



Einleitung

Die eigentliche Herausforderung an Personal- und Organisationsentwicklung liegt in der Lösung der Aufgabe, die Menschen durch Lernen zu befähigen, sich in der zunehmend komplexen Welt der Arbeit zurechtzufinden.

Es geht dabei

- um die Sicherung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Organisation durch höhere Professionalität der Mitarbeiter, mehr Flexibilität, Veränderungs- und Innovationsbereitschaft
- und um die Humanisierung der Arbeitswelt i.S.v. mehr Arbeitszufriedenheit durch mehr Gestaltungsraum für Persönlichkeitsentfaltung und Selbstverwirklichung

Die von mir angebotene Organisationsberatung zielt auf die Konkretisierung von Aufgaben und Kompetenzen der Organisationsmitglieder ab. Sie klärt Notwendigkeiten, Bedarfe und Interessen, lässt Barrieren erkennen und unterstützt Teilsysteme der Organisation (Team, Arbeitsgruppe, Abteilung, Projektgruppe, u.a.) in der Weiterentwicklung der Kommunikations-, Kooperations-, Konflikt- und Organisationsfähigkeit. Mit den Instrumenten des Coaching, der Supervision und der Teamentwicklung mobilisiere ich die organisationseigenen Kräfte und führe sie zusammen.

Im Laufe der Jahre habe ich einen besonderen Schwerpunkt auf die Beratung und das Training von Führungskräften und Führungsnachwuchskräften in Wirtschaftsunternehmen und Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens gelegt.

Ich unterstütze Führungspersönlichkeiten - und die, die es werden wollen - darin,

- vom Vorgesetzten zur Führungskraft zu werden
- Mitarbeiter zu ermutigen und zu befähigen, kostensparend und effizient zu arbeiten und Verantwortung für ihre Leistung zu übernehmen
- die (Arbeits-)Welt mit zwei verschiedenen Optiken zu betrachten:
 - die rationale (und betriebswirtschaftliche)
 - und die emotionale (und beziehungs-

dynamische)

- gute Kommunikatoren zu werden, zuhören und auf andere eingehen zu können, nicht, das eigene `Megawissen` in den Mittelpunkt, sondern ungewöhnliche Fragen zu stellen, die Antworten miteinander zu verknüpfen, daraus neue Erkenntnisse und Einsichten entstehen zu lassen, um
- zielorientiert die anstehenden Aufgaben zu erfüllen und den eigenen Verantwortungsbereich professionell weiterzuentwickeln.
- die Akzeptanz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Autorität ihrer Person und nicht durch die Macht ihrer Position zu gewinnen.
- Menschen dazu zu bewegen, sich für bestimmte Ziele einzusetzen, die die Bedarfe, Werte und die Motivation (Bedürfnisse, Wünsche, Ziele und Erwartungen) aller Beteiligten (Angehörige des Managements, Führungskräfte, Kollegen, Kunden, eigene) beinhalten.