

## Trainings und Seminare - weiterlernen durch ausprobieren.

Für Ihr Unternehmen biete ich ein- oder mehrtägige Seminare an.

Ein Seminar ist dann gut, wenn die Teilnehmer einen praktischen Nutzen davon haben, es sie also fachlich, methodisch und persönlich weiterbringt. Sprechen Sie mich gerne an, wir sprechen Ihre Ideen durch und ich entwickle ein konkretes Angebot.

### **Organisation und Selbstmanagement:**

- > Veränderungen managen
- > Leitbildentwicklung
- > Selbst- und Zeitmanagement
- > Kreativität
- > Entscheidungsfindung
- > Zielorientierung
- > Veränderungsfähigkeit
- > Coaching in der Gruppe zu spez. Themen

### **Führung und Kooperation:**

- > Führung PLUS
- > Mitarbeitergespräche führen
- > Jahres-Zielvereinbarungsgespräche führen
- > Delegieren oder wieder selber machen
- > Schwierige Führungsaufgaben
- > Vom Mitarbeiter zum Chef
- > Führungsaufgabe Teamleitung
- > Konflikte im Team klären
- > Motivation
- > Gruppendynamik beeinflussen
- > Projektleitung als Führungsaufgabe

### **Kommunikation und Soziale Kompetenz:**

- > Rhetorik
- > Verhandlungs- und Gesprächsführung
- > den richtigen Ton finden
- > die eindrucksvolle Präsentation
- > den eigenen Standpunkt vertreten
- > Konfliktfähigkeit
- > Streitkultur



## **Trainings zu Organisation und Selbstmanagement:**

### **Veränderung mit Kontinuität gestalten - Change Management .**

Ins Stocken geraten? Unklare Perspektiven, Wertewandel? Wie auf Veränderung reagieren, wie aktiv gestalten? Dafür ist weder Jetzt-wird-alles-anders-Hektik noch Durchhalte- Mentalität gefragt, sondern die Fähigkeit zu wohl dosierter Flexibilität und klarer Strategie. Wie man diese entwickeln kann, ist hier Thema. Basierend auf dem Modell der "Zukunftswerkstatt" erhalten die Teilnehmer einen Leitfaden zur eigenen Anwendung: der Weg von der Bilanz über die Vision zur Umsetzung in konkrete Schritte.

- Nutzen des Change Managements,
- Standort zwischen Wechsel und Dauer – das Riemann-Thomann-Kreuz,
- Die Basis: Haltung und Vision,
- Ermittlung von "Soll" und "Haben",
- Von Zielen zu Prioritäten kommen,
- Der konkrete Veränderungsentwurf,
- Umgang mit Widerständen (des eigenen und des der anderen).

### **Was uns unverwechselbar macht - Leitbild und Unternehmensvision als Basis allen Handelns.**

Je harter die Konkurrenz, umso entscheidender die Unternehmenskultur. Ohne Unternehmensleitbild keine koordinierte Zielplanung, ohne Ziele keine klare Handlung. Ein stimmiges Leitbild gibt allem Handeln ein gemeinsames Ziel, allen Mitarbeitern eine klare Vorgabe und noch wichtiger: Identität und Motivation. In diesem Workshop erhalten Sie das Handwerkszeug zur Entwicklung und Implementierung eines Unternehmensleitbildes, was als Basis glaubhaften Handelns dienen kann.

- Wozu genau brauchen wir ein Leitbild?
- Aussagen zu welchen Themen?
- Analyse des informellen Status quo,
- Wie ein Konzept entwickeln?
- Wie dessen Nachhaltigkeit sichern?
- Definition zwischen Korsett und Blabla,
- Wie ein Leitbild in die Arbeit integrieren?
- Hinweise zur Umsetzung, Beispiele.

### **Mehr Zeit fürs Wesentliche - Selbst- und Zeitmanagement zum Bündeln der Energien.**

Durch eine allgemein wachsende "Und-zwar-sofort-Mentalität" geht zwischen 1000 Kleinigkeiten mitunter das Bewusstsein für das "wirklich Wichtige" verloren. Hier geht es um Tools zur Erhöhung von Effektivität und Zielorientierung, um so mehr Raum für die wirklich wichtigen Dinge zu bekommen. Selbst- und Zeitmanagement bedeutet hierbei auch die Fähigkeit, mit dem Blick aufs Ganze Prioritäten für das "wirklich Wichtige" zu bilden, Nebensächlichkeiten unfertig zu lassen und Unwichtiges abzulehnen.

- Tipps und Tricks zur effizienten Aufgabenbewältigung,
- Mit Visionen zu Prioritäten kommen,
- Mit Prioritäten zum klaren JA und NEIN,
- Die ALPEN-Methode zur strukturierten Tagesplanung,
- Das Pareto-Prinzip, um schnell fast fertig zu werden,
- Das Eisenhower-Modell, um Wichtiges von Dringlichem zu unterscheiden,
- Die geliebten Zeitfresser,
- Antreiber und Schweinehunde.

### **Dem Einfall eine Chance - Kreativitätstechniken für gedankliche Neulandgewinnung.**

Nicht nur in den sogenannten "kreativen" Berufen, sondern so ziemlich jeder kann mit sinnvoll angewandten Problemlösungstechniken den eigenen Entscheidungsspielraum vergrößern und so zu größerer Effektivität und Qualität gelangen.

- die richtige Verfassung,
- Kreativität als steuerbarer Prozess,
- Killerphrasen erkennen und entgegenen,
- Was ist Brainstorming und 6-3-5 genau?
- Analogie- und Variations-Techniken.

**Von der Qual zur Wahl - Entscheidungsfindung erleichtern mit Methoden und klaren Zielen.**

Ohne klare Entscheidungen verliert jedes Projekt Zeit und Geld. Ein Kurs, in dem die Teilnehmer ihrer eigenen Entscheidungsmethodik bewusst werden und Veränderungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, um mit großer innerer Klarheit zu eindeutigen Entscheidungen zu finden.

- Gibt es überhaupt eine Wahl?
- Vor- u. Nachteile der Unentschiedenheit,
- Time-line, der Weg zum Ziel.
- Umgang mit Hindernissen,
- Potentiale: Helfer im eigenen Haus,
- ja und nein sagen - ja und nein meinen.

**Von der Vision zum Ziel - kreativ mit den eigenen Zukunftsperspektiven umgehen.**

Ohne Vision keine gerichtete Handlung - das gilt für das Unternehmen wie für den Einzelnen. Also "wie weiter?". Mit der Methode des "Time-Line" bekommen die Teilnehmer in diesem Seminar die Möglichkeit, an eigenen Fragestellungen sich über ihre Zukunfts-Vorstellungen klarer zu werden. Mit angeleiteten "Aufstellungen" im Raum und der probeweisen Identifikation mit wechselnden Positionen können Entscheidungen "ausprobiert", Ziele entwickelt und erste Schritte eingeleitet werden.

- der individuelle Blick in die Zukunft,
- Vision und Schlüsselaufgaben: der erste Schritt,
- Vision und Ziel: der feine Unterschied,
- Vorteile der Ziellosigkeit,
- Umgang mit Hindernissen,
- Helfer im eigenen Haus,
- Die Crux der Entscheidungen,
- Die ersten Schritte,
- Der Lösung nahe - und dann?

**Die persönliche Innovationsfähigkeit - Veränderungen als persönliche Chance begreifen.**

So oder so - Veränderung geschieht. Aber wie wir ihr gelassen oder mutig begegnen und die Chancen in ihr nutzen, genau darum geht es in diesem Workshop. Sie blicken auf Ihre derzeitige Situation, klären ihre Ziele und entwickeln Ideen für die nächsten Schritte. Analysephase (Ist-Zustand: Selbstbild- Fremdbild, Fähigkeiten, Potentiale), Visionsphase (Erwartungen, Leitbilder, Werte), 3. Realisierungsphase (Entwicklungsansätze, Transfer)

- Wo stehe ich in meiner (beruflichen) Entwicklung?
- Mit welchen Erwartungen und Idealen gehe ich bislang an meine Arbeit (mein Leben) heran?
- Was davon findet Raum, was liegt brach, was muss überdacht werden?
- Wie gehe ich um mit Entscheidungen und Veränderungen?
- Was gibt es für innere Bremser?
- Wie (endlich) zu konkreten Schritten kommen?

**Was mich da noch beschäftigt...  
 Gruppen-Coaching für individuelle Fragen zwischen Persönlichkeit und Beruf.**

Mit "Anliegenarbeit" gehen die Teilnehmer in einem Training zu einem Oberthema (z.B. Veränderungsthemen, besondere Führungssituationen, ...) den individuellen Fragestellungen nach. In einem Mix aus Input-Modulen, Einzelfall-Zentrierung und Gruppenarbeit geschieht Lernen direkt im Erleben, indirekt im mitmachen und theoretisch durch die Strukturierungshilfen. Es ist daher eine gute Coaching-Methode für individuelle Fragen im beruflichen Kontext. Zum Beispiel:

- Methoden zur Zielorientierung,
- Klärung innerer Widersprüche,
- Fragen des Umgangs mit Mitarbeitern oder Kunden,
- Umgang mit Inneren Blockaden und Bremsern,
- Entwicklung von Handlungsansätzen
- Wege zwischen "wollen" und "dürfen",
- ...

## **Trainings zu Führung und Kooperation:**

### **Führung PLUS - Intensiv-Workshop für die Entwicklung des eigenen Führungsprofils.**

Jenseits aller Techniken geschieht Führung in erster Linie über die unmittelbare Ausstrahlung. Hier geht es um die eigenen Verhaltens- und Wahrnehmungskompetenzen, Führungsideale und den Ausgleich innerer und äußerer Anliegen auf dem Weg zur individuellen Führungspersönlichkeit.

- Eigen- und Fremdwahrnehmung,
- Intention und Wirkung,
- Ideale und ihre Realisierung,
- Wie wirke ich auf andere?
- Wo sehe ich Verbesserungsmöglichkeiten?
- Wie zu einem authentischen Ausdruck kommen?

### **Mitarbeitergespräche führen - Konzepte für die zielführende Gesprächsführung.**

Führen heißt klares Kommunizieren von Zielen, Methoden und Feedback, denn Unklarheiten sorgen regelmäßig für viel Zeitverlust und Ärger. In diesem Seminar werden Gesprächsleitfäden vorgestellt und in Experimenten die Teilnehmer angeregt, klare Worte und den jeweils passenden Ton zu finden.

- Grundlagen der Kommunikation,
- Zielvorgabe oder Zielvereinbarung?
- Was ist wann angemessen?
- Wie den richtigen Ton finden?
- Feedback und Kritikfähigkeit,
- Das regelmäßige Mitarbeitergespräch,
- Heikle Themen ansprechen.

### **Jahres-Zielvereinbarungsgespräche führen**

Das Instrument des jährlichen Zielvereinbarungsgespräches ist nur sinnvoll, wenn es auch aktiv genutzt wird. Damit es keine lustlose Pflichtveranstaltung wird, ist es sinnvoll dies zu schulen.

- Wozu Jahres-Zielvereinbarungsgespräche?
- Die Beobachtungsphase gestalten
- Vorbereitung für beide Seiten
- Phasen des Gesprächs
- Heikle Themen ansprechen
- Schwierige Situationen meistern.

### **Delegieren oder doch wieder selber machen... Auf dem Weg zum persönlichen Führungsstil.**

Wie viel Zeit haben Sie für die Dinge, die Ihnen wirklich wichtig sind? Das richtige Maß an Delegation ist nicht nur eine Frage der Kompetenz des Mitarbeiters, sondern auch des persönlichen Führungsstils. Erfahren Sie, wie sie auch wichtige Projekte verstärkt in die Hände Ihrer Mitarbeiter legen können, und zwar ohne dabei gänzlich den Bezug dazu zu verlieren.

- Führungsstile - die drei Kerndimensionen,
- Mal so, mal so - der situative Führungsstil,
- Was delegieren, was lieber nicht?
- Was kommt in den Müll? - Das Eisenhower-Prinzip,
- Führung und Motivation,
- Ziele haben AROMA - management by objectives,
- Das Zielvereinbarungsgespräch,
- Das Wagnis Kontrollverlust,
- Die Kunst, "nein" zu sagen,
- Von der Titanic lernen - das Eisbergmodell,
- Umgang mit "heißen Eisen" - das schwierige Mitarbeitergespräch.

**Umgang mit schwierigen Führungsaufgaben des Alltags – individuelle Fragen erfordern individuelle Antworten.**

Jede noch so erfahrene Führungskraft kommt immer wieder in Situationen, die sie vor neue Herausforderungen stellt. In diesem Seminar geht es darum, mit den Teilnehmern schwierige Führungssituationen zu analysieren und nach individuellen Lösungen zu suchen. Mit dem Instrumenten des "Inneren Teams", Organisationsaufstellungen, Videotraining u.a. werden praxisnahe Fälle bearbeitet. Zum Beispiel:

- Umgang mit schwierigen Mitarbeitern?
- Umgang mit Überforderung?
- Umgang mit kniffligen Situationen?
- Wie in heiklen Situationen den richtigen Ton finden?
- Umgang mit Krisen?
- Wie sich zwischen "oben" und "unten" angemessen verhalten?

**Vom Mitarbeiter zum jetzt Chef: die neue Rolle übernehmen und dabei authentisch bleiben.**

Als neuer Vorgesetzter seiner ehemaligen Kollegen steht jeder vor einer besonderen Herausforderung. Es gilt nicht nur die neue Verantwortung zu meistern, sondern auch ein neues Rollenverständnis und damit eine neue Beziehung zu den Mitarbeitern aufzubauen. Wie dies geschehen kann, ohne sich "zu verbiegen" ist Thema dieses Seminars. Die Teilnehmer beschäftigen sich mit verschiedenen Führungsstilen, den Umgang mit Macht und den Aufgaben der neuen Rolle als Führungskraft.

- Aufgaben von Führung,
- Der individuelle Führungsstil,
- Aufgaben und Ziele vermitteln,
- Kontrolle und Delegation,
- Rollenverständnis im Wandel,
- Konstruktiver Umgang mit Neid und Rivalität,
- Das Besondere der Sandwichposition,
- Gesprächsleitfäden,
- Heikle Situationen meistern.

**Führungsaufgabe Teamleitung - Konzepte zur effektiven Teamarbeit.**

Kein Team bringt von Anfang an 100% Leistung. Die Teilnehmer lernen aus der Sicht des Teamleiters die in Teams blieben Prozesse bewusster wahrzunehmen, die Team-Entwicklung zu unterstützen, verbreiteten Störfaktoren entgegenzutreten und Leitungsaufgaben auszufüllen.

- Teamfähigkeit - was ist das genau?
- Aufgaben eines Teamleiters,
- Wie Teams sinnvoll unterstützen?
- Gruppendynamik und Rollen in Teams,
- Umgang mit Störungen,
- Schwierige Gesprächssituationen.

**Terz im Team - Konflikte regeln - Als Teamleitung damit im Team konstruktiv umgehen.**

Als Teamleiter hat man immer auch mit den Spannungen im Team zu tun. Kein erfolgreiches Team ohne Konflikte. Konflikte bedeuten Engagement, aber wie kann man sie zielführend klären? In diesem Seminar experimentieren die Teilnehmer mit ihrer eigenen Konfliktfähigkeit und erhalten Ideen für die Begleitung von Konflikten in ihren Arbeitsteams.

- Hintergründe zu Konflikten,
- Konflikt-Eskalation und De-Eskalation,
- Rollen im Team,
- Der Blick aufs Ganze,
- Aufgaben der Teamleitung im Konflikt,
- Klärungsansätze.

### **Mitarbeiter motivieren - wie soll das gehen?**

Potentiale erkennen, nutzen und fördern ist Führungsaufgabe.

Natürlich wollen alle motivierte, aktive und kompetente Mitarbeiter. Und warum gibt es trotzdem allerorten Demotivation? So einfach scheint es nicht zu sein. Der Schlüssel liegt oftmals in den Händen des Vorgesetzten: In diesem Seminar setzen die Teilnehmer den Fokus auf ihre eigenen Möglichkeiten, die Motivation ihrer Mitarbeiter weiter wachsen zu lassen. Anhand praxisnaher Fälle wird das noch ungenutzte Potential beleuchtet und erste Schritte eingeleitet.

- Was motiviert, was demotiviert?
- Die 8 Motivationskiller,
- Wozu denn Motivation?
- Rahmenbedingungen für Motivation,
- Unbeeinflussbare Rahmenbedingungen - was tun?
- Faulheit begegnen,
- Kommunikation und Motivation,
- Wer kann was und was brauchen wir?
- Führungsverhalten und Motivation.

### **Teamprozesse verstehen und beeinflussen - Gruppendynamik zwischen Leitwolf und Sündenbock.**

Ob man es will oder nicht, in jedem Arbeitsteam entwickelt sich eine Gruppendynamik, übernimmt jeder eine bestimmte Rolle, gibt es Entwicklungsprozesse, ein "Wir-Gefühl", offene und geheime Regeln des Umgangs miteinander, unterschwellige Rängeleien etc.

In diesem Seminar geht es um die Bewusstmachung einiger dieser Phänomene, das Erkennen von deren Wirkung und darum, individuell den Umgang damit zu erproben.

- Wie ein Team entsteht,
- Der Geheimkodex,
- Rollen im Team,
- Rollenveränderung und Trägheit der Masse,
- Formelle und informelle Führer,
- Die Macht der Außenseiter,
- Mobbing als Phänomen,
- Aufgaben und Möglichkeiten der Teamleitung.

### **Projektleitung als Führungsaufgabe**

Jeder Projektleiter steht neben der fachlichen Herausforderung auch vor der Aufgabe, die beteiligten Mitarbeiter und Projektbeteiligten zu führen bzw. zu koordinieren. In der Rolle des Projektleiters kommen viele Aufgaben zusammen, die ihn auch auf kommunikativer und persönlicher Ebene herausfordern.

- Von der Titanic lernen – das Eisbergmodell
- Motive des Auftraggebers – meine Motive
- Konflikte in der Projektstruktur erkennen
- Wie ein Team entsteht – das erweiterte Tuckmanmodell
- Wie als Projektleiter ein Team koordinieren und führen
- Führungsstile – wann wen wie behandeln?
- Zwischen Verbindlichkeit und Kontrolle – wie in Gesprächen für klare Absprachen sorgen
- Rückmeldungen – was wie ankommt
- Auftragsklärung: worum geht es wirklich?
- Planung - übersichtlich und vollständig.
- Umgang mit Widerständen,
- Risiko-Check - was dann tun?
- Wenn es eng wird - rechte Prioritäten,
- Delegieren - wer macht was?
- Umgang mit schwierigen Projektmitgliedern
- Kritik konstruktiv äußern
- Konflikte erkennen und managen

## Trainings zu Kommunikation und Soziale Kompetenz:

### **Rhetorik - die fairen Tricks beim Überzeugen - wie Sie beeindruckend argumentieren**

Selber überzeugt sein ist wichtig, reicht aber nicht immer. Wie den anderen auch überzeugen? In diesem Seminar werden verschiedene Aspekte des authentischen persönlichen Auftretens und des Argumentationsaufbaus erläutert und ausprobiert. Ziel ist, dass jeder Teilnehmer ein erweitertes zu ihm passendes Handlungsspektrum entwickelt.

- selber überzeugt sein und das zeigen,
- die 10 rhetorischen Todsünden,
- der richtige Auftritt,
- In Kontakt treten, in Kontakt bleiben,
- Körperliche Botschaften,
- Stufen zum Erfolg: sinnvolle Argumentationsstrukturen,
- Das Salz in der Suppe: Rhetorische Mittel.

### **Verhandeln mit Erfolg - die eigenen Interessen zwischen Pokerspiel und Partnerschaft.**

Eine Verhandlung ist dann erfolgreich, wenn beide Seiten nachhaltig einen Gewinn erzielen. Dazu braucht es mehr als nur gute Argumente. Es geht auch um klare Ziele, gute Menschenkenntnis, die passende Argumentationsführung und natürlich das persönlich Überzeugende: verbindliches Auftreten, die Beherrschung geeigneter Gesprächstechniken, die Flexibilität, auch auf Widerspruch zu reagieren und nicht zuletzt die Fähigkeit zum Konsens. In diesem Seminar bekommen die Teilnehmer Tipps zu Vorbereitung und Durchführung und erproben dies an praxisnahen Fällen.

- Checkliste zur Vorbereitung,
- Kontakt herstellen und halten ,
- Innere Haltung - äußere Haltung ,
- Was beim Verhandeln wichtig ist
- Wie meine Ziele im Auge behalten?
- Von Positionen zu Interessen kommen,
- Den anderen verstehen lernen,
- Sachlich oder unsachlich - die Wahl der passenden Gesprächsebene,
- schwierigen Gesprächssituationen.

### **Den richtigen Ton finden - Gratwanderung zwischen angepasst und voll daneben.**

Fachkompetenz veraltet immer schneller, entscheidender ist mehr und mehr die Fähigkeit, im Kontakt Lösungen zu finden. Soziale Kompetenz bedeutet dabei nicht nur, sich in klar auszudrücken, sondern auch, zur entscheidenden Verbindlichkeit mit dem Gesprächspartner zu kommen. In diesem Seminar geht es also gleichermaßen um die Stärkung von Ausdrucksfähigkeit und Einfühlungsvermögen, um so leichter den "richtigen Ton" zu finden.

- Grundsätze Kommunikationspsychologie,
- Stimmigkeit der Situation erkennen,
- Die Frage nach dem WIE: Wie finde ich die angemessenen Worte?
- Aktives Zuhören,
- "Kontakt" als Basis des Gesprächs,
- Wie wirke ich auf andere - Feedback,
- Eigenlob ohne Gestank,
- Nur Mut: "Heiße Eisen" im Gespräch.

### **Die gelungene Präsentation - überzeugend die eigenen Interessen vertreten.**

Präsentationen vor Gremien oder Bauherrn haben es in sich: oftmals entscheidet nicht die Qualität der Arbeit, sondern vielmehr der richtige persönliche Auftritt über den Erfolg des Projektes. In diesem Seminar erhalten die Teilnehmer Tipps zur Vorbereitung, zur Präsentation, zum Umgang mit Gegenfragen und mit unsachlicher Kritik. Sie können ihre Verständlichkeit trainieren und erproben, wie sie in solchen Situationen zu ihrem ganz persönlichen Ausdruck finden.

- Wie sich klar u. zielführend ausdrücken?
- Wie eine positive Atmosphäre schaffen?
- Wie die Überzeugungskraft steigern?
- Wie mit Stress umgehen?
- Wie auf Gegenfragen reagieren?
- Wie das Gespräch führen?
- Wie unsachliche Kritik entkräften?
- Wie von der Präsentation zum Ziel kommen?

### **Den eigenen Standpunkt vertreten...**

#### **Selbstbehauptungstraining zwischen Flexibilität und Starrsinn.**

In Verhandlungen und Besprechungen geht es nicht nur um das fachlich Richtige, sondern vielmehr um das persönlich Überzeugende.

Erfolgreiche Verhandlungsführung braucht also mehr als nur gute Argumente: verbindliches persönliches Auftreten, die Beherrschung grundsätzlicher Gesprächstechniken und die Fähigkeit, auch auf Widerspruch flexibel zu reagieren.

- Argumentationstechniken,
- Gesprächs- und Fragetechniken,
- Sachlich oder unsachlich - die Wahl der passenden Gesprächsebene,
- "Heiße Eisen" im Gespräch,
- Schwierige Gesprächspartner,
- Nonverbale Kommunikation,
- Nachhaltige Lösungen finden.

### **Heiße Eisen... Konfliktlösung und -prävention im beruflichen Zusammenhang.**

Konflikte entstehen überall, wo Menschen zusammenarbeiten und ungeklärt lähmen sie den Arbeitsprozess auf subtile aber empfindliche Art. "Heiße Eisen" anzusprechen, ist aber immer auch Führungsaufgabe. Hier geht es neben einem grundsätzlichen Verständnis um die Erprobung von Klärungsmethoden, um sie an konkreten Fällen umzusetzen.

- Wie Konflikte funktionieren,
- Wie eigenen Interessen klar vertreten?
- Wie faires Verhandeln ermöglichen?
- Wie gemeinsame Lösungen finden?
- Wie auch schwierige Themen konstruktiv im Arbeitsalltag besprechen?
- Individuelles Konfliktverhalten.

### **Streiten - Konflikttraining für eine fruchtbare Auseinandersetzung.**

Kein Zusammenarbeiten ohne Streit und keine Versöhnung ohne vorherigen Streit. Auch am Arbeitsplatz brauchen wir Methoden zum Umgang mit Konflikten. Hier geht es um Lösungsstrategien, Entwicklung individueller und vor allem alltagstauglicher Streitrituale für uns "Zivilisierte".

- Warum Streiten, warum nicht?
- Wie Streit eskaliert, und wie man dies verhindern kann,
- Wie mit dem eigenen Ärger umgehen?
- Wie konstruktive Lösungen suchen?
- Streit als Nutzung wertvoller Energien.



## Dipl.-Ing. Arno Popert

Seit 1998 arbeite ich freiberuflich als Kommunikationstrainer, Dozent, Coach, Supervisor und Mediator.

Büro in Lübeck, Tätigkeitsbereich ist in der Regel Lübeck und Norddeutschland, spezifisch auch bundesweit.

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.

### Kompetenzen:

1. Diplom-Ingenieur (Architektur und Stadtplanung) Universität Stuttgart + 10 Jahre Berufserfahrung als Planer
2. Zertifizierter Trainer, UPT Augsburg für Persönlichkeitstrainings u. Personalentwicklung
3. Kommunikationspsychologie Aufbaustudium Universität Hamburg (Prof. Schulz von Thun)
4. Supervisor (nach den Richtlinien der DVG), HIGW Hamburg
5. Mediator (nach den Richtlinien des BM e.V.) Brückenschlag Lüneburg
6. Coaching Master-Class-Absolvent bei Prof. Claus Nowak
7. Systemische Struktur- und Organisationsaufstellungen: HISL Hamburg
8. NLP-Practitioner, NLP-Institut Hamburg
9. Mitglied im Weiterbildungsverbund Lübeck, in der Mediatorenliste der Handelskammer Hamburg, dem Mediationszentrum Lübeck dem Coaching-Netzwerk Lübeck
10. Lehraufträge u.a. an der HafenCity Universität Hamburg, der Handelskammer Hamburg und verschiedenen Bildungswerke der Länder-Architektenkammern
11. Erfahrung seit über 10 Jahren durch hauptberufliche Tätigkeit als Coach, Trainer, Supervisor und Mediator

Mit meiner Familie lebe ich in der Lübecker Altstadt und wir genießen privat die kurzen Wege und die gute nachbarschaftliche Atmosphäre.

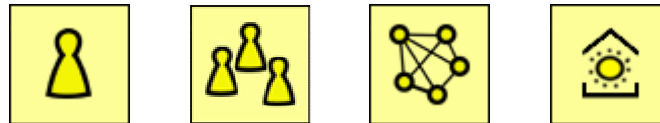
## Ansatz - Akzeptanz und Konfrontation



Was heißt denn "Entwicklung"? Ziel ist vordergründig die Steigerung von Qualität und Effizienz, aber eben nicht zuletzt auch die der Zufriedenheit an der eigenen Arbeit. Alle hier dargestellte Angebote fußen auf dem systemischen Blick von Ursache und Wirkung und den Vorstellungen der Humanistischen Psychologie.

Dies bedeutet u.a., dass jedes Verhalten immer seinen - mitunter schwer nachvollziehbaren - "guten Grund" hat, den es gilt nachzuvollziehen und zu akzeptieren. Darauf aufbauend kann eine kritische und konfrontierende Auseinandersetzung und die Suche nach einer Richtungskorrektur stattfinden.

### Die systemische Betrachtungsweise:



Analog der systemischen Betrachtungsweise sehe ich die Aspekte zugleich unter den vier Gesichtspunkten

1. der individuellen Potentiale,
2. der Kooperationsmuster,
3. der strukturellen Rahmenbedingungen und
4. der Unternehmensidentität bzw. den zugrundeliegenden Wertvorstellungen.

Vor diesem Hintergrund eröffnet sich mitunter ein weiterer Blickwinkel auf die vermeintlichen "Ursachen" eines "Problems".

Beispielsweise können zwei Kollegen nicht miteinander klarkommen, weil die "Chemie" nicht stimmt und es so zu dauerhaften Konflikten kommt (Kooperationsmuster), vielleicht aber auch deshalb, weil der einzelne mit "eigenen Themen" zu tun hat (Individuum), vielleicht machen es Ihnen die unklaren hierarchischen Strukturen der Abteilung aber auch sehr schwer (Struktur), zumal es eventuell ein "Tabu" ist, diese zu kritisieren (Werte).

Also oft drückt der Schuh besonders auf einer Ebene, z.B. der individuellen, weil man sich in einer Situation inkompetent fühlt, aber möglicherweise liegt auf der Ebene der - evtl. viel zu unklaren - Strukturen eine viel sinnvollere Erklärung und damit sinnvollerer Ansatz der Optimierung. (vielleicht aber auch genau anders herum: man jammert über "die Strukturen", nur um selber nichts verändern zu müssen...)

Dieses versuche ich, mit Ihnen zusammen heraus zu bekommen.

Anders ausgedrückt: es geht um die Zusammenführung von situativer Angemessenheit einerseits und innerer Authentizität andererseits.

b.w.

**Methoden sind unter anderem:**

das geführte Gespräch, Experimente, Rollenspiele, Strukturaufstellungen, Soziogrammetische Aufstellungen, wechselnde Identifikationen Feedback, Körperaktivierung, Assoziative Methoden, Kreativitätstechniken, Methoden aus Mediation und Konfliktklärung Moderationstechniken, das Kommunikationsmodell von Prof. Schulz v. Thun, ...

**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).