

Das Beratungskonzept

„So ist das Leben:
Wenn sich eine Tür schließt, öffnet sich eine andere.
Die Tragik liegt darin, dass wir nach der geschlossenen
Tür blicken, nicht nach der offenen.“

André Gide

transcultural process

versteht unter Beratung eine Aktivität, die Ihnen durch Perspektivenwechsel neue Handlungsmöglichkeiten eröffnet und umsetzen hilft. Der Einzelne, das Team, die Organisation werden unterstützt, die eigenen Denk- und Handlungsmuster zu überprüfen und jeweils neu zu entscheiden, ob und wie sie der Erreichung der Ziele dienlich sind.

Das Menschenbild

- Jeder Mensch ist grundsätzlich für sein eigenes Denken, Fühlen, Wollen, und Handeln verantwortlich. Diese Eigenverantwortung und Freiheit ist Grundlage jeder Beratung und jedes Coachings.
- Menschen lernen ...
 - wenn sie mit neuen Informationen oder Erfahrungen konfrontiert werden und für sich persönlich ein attraktives Bild von der Zukunft entdecken.
 - mit allen Sinnen – je nach Typ unterschiedlich ausgeprägt.
 - in Schleifen – „Der Zug kommt immer wieder vorbei!“
- Jeder Mensch trifft im Moment der Entscheidung die aus seiner Sicht beste Entscheidung. Dieses anzuerkennen hilft, den Raum für einen Dialog zu öffnen – die Bereitschaft, zu reflektieren, sich mitzuteilen, sich auseinanderzusetzen, zu kooperieren, sich auf neue Wege einzulassen.

Die Rolle des Beraters

- Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir den Weg so, dass die Leistungskraft Ihrer Organisation zunimmt und Energie frei gesetzt wird, die Sie zur Gestaltung von Gegenwart und Zukunft nutzen können – zum Nutzen Ihrer Kunden und Ihrer Mitarbeiter.
- Die Rolle des Beraters ist, ...
 - diesen Prozess als neutraler Moderator zu begleiten.
 - dort wo es nötig ist, Feldkompetenz einzubringen.
 - konsequent auf Zielsetzung, Wirkung und Ergebnisse auszurichten.
 - Wirkzusammenhänge aufzuzeigen, z.B. durch Spiegeln von Verhalten und Mustern.
 - mit den Beteiligten das, was möglich ist, jetzt und hier zu bearbeiten.
- Wir möchten Sie so unterstützen, dass Sie das nächste Mal selbst Lösungswege erkennen und erfolgreich realisieren.

Die Interaktion mit uns

- Im ersten Schritt arbeiten wir mit Ihnen Ihr Anliegen heraus, formulieren klar das zu erreichende Ziel, klären Erwartungen und definieren die Erfolgskriterien.
- Auf dieser Grundlage schlagen wir Ihnen ein lösungs- und handlungsorientiertes Vorgehen vor. Dabei stimmen wir die verwendeten Methoden auf Ihre Situation und Organisation ab.

- Wir unterstützen und beraten Sie ziel- und wirkungsorientiert bei der Realisierung der Konzepte. Durch regelmäßige Rückkopplungen reagieren wir mit Ihnen gemeinsam während der Umsetzung flexibel auf Veränderungen.
- Ob Einzelmaßnahme oder größerer Organisationsentwicklungsprozess: Gemeinsam werten wir regelmäßig die Ergebnisse im Hinblick auf die gesetzten Ziele aus und prüfen, ob das Neue integriert wurde.
- Welche Leistung Sie selbst erbringen und welche Hilfe Sie durch uns in Anspruch nehmen, bestimmen Sie selbst – Schritt für Schritt!

Die Methoden und Arbeitsweise

- Wir arbeiten ganzheitlich und kontextbezogen – bezogen auf das Individuum und das System.
- Einzel-, Kleingruppen- oder Großgruppenarbeit – die Arbeitsform wird je nach Situation so gewählt, dass wir effektiv in Richtung des zu erreichenden Ziels arbeiten.
- Wir verwenden u.a. ...
 - systemische Methoden und Modelle
 - körperorientierte Methoden und Methoden aus der Meditation
 - kreative Methoden und Materialien
 - kurze, anwendungsbezogene Theorie-Inputs
- Mit Hilfe von gut erprobtem Trainingsmaterial und kompatiblen Modellen, können die Menschen in Ihrer Organisation eine "gemeinsame Sprache" entwickeln, die die Problemlösung erleichtert.
- Unsere Arbeitsweise ist gekennzeichnet durch ...
 - eine positive und wertschätzende Haltung
 - konsequente Lösungs- und Handlungsorientierung
 - interaktives Arbeiten – Fallbeispiele, Übungen, Gruppenarbeit, Rollenspiel
 - Perspektivenwechsel und Bewusstseinsarbeit
 - aktive Rückkopplung und Reflexion – Lerntransfer in den Berufsalltag hinein

Systemblick – Wie wir Organisationen sehen

- Jede Führungskraft, jedes Team, jede Organisationseinheit ist Teil eines größeren Ganzen, in dem bestimmte Systeme, Prozesse und Spielregeln formell oder informell etabliert sind. Problemlösungen sind nur dann erfolgreich, wenn sie diese Realität berücksichtigen.
- Es gibt bestimmte Prozesse in jeder Organisation – z.B. Managementprozesse, Kommunikationsprozesse, etc. – die nicht nur für die Erhaltung der Organisation wesentlich sind, sondern auch gezielt für die Umsetzung von Veränderungen genutzt werden können und müssen. Dort setzt unsere Arbeit an.
- Organisationen sollten einen kontinuierlichen Übergang vom alten Zustand in den gewünschten, neuen Zustand gewährleisten. – Veränderungen sind sonst nicht nachvollziehbar – was nicht nachvollziehbar ist, ist nicht glaubhaft – was nicht glaubhaft ist, setzt sich nicht nachhaltig durch.