freiRaum

freiRaum
www.freiraum.world

Wege finden

Durch die Gründung von ***freiRaum***, einem Kompetenznetzwerk für zukunftsorientierte Unternehmen, gehen wir einen neuen mehrdimensionalen Weg der Beratung. ***freiRaum*** nutzt Synergien, die durch die Vielfalt unseres Teams entstehen, um individuell und ganzheitlich zu beraten und zu begleiten.

Unser Konzept deckt vielfältige Betrachtungsweisen ab, da wir immer in zahlreichen Rollen agieren und in unterschiedlichsten Kontexten verbunden sind. Persönliche, private und berufliche Lebensbereiche beeinflussen sich wechselseitig. Die Übergänge sind fließend und durchlässig.

Deshalb arbeiten wir systemisch, mehrdimensional und multiperspektivisch bei der Bewältigung von Krisen oder zur Optimierung von Teams oder Unternehmen. Anstehende Aufgaben können so schneller, erfolgreicher und nachhaltiger gemeistert werden.

Wir haben *freiRaum* ins Leben gerufen, um Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie Potenziale und individuelle Talente zu nutzen. Lassen Sie uns zusammen neue Wege finden, um neue Chancen zu ergreifen und zusätzliche Möglichkeiten zu erschließen.

Wir freuen uns, wenn unser synergetisches Konzept für Sie von Interesse ist. Wir bieten Ihnen an, zusammen neue Freiräume zu schaffen. In dieser Mappe finden Sie unsere Profile und Angebote.

Wirkung erzeugen ...

www.freiraum.world

Was ist freiRaum?

freiRaum entsteht durch Synergien
Das Ganze ist mehr als die Summe seiner einzelnen Teile. Persönlichkeiten, Fähigkeiten und Fertigkeiten verschiedener Disziplinen verbinden sich zu einem immer neuen Netzwerk.

freiRaum steht für kreative Vielfalt
Mehrdimensionale Ansätze machen Wege verfügbar, um aus verschiedenen Möglichkeiten neue Alternativen zu wählen. Wir entdecken Unerwartetes und lassen erkennen, was zuvor nicht beachtet wurde.

freiRaum für Perspektivenwechsel
Persönliches, Privates und Berufliches sind eng miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Durch ungewohnte Perspektiven entstehen neue Wege mit ungeahnten Möglichkeiten.

freiRaum ist nachhaltig und ressourcensparend
Wir haben Einzelne, Gruppen, Teams und Organisationen im Blick und bringen Alles in einen Zusammenhang, um Zeit und Energie zu sparen.

freiRaum beachtet multifaktorielle Einflüsse
Vielfältige Einflüsse auf Organisation, Gruppe, Teams, die Familie, das Paar und den Einzelnen unterliegen einer Wechselseitigkeit; sie werden mit einbezogen.

Die freiRaum Gründerin, Potenzialfindende und Mehrdimensionale

Simone Maier-Hanemann

DIE POTENZIALFINDENDE UND MEHRDIMENSIONALE ...
Unterschiedliche und komplexe Perspektiven, Ebenen, Zusammenhänge sowie Beziehungen enthalten Mechanismen, die aufeinander Einfluss nehmen. Dies zu erkennen und dadurch Unterscheidendes und Verbindendes verfügbar zu machen, ist mein Angebot. In diesen Prozessen werden Ressourcen verfügbar gemacht, Energien freigesetzt und Synergieeffekte geschaffen.

Im Erleben kann das Potential, also die Summe der vorhandenen Mittel, Möglichkeiten, Fähigkeiten, Stärken, Wirkungs- und Leistungsfähigkeit sowie der Energien gemeinsam mit dem Gegenüber entdeckt werden. Durch das Erkennen und das Verfügbar machen entsteht ein »Mehr« an Fülle.

Mit allen Sinnen wahrnehmen und als Basis Gelassenheit, Motivation, Herzblut, Wissen und Kommunikationsfähigkeit – das ermöglicht den mehrdimensionalen Balanceakt.

SPEZIALISIERUNGEN
| Prozess-, Organisations- und Teamentwicklung
| Konflikt-, Changemanagement und Generationenwechsel
| Systemisches Arbeiten in unterschiedlichen Kontexten
| Supervision

QUALIFIKATIONEN
| Mehrdimensionale Organisationsberatung, Supervision, Coaching MA (DGSv)
| Systemische Therapeutin für Familien, Paar- und Einzeltherapie (DGSF)
| Diplom-Musiktherapeutin FH (DMtG)
| Neurologische Musiktherapie (NMT-F)
| Entspannungstrainerin

GESCHÄFTSFÜHRUNG
Simone Maier-Hanemann | Markus-Pflüger-Strasse 22 | 79539 Lörrach
00491791034082 | smh@si-moe.de | smh@freiraum.world
www.si-moe.de | www.freiraum.world

Die Impulsgeberin & Veränderungsinitiatorin

Teresa Unger

DIE IMPULSGEBERIN
Heute weiß ich, dass man für eine persönliche Veränderung Mut, Geduld und einen starken Willen braucht. Der passende Zeitpunkt, die Geschwindigkeit und richtige Impulsgebungen von außen sind dabei maßgeblich und richtungsweisend.

DIE VERÄNDERUNGSINITIATORIN
Die Basis für Veränderungsprozesse ermögliche ich durch eine gute Arbeitsbeziehung und ein neutrales und wertschätzendes Miteinander. Durch meine Fachexpertise, meine schnelle Auffassungsgabe und mein intuitives Gespür für Menschen in komplexen Zusammenhängen, kann ich Veränderungsprozesse auf den Weg bringen.

SPEZIALISIERUNGEN
| Angebote zur Gesunderhaltung
| Systemische-integrative Therapie für Einzelpersonen, Paare und Familien
| Psychologische Beratung bei Krisen, Veränderungen und psychischen Erkrankungen
| Hundegestützte Therapie

QUALIFIKATIONEN
| Heilpraktikerin für Psychotherapie (i.A.)
| Psychologische Beraterin (VFP)
| Systemische Therapeutin für Familien, Paar- und Einzeltherapie (DGSF)
| Systemisch-integrative Paartherapie
| Diplom-Sozialpädagogin (FH)
| Hundegestützte Therapie

Die Kosmopolitin & Freigeistige

Katerina Fraim

DIE KOSMOPOLITIN
Heute weiß ich durch meine kulturellen Erfahrungen, dass alle Menschen ein Bestreben danach haben, sich gut zu fühlen. Gleichwohl wollen sie mit sich und der Welt im Einklang sein. Für diese Entwicklung braucht es neben dem analytischen Verständnis auch einen Zugang zur eigenen Gefühlswelt.

DIE FREIGEISTIGE
Durch meine offene, einfühlsame und klare Art kann ich unterstützend im Therapieprozess begleiten. Ich schaffe eine authentische Atmosphäre, in der Gefühle Raum haben können. Dadurch kann Entwicklung ohne Grenzen und Beschränkungen stattfinden.

SPEZIALISIERUNGEN
| Angebote zur Gesunderhaltung
| Systemische-integrative Therapie für Einzelpersonen, Paare, Familien, Kinder und Jugendliche
| Psychologische Beratung bei Krisen, Veränderungen und psychischen Erkrankungen
| Fremdsprachen (Englisch, Tschechisch)
| Gebärdensprache

QUALIFIKATIONEN
| Ehe- und Familientherapeutin, M.Sc.
| Approbierte Marriage and Family Therapist in den USA (MFT)
| Systemische Kinder- und Jugendlichen-Therapeutin (DGSF)
| Heilpraktikerin für Psychotherapie (HeilprG)

Der Teamentwickler & Unternehmensarchitekt

Dirk Patrick Flügel

DER TEAMENTWICKLER

Wichtig ist mir bei meiner Arbeit mit Unternehmen, Teams und Einzelpersonen, dass die Menschen ganzheitlich wahrgenommen werden. Gemeinsames Handeln braucht gegenseitige Anerkennung, Wertschätzung und Ermutigung. Dadurch entsteht eine offene und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Auf dieser Basis entwickle ich erfolgreiche Weltklasse-Teams und konkurrenzfähige Hochleistungs-unternehmen.

DER UNTERNEHMENSARCHITEKT

Für mich sind Kommunikation, Lern- und Veränderungskompetenz die drei wichtigsten Erscheinungs-formen nachhaltiger und erfolgreicher Führung. Dieser Ansatz ermöglicht wertschätzende Offenheit, produktive Kreativität und zügige Umsetzung in jeder Organisation. Ich unterstütze meine Kunden darin, diese Stärken zu implementieren und auszutarieren. Dadurch lassen sich Zukunftsdynamiken dorthin steuern, wo sie von Nutzen sind. So wird aus einer Vision die neue Unternehmens-Wirklichkeit.

SPEZIALISIERUNGEN

| Integrale Teamentwicklung (Gorillafuchs-Strategie)
| Integrale Unternehmensentwicklung (Vision, Mission, Werte, Führung)
| Transformationsgestaltung (Change, Lean, Agile, Culture & Mindset)
| Lösungsfokussierte Einzel- und Teamcoachings
| Change Management Beratung/Coaching für SAP/ERP Einführungen
| Agile Coaching & Digital Leadership mit Scrum & Objectives and Key Results (OKR)

QUALIFIKATIONEN (AUSWAHL)

| Scrum Master, Agile Coach, Product Owner (Basel)
| Studium Unternehmensführung, Wirtschaftspsychologie, Business Coaching (Berlin)
| Hypnosystemik (Heidelberg/Berlin)
| Trainer für Gewaltfreie Kommunikation (Tutzing/München)
| Trainer & MasterCoach DVNLP (Kitzingen/Berlin/Hamburg)
| Master Black Belt in Lean Manangement & Six Sigma (Ulm/Berlin)
| Business Coach IHK (Karlsruhe)
| Studium Physik, Mathematik, Philosophie (Freiburg)
| Industriemeister Pharmazie IHK (Freiburg)

Die mit dem feinen Gespür & Energievolle

Anna Zeppenfeld

DIE MIT DEM FEINEN GESPÜR

In meiner Arbeit liegt es mir am Herzen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich meine Klienten wohl fühlen und sich öffnen können. Beratung soll einen geschützten Raum bieten um wertfrei sensible Themen in den Fokus zu nehmen.

DIE ENERGIEVOLLE

Wenn Menschen in meine Beratung kommen und mich um Unterstützung bitten, weil sie nicht weiter wissen, sehen sie oft nicht mehr, welche Kraft sie für ihr Anliegen einsetzen. Diese Kräfte in den Blick zu nehmen und zu mobilisieren kann viel bewegen und Situationen neu beleuchten.

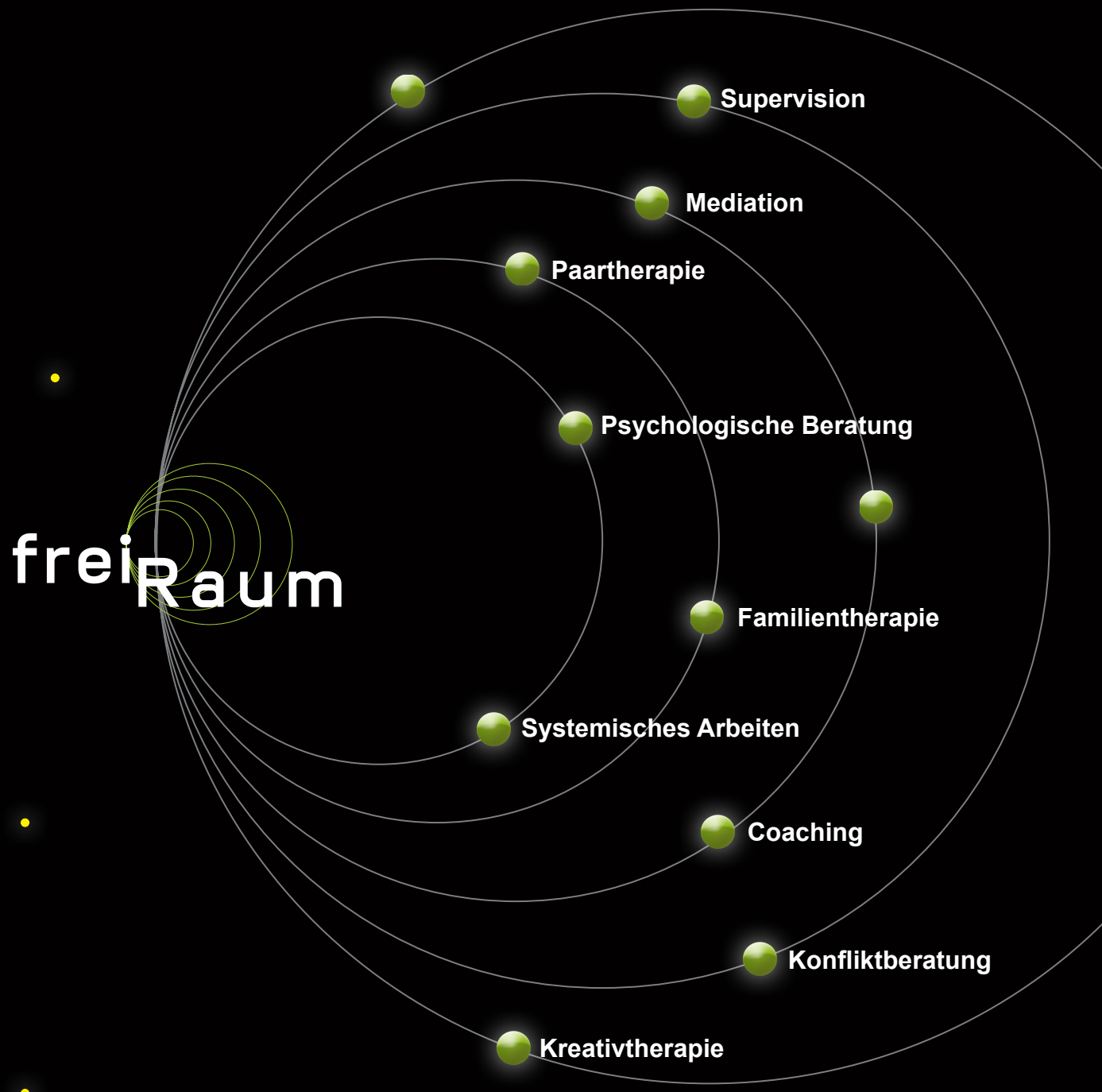
SPEZIALISIERUNGEN

| Kommunikation
| Konflikte
| Berufseinstiegsbegleitung
| Führung & Ambiguitätstoleranz

QUALIFIKATIONEN

| Masterstudium: Mehrdimensionale Organisationsberatung
| Hospizbegleiterin
| Staatlich anerkannte Sozialarbeiterin
| Bachelorstudium: Soziale Arbeit
| Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau)

Angebote für Kinder, Jugendliche, Familien



freiRaum

RESSOURCENORIENTIERTES ARBEITEN MIT VON PSYCHISCHER ERKRANKUNG BETROFFENEN FAMILIEN

Familien mit einem oder mehreren Familienmitgliedern mit psychischen Erkrankungen kommen häufig an ihre Belastungsgrenzen. Gleichzeitig gibt es Ressourcen, die ihnen nicht bewusst sind. Wir begleiten Familien in Krisenzeiten und nutzen die Herausforderungen als Chancen. Mit systemischem Know-how und langjähriger Erfahrung mit psychischen, psychosomatischen und psychiatrischen Beeinträchtigungen begleiten und beraten wir Familien in unterschiedlichen Settings.

| An wen richtet sich dieses Angebot?

Familien, die durch psychische, psychosomatische oder psychiatrische Beeinträchtigungen belastet sind.
Diese profitieren von unserem Wissen über innerfamiliäre Dynamiken sowie über Auswirkungen, die psychische Erkrankungen auf Familien haben können.

| Wie arbeiten wir?

Wir arbeiten mit allen, die für die Familie »systemrelevant« sind. Das können neben der Kernfamilie auch Großeltern, Onkel und Tanten, Cousins oder Freunde sein. Alle möglichen Ressourcen des familiären Netzwerks werden zur Stabilisierung eingesetzt. Ziel ist, allen Beteiligten ihre Selbstwirksamkeit bewusst und uns dadurch möglichst rasch und effizient überflüssig zu machen. Wir sind örtlich ungebunden. Das heißt, wir arbeiten sowohl in unseren Räumen, als auch im Zuhause der Familie sowie an Orten, die hilfreich und förderlich sind.

| Was ist unsere Qualifikation?

Zusätzlich zu unseren akademischen Abschlüssen sind wir systemisch ausgebildet. Neutralität, Neugier und Allparteilichkeit sind Grundvoraussetzung unserer Arbeitsweise und entsprechen dem systemischen Ansatz. Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch ein Wissender in seinem Feld ist und seine Wirksamkeit leben kann. Krisen sind Entwicklungschancen, in denen Lernen und Erleben im Vordergrund stehen und Veränderungen ermöglichen. Wir sind ein interdisziplinäres und multiprofessionelles Team.

| Was ist unsere Grundhaltung?

Unsere Herangehensweise betrifft die Wirkungen von »Erkrankungen« im System. Wir arbeiten mit dem Spannungsfeld und den Wechselwirkungen und dem Wissen um Dialektik sowie um gruppendynamische Prozesse. Das soziale Umfeld der Beteiligten sowie das Berücksichtigen von Außeneinflüssen und Vertrauenspersonen ist für uns selbstverständlich. Veränderungen entstehen durch Not und Konflikte. Dadurch wird es notwendig, neue Handlungsstrategien zu entwickeln – erste beginnende Ausgangssituationen.

| Wie gehen wir in die Familie?

Grundvoraussetzung für eine zielführende Zusammenarbeit ist ein klarer, abgegrenzter, validierbarer und genau definierter Auftrag. Die angestrebten Ziele werden mit allen Beteiligten abgesprochenen und überprüft.

Was ist unser Methodenpool?

Wir arbeiten systemisch, kreativ, gruppendynamisch, konstruktiv, konfrontativ und prozessorientiert. Die Herangehensweise ist analytisch, tiefenpsychologisch sowie verhaltenstherapeutisch ausgerichtet. Dabei sind uns das Familienbrett, Aufstellungsarbeiten, systemischen Fragen und Methoden für lösungsorientiertes Arbeiten vertraut. Die Arbeit mit Timeline, dem roten Faden oder Perspektivenwechsel gehören für uns zum Standard. Wir gehen fokussiert und zielorientiert in die Familien, um zusätzliche und neue Möglichkeiten zu generieren. Wir beraten sensibel und empathisch und begleiten, ohne dabei zu irritieren und zu verstören, damit Veränderungen erkennbar und nutzbar werden.

Für wen ist unsere Arbeit gedacht?

Für alle Systeme, die von psychischen, psychiatrischen oder psychosomatischen Beeinträchtigungen betroffen sind und sich deshalb neuen Herausforderungen stellen.

Wir als Kooperationspartner

Wir arbeiten im Co-Therapeuten-Modell. Das ermöglicht uns, einerseits professionell auf die Interaktionsmuster von Familien zu achten und andererseits auf der Metaebene Hypothesenbildungen vorzunehmen. Durch regelmäßige Supervision und Intervision stellen wir uns selbst in Frage und betrachten unsere »blinden Flecke«. Wir befinden uns fortlaufend in Fortbildungen, und bauen unsere Multiprofessionalität aus. Wir haben in der weiteren Umgebung Kooperationspartner aus dem psychosozialen Netzwerk, das wir ständig erweitern. Um Manipulationen und Instrumentalisierungen auszuräumen und transparente Schaffensräume mit allen beteiligten Helfersystemen zu installieren, arbeiten wir mit einer gegenseitigen Schweigepflichtentbindung. Auch hier sehen wir eindeutige Auftragsklärungen unter allen Kooperationspartnern als zielführend.

Angebot

Voraussetzung für ein gelingendes Arbeiten im Familiensystem ist ein Erstgespräch, um Auftragswünsche zu formulieren. Die fixierten Aufträge werden Gegenstand der Hilfe. Wir wissen, dass sich Aufträge im Therapieprozess ändern können und neue Aufträge entstehen. Wir arbeiten bedingt durch unsere systemische Grundhaltung ausschließlich lösungsorientiert.

»So viel wie möglich, so wenig wie nötig«. Wir orientieren uns am Bedarf der Familie und erarbeiten individuelle und auf die jeweilige Familie zugeschnittene Angebote.

Manche Familien benötigen mehr Zeit für Musterunterbrechungen. Gerade bei Familien mit z. B. Essstörungsmustern im System können längere Zeitfenster und unterschiedliche Ansätze hilfreich sein (siehe Zusatzangebot). Daher sind wir fortlaufend im engen Austausch mit den Sachbearbeitern des Jugendamts und justieren nach, ohne dabei die Auftragsklärung aus den Augen zu verlieren. Professionelles Handeln sowie Transparenz mit allen Beteiligten sind für einen gelingenden Prozess unabdingbar.

freiRaum

RESSOURCENORIENTIERTES ARBEITEN MIT VON ESSSTÖRUNG BETROFFENEN KINDERN / JUGENDLICHEN / FAMILIEN

Unsere Erfahrungen mit von Essstörung betroffenen Familien zeigen, dass viele Helfersysteme bei der Begleitung scheitern. Meist ist es der Druck der »lebens-bedrohenden Situation«, die alle Beteiligten in einen erhöhten Aktivitätsmodus versetzt. Nicht- oder Unterbehandlungen vergrößern den Verschleppungs- und Behandlungsabbruch (Drop-out) und erhöhen die Häufigkeit komplexer und negativer Krankheitsverläufe. Die vielfältigen Probleme erschweren meist zusätzlich die Erfolgschancen.

Die Krankheitseinsicht von betroffenen Kindern und Jugendlichen und deren Angehörigen ist oft nicht gegeben. Es ist entscheidend, dass eine frühzeitige und nachhaltige Beratung der betroffenen Familien stattfindet: »Magersüchtig zu sein, ist keine Wahl, sondern eine Krankheit.« Im Krankheitsverlauf gibt es nur die Wahl zwischen *Essen gleich Leben* oder *Verweigerung gleich Sterben*. Diese Entscheidung übernimmt die Kontrolle und Verantwortung in diesem System. Spaltungen in Gut und Böse, in hilfreich und bedrohlich, in dazu gehörend und getrennt sind für die Familien und deren Helfersystem mit Fallstricken behaftet.

Die Betroffenen haben häufig zu große Angst vor Veränderungen. Da die Kommunikation schon lange über die gleichen Muster abläuft und die Widerstände der Familien fest zementiert sind, verhindert das Beratungsgespräch über einen zu langen Zeitraum oft ein hilfreiches und vor allem vertrauensvolles Interagieren. Die Familien haben oft den Wunsch nach Hilfe und Unterstützung, erleben diese aber als Angriff oder empfinden diese als Schuldzuweisungen.

Unser Konzept basiert deshalb auf einer non-verbalen Analyse mittels der kreativtherapeutischen Diagnostik. Wer welche Rolle/Position in der Familie hat und vertritt, wird damit schnell deutlich und ermöglicht uns systemischen Beratern, einerseits schneller an die Themen und Probleme heranzukommen und bietet andererseits, eine über die Sprache hinaus gehende, alternative Vorgehensweise. In der kreativtherapeutischen Diagnostik gibt es kein Falsch oder Richtig. Das Augenmerk wird ausschließlich auf das Tun gerichtet. Eine Videoauswertung ermöglicht uns dabei eine zielorientierte Analyse – zusammen mit den Familien.

Unsere systemische Herangehensweisen – hilfreich sein, neue Sichtweisen auf die jeweilige Situation von Familien zu finden - können zu Entlastung, zu neuen Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten führen. Die systemischen Maximen von Allparteilichkeit, Neutralität und Neugier sind die Basis.

An wen richtet sich dieses Angebot?

Zielgruppen sind Familien in Krisensituationen bei mit einer Essstörung betroffenem Kind/Jugendlichen. Für die Zusammenarbeit wird eine Bereitschaft zur Mitarbeit vorausgesetzt. Die Motivation der Familien wird bereits im Erstgespräch geklärt.

Stufenplan des Vorgehens

Der Einstieg besteht aus zehn Terminen zu 90 Minuten. Im Anschluss an diese findet ein Zwischengespräch mit der Familie und dem Jugendamt statt.

Stufe 1: Kennenlernen der Familie. Erstellen eines Genogramms bzw. einer Mind-Map, um gemeinsam eine erste systembeschreibende Landkarte zu entwickeln.

Stufe 2: Analyse der Familie sowie des Familiensystems, um mit der Familie einen möglichen Auftrag zu erarbeiten. Diese Analyse findet wie folgt statt: Videodokumentierte kreativtherapeutische Intervention.

a) die Familie führt eine kreativtherapeutische Intervention durch. Das heißt, die Familie hat Material zur freien Verfügung und zeigt anhand ihres Handelns ihre Interaktionsmuster auf.
b) Die Familie wird zu ihrem Erleben befragt: Zuerst als Gesamtfamilie und danach die Familienmitglieder. Ziel ist, die Interaktionsmuster der Familie erlebbar, sichtbar, hörbar und besprechbar zu machen. Danach können mögliche Aufträge mit der Familie vereinbart werden.

Stufe 3: Besprechen der Videosequenzen und der Situationen, die in den Interviews bereits benannt sind. Hierbei entstehen weitere Hypothesen. Es werden Annahmen gebildet, Perspektiven gewechselt und der Bllick auf Metaebenen ermöglicht.

Stufe 4: Aufbauend auf den vorausgehenden Sitzungen werden Veränderungsmöglichkeiten erarbeitet. Dies kann auch unter Zuhilfenahme weiterer Interventionsstrategien wie Skulptur, Familienbrett, Timeline usw. gestaltet werden.

Stufe 5: Das Mehr an Möglichkeiten kann als Unterstützung dienen, um neue Handlungsoptionen herauszuarbeiten, damit diese in einem weiteren Schritt im Alltag ausprobiert werden können.

Stufe 6: Durchführen einer weiteren Analyse.

Stufe 7: Runder Tisch mit Einbeziehen des gesamten Helfersystems; Besprechen des bisherigen Verlaufs. Weitere Auftragsklärung.

Stufe 8: Bezugnehmend auf das Gespräch und dessen Resultate: Erarbeiten von Veränderungsmöglichkeiten.

Stufe 9: Nächste Handlungsoptionen finden und prüfen, wo im Alltag diese eingesetzt werden können.

Stufe 10: Evaluation der Ergebnisse und Absprache des weiteren Vorgehens.

Co-Therapeutenmodell

Wegen der Vielschichtigkeit der innerfamiliären Problematiken arbeiten wir ausschließlich im Co-Therapeutenmodell. So können wir den Dynamiken in der Familie besser gerecht werden. Regelmäßige Supervision und/oder Coaching gehört für uns zum Qualitätsstandard.

Qualifikation der Mitarbeiter

Dieser Beratungsbereich stellt hohe Anforderungen an die MitarbeiterInnen. Um diesen besonderen Ansatz der Familienberatung gerecht zu werden, ist mindestens ein Berater als diplomierter Kreativtherapeut nötig. Alle Berater haben an einer (Fach-) Hochschule ein Diplom erworben, absolvierten eine Ausbildung in systemischer Familientherapie und besitzen langjährige Berufserfahrung in vielfältigen psychosozialen Berufen.

Zusammenarbeit mit dem Jugendamt

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Therapeuten und MitarbeiterInnen des Jugendamts ist für uns wichtiger Bestandteil unseres Konzepts und zwingend erforderlich für einen erfolgreichen Beratungsprozess.

Zusammenarbeit mit den weiteren psychosozialen Helfern des Netzwerks

Die intensive Zusammenarbeit mit allen psychosozialen Helfern des Familiensystems ist grundlegender Bestandteil des gesamten Beratungsprozesses. Die Eltern geben in Form einer Schweigepflichtsentbindung dafür ihr Einverständnis. Unsere Erfahrung zeigt, dass Transparenz und Offenheit zu einer größeren Entlastung im Familiensystem beitragen, da so alle Beteiligten »am gleichen Strang« ziehen.

Datenschutz

Es gelten die üblichen gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes.

Mögliche Beratungsorte

Praxen in Ötlingen, Lörrach, Waldkirch und Basel

freiRaum

ANGEBOTE FÜR FAMILIEN MIT HÖRGESCHÄDIGTEN FAMILIENMITGLIEDERN

Meistens ist nur ein Familienmitglied von einer Hörschädigung betroffen. Gerade bei gehörlosen Eltern gibt es häufig Unsicherheiten in der Kindererziehung. Die Mehrgenerationenperspektive nimmt in diesen Familien an Bedeutung zu, da die meist hörenden Großeltern Verantwortung und Erziehungsaufgaben übernehmen. Die »gut gemeinte« Unterstützung wird aber oft als Bevormundung des gehörlosen Familienmitglieds wahrgenommen. Wenn sich dysfunktionale Beziehungsmuster eingeschliffen haben, ist es meist hilfreich, Krisen und Probleme generationsübergreifend zu betrachten.

Durch die Verwendung verschiedener Kommunikationssysteme wie Laut- und Gebärdensprache kommt es häufig vor, dass sich der Hörgeschädigte außen vor fühlt. Dies wird verstärkt, wenn die meist lautsprachlich geführte Kommunikation zu Missverständnissen führt.

Auch für die hörenden Familienmitglieder hat die Gehörlosigkeit von Familienmitgliedern Auswirkungen. Besonders hörende Kinder gehörloser Eltern, Coda genannt *(**C**hildren **o**f **d**eaf **a**dults),* werden durch zwei Welten geprägt. Zu Hause werden sie mit der Gehörlosigkeit der Eltern und der Gebärdensprache als Muttersprache konfrontiert; gleichzeitig erleben sie in Kindergarten, Schule und Freundeskreis eine lautsprachliche Welt. Dadurch können bei Codas ambivalente Gefühle entstehen, wenn nicht sogar Ablehnung gegenüber der Gehörlosigkeit der Eltern.

Hier kann Beratungs- und Unterstützungsbedarf bestehen.

Zielgruppe

Unser familientherapeutisches Angebot richtet sich an Familien, in denen mindestens ein Familienmitglied von einer Hörschädigung betroffen ist. Eine Familientherapie kann in folgenden Fällen indiziert sein:

- bei akuten Krisen
- ein Familienmitglied ist Symptomträger
- bei Beziehungskonflikten
- die Familie befindet sich in einem Umbruch (z.B. Trennung, Scheidung)
- bei Kindeswohlgefährdung

Ziele unserer Arbeit

- Mit gebärdensprachkompetenten Therapeuten können dysfunktionale Kommunikations- und Beziehungsmuster sichtbar gemacht und verändert werden.
- Gemeinsam mit der Familie werden neue Lösungsstrategien angeregt und Ressourcen aktiviert.
- Gehörlose Eltern sollen in ihrem Kompetenzgefühl gestärkt werden.
- Die (meist hörenden) Kindern gehörloser Eltern können mit den zwei Welten, zwischen denen sie pendeln und der möglichen Ambivalenz, umgehen.
- Die Familie erhält Unterstützung bei der Bewältigung und Akzeptanz einer Hörschädigung.

Wie arbeiten wir

Alle Beteiligten werden in den Prozess mit einbezogen. Die Arbeit im Co-Therapeuten-Team ermöglicht eine Allparteilichkeit in Bezug auf alle Familienmitglieder. Die zwei Welten, die das Familiensystem prägen, werden anhand des Co-Teams (Gebärdensprache und Lautsprache) abgebildet. Die Kontakte mit der Familie können auch aufsuchend stattfinden, um direkt am Lebensumfeld der Familie anzusetzen. Die Arbeitsweise kann in unterschiedlichen Konstellationen stattfinden.

Qualifikationenen

Wir arbeiten im Co-Therapeuten-Team, wovon immer einer der Therapeuten Gebärdensprache beherrscht. Beide Therapeuten sind systemisch ausgebildet. Systemische Interventionen, Haltung und Ansätze sind Grundlagen der Beratung.

freiRaum

SYSTEMISCHE BERATUNG, SUPERVISION UND SOZIALE GRUPPENARBEIT IM PFLEGEKINDWESEN

Für viele Pflegeeltern liegt die größte Herausforderung in der oft begrenzten Zeit, eine gute »Ersatz-Beelterung« zu gewährleisten. Diese einem Kind mit leiblichen Eltern anzubieten, ist eine anspruchsvolle Aufgabe.

Kinder sind sich immer ihrer biologischen Eltern bewusst. In einem Pflegeverhältnis wird durch die »Nachbeelterung« versucht, eine vergleichbare Situation herzustellen, um dem Kind hilfreiche Entwicklungschancen zu ermöglichen. Daraus resultiert ein Spannungsfeld, das alle im Pflegeverhältnis Beteiligten mit Themen wie »*Wer macht es besser, richtiger, kompetenter und liebevoller…*«, konfrontiert.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass offene Kommunikation und der Blick auf Gesamtprozess und -system förderlich und hilfreich sind, dieses Spannungsfeld zu verdeutlichen und so den Prozess der Veränderung einzuleiten. So können auch schambesetzte Themen, Raum bekommen und eine Veränderung einleiten.

Im Herkunftssystem eines Pflegekinds sind häufig psychische (Vor)-Belastungen oder Überlastungen vorhanden. Sie können sich bei allen Beteiligten aus dem Herkunftssystem in einer psychischen Erkrankung ausbilden oder bereits manifestiert haben wie bei Kindern suchtkranker Eltern, Traumatisierungen, bei Kindern jugendlicher Eltern sowie bei Kindern, die mit häuslicher Gewalt oder einer sexualisierten Umgebung konfrontiert waren. Um hier nachhaltig zu helfen, benötigt es intensive Anleitung und Begleitung. Wir setzen mit unterschiedlichen systemischen Herangehensweisen und Methoden an, abhängig vom Bedarf, dem Anliegen und der Problematik.

Damit ein differenzierter, klarer Auftrag erarbeitet werden kann, wird ein Vorgespräch mit der Familie, allen Beteiligten und uns als Berater benötigt.

| Angebot 1
Aufsuchende systemische Familientherapie für alle Familienmitglieder (die Anzahl der Sitzungen, bei 90 min, wird am Bedarf der Familie ausgerichtet). Die Beratungen finden im Co-Therapeuten-Modell statt.

| Angebot 2
Supervision für die Pflegeeltern (10 Sitzungen à 60 Minuten pro Jahr, bei Krisen nach zu verhandeln).
Die Beratung findet mit einem Supervisor statt.

| Angebot 3
Soziale Gruppenarbeit mit den Pflegeeltern (5 bis 8 Pflegeelternpaare, à 90 min im Co-Therapeuten-Modell, 14tägig, 10 Termine). Die Gruppenarbeit findet im Co-Therapeuten-Modell statt.

| Zu Angebot 1
Dieses Angebot ist am System der dem Pflegekind zugehörigen Personen ausgerichtet. Das Setting kann mit allen Beteiligten gemeinsam, einzeln oder in unterschiedlichen Zusammensetzungen und verschiedenen Gruppen stattfinden. Ziel ist, das Wohlergehen des Kindes, entsprechend seinen Bedürfnissen und seiner Entwicklung, zu unterstützen und zu fördern.

Die Motivation und Themen können in der/n Familie/n sehr unterschiedlich sein. Aus unseren Erfahrungen wissen wir, dass beispielsweise Pflegeeltern Pflegekinder aufnehmen, um ihnen die gleichen oder bessere Bedingungen und Perspektiven zu ermöglichen, die sie früher selbst in ihrer Sozialisation erfahren haben. Pflegeeltern können auch selbst Pflegekinder gewesen sein. Wenn eigene Kinder in der Familie sind und Pflegekinder dazu kommen, kann dies zu Konflikten führen. Auch wenn Pflegekinder von einem Paar aufgenommen werden, das später leibliche Kinder bekommt, kann dies konfliktbeladen sein. Hierarchische Konflikte wie „wer bekommt wie viel Aufmerksamkeit der Eltern/Pflegeeltern“, kann Gegenstand der Beratung sein. Oft ist die Herausforderung an die Pflegeeltern, den Spagat durch den Kontakt zwischen dem Pflegesystem und den leiblichen Eltern hin zu bekommen. Die Pflegeeltern brauchen eine reflektierte Haltung und, bei Bedarf, professionelle und kompetente Begleitung.

Weitere Themen, die uns in der Arbeit mit Pflegeeltern/Pflegekindern begegnen:

- Eine Schwangerschaft und die damit zusammenhängende Situation der leiblichen Eltern können Einfluss und Auswirkung auf die Entwicklung der Kinder haben.
- Kinderlose Pflegeeltern setzen ihre ganze Hoffnung auf das Pflegekind ebenso wie Erwartungen, die durch unbewusste Aufträge auf das Kind übertragen werden.
- Honorar als falsche Motivation.
- Ängste darüber, dass das Pflegekind wieder aus der Familie genommen wird.

Zu Angebot 2

Pflegeeltern bringen ebenso ihre eigenen Biografien mit in den Prozess ein wie alle anderen Beteiligten. Der Unterschied dabei ist, dass an diese jedoch die Erwartung gestellt wird, eine »gute Arbeit« zu leisten. Dabei ist es ein kaum zu lösendes Dilemma, einerseits professionelle Erziehungsarbeit zu leisten und andererseits eine emotional beseelte Pflegschaft im familiären Kontext zu gestalten. Dies unter dem Aspekt einer “Beelterung” zu betrachten birgt Chancen und Hindernisse. Damit Hindernisse zu Chancen werden, begleiten und beraten wir u.a. bei nachfolgenden Themen:

- Eigene Biografie als Hintergrund für Ressourcen und Stolpersteine.
- Themen im Kontext der Entwicklungsphasen und dem Entwicklungsstand des Kindes betrachten.
- Besondere Entwicklungsschritte (Kindergarteneinstieg, Schulbeginn, Pubertät, neue Kinder, Rückführung...) berücksichtigen und für eine gute Rahmung sorgen.
- Lösungsorientiertes Herangehen, systemische und psychoedukative Arbeitsweise in Krisen.

Zu Angebot 3

Gruppenarbeit mit Pflegeelternpaaren sind eine Chance, da sich Menschen mit identischer Aufgabenstellung zum gleichen Thema auseinandersetzen können. Hierbei bieten wir einen begleiteten Austausch an, zum einen thematisch vorbereitet, zum andern an den aktuellen und mitgebrachten Themen der Teilnehmenden orientiert.

Dabei spielen u.a. die folgenden Aspekte eine Rolle:

- Gruppendynamik und die darin enthaltenen Prozesse, Lernen durch und mit anderen in derselben oder ähnlichen Thematik,
- Wiedererkennungswert, Psychoedukation, Raum für typische, alltägliche, gemeinsame Herausforderungen und Stärkung,
- Prävention, proaktives Lernen voneinander
- Themen durch andere oder Hilfsmittel oder Hilfestellung durch die anderen Teilnehmenden zu erfahren

freiRaum

SYSTEMISCHE PAARBERATUNG

Das Leben in einer Paarbeziehung in der aktuellen gesellschaftlichen Situation ist komplexer und schwieriger denn je. In der systemischen Paarberatung steht immer die aktuelle Beziehung und Dynamik des Paares im Vordergrund. Auch können Auswirkungen der Vergangenheit auf die gegenwertige Beziehung Gegenstand der Beratung sein. Wir sehen die Probleme nicht als Fehlverhalten Einzelner, sondern als anstehende Entwicklungsschritte. Systemische Paarberatung setzt an, wenn etwas zu Ende geht und etwas Neues entstehen kann bzw. etwas Neues beginnt.

| An wen richtet sich unser Angebot

Das Angebot richtet sich an alle Paare sowie an alle Elternpaare.

Wir bieten Ihnen eine fachlich fundierte Begleitung an, die wir mit flexiblen und wirksamen Methoden unterstützen. Eine Paarsitzung dauert 90 Minuten. Häufig helfen schon wenige Sitzungen weiter. Die Paartherapie unterstützt Sie darin, selbstwirksam Ihre Partnerschaft im Alltag voranzubringen. Daher sind in der Regel Termine in größeren Abständen (meist 4 bis 6 Wochen) angebracht, nur in akuten Krisen sind manchmal häufigere Termine notwendig.

| Unsere Arbeitsweise

Wir begleiten Sie im Neuen und schaffen Raum für einen Perspektivwechsel und eine gelingende Kommunikation in Ihrer Partnerschaft. Auch können wir Sie dabei unterstützen, wenn Sie sich dazu entschieden haben, die Paarbeziehung gut zu beenden. Besonders, wenn Kinder eine Rolle dabei spielen ist es entscheidend, den Trennungsprozess in richtige Bahnen zu lenken. Das Kindeswohl spielt dabei eine wichtige Rolle.

In der systemischen Paarberatung orientieren wir uns an Ihrem Anliegen. Sie bestimmen Tempo und Geschwindigkeit für den Prozess. Eine neutrale, wertschätzende Haltung gegenüber allen Mitgliedern im Beratungsprozess ist Gegenstand der systemischen Haltung und für uns selbstverständlich. Wir sind akademisch ausgebildet und haben uns darüber hinaus aus in systemischer Paarberatung/therapie spezialisiert. Wir greifen auf einen jahrelangen Erfahrungswert zurück.

In der Paartherapie kommen alle relevanten Themen zur Sprache, zu denen Herausforderungen heutiger Paarbeziehungen gehören. Mögliche paartherapeutische Themen sind:

| Liebe, Partnerschaften, Freundschaften
| Sexualität/Intimität
| Außenbeziehungen
| Macht und Gewalt
| eine gelingende, gewaltfreie Kommunikation
| Streit und Konfliktregulationen

freiRaum

SYSTEMISCHE FAMILIENBERATUNG

Systemische Familienberatung richtet sich an das Anliegen der einzelnen Personen im System. Dabei nutzen wir ihr Problem als Chance für persönliche Veränderung und Weiterentwicklung.

An wen richtet sich unser Angebot

Das Angebot richtet sich an alle Familien, die mit uns neue Lösungswege suchen und gehen möchten.Wir arbeiten in der systemischen Familientherapie auch mal in Form der Einzelberatung sowie der Paar- und Elternberatung.

Wir bieten Ihnen eine fachlich fundierte Begleitung an, die wir mit flexiblen und wirksamen Methoden unterstützen. Eine Familiensitzung dauert 90 Minuten. Häufig helfen schon wenige Sitzungen weiter. Die Familientherapie unterstützt Sie darin, selbstwirksam Ihre familiäre Situation im Alltag voranzubringen. Daher sind in der Regel Termine in größeren Abständen (meist 4bis 6 Wochen) angebracht, nur in akuten Krisen sind manchmal häufigere Termine notwendig.

Unsere Arbeitsweise

Wir arbeiten mit den entstehenden Wechselwirkungen. Dabei ist es uns wichtig, wertschätzend, neutral und ressourcenorientiert allen beteiligten Personen gegenüber zu treten. Das Wissen um die Ressourcen, die Familien in ihrem Netzwerk haben, wird so genutzt, dass sich das System aus sich heraus stabilisieren kann. Unser Ziel ist es, uns möglichst rasch und effizient überflüssig zu machen. Dies verbunfden mit der Haltung allen Beteiligten ihre Selbstwirksamkeit bewusst werden zu lassen. Dabei sind wir nicht ortsgebunden, dass heißt, wir arbeiten sowohl in unseren Räumen als auch in denen der Familien, wie auch an Orten, die wir aus professioneller Sichtweise für hilfreich oder förderlich halten. Kreative Methoden gehören in unseren Handwerkskoffer: Lebenslinen (Timeline), Strukturaufstellungen/Familienaufstellungen, Genogrammarbeit und zirkuläres Fragen sowie die Arbeit mit Seilen sind einige gute Beispiele dafür.

Wir sind akademisch ausgebildet und haben uns darüber hinaus aus auf systemische Familienberatung/therapie spezialisiert. Wir greifen auf einen jahrelangen Erfahrungswert zurück.

freiRaum

BERATUNG STREITENDER PAARE UND ELTERN

Konflikte, Streitereien und Auseinandersetzungen als extreme Lebenssituationen sind aufreibend und verbrauchen sehr viel Energien. Es ist nahezu unmöglich, neutral und objektiv zu bleiben und entsprechend zu reagieren.

Selbst wenn ein Elternteil es schafft, emotional ausgeglichen und beherrscht zu bleiben, erlebt das andere Elternteil dies häufig als reine Provokation. Um was es wirklich geht, wird durch vorhandene Beziehungsmuster und -relationen sowie eingefahrene Strukturen und Muster überdeckt. Es entsteht ein grundsätzlicher Widerstand.

Diese Strukturen und Muster zu erkennen und neue Verhaltensweisen zu wagen, ist der erste Schritt, um neue Wege bei Konflikten zu finden. Für gute Lösungen können Perspektivwechsel, erweiternde Fragen sowie emotionsloses Betrachten des Konflikts helfen.

Für die Berater liegt die Herausforderung darin, wertneutral sowie unparteiisch zu sein. Dafür braucht es Absprachen und Entscheidungen der Beteiligten am Anfang der Beratung.

Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Beratung:

- Gemeinsam einen klaren Auftrag mit den Konfliktparteien erstellen.
- Transparenz und Offenheit (jeder bekommt dieselben Informationen).
- Die Parteien sind bereit, sich auf Regeln und Absprachen einzulassen.
- Die Beteiligten haben Interesse an einer Lösung.
- Die Beteiligten sind bereit, sich mit ihrer Biografie und ihren dadurch etablierten Problemlösestrategien zu befassen, daraus zu lernen und Veränderung zu etablieren.
- Die Kommunikation wird dezidiert betrachtet und alle Beteiligten sind bereit, sich mit der Wirkung von Worten und Sprache auseinanderzusetzen.

An wen richtet sich unser Angebot

Alle, die mit Konflikten zu tun haben und diese als Chancen nutzen wollen und bereit sind aus der „Täter-Opfer-Retter-Triade“ auszusteigen und stattdessen ein differenziertes, eigenverantwortliches Leben zu gestalten, sind die Zielgruppe dieser Unterstützungsmaßnahme.

Es geht darum, nachhaltige Lösungen zu erzielen: zum einen, um allen Beteiligten perspektivisch Erleichterung durch ein geklärtes Miteinander zu ermöglichen sowie zum anderen sich bewusst zu werden, dass ungeklärte Konflikte sich in der Regel erneut in anderer „Verpackung“ zeigen. Damit diese Form der Projektion nicht notwendig wird, ist das Erlernen von erweiterten, nicht kindhaften, sondern erwachsenen Problemlösestrategien das Lernfeld und somit die Entwicklungsaufgabe. Die Betrachtung in Konfliktstufen ist hier ein mögliches Modell, das zur ersten Orientierung dient.

Drei Konfliktstufen nach Uli Alberstötter (2004)

1. Stufe: Zeitweilig gegeneinander gerichtetes Reden und Tun: Der Konflikt ist zeitlich begrenzt. Den Beratern gelingt es, das Elternpaar als gemeinsame Eltern anzusprechen und wahrzunehmen. Das Wohl des Kindes ist Gegenstand der Beratung und als gemeinsames Anliegen nutzbar. Eine ressourcenorientierte Arbeit ist möglich, auch als Mittel der Deeskalation.

2. Stufe: Verletzendes Agieren und Ausweitung des Konfliktfelds: Die vorherrschenden Konflikte sind schon über einen längeren Zeitraum vorhanden. Umgangsregelungen können bereits etabliert sein, sind jedoch konfliktanfällig und treffen auf eine Unzufriedenheit eines Elternteils. Das Helfersystem nimmt zu. Ressourcen sind wenig vorhanden.

3. Stufe: Beziehungskrieg: Die Konflikte dauern schon über mehrere Jahre an. Das Helfersystem ist groß und es kommt zu Instrumentalisierungen Dritter. Ressourcen scheinen keine mehr vorhanden zu sein. Die Elternebene ist geprägt von Verzweiflung, Hassgefühlen auf den anderen sowie von ein- oder gegenseitigen Drohungen und Verleumdungen. Es kann zu Kontaktabbruch und Kontaktvermeidung auch für die Kinder kommen. Diese geraten dabei in einen massiven Loyalitätskonflikt, der sie in ihrer Identitätsentwicklung stark beeinträchtigen kann.

Unsere Arbeitsweise

Meist werden unterschiedliche Interventionen und Techniken benötigt, um Verstrickungen zu entwirren. “Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind“, so Albert Einstein.

Hilfreich sind nichtsprachliche Ansätze, um ein anderes Miteinander zu erreichen. Unterschiedliche Materialien und Methoden werden situationsgerecht eingesetzt. Wir agieren systemisch, kreativ, gruppendynamisch, konstruktiv, konfrontativ und prozessorientiert.

Die Herangehensweise ist analytisch, tiefenpsychologisch sowie verhaltenstherapeutisch. Es werden beispielsweise Familienbretter, Skulpturarbeiten, zirkuläre Fragen und sonstige systemische Methoden für lösungsorientiertes Arbeiten eingesetzt. Die Arbeit mit Timeline, dem roten Faden oder Perspektivenwechsel gehören für uns zum Standard. Wir nutzen auch unterschiedlichste Medien und Interventionen, um die verschiedenen Konfliktebenen aufzuzeigen und gehen fokussiert und zielorientiert in die Situation, um zusätzliche und neue Möglichkeiten zu erhalten. Wir beraten sensibel und empathisch. Wir begleiten, ohne dabei zu irritieren und zu verstören, damit Veränderungen erkennbar und nutzbar werden.

In unserer Arbeitsweise gehen wir von unterschiedlichen Betrachtungsweisen aus und wissen, dass es unterschiedliche Wahrheiten und Konstruktionen gibt. So versuchen wir anhand der Problemlösestrategien aufzuzeigen, wo die Einzelnen sich aktuell befinden und welche Vor- und Nachteile darin enthalten sind.

Wir als Co-Berater-Tandem

Wir arbeiten im Co-Therapeuten-Modell. Das ermöglicht uns einerseits professionell auf die Interaktionsmuster zu achten und andererseits auf der Metaebene Hypothesenbildungen vorzunehmen. Wir sind der Resonanzkörper und stellen unser Wissen und unsere Wahrnehmung zur Verfügung. In unserer wiederkehrenden Reflexion nutzen wir alle Informationen, indem wir zu den Parteien auch uns und unsere Dynamik mit im Blick haben. Wir befinden uns fortlaufend in Fortbildungen, um unsere Multiprofessionalität auszubauen. Um Manipulationen und Instrumentalisierungen auszuräumen und konstruktive Schaffensräume mit allen Beteiligten zu installieren, arbeiten wir mit Offenheit und Transparenz den Beteiligten gegenüber.

freiRaum

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG

Psychologische Beratung kann überall dort erfolgen, wo es um die Überwindung und Lösung von persönlichen, sozialen und psychischen Probleme und Konflikten geht. Methoden der psychologischen Beratung finden daher Verwendung in den verschiedensten Bereichen der sozialen und psychologischen Arbeit: Beispielsweise in der Lebensberatung, Ehe- und Familienberatung, Erziehungsberatung, Beratung zur Bewältigung spezieller Erkrankungen, Personal- und Führungskräfteberatung, sowie Konfliktberatung. Psychologische Beratung kann auch als eine Übergangsmöglichkeit bis zu einer künftigen Psychotherapie dienen.

| An wen richtet sich unser Angebot

Unsere Beratungsphilosophie beruht auf der festen Überzeugung, dass jeder Mensch die notwendigen Fähigkeiten in sich trägt, um Lösungen und Wege für seine Probleme, Krisen oder Herausforderungen zu finden. Ein übergeordnetes Ziel der psychologischen Beratung ist die Verbesserung der subjektiven Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dabei sind auch die dazugehörenden Systeme einbezogen. Das können beispielsweise die PartnerInnen sowie das gesamte Familiensystem sein.

Mögliche Beratungsziele sind die Lösung von Konflikten sowie die Klärung von unklaren persönlichen oder sozialen Situationen. Entscheidungsschwierigkeiten, von Fragen zur Lebensänderung, solchen zur allgemeinen, beruflichen oder familiären Neuorientierung, zur Karriereplanung, bei allgemeinen beruflichen Fragen, bei Problemen am oder mit dem Arbeitsplatz, zur Verbesserung des Arbeitens und Lernens, zur Verbesserung der Kommunikation und zur Optimierung des Führungsverhaltens können ebenso Gegenstand psychologischer Beratungsmaßnahmen sein.

| Unsere Arbeitsweise

Die Systemische Therapie ist ein eigenständiges Therapieverfahren, nach dem wir ausgebildet sind und arbeiten. Dabei ist das systemische Verständnis von Krankheit nicht als ein persönliches Merkmal zu sehen, das ein einzelner Mensch hat oder auf das er reduziert werden kann. Vielmehr wird eine Krankheit als Teil »störender« oder »gestörten« Interaktionen angesehen.

Die Frequenz der Beratung hängt vom Anliegen, dem Auftrag und der Zielvereinbarung ab.Das Hauptaugenmerk legen wir auf die Lösungen, dadurch können wir hilfreich und effizient sein. Es hat sich als hilfreich erwiesen, zu Beginn der Beratung erstmals in einem wöchentlichen bzw. 14-tägigen Rhythmus zu arbeiten. Danach können längere Abstände etabliert und festgelegt werden. Es werden in den Sitzungen kleine »Erprobungsaufgaben« für zuhause an die Hand gegeben, Musterunterbrechungen können dadurch etabliert werden.

Wir arbeiten nach dem Motto, »wenn sich etwas als hilfreich erweist – nutze mehr davon, wenn es nicht hilfreich ist, verändere es bzw. lass‘ es ganz bleiben.«

freiRaum

»HUNDE MACHEN GLÜCKLICH «

»Nach der Arbeit eine Runde in den Wald gehen, alles vergessen was um mich herum passiert…. Für mich ist das Leben mit Hund eine Art von täglicher Erdung und ein schöner Ausgleich von der Arbeit – *in Bewegung kommen*, fort von der vielen Kopfarbeit, hin zum sich Treiben lassen und ins Gefühl kommen. Seit vielen Jahren begleitet mich ein Hund an meiner Seite. Dadurch schätze und genieße ich wieder intensiver die unterschiedlichen Jahreszeiten – ich bekomme sie bewusster mit und nehme sie auch bewusster wahr. Hunde leben im Hier und Jetzt, nicht in der Vergangenheit – nicht in der Zukunft. Der Augenblick zählt. Dies bedeutet eine große Entschleunigung. Von dieser Gabe können wir Menschen lernen. Meine Hündin ist immer gut gelaunt, das ist ansteckend. Sie freut sich über gemeinsame Aktivitäten mit mir und meiner Familie. Zeit zusammen verbringen ist wichtig für sie. Wenn ich nach Hause komme, hat Sie schon auf mich gewartet und freut sich über das Wiedersehen – jeden Tag aufs Neue. Und falls ich mal nicht so gut gelaunt bin? Dann zeigt sie mir das sofort und ungefiltert. Ich muss nur darauf achten, was sie mir spiegelt. Diese Reflektion richtig zu deuten, braucht Sensibilität, Kommunikation, Zeit und Prüfung. Daran darf ich wachsen.« *Teresa Unger*

| An wen richtet sich unser Angebot

Die Arbeit mit einem Therapiehund ist in erster Linie ein »Eisbrecher«, im Kontakt und im Beziehungsaufbau mit Klienten. Manchen Menschen fällt es schwerer, über das Gespräch zu arbeiten, ein Hund als Katalysator bietet andere zusätzliche Zugangsmöglichkeiten und Herangehensweisen. Durch die Anwesenheit des Hundes kann beispielsweise eine Kommunikation angebahnt, Stress reduziert und von Krankheit, Symptomen und Ängsten abgelenkt werden.

Das Angebot der Hundegestützten Therapie richtet sich an Erwachsene und Kinder, die sich durch das Medium Hund zu einem Perspektivenwechsel eingeladen fühlen.

| Unsere Arbeitsweise

Erstens: Fragen stellen, durch die man versucht, sich in den Hund hineinversetzen zu können: Was glaubst du denn, was der Hund gerade denkt? Warum verhält er sich so? Ist er gerade entspannt oder angespannt? Wo liegen deine Grenzen und die des Hundes? Wie fühlt sich eine Berührung des Hundes an?

Zweitens: Aufgaben gemeinsam mit dem Hund erledigen, wie den Hund führen können und dadurch lernen, selbst die Führung zu übernehmen oder Rückrufen und dadurch erfahren, dass Stimme benötigt wird und diese mit Stimmung gleichzusetzen ist.

Bei Kindern arbeiten wir über gemeinsames Handeln und Aktivitäten mit dem Hund. Der Hund erledigt mit Freude, die ihm gestellten Aufgaben – das steigert das Selbstbewusstsein und das Glücksempfinden des Kindes.

Wir schaffen Möglichkeiten für Menschen, die Begleitung, Beratung, Perspektivenwechsel oder ähnliches wollen!

Angebote für Organisationen, Unternehmen und die Mitarbeitenden

freiRaum

BERATUNG

Wer bei Beratung an Rat denkt, ist gedanklich auf der Seite des Ratsuchenden. Beratung bedeutet in unsrer Grundhaltung keine Ratschläge zu erteilen oder mit auf den Weg zu geben, sondern den oder die Suchenden bei der Befähigung eigener Lösungsansätze oder -möglichkeiten zu begleiten. Dabei sind, aus unserer Sicht, die Klärungen dessen, worum es geht, schon ein Stück des Prozesses, der zu Lösungsmöglichkeiten führen kann. Oft ist das benannte Problem die Eintrittskarte, um sich Beratung zu suchen. Bei genauem Betrachten stellt der Suchende vielleicht fest, dass unter dem aktuellen Anliegen vielschichtige oder tieferliegende Themen beherbergt sind. Daher legen wir besonderen Wert auf eine ausführliche Klärung und Analyse. Im Verstehen dessen, was wahrgenommen wird und der Affekte und Impulse, die daraus entstehen, kann ein erweiterter, vielleicht auch neuer Umgang, beginnen. Die Methodenvielfalt, um Herausforderungen und Probleme zu betrachten und anzugehen, kann beim Verstehen unterstützend sein.

Für uns ist Beratung Prozessbegleitung und ein Herstellen von »Mehr an Möglichkeiten«. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch sein Wissen und seine Weisheit in sich trägt. Es benötigt manchmal die Notwendigkeit eines Problems, um diese kennenlernen und als Chance nutzen zu dürfen. Dann können Ressourcen, Begabungen und Entwicklungen ermöglicht werden. Dabei begleiten wir mit Herz, Verstand, theoretischen Kenntnissen und unterschiedlichen Methoden.

| An wen richtet sich unser Angebot

An alle, die das Interesse an Entwicklung haben, die sich in herausfordernden Situationen befinden, die ein Problem oder einen Konflikt haben oder die präventiv Veränderungsprozesse begleiten lassen wollen. Ebenso kann Beratung für Standortbestimmung genutzt werden, zur Qualitätssicherung dienen oder eine Orientierung suchen. Das heißt, es richtet sich an Einzelpersonen, Paare, Familien, Teams, Gruppen, Betriebe, Unternehmen, Organisationen.

| Unsere Arbeitsweise

Als erstes benötigen wir eine Auftragsklärung, um dann, anhand von Bedarf und Anliegen ein Angebot zu erstellen. In diesem werden Zahlen, Daten und Fakten, die erfasst wurden, benannt und zum Prüfen zur Verfügung gestellt. Sobald eine Einigung erzielt wurde, wird ein Auftrag mit dem fertigen Angebot zur Bestätigung vorgelegt, wobei mit die Auftragsklärung in der Regel ein Teil des Angebots enthalten ist, da dies schon eine Intervention ist und dadurch bereits Entwicklungsprozesse eingeleitet werden.

| Berater, -tandem, -team?

Dies wird bei der Auftragsklärung anhand des jeweiligen Auftrags besprochen und entschieden.

freiRaum

ORGANISATIONSBERATUNG

Soziales Miteinander, gruppendynamische Prozesse, organische Abläufe, Einfluss, Vertrauen und Macht sind Worte, die im Zusammenhang mit Organisationsentwicklung oder Beratung verbunden sind. Strukturen, die in einer Organisation erkennbar sind, enthalten Informationen über Geschichte und Kultur einer Organisation. Beratung beginnt, wenn ein konkretes Anliegen aus der Organisation kommt. Dies kann ein einzelner Mitarbeiter ebenso formulieren, wie ein Team, eine Projektgruppe, die Leitung oder Geschäftsführung. Dabei ist das Anliegen mit dem Blick auf die Organisation, die soziale Umwelt und die Wirkung auf das Gesamtsystem zu betrachten. Hierfür sind Standards an Interventionen und unterschiedliche Betrachtungsweisen sowie Methoden von großem Nutzen.

| An wen richtet sich unser Angebot

Wir sprechen Organisationen, Unternehmen und Betriebe an, deren Anliegen manchmal schon sehr konkret formuliert sind. Ebenso richten sich unsere Angebote auch an Suchende, Fragende, Irritierte, deren erster Schritt eine Auftragsklärung sein kann, um mehr Klarheit statt Nebel oder Verwirrung herauszubekommen. Dabei ist die Auftragsklärung oft schon ein intensiver Prozess, der als Intervention und damit schon zum Beratungsauftrag dazugehört.

| Unsere Arbeitsweise

Eine mehrdimensionale Betrachtungs- und Herangehensweise ist für uns ebenso selbstverständlich wie das Nutzen aller gängigen und bekannten, wissenschaftstheoretischen Ansätzen und ein schulenübergreifendes Denken und Handeln. Fort- und Weiterbildungen, um über das informiert zu sein, was sich gesellschaftlich und wirtschaftlich bewegt und einen allgemeinbildenden Background zu haben, ist für uns normal. Wir sind offen, interessiert, authentisch und teilen mit, was wir erkennen, vor allem dann, wenn es irritierend und verstörend ist, da wir der Meinung sind, dass daraus Veränderung, Entwicklung und Wachstum möglich ist.

| Berater, -tandem, -team?

Wir arbeiten je nach Auftrag, Größe des Unternehmens, Anliegen in unterschiedlichen Konstellationen. Dabei können u.a. Spiegelphänomene, Übertragung und Gegenübertragung sowie systemische Informationen in der Beratung durch ein Mehrpersonenteam ein deutlicher Mehrwert sein.

freiRaum

SUPERVISION

Gemeinsame Reflexion, unterstützen des Wechsels von Perspektiven, herausarbeiten von Stolpersteinen, betrachten von Themen, die nicht am Arbeitsplatz bleiben, sondern mit nach Hause genommen werden, sind einige Beispiele, wo Supervision hilfreich sein kann. Dazu werden die Methoden je nach Bedarf ausgewählt. Einzel-, Fall-, Team- und Gruppensupervision sind üblich und allgemein gängig. Manchmal ist es ein Ansatz, eine Unterstützung für ein Helfersystem zu sein, manchmal bedarf es bewussten Rollenwechsels, um mit der Brille des Gegenübers zu schauen. Es gibt Situationen, in denen sich in einem Team innere Anteile eines einzelnen Mitgliedes auf andere übertragen. Da dies meist unbemerkt vonstattengeht sind die Auswirkungen unverständlich und irritierend. Hier kann es hilfreich sein, Transparenz bezüglich Übertragungs- und Gegenübertragungsmechanismen herzustellen, alle Anteile des Teams in Kontakt zu bringen und eine Integration zu ermöglichen. Ebenfalls kann es hilfreich sein, diesen Anteil im Team miteinander in Kontakt zu führen, um der Person beispielsweise eine Integration zu ermöglichen. Diese und ähnliche Herangehensweisen werden individuell abgestimmt und zugeschnitten, so dass sie immer am aktuellen Bedarf orientiert sind.

| An wen richtet sich unser Angebot

An alle, die mit Menschen zu tun haben und dabei bereit sind, sowohl Muster, Strukturen als auch die eigenen »blinden Flecken« zu betrachten, um daraus ein mehr an Möglichkeiten, Perspektiven und Handlungsoptionen zu generieren.

| Unsere Arbeitsweise

Wir arbeiten lösungsorientiert, systemisch, integral. Wir nutzen unterschiedliche Methoden, um zur Verdeutlichung und zu Klarheit beizutragen (Aufstellung, Auftragskarussel, Klastern…). Wir schauen Lösungen und Probleme an und wissen, dass es viele Möglichkeiten der Betrachtung und somit auch eine Vielfalt an Wahrheiten gibt.

| Berater, -tandem, -team?

Meist ist es ein*e Supervisor*in, dies kann bei Bedarf und je nach Anfrage auch nach den Anforderungen ausgerichtet werden.

freiRaum

COACHING

Wir unterstützen und begleiten beim Finden eigener Lösungen und somit bei Entwicklungsprozessen. Dies kann im Einzelcoaching, im Leitungscoaching, im Team- oder Projektcoaching stattfinden. Die Selbstreflektion und der daraus entstehende persönliche Entwicklungsprozess können das Ziel eines Coachings sein. Die Themen, die dabei bearbeitet und betrachtet werden, sind vielfältig. Konflikte, Führung, Umgang mit Mitarbeitern können Anliegen sein. Diverse Methoden dienen dazu, reflexive Prozesse zu unterstützen und zu begleiten. Die Veränderung von Perspektive und Wahrnehmung können dabei hilfreich sein. Strukturierte Gespräche und ein erweitertes Verstehen sind Grundlagen, die jedoch auf einem Vertrauensverhältnis basieren müssen, um eine gelingende Selbstreflexion zu ermöglichen.

| An wen richtet sich unser Angebot

Hier können sich Einzelpersonen, Teams, Leitung oder Leitungsrunden angesprochen fühlen. Auch dann, wenn themenspezifisch oder projektbezogen hingeschaut werden kann und soll. Dabei ist die Anzahl der Personen differenziert zu betrachten, da reflexive Prozesse in einer zu großen Anzahl manchmal nur dann möglich werden, wenn Untergruppen gebildet werden. Inwiefern dies für den Prozess wichtig oder gar sinnvoll ist, muss zuvor abgesprochen sein.

| Unsere Arbeitsweise

Unsere Haltung ist geprägt von Neutralität, Allparteilichkeit, Neugier, Empathie und dem Wissen um die Selbstwirksamkeit in Menschen und Systemen. Die systemische Arbeitsweise ist für uns ebenso Grundlage, wie kreative Methoden, unterschiedliche Ansätze (VT, Analyse, GT…)

| Berater, -tandem, -team?

In der Regel arbeiten wir hier als Einzelberater, je nach Anliegen und Auftrag kann dies den Anforderungen angepasst werden.

freiRaum

GENERATIONSWECHSEL

Wenn eine Übergabe stattfindet, stehen immer die Themen *Bewahren und Verändern* im Raum. Wenn diese dann im familiären Rahmen thematisiert werden, spielen häufig zusätzlich biografische Inhalte sowie innerfamiliäre Strukturen eine Rolle. Wer übernimmt aus welchem Antrieb, mit welcher Erwartung oder: Wer möchte auf keinen Fall in den Familienbetrieb einsteigen. Wie sind zum Beispiel die Geschwisterkonstellationen und wie ist die Beziehung der Geschwister untereinander? Gibt es schon eine geregelte Abfolge, so wie es schon immer gemacht wurde (der/die Älteste, Jüngste)? Hatte dies eine Bedeutung, trifft diese immer noch zu? Diese und weitere Fragen gehören ebenso geklärt, wie die Frage nach alten und neuen Strukturen, nach möglichen Investitionen und Erneuerungen. Und auch, im nächsten Schritt, nach einem erfolgreichen Übergang: Können alle Beteiligten mitgenommen werden? Was gilt es zu beachten? Wie sind die gesetzlichen Vorgaben?

| An wen richtet sich unser Angebot

An Familienbetriebe, so wie kleine und mittelständische Unternehmen, die sich in einem Generationswechsel befinden. Dabei kann dieser Wechsel auch außerhalb von familiären Strukturen stattfinden, z.B. dann, wenn keiner der Nachfolger aus der Familie stammt, es keine geregelte Nachfolge gibt, der Betrieb an eine andere Firma übergeben wird, wobei Mitarbeitende, Muster, Strukturen, Abläufe und Kommunikation, sowie rechtliche Perspektiven eine Rolle spielen.

| Unsere Arbeitsweise

Um diesen Prozess möglichst breit aufgestellt zu begleiten und damit mögliche Folgekosten zu vermeiden, stellen wir ein großes Spektrum an Wissen, Perspektiven und Ansätzen zur Verfügung. Wir scheuen uns nicht davor, die unterschiedlichen Blickwinkel einzunehmen und dadurch auch verfügbar zu machen. Uns ist bewusst, wie sehr Systeme binden und damit Sicherheit und Verlässlichkeit ermöglichen. Dies wird im Wechsel aufgelöst, kann Ängste und Unsicherheiten verursachen, zu Unzufriedenheit und manchmal auch zu erhöhter Fluktuation führen. Hierbei sind oft Beziehungsthemen und die darin enthaltene Dynamik nicht zu unterschätzen.

| Berater, -tandem, -team?

In diesen Umbrüchen sind wir mit mindestens zwei Beratern im Tandem unterwegs, in der Regel als Beraterteam, da hier die unterschiedlichen Kompetenzen benötigt werden, um unterschiedliche Aspekte zu beleuchten. Hierbei ist der Austausch zwischen den Beratern ein maßgebliches Interventionsinstrument und sollte nicht unterschätzt werden.

INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG (ITE)

Viele (Change) Projekte scheitern, verschlingen ein Mehrfaches an Kosten und/oder können den Zeitplan nicht einhalten. Sie verlangen aufwändige Nacharbeit oder implementieren »falsche« bzw. nur halbherzige Lösungen. Dadurch gefährden sie den Fortbestand und das Wachstum des Unternehmens. Dies liegt meistens an Missverständnissen, fehlender Veränderungskompetenz sowie unausgereifter Kritik- und Fehlerkultur. Häufig auch an zu langem Abwarten, wenn Schnelligkeit Trumpf wäre, oder an Übervorsichtigkeit, nur rudimentär ausgeprägter Konfliktfähigkeit und innerer Kündigung.

Die Integrale Teamentwicklung konzentriert sich darauf, die folgenden fünf Parameter in Teams zu maximieren:

- Gegenseitiges Vertrauen
- Changekompetenz
- Selbststeuerungsfähigkeit
- Verantwortungsbereitschaft
- Umsetzung

An wen richtet sich unser Angebot

An Unternehmensinhaber, Geschäftsführer, Vorstände, Abteilungsleiter und Teamverantwortliche, die sicherstellen wollen, dass Projekte, die in hochkomplexen Umfeldern stattfinden, schneller, nachhaltiger, erfolgreicher und im Budget durchgeführt werden.

Unsere Arbeitsweise

Die ITE ist ein dreiphasiger Prozess, der sich an der Struktur Fühlen-Denken-Handeln orientiert.

- Emotionale Phase ➡ Vertrauen aufbauen
- Kompetenzphase ➡ Changekompetenz, Selbststeuerung, Verantwortung
- Umsetzungsphase ➡ Praxistransfer, Feinschliff, Nachjustieren

Die Umsetzungsphase wird mit lösungsfokussiertem Teamcoaching durch den/die Berater begleitet.

Die ersten beiden Phasen setzen sich aus acht Bausteinen zusammen, deren Inhalte miteinander vernetzt sind. Diese acht Bausteine sind modular und im Umfang skalierbar. Dadurch kann die Ausgestaltung des Trainings sehr flexibel an die Kundensituation angepasst werden.

Die Inhalte sind nach Prinzipien der integralen Theorie von Ken Wilber organisiert und systemisch designed. Sie fußen auf mehr als 20 bewährten wissenschaftlichen Theorien, Disziplinen und Konzepten. Betriebswirtschaftlich unterfüttert ist das Verfahren durch die jahrzehntelange Forschungsarbeit des Gallup Instituts.

Eine Trainingsgruppe besteht optimal aus 12 bis 15 Teilnehmern.

Berater, -tandem, -team?

Sie wird von 1 bis 3 Coaches/Trainern/Beratern geleitet und unterstützt.

Einsatzfelder

- SAP/ERP (Enterprise Resource Planning) Einführungen
- Business Transformation erfolgreich planen und durchführen
- Unternehmens(Kultur)Entwicklung
- Unternehmensstrategie-Entwicklung
- Erstellung einer Unternehmensvision (Vision Mission Values)
- Update der Führungskultur (Leader Behaviors)
- Entwicklung und Implementierung eines Agilen Mindsets
- Implementierung des Lean Ansatzes (in Management und operativen Bereichen)
- Prozessoptimierungsvorhaben

Gerade im Zuge der Digitalisierung und den momentanen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie erhöht sich die Komplexität des Arbeitsalltags nicht nur in Projektsituationen, sondern auch ganz allgemein. Hierfür haben wir separate Lösungen, die online durchführbar sind und die Unternehmen und Mitarbeitende dabei unterstützen, möglichst unbeschadet aus der Krise herauszukommen.

Outcome/Fazit

Die ITE hat zum Ziel, dass die Teams ihre Projekte »on time, on target, on budget« abliefern können. Je nach den Herausforderungen der Kunden und die resultierende Intensität des Trainings ist es möglich, Teams schnellstmöglich in den Hochleistungsbereich zu versetzen.

Ursprünglich wurde das Verfahren aus den Erfahrungen höchst erfolgreicher globaler SAP-Einführungen modelliert, die aufgrund der Komplexität, des Projekt-Umfangs, der Anzahl beteiligter Systeme, Prozessen und Menschen sowie des vorhandenen (Zeit)Budgets absolute Leistungsbereitschaft verlangten. In solchen Kontexten verwendet mancher sogar des Öfteren das Prädikat »Weltklasse«.

Weitere Effekte

Die Mitglieder eines Teams, das solch eine Reise in Richtung »Weltklasse« gegangen ist und das Projekt mit seinen Höchstleistungen erfolgreich durchgeführt hat, eignen sich sehr gut als Multiplikatoren in anschließenden Projektaufgaben.

Es könnte auch grundsätzlich eine interne Consulting-Abteilung oder ein Pool interner Coaches/Trainer/Berater geschaffen werden, die die Inhalte gezielt in unterschiedlichste Einsatzfeldern transportieren.

LÖSUNGSFOKUSSIERTES TEAMCOACHING (LFTC)

Teams, die neu gegründet werden oder deren Zusammensetzung sich ändert, bleiben anschließend sehr oft in der »Findungsphase« stecken. Positionen müssten (neu) verhandelt werden, aber Offenheit und Ehrlichkeit werden zugunsten eines übertriebenen »Wohlfühlklimas« nicht etabliert.

Man ist übervorsichtig und traut sich nicht, seine Stärken und Schwächen mitzuteilen. Dies geschieht zumeist aus Angst vor Neuem, Neidern oder Mobbing. Gegenseitiges Vertrauen stellt sich nicht ein. Stattdessen bleibt man misstrauisch, kontrolliert alles doppelt und dreifach und sichert sich übertrieben ab. Dies alles kostet Zeit, Nerven und Energie – durch viel unnötige Redundanz letztlich eine Unmenge an Geld. Es schlägt auf Belastbarkeit und Gesundheit der Teammitglieder durch. Das Team hat überhaupt keine Möglichkeit mehr, an Leistung zu denken. Man »hangelt sich so durch«, es entstehen Konflikte und Missverständnisse. Im schlimmsten Fall wird das Team komplett handlungsunfähig und kann seine Aufgabe nicht mal ansatzweise erfüllen.

Das LFTC hat sich aus einem Kurzzeitverfahren der Psychotherapie entwickelt. Es ist maximal ressourcenaktivierend und bringt das Team und seine Mitglieder wieder in Austausch und Bewegung. Es lässt sich sehr gut mit agilen Methoden ergänzen, die auf kurzfristig erreichbare Erfolgserlebnisse setzen.

Das LFTC positioniert positive Unterschiede gegen die bisher negativ erlebten Krisen/Verhaltensmuster. Es fokussiert derart auf die Stärken der Mitglieder, dass sie sich nun auch über ihre weniger ausgeprägten Talente (früher »Schwächen« genannt) informieren können. Eine klare Zukunftsvision erfolgreicher und bereichernder Teamarbeit wird gemeinsam erarbeitet und in stetigen Schritten erreicht. Durch gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit legen die Teammitglieder den Grundstein für ein vertrauensvolles zukünftiges Team und Arbeitsklima.

| An wen richtet sich unser Angebot

An Führungskräfte, die Teams leiten (vom Inhaber bis zur Teamleiter-Ebene) und akute Konflikte lösen wollen, in Krisensituationen die Leistungsfähigkeit von Teams erhalten oder wiederherstellen wollen und gegensteuern müssen, wenn zeitkritische Projekte aus dem Ruder laufen.

| Unsere Arbeitsweise

Verschiedene nationale wie internationale Frameworks der Lösungsfokussierung werden kombiniert und ermöglichen so einen passgenauen Coaching-/Lern-/Veränderungs-Prozess (z.B. von Steve de Shazer & Insoo Kim Berg, Mark McKergow, Gunther Schmidt, Nora & Gregory Bateson, Yvonne Dolan, Elisabeth Ferrari, Insa Sparrer & Matthias Varga von Kibéd, u.a.). Lösungsfokussierte »Miniaturen« systemischer Strukturaufstellungsformate legen unbewusste und implizite Einflussfaktoren frei. Diese können anschließend bewusst organisiert, verändert und in Lösungen umgewandelt werden. Die Positive Psychologie trägt über ihr Stärken-Konzept dazu bei, dass das Team sich besser auf die anstehenden Anforderungen einstellen kann und seine Fähigkeiten optimal einsetzt.

Eine Coachinggruppe besteht optimal aus 12 bis 15 Teilnehmern. Für größere Teams stehen Großgruppenmethoden zur Verfügung, die lösungsfokussiert »umgebaut« sind. Die finale Ausgestaltung und beste Herangehensweise wird in diesem Fall je nach spezifischen Anforderungen in der Auftragsklärung definiert.

Berater, -tandem, -team?

Das lösungsorientierte Teamcoaching wird von ein bis drei Coaches/Trainern/Beratern geleitet und unterstützt.

Einsatzfelder

- Integrale Teamentwicklung (Umsetzungsphase)
- Unterstützung in agilen Projekten
- Konflikte / Team-Paralyse bei fehlender Einigkeit bzgl. Entscheidungen
- Befreien aus „betäubenden“ Krisensituationen
- Konzentration auf das Wesentliche (bei Zeitdruck, Stress, Personalausfällen)
- Kreative Blockaden beseitigen
- Teamzusammenarbeit definieren
- Zukunftsgestaltung / Neudefinition von Prozessen
- Selbst-/Führung in flachen Hierarchien erleben/stärken

Outcome/Fazit

»Teams auf eine besondere Art und Weise schnell besser machen«

Durch die Lösungsfokussierung kreist das »Teambewusstsein« nicht mehr um Probleme. Die Mitglieder haben gelernt, sich selbst Lösungsräume zu erschließen und werden durch authentische Anerkennung, wertschätzende Kommunikation und ermutigendes Feedback dabei unterstützt in die Handlung zu kommen. Jetzt kann das Team seine Rahmenbedingungen bestmöglich beeinflussen und wird zum Gestalter.

Weitere Effekte

Die schnell wiederhergestellte Arbeitsfähigkeit kann Sog-Effekte erzeugen, die auf das Teamumfeld ausstrahlen. Die »best practises« und»lessons learned« können optimalerweise zum organisationalen Lernen beitragen und die organisationale Resilienz des Unternehmens stärken. Da das Überwinden von Krisen darauf abzielt, ein Unternehmen »reifer« zu machen, sind die Auswirkungen auf Unternehmenskultur und Werteverständnis nicht zu unterschätzen.

freiRaum

UNTERNEHMENS(KULTUR)ENTWICKLUNG (UKE)

Ein Unternehmen erhält bei seiner Gründung die Werte-DNA seiner Gründer. Sobald die Mitarbeiterzahl wächst, kann es zu Abweichungen kommen: Die Wertvorstellungen der neuen Mitarbeiter können das bisherige Set ergänzen, erweitern und vertiefen oder auch ungeplant verändern und gefährden.

Auch Management-Methoden tragen einen gewissen Zeitgeist in sich. Sie benötigen ein dementsprechendes Mindset, das möglicherweise eine Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung der Werte verlangt. Unternehmensentwicklung und Unternehmenskultur müssen sich immer gegenseitig abbilden, denn sonst leidet die Glaubwürdigkeit.

Sehr oft entstehen Probleme durch ein Mismatching der Wertvorstellungen der beteiligten Akteure. Wenn Führungsprinzipien, Entscheidungskriterien und die täglichen Interaktionen nicht anhand einer gemeinsam geteilten und gelebten Wertebasis ausgerichtet sind, dann regieren Chaos und Schnellschüsse anstatt Weitsicht und Nachhaltigkeit.

| An wen richtet sich unser Angebot

An Inhaber, Geschäftsführer, Vorstände, Startup-Gründer – für die es wichtig ist, dass im Unternehmen die richtigen Werte priorisiert werden. Die Unternehmenskultur gibt den Rahmen vor: wie gearbeitet, geführt und entschieden wird. Die Kultur muss zur Führungsidee passen, zu den Mitarbeitenden und zu den Entwicklungszielen des Unternehmens.

| Unsere Arbeitsweise

Anhand von zwei fundierten wissenschaftlichen Modellen kann der Status Quo der Unternehmenskultur erhoben werden: »Reinventing Organizations« von Frederic Laloux und »Spiral Dynamics« von Clare Graves, Don Beck und Chris Cowan. Dann findet ein Abgleich von Unternehmensvergangenheit, Status Quo und der Unternehmens-Vision statt. Hieraus ergeben sich die notwendigen Entwicklungsschritte. Eventuell ist noch ein Zwischenschritt nötig, um die Vorhaben zu verschlanken und von Ballast zu befreien.

Abschließend wird entschieden, mit welchen Methoden die aktuellen Lücken zwischen heutigem Unternehmenskonzept und zukünftigem Unternehmensleitbild geschlossen werden sollen.

- Kombinierter Top Down/Bottom Up Ansatz mittels allgemeiner Mitarbeiterbefragung.
- Unterschiedliche Fokus-Gruppen, längs und quer zur Hierarchie.
- Abgleich mit Veränderungswunsch und gewünschten/etablierten Managementsystemen.
- Fokussierung auf die Kernprozesse der Entwicklung.
- Definition und Abstimmen von Unternehmensvision, -mission und -werten.
- »Kulturtraining« zum Beispiel mittels Integraler Teamentwicklung, die dann zur Integralen Organisations- und Unternehmensentwicklung skaliert.

Berater, -tandem, -team?
Beratereinsatz je nach Zeitrahmen, Unternehmensgröße und Komplexität der Entwicklungsvorhaben.
Wird im Einzelfall geklärt.

Einsatzfelder
- Neugründung oder Zusammenlegung von Unternehmen(seinheiten)
- Einführung eines Qualitätsmanagements und Six Sigmas
- Einführung einer Balanced Scorecard (BSC) und Key Performance Indicators (KPI)
- Einführung von Management-by-Konzepten
- Einführung von Gruppenarbeit, flachen Hierarchien
- Einführung von Lean Management und Operational Excellence
- Einführung von Agilen Methoden, Agilem Mindset, Agilem Management & Coaching
- Einführung von New Work, Work 4.0, Digitalisierung
- Business Transformation Projekte, Mergers & Acquisitions

Outcome/Fazit
Die gelebte Unternehmenskultur sorgt für ein klares Verständnis, wofür alle Mitarbeiter und Führungskräfte im und am Unternehmen arbeiten. Sie wächst und gedeiht im Gleichklang mit den Menschen, die ein Unternehmen zu dem machen, was es ist. Hierfür bedarf es bewusster, sorgfältiger und vorausschauernder Steuerung der relevanten Entscheidungsträger.

Weitere Effekte
Im Prozess der Kulturentwicklung wird oft zum ersten Mal klar, was das wirklich Besondere am Unternehmen ist. Davon profitieren alle betriebswirtschaftlichen Prozesse und die beteiligten Menschen.

Ein handfestes Ziel, ein klarer Kurs und ein dynamisches, nachvollziehbares Entwicklungsvorhaben fokussieren die unternehmerischen Kräfte und helfen Ablenkungen und Verschwendung zu vermeiden. Strategische Entscheidungen fallen plötzlich leichter.

CHANGE-/PROZESS-BEGLEITUNG BEI DER EINFÜHRUNG VON SAP/ERP (CMSAP/ERP)

In vielen Unternehmen werden die betriebswirtschaftlichen Abläufe in unterschiedlichen IT-Systemen abgebildet. Entlang der Wertschöpfungskette gibt es Redundanzen, vor allem bzgl. der Stammdaten-Pflege. Die Wartungskosten sind hoch, weil jedes System seine eigenen Spezialisten braucht. Interfaces/Middleware erhöht den Programmieraufwand und die Fehleranfälligkeit zusätzlich. Zudem sind die Prozesse selten optimiert, manchmal fehlen Prozessbeschreibungen vollständig.

Alles funktioniert zwar irgendwie, aber keiner weiß warum. Allerdings ist die Systemlandschaft fehleranfällig, ein Sammelsurium unterschiedlichster Systeme und Standards, braucht intensive Betreuung und trägt kaum zur Transparenz bei.

Dennoch ist die Einführung eines einzelnen integrierten ERP-Systems wie SAP wie eine Operation am offenen Herzen eines Unternehmens – da massiv in die Finanzströme, den Materialfluss und die Datenverarbeitung eingegriffen wird. Passieren hier aus Unachtsamkeit, Zeitdruck oder vor allem Unwissenheit Fehler, sind die resultierenden Konsequenzen meist sehr unerfreulich oder gar existenzbedrohend für das Unternehmen.

Vorhaben, die die Prozesslandschaft eines Unternehmens massiv bis vollständig verändern, sind meist nur bis zur Hälfte technische IT-Projekte – die IT-Landschaft verkompliziert die ganze Sache nur. Die viel bedeutsamere hohe Komplexität wird dadurch erzeugt, dass die Menschen, die die Software bedienen, für den Change gewonnen werden müssen.

Diese zweite Hälfte haben wir beständig im Blick. Dass sie häufig vergessen wird, trägt hauptsächlich zum Scheitern von SAP-Projekten bei oder führt zu massiven Mehrkosten, zumeist auch zu unrealistischen und unhaltbaren Zeitvorgaben. Dies resultiert letztlich in unausgegorenen Prozessen, komplizierten Spezialprogrammierungen und schlecht vorbereiteten bzw. ungenügend trainierten Mitarbeitern.

»It’s a people and process business«.

Erfahrungen aus ERP/SAP-Projekten, gewonnen aus der Perspektive eines Organizational-Change-Experten, sind durch nichts zu ersetzen. Daraus haben wir die notwendigen und unbedingten Erfolgsfaktoren modelliert und verfügen somit über eine Landkarte, die den besten Weg für gelungene und nachhaltig erfolgreiche ERP/SAP-Projekte aufzeigt.

An wen richtet sich unser Angebot

An Vorstände (Finanzen, IT), Geschäftsführer, Inhaber, IT-Projektleiter, die erfolgreich eine integrierte Unternehmenssoftware einführen wollen

Unsere Arbeitsweise

Erfolgreiches Change Management bei ERP/SAP-Einführungen zeichnet sich u.a. aus durch:

- Ängste und Widerstand gegen die Veränderung werden überwunden
- Bearbeitungsstand von Gap Analyse & Risikobewertung wird kontinuierlich überprüft
- Umgestaltete Prozesse sind vollständig, versteh- und trainierbar
- Aufgaben und Rollen der Mitarbeiter sind definiert (z.B. Key/Super User, SMEs)
- Autorisierungen erfolgen frühzeitig und werden im System hinterlegt
- Veränderungskommunikation erfolgt im Dialog, da sie sonst wirkungslos verpufft
- Maximierung der Veränderungsbereitschaft & Ausbildung von Change Agents
- Training: Umfang, Workshop Design, Materialien, Trainingsplan, Trainerkompetenz
- Integration Management (falls nötig) bei funktionsübergreifenden Themen

Berater, -tandem, -team?

Beratereinsatz je nach Zeitrahmen, Unternehmensgröße und Komplexität der Entwicklungsvorhaben.
Wird im Einzelfall geklärt.

Einsatzfelder

- Coaching des Lenkungsausschusses und/oder des Projekt-Teams
- Begleitendes Coaching für Schlüsselpersonen und Stakeholder
- Unterstützung bei der Auswahl der Projektteam-Mitglieder
- Moderation/Leitung der Project Roadmap-Erstellung
- Integrale Teamentwicklung des Projektteams
- Prozess-Aufnahme oder -Optimierung für die Implementierung in ERP/SAP
- Moderation von Projektteam-Sitzungen
- Vermitteln zwischen SMEs, PL, internen/externen IT-Experten & Consulting Firma
- Aufbau/Training von Change / Kommunikations / Führungs - Kompetenzen

Outcome/Fazit

5x Right: »Right People, Right Place, Right Process, Right Skills, Right Authorization«

Weitere Effekte

Entspannter Projektverlauf und nahtloser Wechsel zwischen den Systemen, minimale Beinträchtigung der Lieferbereitschaft beim Übergang, Zahlungsfähigkeit (Forderungen/Löhne) bleibt erhalten, Rechnungsstellung wie gewohnt möglich, schlankere Prozesse im neuen System bei größtmöglicher Integration.

Die von den Mitarbeitern in der „Königsdisziplin der Veränderungsprojekte“ erworbenen Erfahrungen und Softskills (bzgl. Change, Kommunikation, Führung, Teamwork und Entscheidungsfähigkeit) kommen der Gesamt-Organisation zugute und stehen für die nächsten Veränderungsprojekte gleich welcher Art zur Verfügung.

freiRaum

FÜHRUNG IN AGILEN KONTEXTEN – AGILES FÜHREN (FAK)

Sehr oft wird Agile Führung mit dem Vorhandensein oder dem Einsatz agiler Methoden und Software-Tools gleichgesetzt. Diese sind jedoch erst einmal Werkzeuge, die das Arbeiten unter bestimmten Rahmenbedingungen (wachsende Unbeständigkeit, große Unsicherheit, hohe Komplexität und zunehmende Mehrdeutigkeit) erleichtern sollen.

Viel entscheidender als die Tools ist ein »Agiles Mindset«, das aufzeigt, WARUM diese Methoden, Werkzeuge, Konzepte etc. auf eine bestimmte Art angewendet werden müssen und WIESO die persönliche Haltung jedes Einzelnen zum Thema »Agilität« grundlegend für eine nachhaltige Wirksamkeit ist. Dafür braucht es eine akzeptierte Firmen- und Führungskultur, die bereit ist, agile Aspekte auf allen Ebenen zu aktivieren. »Ein bisschen SCRUM« ausschließlich auf operativer Ebene kann und wird nicht funktionieren.

Als Vorbedingung sollten Firmen- und Führungskultur und die verwendeten Managementsysteme »im Einklang« sein. Ebenfalls die beteiligten Menschen, die die Unternehmensprozesse steuern. Im Einklang bedeutet hier soviel wie Akzeptanz des Bisherigen, Systeme und Prozesse sind optimiert, Bewusstheit über Vision und Werte sowie ein klares Verständnis vom eigenen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Sollte dies der Fall sein, können wir sofort starten, ein Agiles Mindset einzuführen und aufzubauen. Gibt es hier noch Konfliktfelder, empfehlen wir unser Programm »Führungskultur entwickeln«. Denn Führung in agilen Kontexten verlangt ein ganz bestimmtes Werte-Set. Dieses lässt sich nicht verordnen und schon gar nicht erzwingen.

Agilität zeichnet sich dadurch aus, dass wir Führung dezentralisieren. Mitarbeiter und Teams werden ermächtigt, eigene Entscheidungen zu treffen. Das bedeutet, sie werden dazu ermutigt, Verantwortung zu übernehmen. Ein häufiges Kennzeichen erfolgreicher agiler Teams und Unternehmen ist, dass sie auf flache Hierarchien setzen: Und diese benötigen nicht weniger Führung, sondern mehr. Nämlich von jedem einzelnen Team- bzw. Unternehmensmitglied. freiRaum sorgt mit einem ganzheitlichen Vorgehen dafür, dass sowohl Haltung und Mindset, als auch Kompetenzen und Strategien aller Beteiligten für eine agile Führungskultur entwickelt werden.

| An wen richtet sich unser Angebot
An Start-Ups, Grown-Ups, Gründer, Inhaber, Geschäftsführer, Personalabteilung, Organisationsentwicklung, Vorstand IT, Projektmanager

| Unsere Arbeitsweise
| Abklären der »Agile Readiness«, der Bereitschaft für »Agile Zusammenarbeit«
| Verständnis für Bedeutung und Dringlichkeit einer agilen Weiterentwicklung aufbauen
| Rahmenbedingungen für Agilität erleb- und verstehbar machen
| Aus den Rahmenbedingungen agile Prinzipien ableiten
| Mindset, Haltung und Fähigkeiten im Gleichklang schulen
| Unterstützung durch »Agiles Coaching« etablieren (evtl. Train the Coach)
| Individuelles und Team-Coaching je nach Bedarf

Berater, -tandem, -team?
Beratereinsatz je nach Zeitrahmen, Unternehmensgröße und Komplexität der Entwicklungsvorhaben.
Wird im Einzelfall geklärt.

Einsatzfelder
- Produkt-Entwicklung
- Software-Entwicklung
- Entwicklungsprojekte in anderen Industrien
- Virtuelle Team-Arbeit
- Interne und externe Unternehmensberatung
- Veränderungsmanagement und Organisationsentwicklung
- Kreativitäts- und Innovationsmanagement

Outcome/Fazit
Unser Vorgehen führt u.a. zur Verbesserung der Fehlerkultur, der Kritikfähigkeit und der Entwicklungsbereitschaft. Erfolgreiche agile Unternehmen und Teams zeichnen sich durch eine hohe Angstfreiheit aus und ermöglichen dadurch ein völlig neues Maß an Offenheit, Ehrlichkeit und Klarheit. Führungskräfte arbeiten und sehen sich in solchen Strukturen als »Servant Leaders« – als Dienstleister ihrer Teams. Sie gestalten in dieser Funktion die Rahmenbedingungen derart, dass ihre Mitarbeiter sich vollständig auf die Wertschöpfung konzentrieren können.

Die direkten Folgen sind schnellere Produktions- und Lieferzeiten, höhere Produktivität und größere Kundenzufriedenheit. Dem Entwicklungsaspekt wird ebenfalls eine hohe Priorität eingeräumt, dies hat wiederum direkte Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Konkurrenz- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens.

Weitere Effekte
Wie man an der Aufzählung der Einsatzfelder sehen kann, eignet sich eine Agile Führungskultur vorrangig in Entwicklungsbereichen. Dort sollen durch die neue Art der Zusammenarbeit Produkte schneller entwickelt und Kreativität maximiert werden.

Diese Kompetenzen können jedoch allen anderen Optimierungsbereichen zugutekommen, z.B. in der Organisation, bei Prozessen und im Lean Management. Durch eine zunehmende Verzahnung entwickelt sich das ganze Unternehmen weiter.

FÜHRUNGSKULTUR ENTWICKELN (FKE)

Führung ist ein Dialog zwischen Menschen, nicht nur zwischen Führungskraft und Mitarbeitern. Sie dient dazu, die Elemente einer Organisation auszurichten, für die Erledigung der Aufgaben zu sorgen, Ziele zu erreichen und die Entwicklung einer Organisation und der Menschen sicherzustellen.

Führung bedeutet, Verantwortung zu übernehmen - für andere, aber zuvorderst für sich selbst. Führung stellt Beziehungen her: zwischen Menschen, Prozessen, Aufgaben, Entwicklung und Kultur. Die beiden bedeutendsten Instrumente von Führung sind Kommunikation und Vorbild sein. Ihre wichtigsten Ziele sind: Klarheit erzeugen, Wertschätzung vermitteln und Umsetzung sicherstellen.

Führungskonzepte wandeln sich mit der Zeit. Und in manchen Organisationen sind sie erst gar nicht vorhanden, obwohl sie einen wichtigen Teil der (gelebten) Unternehmenskultur ausmachen (sollten). Führungsfähigkeiten werden oftmals nur theoretisch vermittelt, in beispielhaften Konzepten, die mit dem Alltag in Unternehmen wenig zu tun haben. Dies führt dazu, dass Führungskräfte nur unzureichend auf die spezifischen Anforderungen einzelner Führungssituationen reagieren können und ihr eigenes Führungskonzept wenig hinterfragen und zumeist gar nicht an Beteiligte, Anforderungen, Rahmenbedingungen, Aufgaben und Ziele anpassen können.

Da Führung ständig stattfindet – und sei es als Selbstführung – gibt es viele Faktoren, an denen sie scheitert und Beziehungen vergiftet, Missverständnisse vermehrt und damit der Organisation schadet.

Führungskultur geht Hand in Hand mit der Firmenkultur. Sie dient dazu, Wertvorstellungen praktisch umzusetzen, um die definierte Unternehmensvision ziel- und zeitgerecht umzusetzen. Unter Umständen gilt es auch, den vorherrschenden Zeitgeist miteinzubeziehen, der in der umgebenden Unternehmensumwelt bei Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden oder gesellschaftlich vorherrscht.

Die Entwicklung von Führungskultur lebt davon, dass alle beteiligten Interessengruppen ihre Erwartungen offen austauschen (Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter) und eine gemeinsame Sicht und Anwendungsweise entwickeln/vereinbaren. Dies entlastet alle Beteiligten, weil damit Transparenz bezüglich Erwartungen und Konsequenzen gewährleistet ist – sowohl für Mitarbeiter als auch für die Führungskräfte.

| An wen richtet sich unser Angebot
An Vorstand (HR, OE, Produktion, andere operative Bereiche), OE-Verantwortliche, Geschäftsführer, Inhaber, Abteilungsleiter, Teamleiter

| Unsere Arbeitsweise
| Analyse/Ausrichten von Unternehmensvision, Werten und Firmenkultur
| Eventuell Umfeldanalyse, wenn notwendig
| Status Quo der Führungskultur erheben
| Erwartungen an die Führungskräfte (360°) formulieren
| Ansatzpunkte klären: z.B. Mindset, Persönlichkeit, Selbstführung oder Kommunikation
| Klein- und Großgruppenmethoden, je nach Ausgestaltungswunsch
| »Avatar« bzw. »Persona« Design einer Führungskraft (z.B. durch Modelling Konzept)
| Interventions-Auswahl zur Stärkung einzelner Kompetenzen (z.B. Empathie)
| Top Down-Ansatz für das Ausrollen des Konzepts (Vorbildfunktion)

| Berater, -tandem, -team?
Beratereinsatz je nach Zeitrahmen, Unternehmensgröße und Komplexität der Entwicklungsvorhaben.
Wird im Einzelfall geklärt.

| Einsatzfelder
Liste wichtiger Bausteine für die Führungskultur bzw. -fähigkeiten:
| Kommunikationsfähigkeiten stärken
| Multiperspektivität einnehmen
| Konflikte lösen und vorbeugen
| Veränderungen managen
| Vorbildfunktion übernehmen
| Klarheit, Wertschätzung, Umsetzung optimieren/maximieren
| Entscheidungen treffen
| Entwicklungspotenziale ausschöpfen
| Aufgabenerledigung sicherstellen
| Zielvorgaben kommunizieren und kontrollieren
| Erwartungen und Konsequenzen transparent gestalten und vermitteln
| Verantwortung für sich selbst und andere übernehmen können
| Authentizität und Integrität vorleben und einfordern

| Outcome/Fazit
Führung findet in jedem Moment statt. Sie ist als transparenter und nachvollziehbarer Dialog gestaltet, der vorbildlich die relevanten Elemente im Blick hat: Menschen, Prozesse, Aufgaben, Erwartungen, Konsequenzen, Ziele und die Unternehmensvision.

| Weitere Effekte
Durch eine bewusste Auseinandersetzung mit der Führungskultur erzeugt das Unternehmen eine Umwelt, in der sich Menschen gerne begegnen, um gemeinsam an etwas zu arbeiten, das größer ist als jede/r Einzelne.

Das muss nichts Weltbewegendes sein, aber zumindest etwas Sinnstiftendes. Es sollte die Stärken und Talente eines jeden reflektieren, fördern und fordern. Damit wird Flow erzeugt und Burnout sowie Verschwendung werden vermieden.

Auf dieser Grundlage kann mehr Kreativität ermöglicht und Innovationskraft vergrößert werden. Zufriedene Mitarbeiter sind emotional stärker an das Unternehmen gebunden und die besten Botschafter nach außen. Dies hilft dabei, neue Talente zu rekrutieren, mit denen die Unternehmenszukunft weiterentwickelt werden kann.

freiRaum

www.freiraum.world