



SL Newsletter

Liebe Kunden, Kollegen und Interessierte,

auch dieses Jahr behalten wir unsere Tradition bei, das neue Jahr mit einem kleinen Rückblick und einem Ausblick auf 2010 zu starten. Zunächst ganz herzlichen Dank für die vertrauensvolle und intensive Zusammenarbeit in 2009. Der Umgang mit schwierigen Situationen in den Unternehmen aufgrund der Wirtschaftssituation im vergangenen Jahr führte zu neuen Ideen, innovativen Entwicklungskonzepten und wie wir in unserer Beratersprache sagen: „zu Lösungen zweiter Ordnung“.

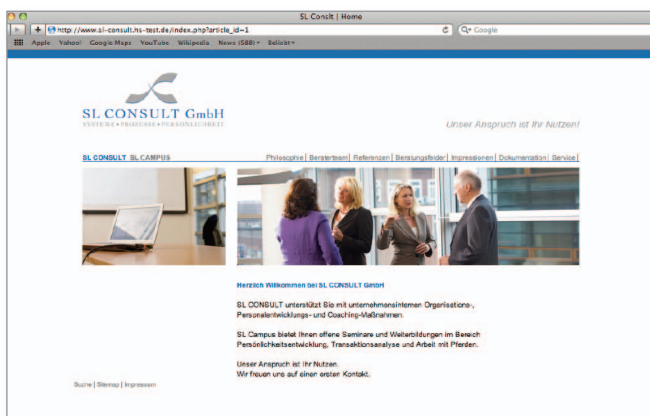
Innere Stabilität und Mut zur Weiterentwicklung sind für uns wichtige Eckpfeiler im Umgang mit schwierigen Zeiten.

Auch wir waren aktiv:

Frau Söllner hat mit der Geschäftsstelle im Januar 2009 neue Räumlichkeiten in Kassel bezogen. Es stehen uns nun ein Seminarraum sowie ein Gruppenarbeitsraum zur Verfügung. Die verkehrsgünstige Lage direkt am Bahnhof Kassel-Wilhelmshöhe sowie eine große Auswahl an Hotels und Restaurants bieten ideale Rahmenbedingungen für kreatives Arbeiten.

Frau Lohkamp sowie Prof. Dr. Schulze haben nach 16 Jahren Transaktionsanalyse-Weiterbildung die letzte TA-Prüfung als Lehrende Transaktionsanalytiker (TSTA) abgelegt. Damit haben sie auf internationaler Ebene die Berechtigung, neben den Weiterbildungsgruppen für Berater, Coaches und Organisationsentwickler, auch TA-Lehrtrainer auszubilden.

Und wir freuen uns, Ihnen mit diesem Newsletter unsere **neue SL CONSULT Website** zu präsentieren. Wir sind gespannt auf Ihre Rückmeldungen!



www.sl-consult.de

In unserem Newsletter berichten wir über Themen, an denen wir aktuell arbeiten.

Lassen Sie sich überraschen.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches, spannendes und herausforderndes Jahr, in dem wir Sie gerne begleiten.



SL CONSULT

SL Trends

Coaching in beruflichen Krisensituationen (Klaudia Söllner)

Wirtschaftliche Krisen werden offensichtlich, wenn finanzielle Engpässe entstehen, Kapazitäten nicht ausgelastet werden oder Umsätze bzw. Absatzmärkte ins Trudeln geraten.

Weniger thematisiert werden die **persönlichen Belastungen** der Entscheidungsträger in solchen Situationen.

Fragen wie:

„Habe ich persönliche Ressourcen zur Verfügung, um die Krise zu managen?“,

„Kann ich meine Fähigkeiten optimal zum Einsatz bringen, wenn ich extrem unter Druck stehe?“ „Bin ich dazu in der Lage, unter Druck neue Handlungsmodelle zur Lösung der Probleme zu entwickeln oder führt der zunehmende Stress eher zu persönlichen Begrenzungen?“

Erfahrungen unserer praktischen Arbeit in Organisationen zeigen, dass aufgrund zunehmender Komplexität die bisher bewährten Handlungsmodelle zur Bewältigung wirtschaftlicher Engpasssituationen oftmals nicht ausreichen, um eine wirksame Trendwende anzustoßen. Der Druck handelnder Personen verschärft sich zunehmend.

Wirkung auf die Entscheidungsträger

Hinsichtlich der Wirkung auf die Persönlichkeit der Entscheidungsträger unterscheidet man zwischen **Herausforderungen** und **Krisen**. Herausforderungen können mit vorhandenen Ressourcen bewältigt werden. Krisen sind dagegen bedeutsame Lebens- und Berufserfahrungen, in denen es notwendig wird, neue zusätzliche Handlungsoptionen und vor allem Einstellungen zu Unternehmens- bzw. Krisensituation zu entwickeln.

Das **Dilemma** dabei ist: je mehr ein Mensch unter Lösungs- und Handlungsdruck gerät, um so weniger stehen ihm die vorhandenen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten und Stärken zur Verfügung. Meist geht das einher mit einer eingeschränkten Wahrnehmung. Die Betroffenen konzentrieren sich auf negative Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen sowie auf die eigenen Defizite. Die daraus entstehenden belastenden Gefühle verstärken die kritische Situation.



Definition Krise

Zusammenfassend lässt sich Krise als eine Lebenssituation beschreiben, in der das **Vertrauen** und die **Sicherheit** in die **eigenen Fähigkeiten und Werte** vorübergehend durch ein oder mehrere Ereignisse massiv erschüttert und eingeschränkt werden.

Die persönliche Grundhaltung der Entscheidungsträger, in der Unvorhergesehenes Raum und Platz hat, ist eine **Grundvoraussetzung für die Bewältigung von Krisen**. Das betrifft Unternehmen genauso wie einzelne Personen. Ein Ausblenden bis hin zur Verweigerung der Auseinandersetzung mit den Problemen, erschwert einen notwendigen flexiblen und lösungsorientierten Umgang mit Krisensituationen.

Was passiert im Coaching zur Bewältigung von Krisen?

- Wiederherstellung eines stabilen Selbstwertgefühls des Klienten.
- Bearbeitung emotionaler Situationen in einem geschützten Raum.
- Blinde Flecken im Umgang mit Krisen sichtbar und bearbeitbar machen.
- Kritische Auseinandersetzung mit gewohnten Mustern und Einschätzungen, um neue Sichtweisen und Handlungsoptionen zu entwickeln.
- Integrativer Beratungsansatz, der den Klienten in seiner persönlichen Lebenssituation sowie in der Bewältigung beruflicher Probleme und Ansprüche unterstützt.
- Im Coaching wird versucht, die psychodynamisch blockierte Problemlösungskapazität der Klienten zu aktivieren. Dies geschieht durch Anerkennung und Wertschätzung der Person, sowie durch Reflexion auf vergangene erfolgreiche Problembewältigung.
- Gezielte Interventionen ermöglichen es dem Klienten auf die eigenen Ressourcen, Erfahrungen, Kenntnisse und Potenziale zurückzugreifen und diese lösungsorientiert einzusetzen.

Ansprechpartner: Klaudia Söllner, SL Consult GmbH Kassel. Tel. 0561-63633

klaudia.soellner@sl-consult.de





SL CAMPUS

SL Events

Professioneller Umgang mit Arbeitnehmervertretern (Klaudia Söllner)

„Vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitnehmervertretung und Management ist der Anspruch des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Praxis zeigt, dass die Realität sehr stark von den handelnden Personen geprägt ist.

In diesem Seminar reflektieren Sie die Wechselwirkung zwischen Arbeitnehmervertretern, Führungskräften als Initiator unternehmerischer Maßnahmen, sowie Erwartungshaltungen der Mitarbeiter. Dabei werden Verhaltensmuster handelnder Personen näher beleuchtet und Lösungsansätze für den Umgang damit erarbeitet. Zielsetzung ist es, adäquat auf die Grundbedürfnisse des Verhandlungspartners einzugehen, dabei aber die unternehmerischen Zielsetzungen nicht aus dem Auge zu verlieren.

Programm:

Handlungsfelder diagnostizieren

- Grundhaltungen der AN-Vertreter und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit.
- Typische Grundpositionen / Interaktionsmuster identifizieren.
- Konfliktfelder zwischen Führungskräften und AN-Vertreter und ihre Außenwirkung.
- Unternehmenskultur und die Rolle der AN-Vertreter.

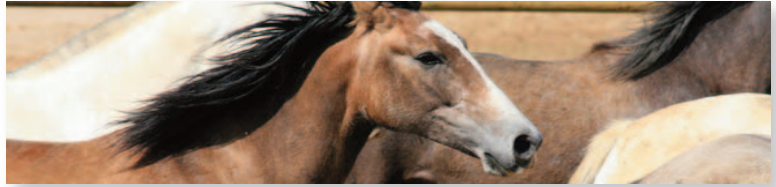
Psychologische Aspekte

- Anlässe und Hintergründe einzelner Mitarbeiter für das Engagement in der Arbeitnehmervertretung.
- Einfluss der Erwartungen der Mitarbeiter auf die Zusammenarbeit.
- Zusammensetzung des Gremiums und die Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte.
- Spannungsfelder und „Dilemma-Situationen“ im Betriebsrat.

Lösungsansätze

- Rollenadäquate Beteiligungsformen für die AN-Vertreter.
- Maßnahmen zur Erhöhung der Verantwortungsbereitschaft hinsichtlich konstruktiver Problemlösungen.
- Erarbeitung von Kommunikationskonzepten zur Konfrontation destruktiver Handlungsweisen der AN-Vertreter.

Veranstaltungstermine: sehen Sie in der Terminübersicht auf der Seite 6.



Teamentwicklung mit Pferden (Luise Lohkamp)

Die positive Resonanz in den Führungstrainings mit Pferden hat uns inspiriert, ein neues Produkt zu entwickeln: Teamentwicklung mit Pferden. Hierbei liegt der Fokus natürlich nicht auf persönlichen Themen der Teilnehmer, sondern vielmehr auf Rollen im Team, typischen Verhaltensmustern und dem Nutzen von persönlichen Stärken im Team. Hier können Sie sich informieren:

Sie planen eine Maßnahme zur Reflexion und Weiterentwicklung Ihres Teams? Pferde helfen Ihnen hierbei in zweierlei Hinsicht: Die Pferde dienen Ihnen als Partner für Teamaufgaben und sie eignen sich als Spiegel von Verhaltensweisen, Rollen und Dynamiken im Team.

Aufbauend auf dieser Arbeit mit Pferden haben Sie die Möglichkeit, erfolgsrelevante Absprachen und Spielregeln im Team zu vereinbaren.

- Sie bewältigen Aufgaben im Team mit den Pferden und reflektieren sich bezüglich der strategischen, strukturellen und kulturellen Erfolgsfaktoren von Teamarbeit.
- Sie erkennen typische Rollen, die Sie in Ihrem Team einnehmen, prüfen diese auf ihre Tauglichkeit und erproben alternative Rollen- und Verhaltensweisen.
- Sie erleben, wie Führung in Ihrem Team funktioniert und besprechen gegenseitige Erwartungen zwischen Führungskraft und Team.
- Sie reflektieren persönliche Stärken und deren Wirkung im Team.
- Sie können dieses Team-Erlebnis mit den Pferden auch nutzen, sich als Team besser kennenzulernen und Spaß am gemeinsamen Tun zu erfahren.

In einer inhaltlichen Auftragsklärung werden die jeweiligen Schwerpunkte des Workshops für Ihr Team besprochen und auf Ihre Bedarfe angepasst.

Erfahrung mit Pferden ist keine Voraussetzung. Wichtig ist die Bereitschaft, sich dem Pferd zu nähern. Die Übungen finden am Boden und nicht im Sattel statt.





Termine 2010

Ausbildung in Transaktionsanalyse

Aus- und Weiterbildung	Lehrtrainer	Termine
Ausbildung in Transaktionsanalyse: Beratung, Coaching, Organisationsentwicklung Sie lernen transaktionsanalytische Konzepte kennen und anwenden bezogen auf die Arbeit mit Personen, Gruppen und Organisationen sowie auf die eigene Person. Sie können sich zum Examen als Transaktionsanalytiker begleiten lassen.		
Einführungskurs in Transaktionsanalyse „101“ Hamburg	Luise Lohkamp	20.-22.01.2010 oder 22.-24.09.2010
Einführungskurs in Transaktionsanalyse „101“ Bayrischer Wald	Prof. Dr. Henning Schulze	16.-18.09.2010
Transaktionsanalytische Praxiskompetenz für Beratung, Coaching und Organisationsentwicklung: Hamburg	Prof. Dr. Henning Schulze Luise Lohkamp	1. 03.-05.03.2010 2. 28.-30.04.2010 3. 02.-04.06.2010 4. 15.-17.09.2010 5. 24.-26.11.2010
Transaktionsanalytische Praxiskompetenz für Beratung, Coaching und Organisationsentwicklung: Bayrischer Wald	Prof. Dr. Henning Schulze Luise Lohkamp	1. 10.-12.03.2010 2. 14.-16.04.2010 3. 16.-18.06.2010 4. 22.-24.09.2010 5. 08.-10.12.2010
Masterkurs Coaching, Beratung und OE Hamburg	Prof. Dr. Henning Schulze Luise Lohkamp	1. 08.-09.04.2010 2. 27.-29.09.2010 3. 16.-17.12.2010

Praxissupervisionstage

Praxissupervisionstage Sie reflektieren und bearbeiten im Kreis von beruflichen Experten bedeutsame Situationen Ihrer beruflichen Praxis.		
Praxissupervisionstage		
Professionalität und Identität	Luise Lohkamp	26.01.2010 Hamburg
Konfliktbewältigung in Krisensituationen	Klaudia Söllner	11.05.2010 Kassel
Marketing für die Dienstleistung Beratung	Prof. Dr. Henning Schulze	01.06.2010 Hamburg
Teamentwicklungsthemen	Klaudia Söllner	30.09.2010 Kassel
Professioneller Umgang mit Arbeitnehmervertretern	Klaudia Söllner	23.03.2010 Kassel 08.06.2010 Kassel

Führungs- und Persönlichkeitstraining mit Pferden

Führungs- und Persönlichkeitstraining mit Pferden Sie reflektieren Ihre Rolle als Führungskraft und erproben in Übungen mit den Pferden neue Möglichkeiten eindeutigen und wirksamen Handelns.		
Erfahrungs- und Reflexionstage	Luise Lohkamp, Gaby Koch	23.05.2010 02.07.2010 27.08.2010
Führungstraining mit Pferden in Deutschland	Luise Lohkamp, Gaby Koch	23.-25.06.2010
Führungstraining mit Pferden in Andalusien	Luise Lohkamp, Janine Wüest	08.-10.09.2010
Teamentwicklung mit Pferden	Luise Lohkamp, Gaby Koch	Nach Vereinbarung



Vielen Dank für Ihr Interesse.

Wir freuen uns auf Ihre Anregungen, Interessen und Erfahrungen zu den beschriebenen Themen.

Mit herzlichen Grüßen



Klaudia Söllner
Geschäftsführung
Dipl. Betriebswirtin



Luise Lohkamp
Geschäftsführung
Dipl. Psychologin

SL CONSULT GmbH
Systeme • Prozesse • Persönlichkeit

Office Kassel
Bremelbachstrasse 11
34131 Kassel
Telefon 0561-63611
Telefax 0561-63634
Email klaudia.soellner@sl-consult.de

Office Hamburg
Eppendorfer Landstrasse 9
20249 Hamburg
Telefon 040-40195383
Telefax 040-40195935
Email luise.lohkamp@sl-consult.de

www.sl-consult.de

Wenn Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, geben Sie uns eine kurze Rückmeldung:

luise.lohkamp@sl-consult.de