

## **Inhalt**

### **Stimmen zur Originalausgabe**

#### **Vorwort**

#### **Einführung und Danksagung**

### **Kapitel 1: Vom Chaos zur Kohärenz gelangen: Das Modell des Inner Quality Management**

Die vier dynamischen Elemente des Inner Quality Management (IQM)

### **Kapitel 2: Warum Unternehmen Kohärenz brauchen**

Harmonie (Entrainment)

Ein Fallbeispiel für die Steigerung der Unternehmenskohärenz

Steigerung von Produktivität, Teamarbeit, Gesundheit und

Empowerment

Das sich wandelnde Gesicht von Unternehmen

Die Auswirkungen von Veränderungen

Streß

Streß tritt weltweit auf

„Nur die Toten haben genug getan“

### **1. Dynamik: Psychisches Selbstmanagement**

### **Kapitel 3: Ein neues Modell menschlicher Intelligenz**

Verteilte Intelligenz

Intelligenz ist überall

Das Gehirn im Herzen

Die Geographie der Emotionen

Widerstandsfähigkeit

Emotionale Intelligenz

Evolution, Intelligenz und Streß

Wahrnehmung und Streß

Emotionaler Streß und das Gehirn

Die Physiologie von Streß

Kommunikation zwischen Herz und Gehirn aus anatomisch-physiologischer Sicht

Mit jedem Herzschlag ...

Kardiale Kohärenz  
Die Bedeutung der Amygdala beim Lernen  
Kohärenz und Lernen  
Emotionales Kaufen  
Herzintelligenz  
Frequenzen der Intelligenz  
Intuitive Intelligenz  
Selbstfürsorge

**Kapitel 4: Streß und Anpassungsfähigkeit: Wie es ist, am Hudson River aufzuwachsen**

Fehlanpassung  
Hormonelle Fehlanpassung  
Emotionen und ein gesundes Immunsystem  
Ein Beispiel: Burnout im *Wall Street Journal*  
Emotionen und Streß beeinflussen das Überleben nach einem Herzgeschehen  
Den emotionalen Energieverlust stoppen  
Mehren Sie Ihre Energie, vergeuden Sie sie nicht

**Kapitel 5: Die FREEZE-FRAME®-Übung entdecken: Das Sofortprogramm in fünf Schritten**

Die fünf Schritte der FREEZE-FRAME-Herzintelligenzübung  
Warum das FREEZE-FRAME-Sofortprogramm funktioniert  
Der neutrale Zustand  
Die Kraft, neutral zu sein  
Vorbeugung gegen Streß  
Auslöser  
Energiesparen  
Das Arbeitsblatt zum Ausgleich von Positiva und Negativa  
Bessere Geschäfte und mehr Wohlbefinden

**Kapitel 6: Zeit, Erwartungen und andere Schwierigkeiten**

Experten im Umgang mit der Zeit  
Zeit und Wohlfühl  
Erwartungen  
Verkaufserwartungen und Erfolgsquoten

Bewertungen  
Dynamisches Gleichgewicht

## **2. Dynamik: Kohärente Kommunikation**

### **Kapitel 7: Authentische Kommunikation**

Bioelektrische Kommunikation  
Die Elektrizität der Berührung  
Konzentriertes Zuhören  
Was effektive Kommunikation behindert  
Intuitives Zuhören  
Betriebliche Anwendungsmöglichkeiten

### **Kapitel 8: Technologie, innere Technologie und die Meßbarkeit von Humankapital**

Herzintelligenz und Informationstechnologie  
Mit der Herz- und Informationstechnologie die menschliche Produktivität steigern  
Herz und Humankapital  
Mit intuitiver Intelligenz den Informationsaustausch fördern  
Das FREEZE-FRAME-Sofortprogramm und innere Technologie  
Eine kreative Vision für die Informationstechnologie der Zukunft

## **3. Dynamik: Das Betriebsklima verbessern**

### **Kapitel 9: Das Betriebsklima und emotionale Viren**

Die Studie von Brown und Leigh  
Wenn das Betriebsklima ignoriert wird  
Den emotionalen Virus aufspüren und bekämpfen  
Was ist der Virus?  
Wer ist schuld?  
Das Immunsystem des Unternehmens stärken  
Den emotionalen Virus ausfindig machen  
Die Kohärenz des Unternehmens einschätzen: der Fragebogen zur betrieblichen Kohärenz  
Der Inhalt des Fragebogens

## **Kapitel 10: Grundwerte: die Basis dauerhaften Bestehens**

Grundwerte als Basis  
Noch einmal: Anpassungsfähigkeit  
Auf die Bedeutung kommt es an  
Fürsorge und Anteilnahme  
Das 'Herz' des Unternehmens beleben  
Aufrichtige Anteilnahme  
Energieverlust durch übertriebene Anteilnahme  
Übertriebene Fürsorge erkennen  
Noch einmal: Selbstfürsorge  
Die HEART LOCK-IN®-Herzübung

## **Kapitel 11: Kohärenz bei geschlechtsspezifischen Themen**

Biologie und Geschlecht  
Das Gehirn von Männern und Frauen  
Geschlechtsspezifische Sprachunterschiede  
Emotionen und Geschlecht  
Hormonelle Körperbereiche  
Emotionale Intelligenz bei Frauen und Männern  
Kommunikationsstile  
Die geschlechtsspezifischen Unterschiede global betrachtet  
Was Frauen tun können  
Das Gleichgewicht des Herzens anstreben  
Der Standpunkt des Herzens  
Das innere Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Anteilen  
Den Wettbewerb zwischen Männern und Frauen verringern  
Die nächsten Schritte

## **4. Dynamik: Strategien und Erneuerung**

### **Kapitel 12: Ein kohärentes Unternehmen leiten**

Die Service-Gewinn-Kette  
Führungsqualitäten  
Energie für Teams  
Wertschätzung

Das kleine und das große Bild  
Leistungserwartungen überprüfen  
Service mit Herz  
Coaching  
Kohärenz in der Armee  
HEART MAPPING®  
HEART MAPPING verbessert Teamarbeit  
Die Anwendung von HEART MAPPING

### **Kapitel 13: Eine Quantum-Zukunft erschaffen**

Die Zukunft erschaffen  
Quantum-Management  
Erstellen Sie Ihren eigenen Plan  
Präsenz  
Eine Geschichte zum Thema über Einstein

### **Anhang**

#### **Fallstudien aus Organisationen**

Eine weltweit tätige Ölfirma (europäisches Leitungsteam)  
Eine weltweit tätige Technologiefirma  
Kalifornische Behörde (1. Beispiel)  
Kalifornische Behörde (2. Beispiel)  
Eine Consultingfirma, die die US-Regierung berät  
Die Ergebnisse eines Fragebogens zur organisationellen  
Kohärenz in einer großen US-Regierungsbehörde

### **Glossar**

### **Ausgewählte Bibliographie**

### **Stichwortverzeichnis**

### **Über die Autoren**

## **Kapitel 1**

### **Vom Chaos zur Kohärenz gelangen: Das Modell des Inner Quality Management**

Der Dirigent betrat stolz und zuversichtlich das Podest und fühlte sich in seiner Rolle sichtlich wohl – trotz der seltsamen Safari-Kleidung, die er trug. Das Orchester, elegant gekleidet, schien erfreut, ihn zu sehen. Doch viele Zuhörer der 1000 CEOs (1) und ihre Begleiterinnen waren verduzt über die offensichtliche Diskrepanz zwischen dem Orchester und dem Dirigenten. Der Dirigent legte seinen Taktstock auf das Podest und forderte das Orchester auf, den ersten Satz einer Beethoven-Symphonie zu spielen – ohne ihn. Verblüfft, aber professionell hob der Konzertmeister (die erste Geige) seinen Bogen und auf sein Kopfnicken hin begann das Orchester, fehlerlos zu spielen – ohne Dirigenten, in Übereinstimmung, harmonisch. Jegliche mögliche Nervosität darüber, ohne Dirigent vor Publikum zu spielen, verschwand rasch durch die Kohärenz ihres Spiels.

Der Dirigent wandte sich danach herausfordernd an die anwesenden Generaldirektoren. „Wie viele von Ihnen haben so viel Vertrauen in die Professionalität und die Fähigkeit Ihrer Leute? Schätzen Sie ihre Talente und Kreativität wirklich wert?“ Er war noch nicht fertig.

Als nächstes zeigte der Dirigent zeigte, wie man durch Anteilnahme und Intelligenz das Potential des Orchesters noch stärker aktivieren kann. Er ließ dann jedes Register des Orchesters (diese Gruppe von Berufsmusikern spielte nur einen Abend lang zusammen) dieselbe Symphonie proben, wobei er selbst Passagen sang, in denen winzige Nuancen Leben in die Symphonie brachten. Er förderte die Ausgewogenheit und die Kohärenz zwischen den einzelnen Registern und leitete die ganze Aufführung mit Intelligenz und Leidenschaft. Sie spielten die Symphonie noch einmal, diesmal noch brillanter, anmutiger und souveräner. Nach dem letzten Ton ernteten sie donnernden Applaus.

Viele Zuhörer waren sprachlos über das, was sie eben erlebt hatten. Die Generaldirektoren waren aufgefordert worden, ihr

Unternehmen mehr wertzuschätzen, mehr Anteil zu nehmen, nicht nur im Kopf zu leben. Alle waren Zeuge geworden, wie vor den eigenen Augen eine Organisation Gestalt annahm. Die Generaldirektoren hatten nun eine neue Herausforderung: Wie läßt sich eine solche Inspiration praktisch anwenden, ohne daß die Realität im Geschäftsleben und in Organisationen unberücksichtigt bleibt.

*Vom Chaos zur Kohärenz. Herzintelligenz im Unternehmen* ist für Unternehmen der Zukunft und das künftige Potential von Menschen geschrieben. Es stellt ein neues System vor, wie man Unternehmen aufbauen kann, die auf Veränderungen, Krisen und Herausforderungen selbstsicher und ausgeglichen reagieren. Es beleuchtet Unternehmen, in denen Menschen arbeiten, die sich mental und emotional selbst managen können, denen ihre Firma am Herzen liegt und die motiviert sind, ihr Bestes zu geben. Dieses Buch stellt neue Wege vor, ein solches Unternehmen zu werden; diese neuen Wege sind wissenschaftlich bewiesen, praktisch und beruhen auf der Intelligenz des Herzens *und* auf dem, was man gemeinhin Intellekt nennt. Das Buch will Wissen vermitteln, inspirieren und Ihnen zu neuen Einsichten verhelfen, die Ihr Leben und die Art beeinflussen, wie Sie Ihr Unternehmen führen oder es beeinflussen.

Zunächst wollen wir uns mit der wirklichen Situation am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Es würde die meisten Betriebe verwundern, wenn sie jede Woche einen Computerausdruck des betrieblichen 'Lärmberichts' bekämen, der zeigt, wie viel Prozent der Arbeitszeit Menschen damit verbringen, über ihre Probleme nachzudenken und ihnen nachzuspüren. Wenn ein zweiter Computerausdruck die Menge der negativen Hormone angeben würde, die als Ergebnis dieser Denkgewohnheiten in den Körper ausgeschüttet werden, und die gesundheitlichen Folgen, würden Sie vielleicht im Rahmen eines klugen Geschäftsverhaltens Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf aufmerksam machen, einige mentale und emotionale Änderungen vorzunehmen. Wenn Sie eine Verbindung herstellen könnten zwischen ungünstigen Entscheidungen und versäumten Möglichkeiten aufgrund einer streßbedingten Unfähigkeit Ihrer Mitarbeiter,

dann würden Sie unverzüglich handeln. Glücklicherweise können Computer all diese Daten noch nicht berechnen, so daß wir den Tatsachen nicht ins Auge sehen müssen. Doch die Realität von Inkohärenz in Unternehmen und Organisationen begegnet uns – überall.

*Vom Chaos zur Kohärenz. Herzintelligenz im Unternehmen* macht einen paradoxen Vorschlag: In vielen Firmen und in der Gesellschaft herrscht heute beträchtliches Chaos; ein neues Maß an Kohärenz ist ein mögliches Ziel. Wir sind der Ansicht, daß ein neues Maß an Effizienz, Synchronisation und Effektivität in Betrieben möglich ist, wenn wir uns mit neuen Informationen über die Intelligenz des menschlichen Systems befassen und sie anwenden. Unternehmen werden nur dann ihre Effektivität und Marktposition steigern und verbessern, wenn sie besser und einfühlsamer verstehen, daß menschliche Prozesse dem Funktionieren eines Unternehmens zugrunde liegen.

Als Doc Childre 1991 das HEARTMATH – HERZINTELLIGENZ-Konzept gründete, wußte er, daß Streß in diesem Jahrzehnt und auch anschließend noch dramatisch ansteigen würde. Die Globalisierung der Kommunikationstechnologie, der Märkte und die zunehmende kulturelle Vielfalt auf allen Kontinenten waren nur einige Bereiche, in denen die Regeln sich schneller änderten als die Menschen mit den Veränderungen Schritt halten konnten. Es ist eine ausgesprochene Ironie, daß in den späten 90er Jahren viele der technologiegesteuerten Volkswirtschaften eine nie gekanntes Wachstum und Expansion genossen, daß aber die persönliche Erfüllung stark zurückging und Ängste Konjunktur hatten. Das Computerproblem mit dem Jahr 2000 war ein Beispiel für die Art von Chaos, der wir heute ausgesetzt sind. Die daraus resultierende Unsicherheit und Angst zwingt die Menschen, über sich selbst und die Organisationen, in denen sie arbeiten, neue Fragen zu stellen. Praktischerweise sind auch neue Antworten aufgetaucht. Die Forschung der letzten Dekade hat unser Wissen um die menschliche Intelligenz tief beeinflußt; so eröffnen sich überraschend neue Möglichkeiten. Die Tatsache, daß Intelligenz im menschlichen System *verteilt* ist, und die Tatsache, daß *das Herz ein intelligentes System ist, das die*



*Gehirnprozesse tiefgreifend beeinflusst*, stellt ein aufregendes neues Modell dar, das Organisationen und Unternehmen helfen kann, intelligenter, anpassungsfähiger und menschlicher zu werden.

Unser HeartMath-Team machte sich selbst daran, eine kohärente Organisation aufzubauen, die all unserem Handeln Fürsorge und Effizienz zugrunde legt: Fürsorge für unsere Klienten und uns selbst, effizienten Service für unsere Kunden und innere Effizienz für uns selbst. Viele der circa 20 Personen, die das ursprüngliche Team hier bildeten, hatten in Firmen oder Behörden gearbeitet, die in Inkohärenz und Ineffektivität feststeckten. Menschliche Werte fehlten oft völlig, ebenso effizientes Arbeiten. Schon früh erkannte Doc Childre, daß eine Verbindung zwischen dem Herzen einer Person und dem Herz einer Organisation oder einer Firma besteht. Er wußte, daß Unternehmen die kollektiven Denkweisen und Einstellungen ihrer Belegschaft widerspiegeln. Er kannte bereits ein kohärenteres System, das auf die persönlichen Bedürfnisse einging – da war die Vitalität eines Unternehmens der nächste Schritt.

Diese jahrelange Arbeit hat zu enormen Erkenntnissen geführt. Sie resultieren aus der umfassenden physiologischen Forschung und den Folgen von Stress, der Forschung über unternehmerische Effektivität aus unserer unmittelbaren Arbeit mit Dutzenden von Organisationen im privaten und öffentlichen Bereich und aus unserer eigenen Erfahrung vom Aufbau dreier Unternehmen. Dadurch entwickelte sich das Inner Quality Management (IQM), eine Reihe wissenschaftlich fundierter Methoden, die Menschen und Unternehmen zu *Kohärenz* zu verhelfen.

### **Die vier dynamischen Elemente des Inner Quality Management (IQM)**

Die vier dynamischen Elemente des Inner Quality Management (siehe Abb. 1.1) sind in gesunden Unternehmen und Organisationen gegeben und wirken parallel. Sie umfassen eine Reihe gründlicher, wissenschaftlich bewiesener Methoden für folgende Aspekte:

- das Selbstmanagement
- kohärente Kommunikation
- ein besseres Betriebsklima
- Strategien und Erneuerung.



Abbildung 1.1: Die vier dynamischen Elemente des Inner Quality Management (IQM).

IQM beginnt mit dem *Selbstmanagement*, der Grundlage individueller Effektivität und Produktivität. Es zeigt, wie negativ Streß Menschen beeinflusst, und bietet das Hintergrundwissen und die Methoden, um seine negativen Auswirkungen zu neutralisieren. *Kohärent zu kommunizieren* in einer Welt mit zunehmendem 'Lärm' ist das Hauptziel des zweiten dynamischen Elements. Eine wachsende Schar von Forschern zeigt, welche Rolle das *Betriebsklima* für die langfristige Gesundheit und Leistung eines Unternehmens spielt; dies ist das Ziel des dritten dynamischen Elements. Das vierte erinnert uns durch zusätzliche Methoden und Fallbeispiele an das ständige Bedürfnis nach *Erneuerung* der grundlegenden Prozesse. Das übergeordnete Gesamtziel ist mehr Kohärenz in allen Bereichen für Individuen und

Unternehmen. (In Kapitel 2 werden die vier Elemente ausführlicher vorgestellt.)

Bedenken Sie, daß alle Organisationen und Unternehmen lebende Systeme sind, die aus Menschen bestehen, die denken *und* fühlen. Jedes Unternehmen ist in Wirklichkeit ein riesiger komplexer Organismus, dessen Gesundheit und Widerstandsfähigkeit von vielen Faktoren abhängt, die auch die Gesundheit und das Gleichgewicht eines Individuums bestimmen. Das IQM-Modell beschreibt einen dynamischen Prozeß, der die ganze Intelligenz erfordert, um die verschiedenen Elemente in Balance und im Auge zu behalten. Kluge Unternehmen, ebenso wie kluge Menschen, werden die funktionierenden Elemente erkennen und zu messen suchen – und ebenso diejenigen, die aus dem Gleichgewicht geraten sind. Jeder Faktor kann die Effektivität der anderen schwächen und verringern: Veränderungen des Marktes, Änderungen in der Führung, ein Regierungswechsel. Veränderungen jeglicher Art beeinflussen zunehmend die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen, ihre Perspektiven und die Klarheit ihrer Ziele. Deshalb ist die 1. Dynamik für unternehmerische Kohärenz das *Selbstmanagement*. Beim Individuum fängt es an.

### **1. Dynamik: Selbstmanagement**

In Unternehmen wurde viel getan zur Qualitätsverbesserung, für strategisches Denken, dafür, Mitanbieter zu übertrumpfen oder Kunden zufriedenzustellen. In den meisten Firmen besteht ein ungeheures Bedürfnis, den Fokus weiterhin nach außen gerichtet zu halten, statt isoliert und egozentrisch zu sein. Doch immer mehr Unternehmen merken derzeit, daß die eigene Effektivität und erst recht die langfristige Überlebensfähigkeit ohne Methoden zur besseren Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Intelligenz des Einzelnen ernsthaft behindert sind. Das Militär hat in der Geschichte schon immer mehr Augenmerk darauf gerichtet als der Privatsektor. Das oberste Ziel muß dort immer die „Bereitschaft der Truppe“ sein. (2) Im Denken führender Militärs besteht kein Zweifel daran, daß der Einzelne mental, emotional und körperlich bereit sein muß, sich mit allem auseinanderzusetzen – auch mit Situationen, in denen es um Leben und Tod geht. Zu oft

vergißt die Wirtschaftsführung diese entscheidende Betonung, den Einzelnen zu unterstützen, ihn zu hegen und auf Herausforderungen vorzubereiten. Wegen eines grundlegenden emotionalen Ungleichgewichts in den meisten Betrieben verwandeln sich alltägliche Probleme in Dramen um Bestehen und Untergang. Führungspersönlichkeiten, die die amerikanische Armee verlassen und in der US-Wirtschaft eine neue Karriere beginnen, äußerten sich schockiert darüber, über welche Themen in gewinnorientierten Unternehmen schlaflose Nächte verbracht werden. Einer unserer Klienten, der in der Armee und im Geheimdienst während des Golfkrieges tätig war, erzählte uns von seinem Schock darüber, wieviel Energie in amerikanischen Firmen mit alltäglichen Problemen verschwendet wird, die unvernünftig aufgebauscht werden.

Selbstmanagement beruht auf verschiedenen Grundthemen, die in den folgenden Kapiteln ausführlicher erklärt werden:

1. Verstehen Sie mentale, emotionale und körperliche Prozesse.
2. Der Druck auf den Einzelnen wird sich in den folgenden Jahren verstärken.
3. Erkennen und „stopfen“ Sie die Löcher in Ihrem persönlichen System.
4. Erhöhen Sie Ihre Intelligenz.

## **2. Dynamik: kohärente Kommunikation**

Der Erfolg der Selbstmanagementtechniken wird zuerst in Interaktionen mit anderen getestet; in einer zunehmend vernetzten Welt geschieht Kommunikation quantitativ häufiger und stellt höhere Anforderungen denn je. Erhebliche betriebliche und persönliche Ineffizienz vermischen sich, wenn die Kommunikation qualitativ schlecht ist, wenn ihre Bedeutung ignoriert wird oder wenn wir uns selbst sagen, etwas anderes sei jetzt dringender. Kohärente Kommunikation ist ein Modell für einen effektiven Informationsaustausch zwischen Kollegen, mit Kunden oder Auftraggebern und mit sich selbst. Kohärente Kommunikation beruht auf vier Prinzipien:

1. Stellen Sie sicher, daß Sie den Sachverhalt verstehen.
2. Hören Sie zu, ohne zu bewerten.
3. Hören Sie auf das Wesentliche.
4. Seien Sie authentisch.

### **3. Dynamik: ein besseres Betriebsklima**

Wichtige Forschungen zeigen – was die meisten Menschen aus ihrer persönlichen Erfahrung heraus bestätigen –, daß Effektivität ein positives Klima am Arbeitsplatz erfordert. Dieses Thema sollte nicht nur in den Bereich Humankapital gehören oder Angelegenheit der Personalabteilung sein, da jeder in der Firma zum Betriebsklima beiträgt; auch Faktoren von außerhalb tragen dazu bei. Dieses Element erzeugt die Faktoren der inneren Umgebung, die die 1. und 2. Dynamik unterstützen, oder, wenn sie nicht berücksichtigt wird, unterminieren. Die entscheidenden Prinzipien hier sind:

1. Ein gesundes Betriebsklima umfaßt ein unterstützendes Management, den eigenen Beitrag, Selbstaussdruck, Anerkennung, Klarheit und Herausforderung.
2. Ein ‚emotionaler Virus‘ plagt heute viele Unternehmen.
3. Menschliche Eigenschaften wie Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Fürsorge und Wertschätzung liegen einem unterstützenden Betriebsklima zugrunde.
4. Wir müssen den Unterschied zwischen Wissen und Weisheit verstehen.

### **4. Dynamik: Strategien und Erneuerung**

Für eine anhaltende unternehmerische Kohärenz ist entscheidend, von der Theorie, von intelligenten Modellen und Fallbeispielen zur praktischen Anwendung überzugehen. Der springende Punkt ist, wie eine Firma das Gelernte anwendet. Dies ist auch das Element, mit dem das Unternehmen sich selbst strategisch erneuern kann, vorausgesetzt, das Selbstmanagement, die Kommunikation und das Klima sind ausgewogen und positiv. Die Prinzipien dieses dynamischen Elements sind:

1. Teamarbeit und harmonische Systeme
2. Komplexe Entscheidungsfindungen und Projektplanungen

3. Coaching als wichtige Fähigkeit des Managements
4. Führungsqualitäten, Kreativität und Innovation.

Dieses Buch bietet spezifische Methoden für die intelligente Orchestrierung jeder dieser dynamischen Elemente. Schwäche in einem Bereich bedeutet Streß für das ganze System und behindert die Leistung. Fortschritt in einem Bereich steigert die allgemeine Effizienz und Effektivität. Intelligente Unternehmen der Zukunft werden auf jede Dynamik genau achten und sie *wertschätzen*; sie werden sie mehr betonen und sich stärker auf sie konzentrieren, wenn veränderte Bedingungen dies erfordern.

#### **Anmerkungen**

1. Dieses Konzert fand 1995 bei der YPO (*Young President's Organization*) an der *International University* in Washington, D.C. statt. Bruce Cryer stellte den Generaldirektoren in verschiedenen Workshops die HEARTMATH-HERZINTELLIGENZ-Technologien vor. Ben Zander, Dirigent der *Boston Philharmonic*, war der Dirigent.
2. Aufgrund der eingehenden Arbeit der *HeartMath LLC* mit Teams der US-Armee führten wir viele Gespräche mit Militärs. Verschiedene Stützpunkte, darunter der McClellan-Luftwaffenstützpunkt in Sacramento, haben die IQM-Programme in ihren Ausbildungsplan aufgenommen.