

## Hier stelle ich Ihnen mein inhaltliches Profil und den Beratungsansatz vor:

Seit 1993 bin ich als Supervisor, seit 1997 als Mediator tätig. Ich kann also langjährige Erfahrung als Supervisor und Mediator in den Feldern der sozialen Arbeit, in Pädagogik, Wirtschaft, Verwaltung, Dienstleistungsbranche und Gesundheitswesen einbringen. Im Kern geht es mir in der Beratungsarbeit um **wertschätzenden** Umgang, die Nutzung und Weiterentwicklung bestehender Fähigkeiten der Kunden und Klienten, um die konstruktive und kreative Bearbeitung von Konfliktlagen und um Prozesse der Zielfindung und –erreichung, die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation unterschiedlicher Personen und Organisationseinheiten. Zunächst steht im Vordergrund meine **analytische** Fähigkeit, für Sie und mit Ihnen das richtige Setting, das passende Vorgehen zu entwickeln, sei es personenbezogene, teambezogene, organisationsbezogene oder systembezogene Unterstützung. Dabei bediene ich mich unterschiedlicher Ordnungs-, Deutungs- und Handlungskonzepte, die aus der Systemtheorie, der Organisationsentwicklung, der humanistischen Psychologie und Konflikttheorie stammen. Mein Ansatz ist **methodenintegrativ**.

Angesichts meiner langjährigen Berufserfahrung und qual. Beratungstätigkeit in mehreren Arbeitsfeldern und meiner fundierten Weiterqualifizierungen bin ich sicher, für Sie ein kompetenter Ansprechpartner zu sein. Insbesondere meine Vielseitigkeit, die Mehrfachqualifikation als Supervisor, Mediator und Organisationsberater, sowie die gute Vernetzung mit anderen Expertinnen und Experten stellt sicher, dass Auftraggeber stets das passende, flexible Vorgehen und richtige Setting für ihre beruflichen Fragen erhalten: Die Kunden können sich darauf verlassen, eine kostenbewusste und adäquate Beratung zu bekommen, ob Mediation oder Supervision, Coaching oder Organisationsberatung ... das richtige Format für ihre Konflikte und Fragen ist, und mit wem und in welcher Weise (Ort, Zeit, Häufigkeit, Methoden) das Ziel zu erreichen ist.

### Meine Methoden

Meine Kunden und Klienten geben mir in **Evaluationen** folgendes Feedback: Sie halten meine Vorgehensweisen unter dem Motto „Finden, was wirkt“ für

- lösungsorientiert, – praxisnah, – kreativ, – wertschätzend und zugewandt, – strukturiert und professionell, – lebendig, – perspektivwechselnd und überraschend, – ergebnisorientiert, – wertefundiert, – systemisch-vernetzend, -humorvoll.

Meine Methodenvielfalt (z.B. in der Supervision) umfasst: Rollenspiel, Visualisierungstechniken, Metaplan, Soziogramm, Ist-, Soll- und Organisations-Skulpturen, kreative-analoge Methoden, Skalierungen, systemische Fragen, Auftragskarussell, Ressourcenrad, Metaphernarbeit, SPOT-Analyse, Stärken-Schwächen-Profil, Polaritätenstern, Systemdiagnosen, kollegiale Beratungsmodelle, Szenario-Techniken, Teamvereinbarungen usw. Diesen Methoden zugrunde liegt mein Arbeitsansatz lebendiger, aktivierender und erfahrungsorientierter Beratungs-

und Bildungsarbeit, dem die interessante Abwechslung von Inputs, reflecting team, **systemische-lösungsorientierter** Gesprächsführung, praktischen Übungen, Planspiel, Skulpturarbeit, Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion,  **kreativ-analoge** Aktivitäten etc. am Herzen liegt.

## **Beispiele – Mir ist wichtig ...**

### **... in der Teamsupervision und Teamentwicklung**

In dieser am meisten praktizierten Supervisionsform unterstütze ich bestehende und neu gebildete Abteilungen, Teams etc. dabei

- Identität und Teamspirit zu finden \* Aufgaben optimal zu verteilen \* Einen effizienten Arbeitsstil zu entwickeln \* Gemeinsam beschlossene oder von außen gesetzte Ziele erfolgreich umzusetzen \* Fach- und Handlungskompetenz zu erweitern \* Die Reflexion und Qualität beruflicher Arbeit zu verbessern \* Lösungsorientiert in aktuellen Arbeitssituationen unter Einbeziehung der Einflussvariablen Lebensgeschichte, Teamprozess und Organisationsstruktur zu beraten \* Entscheidungsfreude, Kommunikations-/Problemlösefähigkeit im Beruf zu fördern

### **... in der Mediation**

Meine Haltung und Interventionen dienen dazu, den Konfliktbeteiligten bei der Vermittlung in Konflikten so zu helfen, dass sie eine einvernehmliche Lösung ihrer Konflikte finden können. Meine Aufgabe ist es also nicht, ein Urteil zu sprechen oder einen Schiedsspruch zu fällen; vielmehr geht es darum, die Konfliktparteien (mittels Empowerment, Allparteilichkeit und geeigneten Gesprächsführungsmethoden) zu unterstützen, selbständig und eigenverantwortlich eine ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechende faire, angemessene, klare, nachhaltige Konfliktlösung zu erarbeiten. Folgende Formen von Mediation in Wirtschaft und Verwaltungen etc. führe ich durch:

- Konfliktmanagement und Mediation
- Konfliktmoderation
- Team- und Abteilungsmediation
- Mobbingberatung
- Fortbildung und Schulung in Betrieben zu konstruktiver Konfliktbearbeitung, Mobbingprävention und Anti-Mobbing-Vereinbarungen

### **... im Leitung coaching**

Aus meiner Sicht ist Leitung coaching für Führungskräfte ein wesentliches Moment zur persönlichen Standortbestimmung und Stabilisierung, aber auch zur Qualitäts- und Organisationsentwicklung. Ich biete mit der Erfahrung aus vielen Jahren Führungskräften, die Aufgaben-, Positions- und Rollenwechsel zu bewältigen haben oder die in Veränderungsprozessen stehen, prozessbegleitende Beratung, zielorientierte Anleitung und handlungsorientiertes training-on-the-job an. Orientiert an den strategischen Zielsetzungen des Unternehmens leiste ich Unterstützung bei der Steuerung des Veränderungsprozesses, der Kommunikation von Visionen und Veränderungszielen. Sollte eine Neubestimmung der eigenen Führungsrolle erforderlich sein, so begleite ich auch diesen Prozess der Neukonstruktion und den

Transfer des Neuen in das eigene Führungs- und Alltagshandeln. Besonderen Gewinn erleben die Führungskräfte in der Herstellung eines offenen Lern/Entwicklungsfeldes bzgl. der Aufgaben und Rolle als Leiter/-in. Ich verwende dabei viele aktivierende, erfahrungsorientierte und anschauliche Methoden (wie zum Bsp. Skalierungen im Raum u.a.) aus systemischer Arbeit und lösungsorientierter Gesprächsführung. Persönliche Entwicklung und Organisationsentwicklung gehen Hand in Hand. Die einzelnen Handlungsschritte werden im Prozess sukzessive ausgewertet und auf Zielerreichung hin überprüft. Leitung coaching ist zusammengefasst wirksam in

- Der Reflexion des eigenen Kommunikations-/Leitungsstils (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Motivation usw.)
- Der Klärung des Berufskonzepts, der Standortbestimmung der beruflichen Situation und Karriereplanung
- Der Unterstützung bei Change-Management-Prozessen, bei ziel- und handlungsorientierter Entwicklung von Führungsinstrumenten (Zielvereinbarung, six sigma ...)
- Zeit- und Selbstmanagement