

## Inhaltsverzeichnis zum Angebotsspektrum

<b>1</b>	<b>OriginalWerk: Zeit und Raum für Ihre Anliegen .....</b>	<b>1</b>
1.1	Mein Beratungsangebot .....	1
1.2	Zu meiner Person.....	2
1.2.1	Berufliche Hintergrund .....	2
1.2.2	Ausbildung und Qualitätssicherung .....	3
1.2.3	Lebenslauf.....	3
1.3	Ihre Vorteile .....	4
<b>2</b>	<b>Einzelcoaching – Arbeitsweise und Methodeneinsatz .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklungs-Programm für Führungskräfte .....</b>	<b>6</b>
3.1	Modul: Rollen- und Führungsverständnis stärken .....	7
3.2	Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen .....	8
3.3	Modul: Prozessperspektive aufbauen .....	9
3.4	Modul: Teamführung – Mitarbeiter_innen fordern und fördern .....	10
<b>4</b>	<b>Impuls-Vorträge .....</b>	<b>11</b>
4.1	Vortrag: Schaust du gut auf dich? Für sich sorgen in der „Zuvielisation“ .....	11
<b>5</b>	<b>Organisationsberatung .....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Projektentwicklung .....</b>	<b>13</b>
6.1	Mitwirkungsleistung .....	13

# 1 OriginalWerk: Zeit und Raum für Ihre Anliegen

## 1.1 Mein Beratungsangebot

*"Forget your perfect offering. There is a crack, a crack in everything  
- That's how the light gets in." Leonard Cohen*

Als professionell ausgebildeter **systemischer Berater/Coach** mit Feldkompetenz in unterschiedlichen Branchen und in verschiedenen Funktionen biete ich Ihnen persönliche, behutsame und konzentrierte Begleitung bei der Weiterentwicklung Ihrer Vorhaben und Ihres „Originals“ - sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting (Team- und Gruppencoaching).

Weiters verbinde ich **personenbezogene Beratung mit Experten- und Trainingsanteilen** im Sinne eines Sparringpartners, d.h. fokussierte fachliche Beratung und anwendungsorientierter Kompetenzaufbau (fachliche Inputs, „Hinweistafeln“) zu Ihren individuellen Fragestellungen und speziellen Anforderungen („edukativer Ansatz“).

Gerne unterstütze ich Sie bei Ihren Vorhaben, vor allem in folgenden Bereichen:

- Herausfordernde Themenstellungen, Rahmenbedingungen; neue Aufgaben - Rollenanforderungen- und -erwartungen klären, verstehen und passend zur Person („Person-Role-Fit“) bewältigen – zB neue Führungsrolle, Projekt-/Prozessrollen, etc.
- Standort- und Richtungsbestimmung, Weichenstellungen
- Spannungsfeld Familie und Beruf
- Krisen- und Konfliktbewältigung, Entscheidungssituationen
- Selbstsorgeaspekte („Burnout-Prävention“)
- Vorbereitung von Gesprächen („schwierige“ Gespräche, Mitarbeitergespräche, etc.)
- Strategieentwicklung („strategische Ausrichtung schaffen“)
- Organisationsentwicklung, Aufbau und Betrieb von Managementsystemen (zB Prozessmanagementsystem, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, etc.)
- Prozess- und Projektmanagement, Business Analyse, Projekt-/Prozesscoaching und Anforderungsmanagement/Requirements Engineering

## 1.2 Zu meiner Person

Meine Stärken liegen im Erarbeiten und in der Co-Kreation von Lösungsansätzen. Beschreiben würde ich mich als neugierigen, kreativen und (selbst)kritischen Menschen mit gutem Einfühlungs- und Reflexionsvermögen. Ich lache gerne - und auch gerne über mich.

Ich bin **verheiratet**, **Vater von 2 Töchtern** und **Partner** meiner verständnisvollen und geduldigen Frau, Bruder, Sohn, Onkel, Freund, ehemaliger Fußballer, Hobby-Maler, Tennisakrobat, leidenschaftlicher Ukulelespieler, Motorradfahrer - ein Original, so wie Sie - mit vielen Aufgaben und Leidenschaften.

### 1.2.1 Berufliche Hintergrund

Seit 2016 bin ich als selbständiger Coach, Organisationsberater & Trainer für Privatpersonen und Organisationen tätig (u.a. als Professional-Coach im Expert-Pool des Career Centers der Ludwig Boltzmann Gesellschaft.)

In den letzten **22 Jahren** habe ich Erfahrungen in folgenden **Branchen** – Gesundheits- und Sozialwesen, Banken- und Versicherungswesen, Beratung, IT-Beratung, Steuerberatung, Handel, Produktion - und **Funktionen** - Interne & externe Beratung, Business-Analyse, Qualitätsmanagement, Leitung Qualitätssicherung, Projektleitung & Projektmanagement, Geschäftsführungsassistenz, Sales & Marketing, Buchhaltung – gesammelt.

Durch dieses **Erfahrungsspektrum („Feldkompetenz“)** kann ich Ihnen rasche Anschlussfähigkeit im Rahmen meiner Beratungsleistungen anbieten.

## 1.2.2 Ausbildung und Qualitätssicherung

Ich habe **berufsbegleitend Wirtschaft und Unternehmensführung studiert** und eine umfassende **Ausbildung zum Berater/Coach** mit systemisch-konstruktivistischer und analytischer Ausrichtung an der European Systemic Business Academy absolviert (750 Lehreinheiten, 85 Stunden Supervision, 300 Einheiten Selbsterfahrung).

Derzeit absolviere ich den ersten Teil der gesetzlich geregelten Ausbildung zum Psychotherapeuten – den berufsbegleitenden **Diplomlehrgang "Psychotherapeutisches Propädeutikum"** an der ARGE-Bildungsmanagement – als sinnvolle Ergänzung meiner Beratungstätigkeit und für die ganzheitliche Begleitung von Personen und Organisationen.

Zwecks **Sicherung der Beratungsqualität** nehme ich laufend Supervision und Selbsterfahrung in der Gruppe in Anspruch (Systemische- und Hypnotherapie, Psychodrama nach Moreno).

## 1.2.3 Lebenslauf

Detaillierte Angaben zu meiner Person, meinem Werdegang und professionellem Hintergrund finden Sie unter folgendem Link: <http://Lebenslauf.OriginalWerk.at>

### 1.3 Ihre Vorteile

- Systematische Entwicklung von **persönlich stimmigen Lösungen** für aktuelle Problemlagen durch bewusste Berücksichtigung der Person, der persönlichen Einstellungen und Überzeugungen und des jeweiligen Lebens- und Arbeitskontextes
- Rasche **Anschlussfähigkeit** durch entsprechende Feldkompetenz: Breites Erfahrungsspektrum in unterschiedlichen Funktionen
- Professionell gesteuerte **Reflexions-/Entwicklungshilfe**
- Schnell, unkompliziert und **punktgenauer Kompetenzaufbau**
- Persönliches Wachstum und **Entwicklung**
- Eigen- und Fremdwahrnehmung: **persönliches Feedback** durch einen geschulten Beobachter- und Zuhörer („Organspender“, Augen/Ohren)
- Begleitung durch einen **Berater/Coach mit umfassender Ausbildung**
- Absicherung der **Beratungsqualität** durch Inanspruchnahme von Supervision

## 2 Einzelcoaching – Arbeitsweise und Methodeneinsatz

Im Unterschied zum klassischen Unternehmensberater helfe ich als Coach, Sparringpartner Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen, ohne dabei primär als Experte Lösungen vorzugeben. Sie erhalten eine professionell gesteuerte Reflexions- und Entwicklungshilfe durch einen neutralen Dritten – zielorientiert, behutsam Ihren persönlichen und beruflichen Kontext berücksichtigend, um persönlich **stimmige** Lösungen zu entwickeln.

Im Rahmen eines Coachings biete ich Ihnen einen **professionellen Rahmen**, um konzentriert an Ihren Themen und Vorhaben zu arbeiten. Ihre Anliegen und Ziele stehen im Mittelpunkt. Sie haben Zeit und Raum zur Reflexion, die von mir behutsam und **zielbezogen** geführt und angeregt wird. Sie können innehalten, sich auf für Sie Wesentliches besinnen, neue Handlungsstrategien erproben. Meine Haltung, Methoden und Werkzeuge aus der systemisch-analytisch orientierten und lösungsfokussierten Beratung stützen unsere Zusammenarbeit. Ihre **Autonomie** bleibt durch eine respektvolle, neutrale und vertrauensvolle Haltung meinerseits gewahrt.

Vorzugsweise arbeite ich mit folgenden Methoden und Werkzeugen:

- Systemische Fragetechniken und Methoden (Schlüsselwörter, ressourcen- und lösungsorientiertes Fragen; vertiefendes, explorierendes, hypothetisches Fragen; zirkuläres Fragen/Perspektivenwechsel, Reframing/Umdeutung, Ausnahmen, Unterschiedsbildung, Utilisation, Meta-Dialog, Metaphern-Arbeit, Time-line, etc.)
- Lösungsfokussiertes Arbeiten (Zielbilder-/Zielentwürfe, Lösungsfokussiertes Zuhören/Fragen, Aufgaben, wie zB Beobachtungsaufgaben; arbeiten mit Bodenankern, Skalierungsfragen – Skalen, etc.)
- Methoden aus dem Psychodrama (Reflexion des Rollenverhaltens/der Rollenflexibilität, Spiegeln, Doppeln, Stühlearbeit, Inneres Team, etc.)
- Narrativer Ansatz nach Michael White (Storyline, Externalisierung, etc.)
- Klärungsorientierter Ansatz nach Rainer Sachse
- Provokative Interventionen
- Diverse Visualisierungshilfen, um „Sichtbarkeit“ herzustellen
- Verschiedenste Methoden/Techniken aus dem Bereich Business-Analyse-, Projekt-und Prozessmanagement, Requirements-Engineering

### 3 Entwicklungs-Programm für Führungskräfte

Ein systematisches Entwicklungs-Programm mit Trainings-, Coaching- und Sparringanteilen.

4 zusammenhängende Module, die auf neue und anspruchsvolle **Führungsanforderungen** fundiert **vorbereiten** und Methoden „an die Hand geben“, die im Arbeits-/Führungsalltag nützlich sein werden („Enabling“). Die Module können auch einzeln gebucht werden.

- 1 Modul: Das Führungs- und Rollenverständnis stärken
- 2 Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen
- 3 Modul: Prozessperspektive aufbauen
- 4 Modul: Teamführung - Mitarbeiter\_innen fordern und fördern

Der Kunde kann strukturiert an seinen konkreten Kernanforderungen arbeiten, sich vorbereiten und wird durch mich als zieldienlicher **Reflexions-, Sparringpartner und Feedbackgeber** professionell Schritt für Schritt durch das jeweilige Modul begleitet.

Jedes Modul wird von mir entsprechend vor- und nachbereitet. Die Arbeitsergebnisse werden von mir mitprotokolliert. Die Dokumentation wird als umfassendes **Ergebnisdokument** zur Verfügung gestellt und kann für zukünftige Schritte und zum „Rückbesinnen“ genutzt werden. Zwischenzeitlich gibt es „Hausaufgaben“ zur Vorbereitung auf die folgenden Phasen.

Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit können sich Schwerpunktsetzung der Bearbeitung leicht verändern und gemäß der Bedarfslage des Kunden angepasst werden.

In den folgenden Abschnitten finden Sie eine übersichtliche Darstellung der einzelnen Modulinhalte, d.h. Leistung, Ziel-/Zweckbezug und eingesetzte Methoden.

### 3.1 Modul: Rollen- und Führungsverständnis stärken

Klarheit zu Führungsverständnis, Rollenanforderungen, Erwartungslandschaft und Gestaltungsspielräumen erleichtert die Zusammenarbeit mit allen Interessenspartnern.

Der Abgleich mit der eigenen Bedürfnisstruktur und Lebenssituation ermöglicht eine stimmige Übernahme von Führungsverantwortung und Stärkenorientierung – Entwicklungsfelder werden sichtbar und Entwicklungsimpulse gesetzt.

**Beratungsaufwand:** 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<b>Zielentwurf, Vorbilder &amp; Werte erforschen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grobes Zielbild entwerfen</li> <li>• Führungsvorbilder (+/-) und Führungswerte explorieren; vertiefende Fragestellungen, geführte Reflexion</li> </ul>	2
2	<b>Führungsaufgaben &amp; Rollenanforderungen verstehen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernaufgaben; fachlicher Input, Kontextualisierung</li> <li>• Modell des „Innere Führungsteams“; GAP-Analyse</li> <li>• Rollen- und Erwartungslandschaft multiperspektivisch ausloten</li> <li>• Selbsteinschätzung, Stärken &amp; persönliche Entwicklungsfelder erkennen, Maßnahmen ableiten</li> </ul>	3
3	<b>Führungssituation analysieren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 x 4 Perspektiven-Modell kennenlernen</li> <li>• Cross-Check, umfassender Überblick zu Themenlandschaft, Stärken und Entwicklungsaufgaben im Verantwortungsbereich</li> </ul>	3
4	<b>Rolle-Person-Lebenssituation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen in Bezug auf persönliche Bedürfnisstruktur, Einstellungen &amp; Überzeugungen; Cross-Check, Skalierung</li> <li>• Einstellungsänderung (Möglichkeiten/Grenzen)</li> <li>• Standortbestimmung („Haus des Lebens“)</li> </ul>	3

### 3.2 Modul: Orientierung geben, eine gemeinsame Ausrichtung schaffen

Eine gemeinsame, überzeugende Ausrichtung gibt Mitarbeiter\_innen eine grundsätzliche Orientierung, erleichtert im Führungsalltag „den Kurs zu halten“ und dient als gute Entscheidungsgrundlage. Den neuen Teammitgliedern wird die Einarbeitungsphase und Integration in die Organisation/ins Team erleichtert. Der Verantwortungsbereich kann gezielt weiterentwickelt werden.

Im Rahmen der Erarbeitung wird herausgearbeitet, welche Teile durch die Führungskraft vorgearbeitet, vorgegeben und inwiefern/wie die Teammitglieder eingebunden werden. Angemessene Mitgestaltungs- und Mitspracherechte gelten – falls ernst gemeint – als starke Motivatoren und „Sinnangebote“.

**Beratungsaufwand:** 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<p><b>Unternehmensrahmen betrachten, Zukunftsbild entwickeln</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Unternehmerbrille“: Unternehmensvorgaben („Strategievorgaben“), Unternehmenszweck, etc.; hypothetisches, zirkuläres Fragen</li> <li>• Bezug zu Verantwortungsbereich herstellen: Zweck, Beitrag zur Erfüllung, Erwartungen, Selbstbeschreibung</li> <li>• Zukunftsbild/Kernbotschaften ableiten (Service, Qualität, Abläufe, Zusammenarbeit, etc.), Konsequenzen und Risiken explorieren; Fragen in die Zukunft, Arbeit mit Bodenankern und „time-line“</li> </ul>	3
2	<p><b>Handlungsfelder definieren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GAP-Analyse</li> <li>• Priorisierung und Teambeteiligung andenken, Gestaltungsmöglichkeiten puncto Präsentation und Einbindung der Mitarbeiter_innen in die Weiterentwicklung</li> </ul>	3
3	<p><b>Maßnahmen ableiten (Teambeteiligung empfohlen)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu den priorisierten Handlungsfeldern</li> <li>• Maßnahmenplan</li> </ul>	3

### 3.3 Modul: Prozessperspektive aufbauen

Die Herstellung einer Prozessperspektive dient als hilfreiche Grundlage („Strukturarbeit“) für die service- und kundenorientierte Weiterentwicklung des Verantwortungsbereichs (zB für zukünftige Projektarbeit, Prozessverbesserungen und um die Strategie „auf den Boden“ zu bringen, zu operationalisieren).

**Beratungsaufwand:** 3 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<b>Prozesse identifizieren &amp; abgrenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stakeholder &amp; interne, externe, „time-based“ Geschäftsereignisse eruieren (Business-Event-Analyse)</li> <li>• Prozesse benennen und abgrenzen (Prozesssteckbriefe erstellen)</li> </ul>	3
2	<b>Prozesslandkarte erstellen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozessketten erkennen, Zusammenhänge im Prozessnetzwerk</li> <li>• Darstellungsform finden, die für die weitere Nutzung dieses Instruments passend ist (zB Projekt-/Prozessentwicklung, Services)</li> </ul>	2
3	<b>Entwicklungsfelder identifizieren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen zuordnen</li> <li>• Handlungsfelder und Maßnahmen ableiten</li> </ul>	2

### 3.4 Modul: Teamführung – Mitarbeiter\_innen fordern und fördern

Die Förderung und gezielte Entwicklung von Mitarbeiter\_innen ist eine zentrale Führungsaufgabe. Das Thema wird systematisiert, Entwicklungsgespräche, Feedbacksequenzen, etc. werden vorbereitet und trainiert. Der Kunde lernt nützliche Instrumente für die Entwicklung seines Teams kennen („Enabling“). Alle bisher erarbeiteten Ergebnisse (zB Zielbild, Analyse Führungssituation, etc.) können bereits als Grundlage für die Teamentwicklung genutzt werden.

**Beratungsaufwand:** 4 Beratertage

Schritt	Leistung	Dauer in h
1	<b>Mitarbeiter_innen fördern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierungsanforderungen ableiten (von Zielbild, Ausrichtung)</li> <li>• Teampotenzial analysieren (Modell vorstellen)</li> <li>• Entwicklungsziele- und Maßnahmen definieren</li> </ul>	3
2	<b>Entwicklungsgespräche vorbereiten und führen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgangssituation klären</li> <li>• Perspektive Führungskraft, Mitarbeiter_in</li> <li>• Möglichkeiten der Gesprächsvorbereitung, Erfolgskriterien, Durchführung (Probearbeiten)</li> <li>• Konstruktiv Feedback geben</li> </ul>	3
3	<b>Teams erfolgreich führen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenprozesse verstehen (Team-Uhr nach Tuckman)</li> <li>• Persönlichkeitsunterschiede verstehen (Riemann-Modell)</li> <li>• Teamkooperation fördern (Besprechungsroutinen, Feedbackprozesse, Beteiligungspyramide nach Straub)</li> </ul>	3
4	<b>Konflikte klären</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikte analysieren (Perspektiven, Interaktionsmuster)</li> <li>• Konfliktgespräche vorbereiten und führen</li> </ul>	3

## 4 Impuls-Vorträge

Abwechslungsreiche Vorträge zu unterschiedlichen Themenfeldern mit hilfreichen Angeboten, wo Sie Ihren Blick hinrichten können - Impulse für Ihren persönlichen Weg.

### 4.1 Vortrag: Schaust du gut auf dich? Für sich sorgen in der „Zuvielisation“

Wir sind mit **vielfältigen Anforderungen**, in unterschiedlichen Lebenskontexten und -rollen konfrontiert – bewegen uns in herausfordernden Spannungsfeldern: Privatleben, Familie & Beruf, Schulanforderungen & Eltern-Kind-Beziehung, etc. - gesellschaftliche Entwicklungen und technische Neuerungen bringen Stressoren hervor, die belastend sein können:

- ständige Erreichbarkeit, Informationsfülle und Flexibilität.
- Die psychischen und physischen Beanspruchungen steigen.

Selbtsorge ist eine wichtige Voraussetzung für ein **gesundes Selbst**, und ein gesundes Miteinander. Wenn das Selbst gut versorgt ist, kann das „Wir“ gut gelebt werden.

Selbtsorge – die liebevolle Begegnung mit sich selbst, die **Auseinandersetzung** mit seinem Original, den eigenen Sehnsüchten, **Kraftquellen** und **Verhaltensmustern** und die aktive Entscheidung zum eigenen Wohlergehen etwas beizutragen.

Ein **abwechslungsreicher Vortrag** zum Thema Selbtsorge in turbulenten Zeiten. Mit Beispielen aus der Coachingpraxis. Hilfreiche Angebote, wo Sie Ihren Blick hinrichten können, um „gut auf sich zu schauen“: Ansatzpunkte, Reflexionshilfen & einprägsame „Bilder“ – Impulse für den persönlichen Weg.

Auszug aus dem Inhalt

- Aspekte & Ebenen der Selbtsorge
- Innere Haltung: Darf ich für mich sorgen? Bin ich es wert?
- Werte, Prioritäten & Sinn: Was ist wichtig, bedeutsam?
- Selbstreflexion: Kraftquellen, Verhaltensmuster
- Umgang mit Stress & Druck, Selbstfreundschaft
- Mein Original in Beziehung: Nähephänomene

## 5 Organisationsberatung

Rasch wechselnde Anforderungen und ein stetiger Modernisierungsdruck - das systematische und bewusste Erarbeiten, Gestalten und (Weiter-)Entwickeln Ihrer Organisation ist eine Antwort darauf. Ich unterstütze sie in allen Phasen Ihrer Organisationsentwicklung - gemäß Ihren Anforderungen.

Basierend auf einem Auftragsklärungsgespräch biete ich Ihnen ein breites Spektrum an Dienstleistungen:

- Business-Analyse
- Anforderungserhebungen
- Klassisches Prozessmanagement ("Prozessentwicklung")
- Aufbau von Prozessmanagementsystemen

Umsetzungsstärke, die "Dinge am Boden bringen" - wirksame und fokussierte Prozess- und Projektarbeit ist eine Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Ich unterstütze Sie beim "Aufsetzen" Ihrer Vorhaben und als Sparringpartner bei der Realisierung.

Nutzen Sie die Haltung, Methoden und Werkzeuge aus der systemisch-konstruktivistisch, analytisch orientierten und der lösungsfokussierten Beratung, um Ihre Organisation professionell und "im Ganzen" weiterzuentwickeln.

Ihre Organisation wird dadurch gestärkt, die Umsetzung Ihrer Vorhaben gesichert.

## 6 Projektabwicklung

Die Projektdetails werden nach Anforderungserhebung mit dem Kunden in einem Planungsdokument festgehalten.

Die Durchführung der Leistungen wird nach Absprache mit dem Auftraggeber und Coachingkunden in den Räumlichkeiten des Auftraggebers oder Auftragnehmers (1090 Wien, Universitätsstr. 8/4A, Raum „Luft“ oder 2000 Stockerau, Schubertgasse 3) abgehalten.

Die einzelnen Module & Coaching-Einheiten können je nach zeitlicher Verfügbarkeit des Kunden abgerufen werden. Die Terminierung erfolgt in Abstimmung zwischen Berater und Kunden. Vereinbarte Termine sind mindestens 48 Stunden vor dem Termin abzusagen.

### 6.1 Mitwirkungsleistung

Der Auftraggeber stellt dem Auftragnehmer alle für deren Arbeit erforderlichen Unterlagen, Dokumente, Tools und Räumlichkeiten zur Verfügung.

Erbringt der Auftraggeber seine Mitwirkungsverpflichtung nicht vollständig oder nicht zeitgerecht, kann der Erfolg der Zusammenarbeit gefährdet werden.