

Leistungsdefinitionen:

Erziehungsberatung

Erzieherisch Verantwortliche (Eltern, Alleinerziehende, Pflegeeltern und weitere Erziehungsberechtigte)

Kompetenz in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen erfordert ein hohes Mass an Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit, Mut und Belastbarkeit. In kritischen Lebensphasen von Kindern und Jugendlichen ist die Präsenz der erzieherisch Verantwortlichen und die Auseinandersetzung mit ihnen sehr wichtig. Dabei können erzieherisch Verantwortliche auch an ihre Grenzen stossen. Unter Erziehungsberatung verstehe ich eine Form bei der die Unterstützung und Stärkung der Kompetenzen im Vordergrund stehen.

Gemeinsam mit Ihnen suche ich Mittel und Wege, die helfen, Kindern und Jugendlichen Werte und Regeln zu vermitteln und sie in ihrer Entwicklung zu begleiten, fördern und zu fordern. Dabei berücksichtige ich die Einmaligkeit der persönlichen Situation und gehe Schritt für Schritt vor. Ich bestärke Sie in Ihrer Elternrolle und ermögliche Ihnen, über Ihr erzieherisches Handeln zu reflektieren. Gemeinsam schaffe ich Raum für Ihre zentralen Erziehungs- und Familienfragen und begleite Sie bei schwierigen Entscheidungen.

Während der Erziehungsberatung arbeite ich u. a. auch mit den Konzepten der Transaktionsanalyse.

Transaktionsanalyse (TA)

Jedermann und Jedefrau

Das Ziel der Transaktionsanalyse (TA) ist ein Akzeptieren der eigenen Person (Ich bin o.k., so wie ich bin, auch mit meinen Defiziten) und eine Veränderung des gewohnten, bislang gelebten eigenen Verhaltens. Die so gewonnene Klarheit gegenüber eigenen Gefühlen und Wertungen hilft dem Klienten / Mitarbeiter Handlungsspielraum gegenüber anderen Menschen zu gewinnen, weil er durch den trainierten (intrapersonellen) Dialog in der Lage ist, Klarheit auch über die tatsächlichen Erwartungen seines Gegenübers zu erreichen.

Die Wirksamkeit der Methode entwickelt sich in der Dynamik sich begegnender unterschiedlicher Aktionszustände, welche durch oftmals nicht erwartete Reaktionen beantwortet werden. Diese dann in der Transaktion im Dialog entstehenden Möglichkeiten (parallele, überkreuzte oder verdeckte Transaktion) gilt es zu erkennen und einzuschätzen. Durch die wertschätzende Konfliktbewältigung erzielt die TA auch die Möglichkeit, sich selbst besser zu erkennen und durch das Zuordnen der eigenen Bewusstseinszustände beiden Seiten im Kommunikationsprozess einen erweiterten Interventionsspielraum zu ermöglichen oder die eigenen Kommunikationsmuster mehr von aussen zu betrachten und bei Bedarf zu verändern.

Das Ziel, auch in schwierigen Situationen adäquat agieren und reagieren zu können, kann sowohl im persönlichen wie im professionellen Bereich eine wertvolle Hilfe im Umgang mit kritischen Partnern oder aufgebracht, enttäuschten oder Hilfe suchenden Personen bieten.

Während der Beratung in Schul- & Ausbildungsfragen arbeite ich nebst der Transaktionsanalyse auch mit Konzepten des mentalen Trainings.

Coaching (führen – sich und andere) / Supervision (analysieren des beruflichen Tun)

Nonprofit- und Profitbereich sowie den dortigen Führungskräften und dem Management.

Ziel des Coachings, der Supervision ist die Verbesserung der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre, der Arbeitsorganisation und der aufgabenspezifischen Kompetenzen. In einem lösungsorientierten Ansatz ist das Coaching, die Supervision darauf angelegt, praxisnahes Lernen und die Qualität der Zusammenarbeit sowie die berufliche und die persönliche Entwicklung zu fördern. Das Coaching, die Supervision wird vor allem da sinnvoll und nutzbringend eingesetzt, wo verantwortungsbewusstes Handeln, effektive Arbeitsorganisation, Verbindlichkeit in der Arbeitsausführung, Kooperationsfähigkeit und die bewusste Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen für den optimalen Ablauf der Arbeit von Bedeutung sind.

Coaching/Supervision fördert die berufliche Handlungskompetenz durch angeleitete Reflexion. Dieser Prozess unterstützt Sie im Überdenken ihrer beruflichen Handlungen und in der Selbsteinschätzung der eigenen Person und Rolle. Sie erkennen die Wechselwirkungen in den sie betreffenden Arbeitsbeziehungen und vertiefen das Wissen um ihre Organisation als System. Coaching/Supervision hilft Ihnen Distanz schaffen zu den Abläufen und der Dynamik von Gruppen und Systemen. Sie schützt dadurch vor Überforderung, destruktivem Konfliktverhalten und spezifischer «Blindheit» im eigenen Arbeitsumfeld. Coaching/Supervision ist ein wirkungsvolles Instrument der beruflichen und der persönlichen Weiterbildung. Dabei können u. a. Themen wie: Karriereplanung, Klärung beruflicher Ziele & Möglichkeiten, Potentialfindung und Stärkung, Wertklärung & Entscheidungsstrategie, Führungsstil, Personalführung, Organisations- und Systemdenken, Zeitmanagement etc. im Zentrum und angegangen werden.

Coaching/Supervision grenzt sich klar von Therapie ab.

Während des Coachings, der Supervision arbeite ich u. a. auch mit Konzepten der Transaktionsanalyse und des mentalen Trainings.

Mediation

Nonprofit- und Profitbereich, Jedermann und Jedefrau

Ein grundsätzliches Ziel der Mediation ist die Veränderung des Konfliktes - möglichst durch den wechselseitigen Austausch über die Konflikthintergründe und mit einer verbindlichen, in die Zukunft weisenden Vereinbarung der Beteiligten. Ein Mediationsverfahren ist grundsätzlich zukunftsorientiert - es wird nicht nach einer Schuld gefragt. Die Geschichte eines Konfliktes, die persönlichen Anteile bei seiner Entstehung sowie seiner Eskalation - das alles gehört der Vergangenheit an.

Während der Mediation habe ich das Ziel, einen sicheren Rahmen zu schaffen, in dem die Konfliktparteien über ihren Konflikt und dessen Hintergründe sprechen können und in dem sie eine selbstbestimmte, einvernehmliche und konkrete Konfliktregelung erarbeiten können. In einem Mediationsverfahren wird also weder beraten noch ein Urteil gesprochen.

Während der Mediation arbeite ich u. a. auch mit Konzepten der Transaktionsanalyse.

Organisationsberatung

Nonprofit- und Profitbereich sowie den dortigen Führungskräften und dem Management.

Veränderungsprozesse scheinen mal zu schnell abzulaufen - die Mitarbeitenden verlieren die Orientierung und alte Werte. Dann wieder scheinen sie zu langsam abzulaufen - die Mitarbeitenden sehnen sich nach mehr Geschlossenheit im Management! Manchmal bleiben sie gar stehen (Wer wollte denn eigentlich den Wandel?!), werden abgebrochen. In Veränderungsprozessen wird uns viel abverlangt: Altes soll nicht mehr gelten, Neues klappt noch nicht, Niemandsland.....?

Bei der Organisationsberatung ist es mir wichtig zu berücksichtigen, dass den Vorstellungen, die die einzelnen Akteure in der Beratungssituation voneinander haben, eine große Bedeutung zukommt. Die Organisationsberatung ist ein geplanter, systematischer Prozess, in dem die Instrumente und Methoden mit dem Ziel eingeführt werden, die Organisation zu verbessern und sie effektiver zu gestalten. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Organisation und ihrer Optimierung. Der Prozess ist aktionsorientiert, die gewünschten Resultate werden durch geplante Massnahmen erreicht, alltägliche Situationen sollen/müssen behandelt werden.

Während der Organisationsberatung analysiere, unterstütze und begleite ich Teilsysteme einer Organisation (Team, Arbeitsgruppe, Projektgruppe, u. a.) und ziele somit auf eine Verbesserung der Kommunikations-, Kooperations- und Organisationsfähigkeit dieser Systeme und ihrer internen Vernetzung ab. Dabei beziehe ich mich auf die vorhandenen Entwicklungspotentiale in der Organisationseinheit. Die Bewusstheit wächst aus der gemeinsamen Bearbeitung von Problemsituationen und aus der Reflexion von Selbst- und Fremdbeobachtung.

Somit zielt meine Organisationsberatung auf eine Konkretisierung der Aufgaben und Kompetenzen, klärt Interessen, lässt Barrieren erkennen, ermöglicht das Suchen und Nutzen von neuen Verständigungswegen und fördert die Konfliktfähigkeit. Die Beratungsarbeit unterstützt die Entwicklung der Mitglieder und der Organisationseinheiten durch das Sichtbar- und Erlebbarmachen von Stärken und Fähigkeiten.

Während der Organisationsberatung arbeite ich u. a. auch mit Konzepten des Coachings, der Supervision, der Transaktionsanalyse und der Teamentwicklung.

Mentales Training

Jedermann und Jedefrau

Das persönliche Leistungsvermögen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Erfolgs- und Leistungsdruck sollten nicht zu Stress, Nervosität und Burnout führen. Mentaltraining kann starke Belastungen abbauen. Aufgaben, Ziele und Herausforderungen können - mit der notwendigen Brise Faszination, Begeisterung und Siegesmentalität - besser umgesetzt werden. Im Sport ist die Wichtigkeit der mentalen Stärke schon lange bekannt. Innovative Unternehmen steigen mit mentaler Stärke leichter zur "Business" Champions - League auf.

Mentales Training ist eine Methode für Gesunde, die ihr Denken erweitern und Blockaden lösen möchten. Keineswegs ist es eine Therapie, die psychische Probleme, Krankheiten oder schwere innere Konflikte behandelt. Durch Stärkung der Sinne kann es aber Kräfte mobilisieren und Kreativität steigern und man kann durch gezieltes Training dazu kommen, sich selbst positiv zu programmieren.

Während dem mentalen Training arbeite ich u. a. auch mit Konzepten der Transaktionsanalyse.

Teamentwicklung

Fachstellen, Lehrpersonen, Therapeuten und Therapeutinnen, und Weitere....

Die Entwicklung zum gut funktionierenden Team ist ein äusserst interessanter aber auch anspruchsvoller Prozess. Teams sind keine „Selbstläufer“, sie müssen entwickelt, gefördert und gefordert werden. Teamentwicklung ist darauf ausgerichtet, Teams zu befähigen, die eigenen Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse zu bewältigen. Es handelt sich um einen Lernprozess, eine fortlaufende Erfahrung und Auseinandersetzung mit Themen wie: Visionen und Ziele, Werte und Einstellungen, Inhalt und Prozess der Aufgabe, unterschiedliche Fähigkeiten und Ressourcen, Kommunikation und Beziehungen, Konkurrenz und Kooperation, Konfliktregelung und Entscheidungsfindung und noch viele mehr.

In meiner Arbeit entwickle ich mit und für Teams erfahrungsorientierte Trainings. Ich leite den Prozess so, dass sowohl sachliche, organisationsbezogene als auch persönliche und gruppendynamische Aspekte bewusst gemacht, miteinbezogen, gemeinsam reflektiert und gestaltet werden.

Während der Teamentwicklung arbeite ich u. a. auch mit Konzepten des Coachings, der Supervision und der Transaktionsanalyse.

Anmerkung: Inhalte und Texte teilweise in Anlehnung an Wikipedia, der freien Enzyklopädie.