



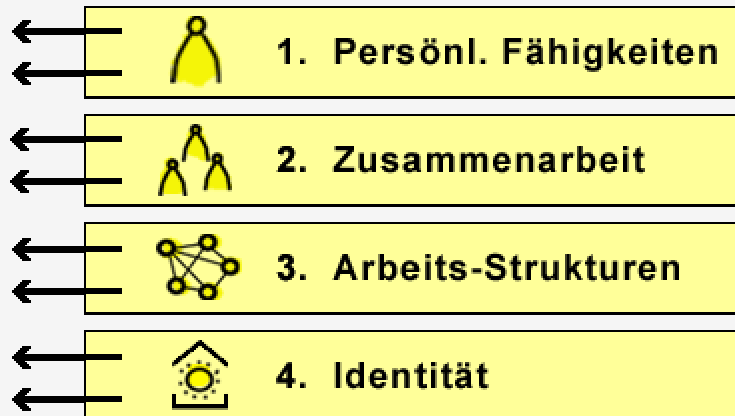
arno popert

**beratung
training
coaching**

weberstraße 30 c
23552 lübeck

0451 5469709
mail @ popert.de
www.popert.de

Die **4** Ansätze für Ihre Entwicklung:



also:

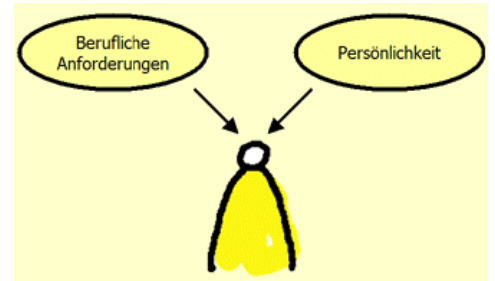
- **Coaching**
- **Training**
- **Supervision / Teamentwicklung**
- **Mediation / Klärungshilfe**
- **Moderation**
- **Organisationsentwicklung**
- **Leitbildentwicklung**

Coaching

das werden, was man ist.

Richtig gut läuft es bei der Arbeit doch, wenn berufliche Anforderungen einerseits und eigenen Interessen und Bedürfnisse andererseits unter einen Hut kommen. Aber wie dahin kommen?

Ihr kompetentester Berater dafür? Natürlich Sie selber. Es gibt aber auch Fragen, die sich mit Coaching oder Einzel-Supervision leichter klären lassen...



In Einzeltreffen gibt es Raum für individuelle Anliegen, z.B.:

- Wie kann ich meine Rolle als Führungskraft noch besser ausfüllen?
- Wie kann ich Motivation bei mir und anderen steigern?
- Wie kann ich mich im Leitungsteam besser verhalten?
- Wie kann ich mein Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kollegen, Vorgesetzten, Kunden etc. verbessern?
- Wie kann ich lästige innere Bremser überwinden?
- Wie kann ich mich in einer akuten Krise verhalten?
- Wie kann ich neue berufliche Perspektiven entwickeln?
- ...

Anders als in der "Beratung" entstehen im Coaching die Lösungen durch den Klienten. Die Kunst des Coaches ist es hierbei "nur", ihn darin geschickt zu begleiten, die richtigen Fragen zu stellen und die passenden Methoden vorzuschlagen.

In meinem Verständnis von Coaching begleite ich den Klienten also kritisch-wohlwollend, bin ein Spiegel und versuche Hintergründe und Zusammenhänge zu verdeutlichen, die dem Klienten so zu einer besseren Lösung verhelfen.

Natürlich wird es zu Anfang darum gehen, Anfrage und Hintergrund genauer zu betrachten, also

1. das Anliegen zu konkretisieren,
2. das Arbeitsumfeld des Klienten zu betrachten,
3. ein Ziel für das Coaching zu definieren.

In der Regel will der Klient ja in einem Aspekt "besser" werden. Nach meinem Ansatz ist Coaching ein Instrument, um zur individuellen "Größe" zu verhelfen: da in jeder und in jedem von uns ganz unterschiedliche Erfahrungen, Lehrsätze und Potenziale stecken, geht es also darum, im Sinne des definierten Anliegens

- mögliche innere "Bremser" und "Antreiber" zu erkennen,
- die dahinterstehende Werte zum Ausgleich zu bringen,
- konkrete Ziele und Methoden zu klären,
- neue Handlungsstrategien zu entwickeln.

Coaching bedeutet also letztlich, das zu entwickeln, was - wenn auch möglicherweise verschüttet - bereits da ist. Darauf aufbauend sind die angestrebten Veränderungen dann ein Kinderspiel...

> weiter

Coaching (2)



Coaching - der konkrete Ablauf:

- Die Treffen dauern in der Regel zwischen 90 und 180 min. Der Klient entscheidet nach jeder Sitzung, ob und wann er weiter machen will.
- Der Ort wird gemeinsam festgelegt, entweder in meinen Räumen oder beim Klienten.
- Beim ersten Treffen biete ich gerne an, die ersten ca. 15 min. als unverbindliches Kennenlerngespräch zu gestalten, nach der sich beide entscheiden, ob das Gespräch erst mal beendet wird oder als Coachingstunde weitergeführt wird.
- Das Honorar klären wir im Vorwege, ich habe klare Sätze für Organisationen und biete Rabatt für Privatzahler an.
- Wenn nicht anders vereinbart, stelle ich monatsweise Rechnungen an die vom Klienten benannte Adresse.
- Diskretion über alle besprochenen Inhalte ist selbstverständlich. Andere Vereinbarungen sind nach Absprache möglich.

Sie sind an einem Coaching interessiert, sind sich aber noch nicht ganz sicher? Mein Vorschlag:

Besprechen Sie Ihre Fragen und Ihre Situation per Mail oder Telefon mit mir, wir klären dann gemeinsam das sinnvolle weitere Vorgehen. Bei weiterem Interesse vereinbaren wir dann einen ersten Termin, auf Wunsch mit einem kurzen kostenfreien Kennenlerngespräch vorweg.

Training



Weiterlernen durch Ausprobieren - Trainings und Workshops.

In ein- oder mehrtägigen Seminaren wird nicht nur Hintergrundwissen vermittelt, sondern auf der Basis der Ideen der humanistischen Psychologie können sich die Teilnehmer auch mit Hilfe von "Experimenten" einen größeren individuellen Handlungsspielraum entwickeln.

Themenvorschläge in Bereichen:

A. Organisation / Selbstmanagement

- Strategieentwicklung in Zeiten des Wandels
- Selbst- und Zeitmanagement zum Bündeln der eigenen Fähigkeiten
- Leitbildentwicklung im Unternehmen
- Kreativitätstechniken für gedankliche Neulandgewinnung.
- Einfache Tools zum erfolgreichen Projektmanagement
- Entscheidungsfindung erleichtern mit Methoden und klaren Zielen.
- Coaching zur Klärung von Fragen zwischen Persönlichkeit und Beruf.

B. Führung und Kooperation

- Konzepte für den richtigen Ton in der Gesprächsführung
- Intensiv-Workshop für die Entwicklung des eigenen Führungsprofils
- Delegieren oder doch wieder selber machen
- Führungsaufgabe Teamleitung
- Verhandlungs- und Gesprächsführung
- Mitarbeitergespräche führen
- Methoden für effiziente und belebende Besprechungen

C. Kommunikation / Soziale Kompetenz

- Sozialkompetenz: den richtigen Ton finden
- Den eigenen Standpunkt vertreten...
- Die eindrucksvolle Präsentation als persönliche Herausforderung.
- Konfliktlösung und -prävention im beruflichen Zusammenhang.
- Streittraining für eine lebendige Auseinandersetzung.

Bitte sprechen Sie mich auf detaillierte Informationen über Seminarinhalte an.

Teamentwicklung / Supervision



Für die, die zusammen noch was vor haben.

In Team-Entwicklung geht es um das, was sonst kaum Platz im Arbeitsalltag hat, aber dennoch wichtig ist:

- den Teamgeist,
- die Art der Zusammenarbeit,
- Klärung von evtl. Missstimmungen und
- Absprachen für eine effizientere und motiviertere Zusammenarbeit.

Wie zufrieden sind Sie mit der Situation Ihres Teams? Wie viel Nerven, Zeit und Geld kosten manchmal Unklarheiten und Reibereien?

Ein kleiner Test für Ihr Team:

1. strukturell:

- das Team ist überschaubar (max ca. 8 Personen, größere Teams bilden Untergruppen),
- das Team kann sich in den meisten Belangen selber organisieren,
- es gibt keine offiziellen Hierarchien (bedingte Ausnahme: Teamleiter).
- Die Aufgaben, Kompetenzen und Schnittstellen sind klar.

2. fachlich:

- die Fähigkeiten ergänzen einander und werden so akzeptiert,
- schneller Informationsfluss,
- die Fähigkeit besteht bei allen, unterschiedliche Sichtweisen direkt anzusprechen und zu klären.

3. emotional:

- Motivation für die Sache und fürs Team,
- Identifikation mit Ziel und Team,
- verantwortliche Zusammenarbeit,
- ein Gespür für das Miteinander, fachlich und persönlich.
- die Fähigkeit, auch persönliche Differenzen direkt anzusprechen und zu klären,
- Raum für gegenseitige Anerkennung und Feedback.
- Freude am Arbeiten und "dabei-sein".

Welche dieser Punkte treffen voll auf Ihr Team zu?

Ihr Anliegen:

In der Zusammenarbeit zeigt sich, dass für den Erfolg eines Teams die fachlichen Einzelkompetenzen weniger ausschlaggebend sind wie die Teamfaktoren, also sind daher wichtige Fragen beispielsweise:

- Wie kommen wir als Team besser zusammen?
- Was genau sind unsere Ziele?
- Wie können wir unsere Zusammenarbeit besser regeln?
- Wie können wir "Störungen" ausräumen?
- Wie (noch) motivierter sein?
- Was hindert uns daran, noch besser zu werden?

Erfahrungsgemäß gelingen Antworten auf solche Fragen mit Hilfe eines externen Moderator deutlich besser, da dieser nicht im "System" involviert sondern allparteilich ist und die nötige Kompetenz mitbringt, auch heikle Situationen zu meistern.

> weiter

Teamentwicklung / Supervision (2)



Mein Vorgehensansatz:

Den Workshop selber gestalte ich nach Absprache als einen Mix aus:

- Individuelle Situationsanalyse auf mehreren Ebenen,
- Themensammlung,
- moderiertem Gespräch zu konkreten Fragestellungen,
- Teamexperimenten drinnen und draussen,
- Feedback,
- Spaß und Ernst,
- Kleingruppen und Einzelarbeiten,
- Kreativ-Sitzungen,
- gemeinsame Reflexionszeiten, Kaminabende o.ä.
- Entwicklung von konkreten Maßnahmen.

Selbstverständlich stehen hier "neue Teams" meist vor anderen Fragen, als bereits eingespielte Teams. Daher ist bei der Team-Entwicklung auf die jeweilige Teamphase besonders Rücksicht zu nehmen.

Ich bespreche also im Vorwege mit dem Vorgesetzten bzw. Teamleiter die Situation. Mich interessieren hier die Aufgaben des Teams, die "Historie", die Konstellation im Unternehmen, was gut läuft, aber auch der Sand im Getriebe, sich zeigenden Konflikte etc. Bei sich bereits klar abzeichnenden chronischen oder akuten Konflikten zwischen Mitgliedern des Teams empfiehlt sich die Vorschaltung einer Konfliktklärung der unmittelbar Beteiligten.

Mit diesen Vorinformationen konzipiere ich die gemeinsame Zeit. Dennoch lege ich in der Regel großen Wert darauf, dass zu Beginn alle Teilnehmer Ihre Interessen für die Tage benennen und sagen auch sagen können, wo sie Gesprächsbedarf sehen. Die Inhalte und Absprachen bestimmen die Teilnehmer, wobei die begleitende Führungskraft natürlich den Rahmen festlegen kann.

Das konkrete Vorgehen:

- Eine Team-Entwicklung geht in der Regel über 1,5 - 3 Tage. Eine mehrmalige Supervision über 1,5 -3 Stunden ist auch denkbar.
- Ideal ist hierfür ein Seminarhaus mit Übernachtungsmöglichkeit und Verpflegung - oder zumindestens ein ungestörter Raum.
- Der Vorgesetzte des Teams sollte unbedingt hinter der Maßnahme stehen, In den meisten Fällen sollte er auch mit dabei sein.
- Die Teilnahme sollte für alle Teammitglieder verbindlich sein, die Art des aktiven Mitwirken ist dagegen naturgemäß freigestellt.
- Diskretion über alle Phasen und Inhalte ist selbstverständlich. In der Regel wird jeweils am Ende gemeinsam besprochen, wie die Ergebnisse der Team-Entwicklung nach außen kommuniziert werden.
- Das Honorar klären wir im Vorwege. Ich habe klare Sätze je nach Aufwand und Inhalt der Maßnahme, fragen Sie mich danach.

Wie jetzt konkret weiter?

Sie sind an einer Maßnahme für Ihr Team interessiert, sind sich aber noch nicht ganz sicher? Mein Vorschlag:

Besprechen Sie unverbindlich (und selbstverständlich vertraulich) Ihre Situation per Mail oder Telefon mit mir, wir klären dann gemeinsam das passende weitere Vorgehen.

Mediation / Klärungshilfe



Methoden zum Knoten lösen.

Konflikte, auch im Unternehmenszusammenhang, zeigen sich im Verhalten:

- verhärtete Positionen, scheinbare Ausweglosigkeit, drohende Gerichtsprozesse,
- immer wieder gleiche unfruchtbare Auseinandersetzungen,
- eine für alle vergiftete Atmosphäre,
- aber auch Dienst nach Vorschrift, innere Emigration,
- mangelndes Engagement,
- ewiges Reden über Kleinigkeiten, Paperkrieg,
- ...

Mit Mediation (auch "Konflikt-Coaching", "Konflikt-Moderation" oder "Klärungshilfe") wird Klärung möglich und lassen sich Zeit, Nerven und erhebliche Kosten sparen.

Wo immer Menschen zusammenarbeiten, sind offene oder schwelende Störungen der Zusammenarbeit normal.

- Sie können die Zusammenarbeit aber auch zunehmend lähmen:
- eine nachlassende Effizienz und Freude an der Arbeit ist die Folge.
- Ehemals gut kooperierende Geschäftspartner sehen keine konstruktive Lösung mehr.
- Führungskräfte können nicht mehr kooperieren,
- Arbeitsteams machen sich das Leben zur Hölle, zerbrechen oder dümpeln vor sich hin.
- Insbesondere bei der Regelung von Unternehmensübergaben kommen viele Faktoren zusammen, die eine leichte Kommunikation erschweren.

Der Ansatz:

Der "klassische Weg" vors Gericht ist meistens versperrt, weil unkalkulierbar, außerdem ist - egal wie es dort ausgeht - eine weitere Zusammenarbeit danach erst recht vergiftet. Also was tun?

Mit meiner externen Begleitung können Sie Auswege aus scheinbar festgefahrenen Situationen finden und die Störungen sogar dafür nutzen, um weiter zu kommen:

Klärungshilfe bzw. Mediation bedeutet, erst einmal davon auszugehen, dass alle Konfliktparteien letztlich ihre guten und nachvollziehbaren Gründe für ihr Verhalten haben. Möglicherweise verbergen diese sich nur hinter einem Berg von Positionskämpfen, Vorwürfen, Schutzmechanismen, Rachefeldzügen etc.

Besonders für Inhaber oder Mitarbeiter des gleichen Unternehmens sind die Konflikte auch vor dem Hintergrund der persönlichen Arbeitsbeziehungen zu sehen.

Der Weg führt über die ungestörte Beleuchtung der jeweiligen Hintergründe und das schrittweise gegenseitige Verständnis zu einer für alle tragbaren Lösung.

Der allparteiliche Klärungshelfer bzw. Mediator hat die Aufgabe, das Verfahren klar zu führen. Im Unterschied zum Gerichtsverfahren behalten die Beteiligten aber zu jedem Zeitpunkt die "Hoheit" über ihren Fall, d.h. sie können jederzeit entscheiden, zu was sie bereit sind und zu was nicht, welche Lösung für sie in Frage kommt, ob sie das Verfahren weiterführen wollen etc. Sie entscheiden also selbst über die Ergebnisse.

> weiter

Mediation / Klärungshilfe (2)



Der formale Rahmen:

- Der Ort wird gemeinsam festgelegt, entweder in meinen Räumen oder vom Auftraggeber bestimmt.
- Die Treffen dauern in der Regel zwischen 90 und 180 min, bei Teamkonflikten sollten 1-2 Tage angesetzt werden. Die Beteiligten entscheiden nach jeder Sitzung, ob und wann sie weiter machen wollen.
- Der übliche Ablauf ist grob umrissen:
 1. gemeinsam Rahmen und Vorgehen klären
 2. Raum zur Darstellung der jeweiligen Sichtweisen geben (also Themen, Anlässe, Hintergründe)
 3. Möglichkeiten zu einer schrittweisen Auseinandersetzung schaffen,
 4. Verständnis für beide Seiten ermöglichen. Den anderen verstehen heißt aber noch nicht, ihm auch Recht zu geben. Aber Verständnis ist die Voraussetzung für die daran anschließende
 5. Lösungssuche und -findung sowie
 6. die Verabredung über das weitere Vorgehen.
- In der Regel finden die Treffen nur mit den direkt daran Beteiligten statt.
- Diskretion über alle besprochenen Inhalte ist selbstverständlich. Ausnahmen hiervon werden nur gemeinsam beschlossen.
- Das Honorar klären wir im Vorwege, ich habe klare Sätze für Organisationen und biete Rabatt für Privatzahler an. Fragen Sie mich danach.

Wie jetzt konkret weiter?

Sie sind an einer Mediation interessiert, sind sich aber noch nicht ganz sicher?

Mein Vorschlag:

Besprechen Sie unverbindlich (und selbstverständlich vertraulich) Ihre Situation per Mail oder Telefon mit mir, wir klären dann gemeinsam das sinnvolle weitere Vorgehen, auch wie Ihr Konflikt-Partner mit einbezogen wird.

Bei weiterem Interesse vereinbaren wir dann einen ersten Termin, auf Wunsch mit vorgeschaltetem kostenfreien kurzen Kennenlerngespräch.

Moderation



zügig zu nachhaltigen Ergebnissen kommen.

Moderation heißt, Workshops und Besprechungen von jemanden leiten zu lassen, der inhaltlich keine Aktien im Spiel hat.

Der Moderator sorgt für den reibungslosen Ablauf, Integration aller Beteiligten strukturiertes Vorgehen, zielführende Vorgehensweisen und Ergebnissicherung. Mit Moderation können Ergebnisse entstehen mit mehr Nachhaltigkeit, Effizienz - und Spaß.

Wann Moderation?

Für einen moderierten Workshop zu Fachthemen macht es Sinn, einen Moderator einzuschalten, wenn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- es handelt sich um eine größere Gruppe von Teilnehmern (mehr als ca. sechs),
- alle Teilnehmer haben im Meeting eine wichtige Rolle und wollen sich für ihre eigenen Interessen engagieren,
- Entscheidungs- und Teamstrukturen müssen noch geklärt werden,
- niemand hat die Akzeptanz aller Beteiligten, um den Vorsitz zu übernehmen,
- es soll auch bei schwierigen Themen Ergebnisse geben,
- es ist "dicke Luft" zu erwarten,
- keiner der Teilnehmer hat das professionelle Handwerkszeug für die Rolle als Moderator.

Der Moderator sollte möglichst frühzeitig bei der Planung eines Workshops oder einer Besprechung eingeschaltet werden, damit mit ihm das weitere Vorgehen, die Organisation der Veranstaltung besprochen werden kann.

Ob Moderation eines Einzelworkshop oder Begleitung eines längerfristigen OE-Prozesses: es geht um die strukturierte Zusammenführung der Potentiale der Beteiligten. Zuzüglich des nicht durch Fachblindheit geschlagenen Blick des externen Moderators...

Wozu? - mögliche Inhalte:

- Projektstrukturierung.
- Was sind die Ziele des Projektes?
- Wie bekommen wir alles und alle unter einen Hut?
- Wie kommen wir zu Entscheidungen?
- Mit welchen Methoden erarbeiten wir unsere Arbeitsergebnisse?
- Was gibt es für Möglichkeiten?
- Woran erkennt man gute Lösungen?
- Was sind sinnvolle Schritte dorthin?
- Wer macht es?

Wie Moderation?

Mit dem Auftraggeber wird der Auftrag abgesprochen und ein ungefährender Ablauf besprochen.

Am Tag des Workshops wird dieser mit allen Beteiligten feinabgestimmt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konzentrieren sich ganz auf die Arbeitsinhalte.

Der Moderator sorgt für eine reibungslose Zusammenarbeit bzw. hilft Störungen auszuräumen.

Organisationsentwicklung

Wo ist denn der rote Faden? - Arbeitsprozesse sinnvoll strukturieren.

Arbeitsstrukturen optimieren? Wer kennt sich da am besten aus?

Diejenigen, die sich tagtäglich darin bewegen - also die entsprechenden Mitarbeiter. Warum läuft trotzdem vieles nur "suboptimal"?

- weil ihr Wissen darum nicht adäquat in den Optimierungsprozess eingebunden ist,
- weil sie blind für den Zustand geworden sind,
- weil sie scheinbar oder tatsächlich davon profitieren.

In einem moderierten OE-Prozess fließen die Ideen der Mitarbeiter und die der externen Berater strukturiert in ein gemeinsam entwickeltes Konzept ein - eine passgenaue und von allen getragene Lösung ist das Ergebnis.

Ob Moderation eines Einzelworkshop oder Begleitung eines längerfristigen OE-Prozesses: es geht um die strukturierte Zusammenführung der Potentiale der Beteiligten. Zuzüglich des nicht durch Fachblindheit geschlagenen Blick des externen Moderators...

Mögliche Inhalte:

- Was sind die Ziele des Projektes?
- Was bedeutet für uns Qualität?
- Wie weit erreichen wir sie in unserer Arbeit?
- Was gilt es zu bewahren, was zu verbessern?
- Wie kommen wir zu Entscheidungen?
- Mit welchen Methoden erarbeiten wir unsere Arbeitsergebnisse?
- Was gibt es für Möglichkeiten?
- Woran erkennt man gute Lösungen?
- Was sind sinnvolle Schritte dorthin?
- Wer macht es?

Die Vorgehensweise:

Für einen **Organisationsentwicklungsprozess** ist das Vorgehen der Situation anzupassen.

Grundsätzliches Vorgehen:

- Vorgespräche,
- Analysephase mit möglichst breiter Beteiligung,
- Konzeptionsphase zur Entwicklung optimierter Konzepte,
- Abstimmungsphase,
- Maßnahmensammlung,
- Durchführung,
- Rückblick und Neuausrichtung.

Leitbildentwicklung



mit Klarheit für Sinn und Zweck.

Je härter die Konkurrenz, umso entscheidender die Unternehmenskultur. Ein stimmiges Leitbild gibt allem Handeln ein gemeinsames Ziel, allen Mitarbeitern eine klare Vorgabe und noch wichtiger: Identität und Motivation.

Wie sieht es denn bei Ihnen aus:

- Was würden Ihre Kunden sagen, was das Besondere Ihres Unternehmens ist?
- Wie würden Besucher die Atmosphäre in Ihren Räumen beschreiben?
- Was glauben Sie, wozu ihre Arbeit gut ist?

Sind Sie mit den Antworten auf diese Fragen zufrieden?

Details:

Die Inhalte:

Die Grundlage jeder Strategie ist eine Unternehmensleitbild. Dieses kann sinnvollerweise aus drei Bausteinen bestehen:

1. Die "Vision". Nur mit einer Vision lässt sich ein Unternehmen führen, bekommt Ihr Unternehmen eine Zukunft, lassen sich die Inhalte der Arbeit auch den Mitarbeitern vermitteln. Visionen sind im allgemeinen mitunter etwas nebulös, im Leitbild aber konkretisieren sie sich als Zukunftsvorstellungen, also:

- Wie hoffen Sie, sieht Ihr Unternehmen in 5 Jahren aus?

2. Dazu kommt die "Mission", ein weiterer Baustein. Er klärt den Zweck des Unternehmens, seine Einzigartigkeit, also:

- Wozu genau sollte es Ihr Unternehmen auch in Zukunft geben? Was unterscheidet es hierbei von anderen?

3. Als dritter Baustein kommen die "Werte" dazu. Sie drücken aus, was in einem Unternehmen wichtig ist? Also:

- Woran "glauben" Sie? Was soll das Handeln der Mitarbeiter Ihres Unternehmens leiten?

Die Vorgehensweise:

Wie kommt ein Unternehmen zu einem sinnvollen Leitbild?

Leitbilder sollten mehr sein als nur ein öffentlichkeitswirksames Blabla im Sinne von "Wir fühlen uns unseren Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft in besonderer Weise verpflichtet" - So etwas mag in eine Hochglanzbroschüre passen, aber nützt sonst überhaupt nicht.

Die Kunst eines Leitbildes liegt in dem richtigen Maß an Konkretheit und dem rechten Maß an Akzeptanz bei allen Beteiligten:

Vorgehen für eine Leitbild-Entwicklung kann zum Beispiel sein:

1. Ziele des Prozesses definieren
2. Entwicklung eines Ablaufschemas
3. Definition des Themas, der Kernthemen
4. Analyse und Bewertung des Zustandes
5. Konzeption des Leitbildes
6. Schlüsselaufgaben ableiten
7. Ziele definieren
 7. Rückblick
- 8.

Ansatz



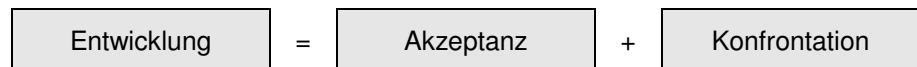
Veränderung durch Akzeptanz und Konfrontation.

Ziel ist die Steigerung von Qualität, Effizienz und Spaß.

Alle hier dargestellte Angebote fußen auf den Vorstellungen der Humanistischen Psychologie. Dies bedeutet u.a., dass jedes Verhalten immer seinen - mitunter schwer nachvollziehbaren - "guten Grund" hat, den es gilt zu verstehen.

Darauf aufbauend kann dann sowohl im Coaching als auch bei Teamfragen auch eine kritische Auseinandersetzung und die Suche nach einer Richtungskorrektur stattfinden.

Verallgemeinert gilt für das Vorgehen also:



Mein Ansatz ist systemisch, das heißt, ich sehe die Aspekte zugleich unter den vier Gesichtspunkten der individuellen Potentiale, der Kooperationsmuster, der strukturellen Rahmenbedingungen und der Unternehmensidentität bzw. den zugrundeliegenden Wertvorstellungen. Vor diesem Hintergrund eröffnet sich ein weiterer Blickwinkel auf die vermeintlichen "Ursachen". Beispielsweise können zwei Kollegen wohl auch deshalb nicht miteinander auskommen, weil der eine recht "schwierig" ist (Individuum), vielleicht machen es Ihnen die unklaren hierarchischen Strukturen der Abteilung aber auch sehr schwer (Struktur), zumal es ein "Tabu" ist, diese zu kritisieren (Werte).

Methoden sind unter anderem Moderationstechniken, Rollenspiele, Phantasieübungen, Gruppendynamik, Feedback, Körperaktivierung, Gestalt, Konfliktklärungshilfe, Mediation, das Kommunikationsmodell von Prof. Schulz v. Thun, NLP-Techniken,

Alle diese Methoden haben als Basis die Grundhaltungen:

Unbedingte Wertschätzung des Gegenübers (der Person, nicht unbedingt der Haltungen), Eigene Echtheit und Authentizität, Transparenz und Klarheit im Umgang miteinander, Eigenverantwortlichkeit der Beteiligten. Fairness im geschäftlichen Umgang. Dies schließt also "Psycho-Tricks", geheime Absprachen, "Sekten-Methoden" und ähnliches kategorisch aus.

Vorgehen:

Eine grundsätzlich identisches Vorgehen kann es natürlich nicht für alle Themenstellungen geben. Eine ungefähre Richtschnur bietet aber folgende Struktur:

1. Die Akzeptanz und das Verständnis des Zustandes.

Also was stehen für Bedürfnisse hinter dem Sichtbaren? Zum Beispiel: Was will der ewig nörgelnde Kollege wirklich? Warum lehnt mein Chef immer alle meine Vorschläge ab? Warum wirken die Mitarbeiter oft so trotzig? Warum nervt mich die neue Mitarbeiterin so schnell?

2. Die Konfrontation mit dem Thema.

also die kritische Suche nach "sinnvolleren" Methoden und Verhaltensweisen, die Auseinandersetzung mit den heiklen Themen, mit den eigenen Grenzen, mit den schwierigen Kollegen oder was auch immer.

3. Entwicklungsschritte einleiten

auf der Basis der Akzeptanz und der klareren Konfrontation lassen sich integriertere Lösungen finden, also Lösungen, die das vorher "unangemessene" Verhalten unnötig machen.

Person



Arno Popert

Kommunikationstrainer, Dozent, Coach, Supervisor und Mediator, Dipl.-Ing. (Arch.). Mitglied im Trainernetzwerk MenergeMent, im CoachingNetzwerk Hamburg, im Arbeitskreis Moderation und gelistet in der Mediatorenliste der Handelskammer Hamburg.

Seit 1998 arbeite ich freiberuflich als Kommunikationstrainer, Dozent, Coach, Supervisor und Mediator mit Büros in Lübeck und Hamburg.

Ursprünglich Diplom-Ingenieur habe ich mir mit der Zeit diverse Zusatz-Kompetenzen aus dem Kommunikationsbereich angeeignet.

Letztlich fasziniert mich bei meiner Arbeit immer wieder aufs Neue, Menschen darin zu begleiten, Ihre individuellen Eigenarten mit Ihrem jeweiligen beruflichen Umfeld zu verbinden.

- Zertifizierter Trainer, UPT Augsburg für Persönlichkeitstrainings u. Personalentwicklung
- Kommunikationspsychologie Aufbaustudium Universität Hamburg (Prof. Schulz von Thun)
- Supervisor (nach den Richtlinien der DVG), HIGW Hamburg
- Mediator (nach den Richtlinien des BM e.V.) Brückenschlag Lüneburg
- NLP-Practitioner, NLP-Institut Hamburg
- Herkunftsberuf Dipl.-Ing. (Architektur u. Stadtplanung), Universität Stuttgart, 10 Jahre Berufserfahrung
- Mitglied im Weiterbildungsverbund Lübeck, in der Mediatorenliste der Handelskammer Hamburg, im Arbeitskreis Moderation und dem Coaching-Netzwerk Hamburg

Um weiteres zu erfahren, nehmen Sie bitte mit mir Kontakt auf.

Arno Popert
Weberstraße 30 c
23552 Lübeck

0451 5469709
mail @ popert.de
www.popert.de