz wunderbare Fähigkeiten, die besonders im beruflichen Kontext sehr geschätzt werden.

So ist es sehr von Vorteil, wenn der Mechaniker, der mein Auto repariert, einen gut ausgeprägten „Sei perfekt!“-Antreiber hat, denn dann kann ich sicher sein, dass der Fehler dauerhaft behoben ist. Auch freue ich mich, wenn mein Zahnarzt einen Hang zum Perfektionismus hat, weil sich dann die Füllungen von der Farbe her optimal an die natürliche Farbe und Form anpassen.

Zeigt sich dieser Antreiber aber als Sklaventreiber, so führt er dazu, dass wir Entscheidungen verzögern und Aufgaben nicht abschließen, weil wir nicht alle Informationen haben oder nicht genug in die Tiefe gegangen sind. Auch ist unser Wunsch, detaillierte Informationen zu geben und zu erhalten, oft zeitraubend für andere. Wir wenden viel Energie für Details auf und vernachlässigen dadurch die wichtigen Aufgaben.

Für alle Beteiligten wäre es allerdings schwierig, wenn der Zahnarzt mehrere Stunden für eine einzige Füllung bräuchte, um die perfekte Farbschattierung zu erhalten. Denn dadurch würde der Patient eine Kiefersperre bekommen und die Zahnarztpraxis wäre finanziell nicht überlebensfähig.

Neben diesen sehr generellen Beispielen möchte ich Beispiele mit dem Antreiber „Sei perfekt!“ aus meiner Praxis teilen. Dabei ist auffallend, dass mir mehr weibliche Führungskräfte mit diesem Antreiber begegnen als männliche. Deshalb schildere ich

ein typisches Beispiel anhand einer Coaching-Klientin.

Frau Katharina Wagner<sup>2</sup> leitet seit 3 Jahren eine Abteilung mit 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem internationalen Konzern. Sie ist verheiratet und hat 3 Kinder zwischen 7 und 12 Jahren. Ihr Mann ist ebenfalls Führungskraft. Frau Wagner kam zu mir ins Coaching, weil sie – wie sie es ausdrückte - ihre „individuellen Baustellen in einem geschützten Raum bearbeiten“ wollte: sie fühle sich auch nach 3 Jahren immer noch nicht souverän genug als Führungskraft. Auch hatte sie immer wieder Zweifel, ihrer Familie und da besonders den Kindern gerecht werden zu können. Zudem machten sich körperliche Symptome wie Schlafstörungen und „Gedankenkarusselle“ bemerkbar. Alles in allem wollte sie das Coaching nutzen, um zu reflektieren, ob sie die Führungsposition beibehalten oder besser abgeben sollte. Während unserer Coaching-Sitzungen wurde bald deutlich, dass Frau Wagner vom „Sei perfekt!“-Antreiber dominiert wird: Sie hat nicht nur die üblichen Führungskräfte-Schulungen besucht, sondern auch viele Fachbücher zu diesem Thema gelesen und hält sich in Bezug auf neue Entwicklungen auf dem Laufenden. Ihre Kommunikations- und Meetingkultur ist vorbildlich: sie hat mit ihren 3 direct reports regelmäßig individuelle Gespräche und Teammeetings, dazu Feedback- und Zielgespräche. Hinzu kommen zweimal jährlich Offsites zu strategischen Themen, die auch dem Teamgeist dienen. Sie kommuniziert wertschätzend und transparent – auch in schwierigen Situationen. Wenn irgend möglich, bezieht sie alle Betroffenen in Entscheidungen mit ein und erläutert die getroffenen Entscheidungen. Die Atmosphäre in der Abteilung ist ihr wichtig; sie möchte, dass sich die Leute wohl fühlen und sie achtet darauf, dass



© Pixabay, John Hain

sie für die Mitarbeitenden nahbar ist. Jedes Jahr findet ein Teambuilding-Event für die gesamte Abteilung statt und ihre Tür steht immer offen.

Frau Wagner setzt alles daran, den Ansprüchen, die sie durch eigene Erfahrungen und durch Fachliteratur an sich stellt, gerecht zu werden und die perfekte Führungskraft zu sein. So bereitet sie sich beispielsweise akribisch auf Gespräche und Meetings vor, besonders auf kritische Unterredungen und auf Konfliktgespräche. Für alle Unterlagen, die an den Bereichsleiter oder Vorstand gehen, macht sie höchstpersönlich die Qualitätssicherung. An manchen Abenden sitzt sie noch bis kurz vor Mitternacht vor dem PC, um sicherzustellen, dass alles berücksichtigt wird, sich keine Fehler eingeschlichen haben und auch, weil sie einige Passagen neu formuliert oder die Visualisierungen austauscht. Sie hat eine genaue Vorstellung davon, wie die Ergebnisse auszusehen haben und investiert gerne Zeit, um das zu erreichen. Denn es ist ihr wichtig, dass ihre Abteilung einen optimalen Eindruck abgibt.

11-Stunden-Tage sind für Frau Wagner eher die Regel als die Ausnahme. Deshalb übernimmt ihr Ehemann, der einen geregelten Feierabend hat, abends den Haushalt, damit sie „quality time“ mit ihren Kindern verbringen kann, wenn sie heimkommt. Trotz der hervorragenden Arbeitsteilung mit Ihrem Ehemann in Bezug auf Haushalt und Kinder hat Frau Wagner den Anspruch, eine perfekte Mutter zu sein. Deshalb stellt sie sich

auch nach einem langen Arbeitstag nach Mitternacht noch in die Küche, um ihrem Sohn einen Geburtstagskuchen zu backen. Am Wochenende bastelt oder backt sie mit den Kindern oder näht für sie Halloween-Kostüme, denn die müssen originell und selbstgemacht sein.

Mit mir als Sparringspartnerin reflektiert Frau Wagner im Coaching diese Situationen.

Dabei wird schnell deutlich, dass der „Sei perfekt!“-Antreiber bei ihr die Rolle des Sklaventreibers übernimmt. Intellektuell begreift Frau Wagner sehr rasch, dass dieser Antreiber ihr das Leben schwer macht. Gemeinsam erarbeiten wir Strategien auf der sachlich-fachlichen sowie auf der emotionalen Ebene, um ihn zu entschärfen. Dazu gehört einerseits, dass sich Frau Wagner bewusst macht, wie sie ihre Rolle als Abteilungsleiterin leben will. Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten gehören wirklich dazu und welche wurden von ihrem Antreiber diktiert? Welches ist ihr Führungsverständnis und wie kann sie das authentisch und ohne Selbstaussbeutung leben?

Sie definiert ihre 5 Prinzipien guter Führung und entschlackt ihre to-do-Liste. Das gelingt, indem bei jedem Punkt hinterfragt wird, ob er wirklich notwendig ist und – wenn ja – ob sie ihn delegieren kann. Ihr Zeitmanagement wird rigoros hinterfragt und entschleunigt. Pausen und regelmäßige Termine der gedanklichen Reflexion / Grundsatzüberlegungen / Besinnung werden feste

Bestandteile ihres Kalenders. So wird der Fokus auf das Wichtige gelegt und durch die regelmäßige Reflexion auch dort gehalten. Ihre „Hausaufgabe“ besteht in den ersten Monaten darin, 2x pro Woche um 17 Uhr Feierabend zu machen. Diese sachlich-fachlichen Punkte sind für Frau Wagner nur mittlere Herausforderungen.

Es ist Frau Wagner durchaus bewusst, dass kein Mensch „perfekt“ sein kann und dass Fehler passieren. Beides gesteht sie anderen Menschen ohne weiteres zu, doch in Bezug auf sich selbst kann sie das nicht gelten lassen. Sie stellt an sich weit höhere Ansprüche als an ihre Mitmenschen. Denn der wahre Knackpunkt ist die innere Gefühlslage, die sich bei ihr einstellt, wenn der Antreiber „Sei perfekt!“ nicht bedient wird. Dann kommen Ängste und Befürchtungen hoch. Gefühle tiefen Ungenügens und der Wertlosigkeit stellen sich ein, wenn die selbst (zu hoch) gelegte Messlatte nicht erreicht wird. Als Konsequenz daraus stellt sie dann alles in Frage: trägt ihre motivierende Ansprache einem Mitarbeitenden gegenüber keine Früchte, stellt sie in Frage, ob sie eine gute Führungskraft ist. Kommt Kritik vom Vorstand an der Performance der Abteilung, bezweifelt sie, für die Rolle der Abteilungsleiterin überhaupt geeignet zu sein. Selbst wenn diese Momente meist nur kurz dauern, so sind sie doch energieraubend und schwächen das Selbstwertgefühl.

Wie geht das also, den inneren Antreiber zu entmachten und zu fühlen, dass wir human BEINGS (und nicht Human Doings) sind?

Ein erster Schritt ist, sich klar zu machen, welche positiven Aspekte und welchen Nutzen der Antreiber in unserer Kindheit hatte und welche er auch heute noch hat.

Als zweiten Schritt nutze ich gerne die Methode des Inneren Teams<sup>3</sup>, um den Ängsten und Befürchtungen eine Stimme und ein Gesicht zu verleihen und alle zu Wort kommen zu lassen.

Anschließend wird der Sklaventreiber nach und nach entmachtet, indem Frau Wagner

sich auf ihre Situation zugeschnittene Erlaubnisse formuliert, die eine emotionale Reaktion bei ihr hervorrufen. Um das noch zu verstärken, hat sie sich ein Symbol gewählt, das sie an ihre Erlaubnisse erinnert. Inzwischen geht Frau Wagner gelassen und entspannt mit ihrem Antreiber um und nutzt seine motivierende Kraft, ohne sich versklaven zu lassen.

### **GANZ GRUNDSÄTZLICH SEI FOLGENDES GESAGT:**

Wir können unsere Antreiber nicht einfach löschen oder ignorieren. Wir können sie jedoch so abmildern, dass sie wieder zu einer motivierenden Energie für uns werden. Dazu bedarf es Erlaubnisse, die wir ihnen wie einen Gegenzauber entgegenhalten.

Es gibt allgemein formulierte Erlaubnisse wie  
„Ich bin gut genug!“  
„Gut ist gut genug!“  
„Ich bin wertvoll und liebenswert!“  
„Ich darf Fehler machen!“  
„Besser erledigt, als perfekt!“  
„Ich habe alles, was ich brauche, um diese Aufgabe zu erledigen!“

Diese Erlaubnisse entlasten uns vom Druck, immer noch besser sein zu müssen. Wenn wir uns diese Erlaubnis in jeder Situation, in der uns unser Sklaventreiber drückt, geben, schwächen wir nach und nach seinen Einfluss. Doch oft scheint uns diese Erlaubnis nicht ganz glaubhaft und wir zweifeln daran, dass das wirklich stimmt. Wirksamer ist es meiner Erfahrung nach, die allgemeine Erlaubnis durch einen Bezug auf die konkrete Situation zu ergänzen. Das könnte dann z.B. so lauten:

„Ich bin gut genug, so wie ich bin! Und ich erlaube mir jetzt, den Bericht abzuschließen, auch wenn noch Informationen fehlen. Denn es ist wichtiger, den Bericht fertigzustellen, als perfekt zu sein.“

Oder:

„Ich bin gut genug, so wie ich bin! Und ich bin eine gute Mutter, auch wenn ich den Geburtstagskuchen kaufe.“

Oder:

„Ich bin gut genug, so wie ich bin! Und ich erlaube mir, den Workshop zu moderieren,

auch wenn mir noch die Schulung für das Schönschreiben am Flipchart fehlt.“

*Oder*

„Ich bin wertvoll und liebenswert, so wie ich bin! Auch wenn ich grade den Kaschmirpullover meiner Frau in der Kochwäsche mitgewaschen habe. Ich nehme das zum Anlass, nächstes Mal jedes einzelne Wäschestück in die Hand zu nehmen, bevor ich es in die Maschine lege.“

*Oder*

„Ich bin ein guter Mitarbeiter, so wie ich bin! Auch wenn ich vorhin den falschen Bericht an meinen Chef geschickt habe. Fehler sind Entwicklungshelfer.“

*Oder*

Durch diese individuelle Anpassung gebe ich mir gleichzeitig eine auf mein ganzes Sein bezogene Affirmation und eine spezifische, konkrete Erlaubnis. Die Erlaubnis-Sätze sollen positiv formuliert sein (also ohne die Wörter „nicht“, „kein“ etc.) und wir können sie mit einer kleinen Geste verstärken: die rechte Hand kreisen wir langsam oberhalb unseres Herzens in Richtung Schulter, atmen dabei tief in den Bauch und sprechen unsere Erlaubnis (laut oder leise) 3 Mal hintereinander. Das Kreisen der Hand beruhigt uns und die Worte dringen tiefer in uns ein. Nach und nach nimmt der Sklaventreiber dann wieder seine normale Form und Größe an und wird zu einer Energie, die uns motiviert und fordert, ohne uns zu Getriebenen zu machen.

Neben den Erlaubnissen lade ich meine Coaching-Klientinnen und Klienten ein, sich Symbole oder Bilder zu wählen, die sie an ihre Erlaubnisse erinnern oder die den Antreiber veranschaulichen.

Bei „Mach es allen Recht!“ kann z.B. die Figur von Pippi Langstrumpf als Gegenbild dienen, der es egal ist, was Andere von ihr halten.

Dem „Sei perfekt!“ Antreiber könnten der liebenswert unperfekte „Donald Duck“, Forrest Gump oder Bridget Jones entgegengesetzt werden.

Manchmal passen auch ein Symbol aus der Natur oder eine geometrische Figur besser als Figuren oder Menschen. Nur wir selbst können wissen, was am besten passt.

In den letzten Jahren ist verstärkt zu beobachten, dass der Antreiber „Sei perfekt!“ immer

größeren Raum in unserer Gesellschaft einnimmt. Der Druck dieses Antreibers ist überall spürbar und wird durch unsere technischen Möglichkeiten, die weltweite Vergleiche ermöglichen, noch verstärkt. Der Wunsch, ein „perfektes“ Äußeres zu haben oder zu präsentieren, zeigt sich sowohl in den durch Styling oder Schönheits-OPs optimierten Gesichtern und Körpern, als auch an den Fotos, die in den sozialen Netzwerken gepostet werden. Make-up-Spezialisten bringen uns bei, uns so zu schminken, dass unser Gesicht dem angesagten Schönheitsideal gleicht. Photoshop und Snapchat sorgen für den Rest.

Trainer weisen Männern den Weg zum ultimativen Sixpack und Schönheits-OPs nehmen weltweit bei allen Geschlechtern zu. Junge Mütter wetteifern, schon kurze Zeit nach der Geburt ihren „After Baby Body“ präsentieren zu können; Männer zeigen ihren durchtrainierten Körper in enganliegenden Hemden. Das perfekte Äußere – egal, ob es sich um den eigenen Körper, einen Kuchen oder die Wohnungseinrichtung handelt – soll auf die „innere Perfektion“ verweisen: der After Baby Body und das enge Hemd versinnbildlichen die Fähigkeit zur Disziplin. Die perfekte Wohnung, das perfekte Haus sind Zeichen für die perfekte Familie(nharmonie).

Der Sklaventreiber „Sei perfekt!“ führt dazu, dass wir uns permanent vergleichen und uns unter Druck setzen: alles könnte immer noch besser sein... Deshalb begreifen wir Fehler als persönliches Versagen und versuchen, alles, was nicht diesem Bild entspricht, zu verstecken oder – zumindest auf den geposteten Fotos – zu korrigieren.

„Sei perfekt!“ ist der Antreiber, der uns unterstützt, die beste Version unserer selbst zu werden. Nutzen wir seine motivierende Energie, ohne uns von ihr versklaven zu lassen!

---

#### Fußnoten

1. Das Konzept der „inneren Antreiber“ geht auf die Transaktionsanalyse zurück, die Eric Berne (1910-1970) begründet hat.
2. Name geändert.
3. nach Schulz von Thun



## **EINFÜHRUNG IN TRANSAKTIONSANALYSE (TA101)**

### **Beziehung – Kommunikation – Persönlichkeit**

- Ichzustände und Transaktionen
- Psychologische Spiele
- Lebensskript
- 2.5 Tage

## **LEHRGANG IN TRANSAKTIONSANALYSE**

### **Für Menschen, die mit Menschen arbeiten in Beratung, Führung, Pflege, Bildung, Leitung...**

- Grundlagen und praktische Anwendung der TA
- Entwicklung von persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen
- Training in Coaching, Beratung und Gesprächsführung
- 20 Tage pro Ausbildungsjahr
- in Zürich und Winterthur

**Aktuelle Daten und Informationen unter [www.ebi-zuerich.ch](http://www.ebi-zuerich.ch).  
Besuchen Sie uns!**

[WWW.EBI-ZUERICH.CH](http://WWW.EBI-ZUERICH.CH)

## **Das Leben darf leicht sein!**

Wer wünscht sich das nicht?

Manche unserer Verhaltensmuster stehen uns dabei im Weg. Das kann man zum Glück ändern.

Im Coaching entmachten Sie negative Glaubenssätze oder hinderliche innere Antreiber. Sie erlangen innere Klarheit und kommen (wieder) in Ihre eigene Kraft und Leichtigkeit.

Dabei unterstütze ich Sie gerne mit all meiner Kompetenz und all meiner Erfahrung.

Vereinbaren Sie ein kostenfreies Erstgespräch.

Ich freue mich auf Sie!

Ihre Dr. Angelika Marighetti

Mail: [info@consulting-marighetti.de](mailto:info@consulting-marighetti.de)  
[www.consulting-marighetti.de](http://www.consulting-marighetti.de)



**cornelia willi**



verstehen • entwickeln • verändern

### **Perfektsein**

zwingend immer  
frühe wirksame Strategie  
nun nehme ichs locker  
gutgenug

Introvision-Einblickstage  
Supervision zur Methode Introvision  
101 Einführungskurse in TA  
Grundausbildung Start jeweils im August  
siehe [www.cornelia-willi.ch](http://www.cornelia-willi.ch)