
13

Beratungsangebote

Beratungsangebot: Management Audit

Die Anforderungen an Unternehmen und Verwaltungen steigen durch schnelllebige Veränderungen, denen mit anforderungsgerecht handelnden Führungskräften erfolgreich begegnet werden kann. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erhöht sich die Nachfrage nach Spitzenführern. Das frühzeitige Erkennen von Potenzialen ermöglicht eine bedarfsgerechte, an den strategischen Zielen orientierte Entwicklung von Spitzenführern, eine anforderungsgerechte Besetzung von Führungspositionen sowie adäquate Verteilung von Aufgaben und Verantwortung. Führungs-, Problemlöse- und Entscheidungskompetenzen sind wichtig, um die Wirtschaftlichkeit einer Organisation zu sichern. Genau hier setzt das Management Audit an:

Unter dem Begriff „Management Audit“ versteht man ein geschäftsstrategisches Instrument zur Evaluation von Führungskräften der oberen Hierarchieebene. Die Bewertung des Topmanagements geschieht insbesondere im Kontext von Veränderungsprozessen. Ziel ist es, mit dem Prozess des Management Audits und der Anwendung unterschiedlicher Instrumente einen Überblick über die Managementkompetenzen einer Organisation bzw. der Führungskräfte zu erhalten.

Es gibt vielfältige Ziele und Anlässe, die den Einsatz eines Management Audits sinnvoll machen. Hier zu nennen wären beispielsweise Standortbestimmung im Wettbewerb, Führungskräfteentwicklung, Nachfolgeentscheidungen, Umstrukturierungen, verbesserte Personalsteuerung, Wertschätzung, Rückmeldung oder Wunsch nach externer (neutraler) Meinung bei wichtigen personalpolitischen Entscheidungen.

Unser Angebot an Sie

Wir bieten Ihnen Begleitung im Prozess und in der Anwendung der Instrumente des Management Audits. Hierzu gehören je nach Bedarf die Entwicklung von Kompetenzmodellen aus der Unternehmensstrategie, Definition von Anforderungsmerkmalen, Entwicklung und Durchführung von Leistungs- und Potenzialanalysen mit entsprechender vorheriger Beratung zur Auswahl geeigneter, an Qualitätsstandards orientierter Instrumente, Definition und Umsetzung von strategischen und personalpolitischen Maßnahmen, Feedback, Beratung und Coaching.

Die Beachtung von simulativ-verhaltensbezogenen, biografischen und eigenschaftsbasierten Beurteilungsaspekten ermöglicht eine treffsichere Prognose des beruflichen Erfolges.

Beratungsangebot: Assessment der Unternehmenskultur

Unternehmenskultur ist ein meist langjährig gewachsener Bestand an gemeinsamen, unternehmensspezifischen Basisannahmen bezüglich Mensch, Organisation und Umwelt. Sie definiert somit, welche Handlungsweisen erwünscht bzw. welche weniger erwünscht sind. Häufig sind diese Sichtweisen implizit und werden nicht systematisch, sondern in einem komplexen Prozess vermittelt.

Jede Organisation bildet eine spezifische Kultur heraus, die das Verhalten in der Organisation maßgeblich prägt. Sie ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Normen, Denkhaltungen und Paradigmen, welche der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin teilen und damit das Zusammenleben im Unternehmen sowie das Auftreten nach außen hin prägen. Durch diese Kultur wird die Unternehmensidentität (Corporate Identity) und das Erscheinungsbild (Corporate Design) der Organisation geprägt.

Unternehmenskultur wird maßgeblich durch die Führungskultur beeinflusst. Die Entscheidungen, die auf Führungsebene getroffen werden und getroffen wurden, bestimmen die aktuell gegebene Unternehmenskultur und werden so zu impliziten Spielregeln des Systems. Der Unternehmenskultur wird ein großer Einfluss auf den Erfolg einer Organisation zugeschrieben. Bei Veränderungsprozessen, die als Anpassung an Umweltveränderungen notwendig werden, kann eine bestehende Unternehmenskultur unter Umständen hemmend wirken, insbesondere wenn diese den Handelnden nicht explizit bewusst ist.

Unser Angebot an Sie

Ein Assessment der Unternehmenskultur ist bei anstehenden Veränderungsprozessen zwingend erforderlich. Wir unterstützen Sie bei der Erfassung der Parameter Ihrer Unternehmenskultur, der Ermittlung der Führungskultur, der Erfassung des Fremdbildes der Organisation, der Definition sinnstiftender Organisationsziele, der Entwicklung der Corporate Identity Ziele u. v. a. m.

Beratungsangebot: Strategieberatung

Gerade in Phasen erhöhten Veränderungsdrucks von innen und außen müssen sich Unternehmen mit wesentlichen strategischen Fragen auseinandersetzen. Was soll lang- und mittelfristig erreicht werden, welche Handlungsschwerpunkte ergeben sich hieraus und was heißt dies für eine abgestimmte Strategie der verschiedenen Organisationseinheiten? Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Erfolge, sondern auch um langfristige Wirkungen. Gleichzeitig sind die Akteure außerhalb der Kernorganisation zu beachten, seien es politische Entscheidungsträger, Aktionäre, Zuwendungsgeber oder andere. Ganzheitliche Strategien gewährleisten hierbei die Nachhaltigkeit einzelner Maßnahmen.

Unser Angebot an Sie

Unser Angebot beinhaltet – je nach Fragestellung und Rahmenbedingungen Ihrer Organisation – Beratung der Entscheidungsträger zum grundsätzlichen Vorgehen, die Vorbereitung und Durchführung moderierter Strategieworkshops und die entsprechende Prozessdokumentation. Wesentlich hierbei ist es, die unmittelbar Betroffenen einzubinden.

Je nach Ausgangssituation und Zieldefinition beraten und begleiten wir Sie gern mit einem organisationsspezifisch gestalteten Instrumentenpool, welcher neben Workshops auch Fragebogen oder Interviewelemente, Szenarien und Coachings enthalten kann. Hierbei achten wir besonders auf eine schlüssige Projektstruktur und auf Qualitätsstandards.

Beratungsangebot: Leitbildentwicklung

Ein Leitbild vermittelt allen in einer Organisation Tätigen einen schriftlich fixierten und damit verbindlichen Rahmen für das professionelle Handeln und das individuelle Verhalten. Es schafft Sicherheit und Orientierung, gibt dem Ermessen eine Richtung und erhöht damit die Bereitschaft, eigene Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus bildet es eine tragfähige Basis für die Identifikation mit der Organisation und ihren Zielen. In diesem Sinne sollte ein Leitbild die bezugsfähige und zugleich bezugspflichtige Beschreibung des Handelns der Organisation und des Verhaltens der dort Beschäftigten sowohl intern als auch gegenüber Kunden und Partnern darstellen.

Um diesem Anspruch gerade auch im Alltag überdauernd gerecht zu werden, kann die Entwicklung eines Leitbildes nicht im kleinen Kreise oder aber auf der Leitungsebene erfolgen. Es bedarf vielmehr einer weitgehend repräsentativen Beteiligung auf breiter Basis.

Unser Angebot an Sie

Unser Beratungsangebot „Leitbildentwicklung“ umfasst neben der Vorbereitung und Durchführung moderierter Workshops und der Ergebnisdokumentation Beratungsleistungen zur Zusammensetzung der Projektgruppe und zur Wahrnehmung der Multiplikatorenfunktion der Mitarbeiter*innen dieser Arbeitsgruppe. Wir beraten Sie auch bei der Einrichtung einer e-basierten Kommunikationsplattform, um auf diese Weise die übrigen Beschäftigten einzubinden.

Wir unterstützen Sie bei der Integration der Leitlinien in ein System der systematischen Personalentwicklung und geben entsprechende Empfehlungen bzw. Anregungen.

Beratungsangebot: Begleitung bei Restrukturierungs- und Veränderungsprozessen

Aufgrund der sich verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen durchlaufen öffentliche Verwaltungen wie auch die freie Wirtschaft umfassende Restrukturierungs- und Veränderungsprozesse. Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, innovative, manchmal auch ungewohnte, neue Strategien umsetzen und gleichzeitig Mitarbeiter motivieren zu müssen. Gefordert sind dabei Prozesskompetenz, um Veränderungen verstehen und gestalten zu können, und zugleich persönliche Glaubwürdigkeit sowie die Fähigkeit, mit Instabilität, Unsicherheit und Widerstand umzugehen.

Die Bewältigung dieser Aufgabe erfordert Kenntnisse der Instrumente der Organisationsentwicklung und eine kritische Reflexion der eigenen Einstellung und des persönlichen Umgangs mit Veränderungen. Wesentlich ist hierbei auch die realistische Einschätzung von Gestaltungsmöglichkeiten bei Restrukturierungs- und Veränderungsprozessen.

Unser Angebot an Sie

Wir unterstützen Sie dabei, mit der Komplexität und Dynamik in Veränderungsprozessen umzugehen, Vertrauen aufzubauen und Mitarbeiter*innen zu motivieren, Konflikte und Widerstände zu bewältigen.

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen Szenarien für Ihr Arbeitsumfeld, üben den Umgang mit Instrumenten der Organisationsentwicklung und gestalten Ihre Rolle als Change Manager*in. Dabei setzen Sie sich mit Ihren eigenen Ressourcen und Fähigkeiten in Veränderungsprozessen auseinander. Den Umfang der Beratung sowie notwendige Rahmenbedingungen dafür stimmen wir mit Ihnen im Erstgespräch ab.

Beratungsangebot: Zielvereinbarung

Ziele geben Orientierung, dem Handeln eine Richtung. Ziele sind wesentliche Grundvoraussetzung einer ergebnisorientierten Führung und sowohl Voraussetzung als auch Konsequenz einer visionseleiteten Strategieentwicklung. Klar formulierte Ziele ermöglichen es, Erfolge messbar zu machen, Strukturen und Prozesse zu optimieren und insbesondere das Leistungsverhalten der Mitarbeiter*innen zu kanalisieren. Gerade auch vor dem Hintergrund von Verwaltungsmodernisierung und Tarifrechtsreform werden Kriterien von Leistung erforderlich, die insbesondere Ergebnisbezogenheit beinhalten. Eine logisch schlüssige Ableitung von strategischen Zielen zu Zielen von Organisationseinheiten bis hin zu Zielen, die mit einzelnen Beschäftigten bzw. Teams vereinbart werden, erlaubt strategische und individuelle Leistungssteuerung. Die Gestaltung dieses Ableitungsprozesses und die entsprechende personalentwicklerische und führungspsychologische Ausrichtung von Instrumenten erfordern ein hohes Maß an Systematik und Professionalität.

Unser Angebot an Sie

Wir beraten und unterstützen Sie bei der Identifikation der für Ihre Organisation relevanten strategischen Ziele. Zudem begleiten wir Sie bei der Implementierung von Zielvereinbarungen auf der Ebene von Organisationseinheiten und Einzelpersonen bis hin zur Entwicklung von Instrumenten der Zielerreichungskontrolle und damit auch Leistungsbewertung. Im Sinne einer ganzheitlichen, systematischen Betrachtung beraten wir Sie auch im Hinblick auf die Integration von Zielvereinbarungen in den Instrumentenpool der Personalentwicklung bzw. des Personalmanagements.

Beratungsangebot: Ganzheitliches Gestalten von Führungsmitteln

Führungskräfte müssen sich in einem dynamischen Umfeld immer wieder neu orientieren und stimmige Entscheidungen auch unter unsicheren Rahmenbedingungen fällen. Dabei stehen sie oftmals recht allein da und müssen die Komplexität der Weiterentwicklung ihrer Organisation bewältigen. Ziel ist es, die jeweils nächsten Entwicklungsschritte in den Organisationen zu initiieren und umzusetzen. Dies gelingt umso besser, je sicherer eine Führungskraft als verantwortliche Person agieren kann, je klarer die Verhältnisse in einer Organisation und ihrem Umfeld wahrgenommen werden und je professioneller Führungsinstrumentarien eingesetzt werden.

Unser Angebot an Sie

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen praktische Handlungsansätze von spezifischem Führungsverhalten insbesondere für komplexe Veränderungsprozesse. Unser Beratungsangebot umfasst die Systematisierung der für Ihre Organisation sinnvoll einzusetzenden Führungsinstrumente sowie deren Prüfung auf Veränderungsbedarf. Dies kann sich zum Beispiel beziehen auf Managementauditierung, Zielvereinbarung, Beurteilung, Feedbacksysteme (360°), Job-Rotation, Personalauswahl. Wir beraten Sie bei der sinnvollen Vernetzung vorhandener Führungsinstrumente und deren konkreter Anwendung.

Beratungsangebot: Schlüsselqualifikationen

Erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Anforderungen und damit Organisationserfolg ist nicht nur von fachlichen Qualifikationen, sondern auch außerfachlichen, so genannten Schlüsselqualifikationen abhängig. Gemeint sind damit jene Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen, die berufsgruppenübergreifend für alle Positionen einer Organisation elementar erfolgstiftend und damit verbindliche Anforderung an alle Beschäftigten sind. Darüber hinaus lassen sich branchenübergreifende Schlüsselqualifikationen identifizieren. So findet sich in fast jedem Anforderungsprofil „Soziale Kompetenz“ oder „Teamfähigkeit“ wieder. Zunehmend werden auch Schlüsselqualifikationen wie z. B. „Interkulturelle Kompetenz“, „Persönliche Integrität“ oder auch „Flexibilität“ gefordert.

Die Diagnostik der für Ihre Organisation spezifischen Schlüsselkompetenzen ist ein strategischer Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Organisation.

Unser Angebot an Sie

Wir beraten und unterstützen Sie gern bei der Identifikation der für Ihre Organisation (zukunfts-)relevanten Schlüsselqualifikationen. Zudem bieten wir Ihnen Hilfe bei der Erstellung eines Konzepts zur systematischen und ganzheitlichen Nutzung der Schlüsselkompetenzen für die verschiedenen Instrumente der Personalauswahl, der Personalentwicklung und des Personalmanagements unter Beachtung der organisationsentwicklerischen Bezüge.

Beratungsangebot: Entwicklung und Implementierung eines Personalentwicklungskonzeptes

Zielführende Personalentwicklung gilt als wesentlicher Wettbewerbsfaktor im Hinblick auf Rekrutierung und Bindung „guten“ Personals. Sie ermöglicht es der Organisation, schnell (markt-)notwendige Veränderungsprozesse zu gestalten, da über Personalentwicklung eine Optimierung des Verhältnisses zwischen den Bedarfen der Organisation und den Kompetenzen der Beschäftigten erreicht wird. Personalentwicklung kann somit unmittelbar zur Organisationsentwicklung beitragen. Dies setzt jedoch voraus, dass Personalentwicklung mehr als eine bloße Aneinanderreihung von Instrumenten ist. Ein klares Konzept muss die Zielorientierung aller Instrumente gewährleisten und diese sinnvoll vernetzen. Während idealerweise zuerst ein Konzept erstellt werden sollte und dann die einzelnen Instrumente hieraus abzuleiten sind, findet sich in der Praxis eher das umgekehrte Vorgehen: Ein Bündel von Instrumenten ist bereits mehr oder weniger etabliert und erst dann stellt sich das Problem einer sinnvollen Systematik. Diese Systematik herzustellen, ist Gegenstand eines Personalentwicklungskonzeptes.

Unser Angebot an Sie

Unser Beratungsangebot beinhaltet – je nach Anliegen und Rahmenbedingungen Ihrer Organisation – Informationen über Best-practice-Ansätze, die Vorbereitung und Durchführung moderierter Workshops zur Konzepterarbeitung und die entsprechende Dokumentation. Auf Wunsch formulieren wir auch Empfehlungen zur Zusammensetzung der Arbeitsgruppe. Bei unserer Beratung achten wir besonders auf die Kompatibilität des zu erstellenden Personalentwicklungskonzeptes mit Leitbild und/oder strategischen Zielen. Darüber hinaus kennen und beachten wir die aktuellen Qualitätsstandards und Möglichkeiten eines Personalentwicklungscontrollings.

Im Hinblick auf die Implementierung des Personalentwicklungskonzeptes beraten wir Sie gern abgestimmt auf Ihre Unternehmensgröße und bereits etablierter Instrumente.

Beratungsangebot: Entwicklung und Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten

Ziel der Personalentwicklung ist es, die Leistungsfähigkeit der Organisation durch die Nutzung der Personalressourcen zu optimieren, Mitarbeiter*innen bedarfsgerecht zu fördern und den Personaleinsatz an den persönlichen und beruflichen Interessen zu orientieren. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels steigt der Stellenwert einer zielführenden Personalentwicklung.

Systematische Personalentwicklung liegt dann vor, wenn ausgehend von einer Bedarfsanalyse eine Anzahl inhaltlich und zeitlich sinnvoll aufeinander bezogener Personalentwicklungsinstrumente etabliert sind und diese durchgängig und professionell angewandt werden.

Ausgehend von den Organisationszielen und den damit verbundenen zukünftigen Anforderungen muss eine Personalbedarfsanalyse sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht durchgeführt werden. Auf der Basis dieser Analyse wiederum ist zu prüfen, welche Personalentwicklungsinstrumente sinnvollerweise eingeführt werden sollten und inwiefern diese modifiziert und zueinander in Beziehung gesetzt werden müssen, um in der jeweiligen Organisation die angestrebte Wirkung zu entfalten.

Unser Angebot an Sie

Wir beraten und unterstützen Sie in allen Phasen dieses Prozesses umfassend. Dabei beschränken sich unsere Aktivitäten nicht auf die Begleitung des eigentlichen Entwicklungsprozesses. Unser Angebot umfasst selbstverständlich auch differenzierte Fortbildungsangebote für den betroffenen Personenkreis. Darüber hinaus entwickeln wir entsprechende Evaluationsinstrumente – wie z. B. Mitarbeiterbefragungen –, die auch online eingesetzt werden können.

Beratungsangebot: PGM – Psychisches Gesundheits- management

In unserer heutigen Arbeitswelt nehmen die Gefährdungen durch psychische Fehlbelastungen und Stress immer größeren Raum ein. Sie stellen sogar, je nach Branche, die stärksten Belastungsfaktoren dar. Die Gesetzgebung trägt dem Strukturwandel und der Veränderung des Belastungsspektrums durch die kürzliche Änderung des §5 ArbSchG Rechnung. „Psychische Belastungen bei der Arbeit“ sind nun explizit als eine mögliche Quelle von Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aufgeführt. Damit ist klargestellt, dass die Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen bei der Arbeit umfasst.

Betrachtet man die Situation in Deutschland, werden die rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes jedoch nur unzureichend umgesetzt. Während der Schutz vor Lärm, Staub und Chemikalien als selbstverständlich erachtet wird, erscheinen psychische Belastungen als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung wenig greifbar bzw. gar nicht messbar.

Angesichts des starken Anstieges der Zahl der Krankheitstage aufgrund von Stress oder psychischen Störungen und der daraus resultierenden Folgen für Mitarbeiter*innen und Unternehmen können Arbeitgeber dieses Thema nicht länger ignorieren.

Mit dem psychischen Gesundheitsmanagement PGM bieten wir Ihnen eine ganzheitliche Prozessberatung auf diesem Gebiet an.

Unser Angebot an Sie

Gemeinsam mit Ihnen planen und organisieren wir den Prozess der Gefährdungsbeurteilung in einem ersten Workshop und ermitteln die Belastungsfaktoren mit einem – auf Wunsch maßgeschneiderten – Online-Fragebogen.

Nach dem Screening unterstützen wir Sie und Ihre Mitarbeiter*innen in moderierten Workshops bei der Bewertung der relevanten Belastungsfaktoren und der Ableitung entsprechender Maßnahmen.

Unsere Arbeits- und Organisationspsychologen beraten Sie bei der Planung und Umsetzung zielführender verhältnis- bzw. verhaltensorientierter Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung und unterstützen Sie bei der Organisation und Führung entsprechender Prozesse.

Die Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Maßnahmen rundet unser umfassendes Beratungsangebot ab.

Beratungsangebot: Betriebliches Eingliederungs- management (BEM) – Beratung, Prozessbegleitung, Fortbildung

Das BEM ist ein Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das zum Ziel hat, die Arbeitskraft und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und auf dem Weg zurück in den Arbeitsprozess nachhaltig zu unterstützen.

Dabei gibt es von der Einführung bis zur Umsetzung kein für alle Organisationen gleichermaßen anzuwendendes „Schema F“. In einem mittelständischen Betrieb sieht das BEM-Verfahren oft anders aus als in einem großen Konzern oder einer Verwaltung.

Bei der Entwicklung und Umsetzung IHRES BEM-Verfahrens - von den ersten Überlegungen zur Einführung, der Entwicklung einer Betriebsvereinbarung über die Prozessbegleitung und Schulung der wichtigen Akteure z.B. zur konkreten Gesprächsführung - unterstützen wir Sie!

Unser Angebot an Sie

Wir beraten und begleiten Sie bei der erfolgreichen Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie bei der Durchführung der einzelnen Maßnahmen. Dazu gehört die Sensibilisierung der Führungskräfte für ihre Rolle im Verfahren ebenso wie die erfolgreiche Durchführung von BEM-Gesprächen für alle Verfahrensbeteiligten.

Unser Angebot wird abgerundet durch Unterstützung für die Evaluation des BEM-Verfahrens.

Beratungsangebot: Coaching

Coaching ist eine Form der individuellen Beratung und Begleitung insbesondere für Personen mit Managementaufgaben und Führungskräfte. Coaching dient sowohl der Vorbereitung auf neue berufliche Herausforderungen als auch der Bewältigung akut gewordener Probleme im Arbeitsprozess.

Dieses Instrument der Personalentwicklung fördert personale Kompetenzen. Im Mittelpunkt der Beratung steht die Klärung und Bewältigung der beruflichen Anforderungen des Coachees. Dies geschieht, indem der Coach in einer Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung und Begleitung als neutraler Feedbackgeber tätig ist.

Coaching zielt auf eine Verbesserung der sozialen Kompetenzen, der Management- und Führungskompetenzen. Es unterstützt bei der Vorbereitung auf neue Aufgaben und Situationen, bei der Veränderung des eigenen (Führungs-)Verhaltens und bei der Bearbeitung von Problemen, die durch Organisationsstrukturen oder Organisationsentwicklung bedingt sind. Auch persönliche (Sinn)-Krisen, die die Arbeit direkt beeinflussen, können Anlass für ein Coaching bieten.

Unser Angebot an Sie

Mit unseren Coachingkompetenzen unterstützen wir Sie dabei, die eigenen Perspektiven zu erweitern und neue Lösungen zu finden. Da die Grundlage für ein erfolgreiches Coaching eine freiwillig gewünschte und tragfähige Beratungsbeziehung ist, steht vor dem Beginn des Beratungsprozesses immer ein persönliches Erstgespräch, in dem einerseits Ziele und Erwartungen geklärt werden, andererseits die Passung zwischen Coach und Coachee geprüft wird. Die Dauer des Coachingprozesses richtet sich vor allem nach Umfang und Komplexität der zu erreichenden Ziele; entsprechend wird die zeitliche Strukturierung zu Beginn festgelegt.

Beratungsangebot: Supervision

Supervision ist ein Instrument zur Unterstützung und Beratung von Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen. Mit Hilfe eines Supervisors, einer Supervisorin reflektieren die Supervisanden arbeitsbezogene Problemstellungen. Dies geschieht anhand konkreter Fälle aus dem Berufsfeld der Teilnehmenden.

Supervision hilft, belastende berufliche Situationen zu verstehen, Klärungen zu vollziehen und konkrete Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Damit kann Supervision einen Beitrag zur persönlichen Stärkung und zur Burn-out-Prophylaxe leisten. Sie setzt sich mit verschiedenen beruflichen und institutionellen Anforderungen auseinander und hilft bei der Formulierung eigener Ziele. Supervision ermöglicht, Probleme und Geschehnisse aus der Distanz und vom unmittelbaren Handlungsdruck befreit anschauen und reflektieren zu können. Supervision dient somit auch der Qualitätssicherung der Arbeit.

Unser Angebot an Sie

Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung von umsetzbaren Lösungen für Ihre beruflichen Fragen im Rahmen einer Einzel-, Gruppen- oder Leitungssupervision.

Ihr Anliegen wird in einem unverbindlichen ausführlichen Vorgespräch geklärt, bei dem darüber hinaus die Passgenauigkeit zwischen Ihnen und dem/der Supervisor*in geprüft wird.

Beratungsangebot: Mediation

Mediation ist ein Konfliktlösungsverfahren, in dem die Konfliktpartei selbstbestimmt zukunftsorientierte Lösungen entwickeln.

Hierin werden sie von einem neutralen Dritten, dem/der Mediator*in, unterstützt. Seine/ihre Aufgabe besteht darin, mit geeigneten Kommunikations- und Verhandlungstechniken den Verständigungsprozess der Beteiligten zu fördern, zu führen und eine Klärung der Streitpunkte durch die Konfliktpartner herbeizuführen. Der/die Mediator*in gibt keine Lösungen vor, sondern sorgt dafür, dass diese von den Parteien erarbeitet werden.

Mediation zielt also auf eine konfliktlösende Vereinbarung mit Bestand für die Zukunft. Mediation hilft bei allen Konflikten, bei denen direkte Gespräche gescheitert sind oder feststecken, weiterhin Interesse an und Notwendigkeit von guten Beziehungen besteht und eine einvernehmliche Lösung angestrebt wird. Auch bei Kündigungen, Tarifverhandlungen, Abteilungsstreitigkeiten oder bevorstehenden Fusionen ist Mediation ein sehr geeignetes Schlichtungsmittel.

Unser Angebot an Sie

Mit der Mediation bieten wir Ihnen ein kostengünstiges und effizientes Instrument der Konfliktbearbeitung. Wir beraten Sie im Vorfeld eingehend über den Ablauf des Mediationsprozesses, der in der Regel eine eng umgrenzte Anzahl an Gesprächsterminen umfasst.

Register und Absagekonditionen
