

CHANGE

SYSTEMIC AND EVOLUTIONARY **CHANGE**

EVENT

KONFERENZ

TRAINING

COACHING

SYSTEMIC AND EVOLUTIONARY CHANGE

EVENT – KONFERENZ – TRAINING – COACHING

Wandel ist einer der stärksten Motoren unserer Zeit, daher in aller Munde und doch meist unerforscht in seinen Gesetzen und seiner Dynamik. Alles ist in Bewegung, will ständig weiterentwickelt werden und soll dennoch Sicherheit und Stabilität vermitteln. Wie kann das gehen, wenn das einzig Beständige oft nur die Veränderung ist? Wie einen soliden Weg finden zu kontinuierlichem Erfolg und Wachstum, wenn uns schon die Forschung der Quanten- und Molekularphysik zu verstehen gibt, daß alles permanent in Bewegung ist?

Es sieht so aus, als müssten wir das Phänomen des Wandels an sich betrachten, um den enormen Herausforderungen unserer Zeit, bedingt durch technologischen Fortschritt und wirtschaftlicher Globalisierung, gewachsen zu sein. Eine neue Forschung und Entwicklung kristallisiert sich heraus, deren zentrales Anliegen es ist, die wesentlichen Zusammenhänge von Energiefluss und Wandlungsdynamik zu untersuchen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung führen zur Erkenntnis, daß wir uns lösen müssen von statischen Zustandsanalysen hin zu dynamischen Bewegungsbetrachtungen, die dem roten Faden folgend die Energiebewegungen im Wandel als zentrale Orientierungshilfen erkennt.

Die Anwendung dieser Ergebnisse haben wir in verschiedene Module gegossen und für den persönlichen und organisatorischen Wandel nutzbar gemacht. Diese Module ermöglichen und unterstützen den systemischen und evolutionären Entwicklungsprozess in Organisationen. Oder anders ausgedrückt: Wir brauchen mehr denn je einen integralen und gleichwohl entwicklungsorientierten Ansatz, um essentielle Veränderungen in Organisationen und persönliche Changekompetenz bei Menschen zu initiieren, zu fördern und zu verankern.

Diese Module bilden eine Einheit bestehend aus Konferenz- und Eventdesign, der sogenannten "Systemic Change Conference" und des "Systemic Change Events", sowie einem Training bzw. Coaching von 4 Change- und Zukunftskompetenzen, dem sogenannten "Evolutionary Change Training" bzw. "Personal Change Coaching". Als Change- und Kommunikationsspezialisten mit Event-Erfahrung fühlen wir uns in der Verantwortung, Sie in Ihrem Veränderungsprozess mit all unserem Wissen von Wandel zu begleiten.



ÜBERSICHT

Die folgenden Kurzbeschreibungen geben Ihnen eine schnelle Übersicht der einzelnen Module. Eine detailliertere Beschreibung finden Sie im Innenteil dieser Broschüre.



SYSTEMIC CHANGE EVENT®

Lernen wird zum Erlebnis

Ein inszeniertes Lernereignis für große Gruppen ab ca. 50 – 250 Personen, um interaktiv, erlebnisreich und innovativ Themen z.B. der Unternehmenskommunikation, der Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung, der Führungs- oder Unternehmenskultur spannend zu präsentieren und deren Inhalte mit den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer zu verbinden.



SYSTEMIC CHANGE CONFERENCE®

Systemischer Wandel in großen Gruppen

Ein integratives Konferenzdesign von 2 – 3 Tagen zur Begleitung von Change-Prozessen in Unternehmen und anderen Organisationen, um anstehende Veränderungen effizient zu entwickeln, transparent zu kommunizieren und auf einer breiten Basis zeitnah den Transfer zu sichern. Lernen auf einer Unternehmensbühne als herausragende Chance, Mitarbeiter und Führungskräfte an einem interaktiven Gestaltungsprozess für eine erfolgreiche Entwicklung und Adaption von "Zukunft" zu beteiligen.



EVOLUTIONARY CHANGE TRAINING

Berufliche Qualifikation durch Change-Kompetenz

Ein Training für Mitarbeiter und Führungskräften zur Entwicklung und Verbesserung von Change- und Zukunftskompetenzen, um den nötigen Wandel in den Einstellungen, im Kommunikationsverhalten und in der Zusammenarbeit als Grundlage für den Erfolg eines Change-Prozesses zu sichern. Auch als offenes Weiterbildungsangebot verfügbar.



PERSONAL CHANGE COACHING

Persönliche Kompetenzen für mehr Erfolg und Lebensqualität

Eine entwicklungsorientierte Begleitung, um Wachstum und Entwicklung der Persönlichkeit, Lösung von Aufgaben und Problemen, Weiterentwicklung beruflicher und persönlicher Ziele zu unterstützen. Personal Change Coaching hilft darüberhinaus bei aktuellen persönlichen Problemen wie auch bei unerwünschten Entwicklungen am Arbeitsplatz. Die individuell ausgerichtete Beratung ist vergleichbar mit der Wirkung eines Katalysators, fördert Potenziale und unterstützt Ressourcen.

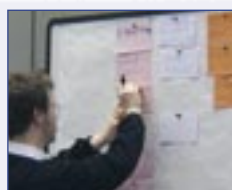


SYSTEMIC CHANGE EVENT®

Lernen wird zum Erlebnis

Fühlen Sie sich von einer umfangreichen Power Point Präsentation oder einer komplizierten Fachmitteilung persönlich angesprochen? Aus gutem Grund versuchen Unternehmen immer häufiger Themen oder Produkte auf eine spannende und innovative Weise Ihren Kunden und Mitarbeitern zu präsentieren. Ziel ist es, eine persönliche Veränderung zu initiieren. Mit anderen Worten: es soll etwas in Bewegung kommen. Wie kann Wandel mit einer Lernerfahrung verbunden werden und was bedeutet dies nun für Systemic Change Events?

- Der Event schafft die Voraussetzungen für einen impulsgebenden Lernprozess. Der Inhalt der Veranstaltung wird interessant, neu und frisch präsentiert, denn Gleiches führt automatisch zu einer Abstumpfung. Da wir mit allen Sinnen lernen, wird ein möglichst breites Wahrnehmungsspektrum angesprochen. Die Resonanz auf verschiedenen Ebenen fördert beim Empfänger Offenheit und Bereitschaft, sich auf diesen Lern-Prozess einzulassen. Wenn Veranstaltungen zur Interaktivität einladen, dann läßt sich das Erlernte sinnvoll durch die emotionale Beteiligung integrieren.
- Systemic bedeutet die Realisierung von drei wesentlichen Erfahrungsebenen – Inhalt, Emotion und Prozess im Zusammenhang mit dem aktuell involvierten System. Jede Ebene braucht in einem erfolgreichen Veranstaltungsdesign ihre Beachtung und sollte im Gesamtkonzept integriert sein.
- **Die Inhaltsebene** gewährleistet durch sorgfältige Vorbereitung und kompetente Moderation die thematische Tiefe. Eine fundierte Aufbereitung und professionelle Präsentation der wesentlichen Punkte gibt dem Ganzen Stabilität, Struktur und Profil. Es wird klar, um was es geht.
- **Die emotionale Ebene** richtet sich an die Gefühle und Emotionen der Teilnehmer. Das Gefühl von positiv erlebter Spannung und Freude, läßt das Präsentierte eindrucksvoll erleben. Durch die Betonung der Beziehungsebene erfolgt die emotionale Ansprache, die den Austausch und Kontakt unter den Teilnehmern fördert.
- **Die Prozessebene** fragt nach der Lernerfahrung, dem Lernziel und dem Weg dort hin. Sie verbindet alle Teile zu einer größeren Einheit und zeigt wesentliche Prozessschritte auf. Sie sorgt darüberhinaus für den Spirit einer Veranstaltung und garantiert eine sinnhafte Berührung. Prozess ist somit Lernen im Moment, bei dem die Sinnhaftigkeit von Inhalten direkt erfahren wird.





1. Inhalt und Konzept

- *Spannende Präsentationen durch Interviews und Dialoge bilden die Grundlage.*

Der Einstieg des Systemic Change Event bildet das Gesamtplenum, dessen Inhalte durch Interviews und Dialoge lebendig moderiert werden. Nach dem Plenum erfolgt eine Aufteilung in Gruppen, die im Laufe des Tages durch unterschiedliche Stationen navigieren. Jede Gruppe hat die Aufgabe, ein vorgegebenes Thema umzusetzen etwa als Video, Comic oder Theaterstück. Diesen Prozess haben wir unterteilt in drei Produktionsschritte, die durch fachkundige Mediencoaches unterstützt werden. Jede Gruppe wandert wechselnd durch die Medien und knüpft dort an die Produktion der Vorgruppe an. Die abschliessende Präsentation der Ergebnisse im Plenum sorgt für das Highlight des Tages.

2. Emotions- und Spannungsaufbau

- *Inszenierung und Dramaturgie sorgen für Spannung und Aufmerksamkeit*

Jede Gruppe hat die Chance neue Erfahrungen in den einzelnen Medien zu sammeln und vor allem Kreativität zu entwickeln. Comics werden unter Anleitung selbst gezeichnet, Videos müssen ungeschnitten am Stück gedreht werden und Theaterinszenierungen werden mit Beleuchtung und musikalischer Untermalung geprobt. Jede Gruppe ist an drei Produktionen interaktiv beteiligt. Der emotionale Spannungsbogen steigt, weil die TeilnehmerInnen erwartungsvoll der Umsetzung der eigenen Ideen entgegenfiebern.

3. Lernprozesse durch persönliche Erfahrung

- *Der Event als persönliche Lernerfahrung*

Einen Changeprozess auf allen Ebenen zu erleben, das ist das zentrale Ziel. Dies heisst z.B.: Interaktive Lern- und Erfahrungstools, Bewegung initiieren, Raum schaffen für persönlichen Austausch. Dabei sollte auf den Energiefluss und den Lernprozess geachtet werden. Durch unterschiedliche Perspektiven und Stationen lösen wir die Linearität des Prozesses auf. Nicht die ursprünglich entwickelte Story wird fertig produziert, sondern das Einlassen auf neue Vorgaben, die andere Gruppen bereits erstellt haben, ist gefragt. Die verschiedenen Medien treffen bei den Teilnehmern auf unterschiedliche Resonanz. Verschiedene Sinne werden angesprochen und gefordert. Durch den Wechsel in die unterschiedlichen Workshops kommt viel Bewegung und Kreativität in die Gruppe. Der Lernprozess findet in einem neuen Lernumfeld statt und ist damit spannend und neu.



SYSTEMIC CHANGE CONFERENCE®

Systemischer Wandel in großen Gruppen

Systemic Change Conference beschreibt eine Methode zur Begleitung von Change-Prozessen in Unternehmen und anderen Organisationen, um anstehende Veränderungen effizient zu entwickeln, transparent zu kommunizieren und deren Integration zeitnah zu realisieren. Die SC-Konferenz bietet ein integratives Entwicklungsdesign von 2 - 3 Tagen, um Veränderungsprozesse in der Organisation zu initiieren und auf einer breiten Basis den Transfer zu sichern. Die Größe einer solchen Konferenz kann von 70 bis zu mehr als 1.000 Teilnehmern variieren.

Lernen auf einer Unternehmensbühne als große Chance, Mitarbeiter und Führungskräfte in einem integrativen Wandlungsprozess zu beteiligen, nach dem Motto: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Dieses Erlebnis fördert inhaltliche und emotionale Akzeptanz sowie effektives und lösungsorientiertes Engagement. Der gesamte Veränderungsprozess bekommt einen Schub an Energie und Begeisterung für eine erfolgreiche Umsetzung des "Zukünftigen" im Unternehmen.

- Wenn Sie in Ihrem Unternehmen oder in Ihrer Organisation einen Changeprozess durchführen wollen, ist es wichtig, die damit verbundenen Veränderungen direkt, transparent, interaktiv und zeitnah zu den Mitarbeitern zu bringen. Ihre Aufgabe wird sein, Neugierde und Engagement für den Changeprozess zu wecken und Ängste in Identifikation zu verwandeln. Es bedarf des Einsatzes einer bestimmten Energiemenge, damit Neues wirklich eine Chance hat und die PS anschliessend auf die Strasse kommen. Changekompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitern und das Bewusstsein für die Größe einer Veränderung ist in einem Umfang gefragt, der im Alltag allgemein so nicht vorhanden ist.
- Es bietet sich unter dem Gesichtspunkt effizienter Veränderungen an, ein gemeinsames Verständnis der aktuellen Situation zu schaffen und die Veränderungsnotwendigkeit deutlich werden zu lassen. Wenn die am Prozess Beteiligten zusammenkommen, wird am ehesten die Verantwortung für das "Ganze" bewusst. Durch die Einbeziehung der Mitarbeiter verschiedener Ebenen sind alle im Prozess gleichberechtigt und werden gleich wertgeschätzt. Dies stärkt die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter und Führungskräfte. Die Gesamtverantwortung wird erfahrbar. Ein Gemeinschaftsgefühl entsteht für gemeinsame Ziele und Werte, aber auch für eine kooperative Neuorientierung mit all ihren Herausforderungen. Wenn die Mitarbeiter den Nutzen erkennen, kristallisiert sich eine umfassendere Perspektive heraus. Die Vision wird zur Mission für das gesamte Team.





- Die gewachsene Kooperationsbereitschaft und gemeinschaftliche Perspektive helfen, unterschiedliche Kulturen im Unternehmen zu verbinden und eine Verknüpfung zwischen persönlicher, sozialer und unternehmerischer Ebene herzustellen. Die Angst vor Änderungen und Herausforderungen wandelt sich in Freude und Zuversicht: Gemeinsam ist es zu schaffen. Wichtig dafür ist eine vertrauensvolle und unterstützende Umgebung, in welcher Unterschiede ihren Platz haben und jeder Perspektive gleich viel Gehör geschenkt wird. Dabei ist die Dichte der Kommunikation und Interaktion von besonderer Bedeutung. Nur durch echte Dialoge und ehrliches Erforschen von wichtigen Fragen kommt ein innovativer Weg zustande. Denn vorallem soll die Dringlichkeit der Veränderung verstanden und als gemeinsame Aufgabe und Herausforderung erkannt werden.

- Es braucht interaktive und kreative Lern- und Gestaltungsmodule, um die innere Beteiligung am Wandlungsprozess zu fördern und dafür einen kohärenten und fokussierten Energiestrom zu garantieren. Das folgende Phasen setzen den Rahmen für die Systemic Change Conference:

Kreatives Intro – erzeugt Wachheit, Spannung, Neugierde und Energie

Fundamentale Fakten – zeigen die fachlichen Aspekte des Konferenzthemas auf

Persönliches Andocken – bringt die eigenen Qualitäten in den Raum

Potential Investieren – erschließt kreative Ressourcen in Richtung Lösung

Frame Shifting – setzt Energie für Teamarbeit und Führungsaufgaben frei

Erfolg auf der Bühne – sammelt Potentiale und zeigt Alternativen auf

Success Transformation – überträgt die Erfahrungen in die Organisation

Involutionärer Wandel – gestaltet den Arbeitsauftrag an das Team

Job Transition – entwickelt konkrete Maßnahmen

Celebration of Success – feiert den Erfolg und leitet die nächste Phase ein

- Unter Verwendung von verschiedenen prozessorientierten Methoden wie Organetics®, Process Inquiry®, The World Café, Themenorientierte Theaterimprovisation®, visuelles Protokollieren, Storyboarding u.v.a. gestaltet sich eine Systemic Change Conference je nach Aufgabenstellung immer wieder neu. Von der dynamischen Konferenzmoderation bis hin zum Tiefendialog verwenden wir neue Methoden, die Ihre Konferenzteilnehmer befähigen, innovative Lösungen zu entwickeln. Der komplette Changeprozess – in der Pre- und Postphase wie auch im Konferenzdesign – wird durch Coaching, Moderation und Event-Know-How auf den Gesamterfolg hin optimiert.



EVOLUTIONARY CHANGE TRAINING

Berufliche Qualifikation durch persönlicher Kompetenz

Immer mehr Unternehmen achten darauf, daß ihre Mitarbeiter und Führungskräfte neben fachlicher auch Sozial- und Teamkompetenz zeigen und zum Wohl der Organisation sowohl extern als auch intern effizient kommunizieren. Die Module "Prozesskommunikation, Change-Kompetenz, Professional Solutions und Energy Tuning" unterstützen die Entwicklung von beruflichen Schlüsselqualifikationen wie:

- *Kommunikations- und Sozialkompetenz*
- *Führungsqualität und Teamorientierung*
- *Prozessverständnis und Innovationsfähigkeit*
- *Integrität und Souveränität*

Erst der Wandel in den Einstellungen, im Kommunikationsverhalten und der Zusammenarbeit schafft die Grundlage für den Erfolg eines Change-Prozesses. Deshalb steht der Mensch im Vordergrund unseres Trainings, als Unternehmer, Mitarbeiter, Kunde oder Geschäftspartner. Folgende 4 Trainingseinheiten bilden die Grundlage unserer internen Fortbildungen, die wir auf Ihr Anforderungsprofil hin zu schneiden:

1. Prozess Kommunikation – "Energie- und Prozessperspektive in der Kommunikation"

- Führen Sie Ihre Gespräche in Ihrer Position effektiv und motivierend?

Beruflicher Erfolg hängt von der Fähigkeit ab, effektiv und souverän mit Ihren Kollegen, Projektpartner, Kunden wie auch Vorgesetzten zu kommunizieren. Sie können ein Meister Ihres Fachs sein. Aber wenn Sie sich nicht angemessen ausdrücken, den Faden verlieren oder Ihren Gesprächspartner übergehen, stellen Sie Ihre Qualifikation in Frage. Kommunikationskompetenz dagegen unterstützt Sie, die richtigen Worte zu finden, Ihre Aufmerksamkeit auf das Wesentliche zu richten, Probleme auf den Punkt zu bringen, richtige Lösungsansätze zu suchen, konstruktives Gesprächsverhalten in Besprechungen zu fördern und konsequent dem roten Faden zu folgen. Wenn Sie darüberhinaus in der Lage sind, empathisch Ihre Empfindungen miteinzubinden, dann gewinnen Sie in Ihrer Position an Integrität und sozialer Kompetenz.

Themen u.a.: Gesprächsführung als Energiebewegung; Kommunikations- und Verhaltensmuster erkennen; Verständnis für die Verbindung von Inhalt (was) und Prozess (wie); effektiv dem Faden folgen, Konsequenzen erfahrbar machen, entscheidungsfähig sein und handeln; Gestaltung der Beziehungsebene; frühzeitiges Wahrnehmen von Vermeidungen, Umwegen und Blockaden.

2. Change-Kompetenz – "Kompetenz in Wandlungsprozessen"

- Gestalten Sie Veränderungen in Ihrem beruflichen Umfeld proaktiv und souverän?

Die Fähigkeit, sich permanent dem Wandel zu stellen und Veränderungen proaktiv voranzubringen, ist als Mitarbeiter wie auch als Führungskraft unabdingbar für die erfolgreiche Bewältigung beruflicher Herausforderungen. Nichts ist so herausfordernd und



aufregend wie das Neue. Erprobte Konzepte und Methoden unterstützen Sie, die dem Wandel innewohnende Dynamik und Energie kompetent für die Umsetzung von "Zukunftigem" zu nutzen. Change-Kompetenz unterstützt Sie darin, Wandel und Veränderungen als Bewegung zu sehen, die Energiegesetzen folgt. Es geht darum, den Prozess des organischen Wandels zu verstehen, seine verschiedenen Phasen zu erkennen und die passenden Maßnahmen zu initiieren.

Themen u.a.: Energiekonzepte und Wandlungsdynamik in Systemen; Energiefluss, Bewegung und Wirkungsweise; Veränderungsphasen und deren Bedeutung für den Gesamtprozess; Umgang mit Vermeidung von Wandlungsschritten; Entwicklung situationsspezifisch effizienter Wandlungskompetenz; Energiefluss in Organisationen.

3. Professional Solutions – "Konfliktvermeidung und Lösungsmanagement"

- Wie gehen Sie mit Konflikten um und wie entwickeln Sie nachhaltige Lösungen?

Oft werden in einem Changeprozess schnell Schwächen und Probleme von Zusammenarbeit erkennbar, die man auch als negative Energiemuster bezeichnen könnte. Da sich hierin nicht nur Probleme zeigen, die es zu vermeiden gilt, sondern jedes dieser Muster auch Hinweise gibt auf verborgene Ressourcen, ist es wichtig, den verhinderten Energiefluss darin zu erkennen und zu öffnen. Dies hilft, auch bei persönlicher Betroffenheit, ein konstruktives Lösungsmanagement zu entwickeln und Konflikte als nützliche Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung zu erfahren.

Themen u.a.: Dynamik von Problemen; Erkennen von Problemmustern und Konfliktsignalen; Problem als Lösungs-Ressource; Troubleshooting und Mediation, Verhandlungs-Sparring; effiziente und wirksame Interventionen, den Fakten zur Lösung folgen; Umgang mit Vermeidung; erfolgreiche Krisenintervention.

4. Energy Tuning – "Selbst- und Zukunftskompetenz für dauerhaften Erfolg"

- Gestalten Sie Ihre persönliche und berufliche Entwicklung in Richtung Zukunft?

Bewußt die eigenen Muster, Motive und Bedürfnisse wahrzunehmen, unterstützt die Entwicklung persönlicher und aufgabenbezogener Kompetenzen, um ein permanentes Lern- und Entwicklungsfeld zu gestalten und alle Ressourcen ergebnisorientiert zu nutzen. Gerade Zeiten intensiven Wandels und Veränderungen in Unternehmen fordern vom einzelnen Mitarbeiter die Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln, zu motivieren und im Arbeitsalltag Offenheit, Echtheit und Souveränität zu zeigen. Dies geht ohne Überforderung nur, wenn Sie gelernt haben, auf Ihr Gefühl zu achten, Ihrer Wahrnehmung zu vertrauen, Ihr Energiefeld zu stärken und aus Ihrer eigenen Mitte zu handeln.

Themen u.a.: Persönlichkeitsmuster und Charakterprozess; Selbstbild versus Fremdbild; Vermeidungsdiagnose; Reflektion und Veränderung innerer Haltung; Energetische Hilfen zum Stressabbau in kritischen Situationen; Oberflächliche und subtile Signale für persönliches Wachstum; Konkrete Fallsupervisionen, Casework und Praxistraining (evtl. Videofeedback).



PERSONAL CHANGE COACHING

Persönliche Kompetenzen für mehr Erfolg und Lebensqualität

Personal Change Coaching ist entwicklungsorientierte Prozessbegleitung, weg vom linearen Ursache-Wirkungs-Denken hin zu einer vernetzten Sichtweise dynamischer Veränderungsprozesse. Es begegnet der Komplexität von persönlichen und beruflichen Veränderungen und hilft, Wandel und Dynamik angemessen zu begleiten. Systemisches Coaching betrachtet die Person als Ganzes in ihrem beruflichen und privaten Umfeld, der evolutionäre Ansatz zielt auf die Entwicklung des Potentials, als Person ganzheitlich zu wachsen. Wandel und Veränderungen werden verstanden als Lernprozesse hin zu größerer Bewußtheit und persönlicher Integrität.

Coaching ist sinnvoll und zielführend, wenn es um Wachstum und Entwicklung der Persönlichkeit, Lösung von Aufgaben und Problemen, Weiterentwicklung beruflicher und persönlicher Ziele geht. Mit Hilfe des Coachings können desweiteren aktuelle persönliche Probleme bearbeitet als auch gegen unerwünschte Entwicklungen am Arbeitsplatz – wie Mobbing oder Burnout – vorgegangen werden. Die individuell abgestimmte Einzel- und Gruppenberatung fördert Potenziale, unterstützt Ressourcen und ist vergleichbar mit der Wirkung eines Katalysators.

Folgende Themen können Inhalt eines Personal Change Coachings sein:

- **Verbesserung beruflicher Kompetenzen und nutzen persönlicher Ressourcen**
- **Erkennen von störenden Kommunikationsmustern und entwickeln von Alternativen**
- **Klärung der eigenen Rolle im aktuellen Projekt oder im konkreten Auftrag**
- **Unterstützung bei unerwünschten Entwicklungen wie Mobbing oder Burnout**
- **Verbesserung des Konflikt- und Lösungsverhaltens im beruflichen Alltag**
- **Persönliche Selbstreflexion hinsichtlich Teamverhalten und Führungsstil**
- **Stärkung der persönlichen Führungs- und Sozialkompetenz**
- **Entwicklung neuer persönlicher und beruflicher Perspektiven**
- **Steigerung der persönlichen Ausstrahlung und der Selbstkompetenz**
- **Antizipation und Adaption von Zukunftspotentialen**
- **Verbesserung der Work-Life Balance und der persönlichen Fitness**

Wir führen unsere Coachinggespräche so, dass Sie weder bevormundet noch beratschlagt oder analysiert werden, sondern sich vielmehr unterstützt und professionell angeleitet fühlen, ihren eigenen Weg zu finden und organisch ihrem Lernprozess zu folgen. Es ist uns wichtig, die Wurzeln von Lebensthemen anzusprechen, um nachhaltig Veränderungsprozesse anzustoßen. Unser Methodenkonzept basiert auf dem Wissen und der Erfahrung mit Energiepsychologie, der Integration von westlichen und östlichen Energiekonzepten und der Kunst der essentiellen und lösungsorientierten Kommunikation, die wir von Dr. Stéphane Sabetti abgeleitet haben.

GEMEINSAM DEN WANDEL GESTALTEN

Die aufgeführten Angebote sind modulare Einheiten, die Ihnen einzeln oder als Gesamtpaket die Unterstützung geben, die Sie für einen erfolgreichen Wandel in Ihrer Organisation benötigen. Eine Analyse im Vorfeld erzeugt Klarheit, welcher Schritte im aktuellen Veränderungsprozess organisch anstehen und welche Maßnahmen hierfür geeignet sind. Jedes dieser Module vermittelt eigene Inhalte und Prozessschritte, verfolgt darüberhinaus jedoch auch ein Gesamtziel: Die Energie des Wandels, die ein Changeprozess freisetzt, zu "tunen" und im Unternehmen zu "verankern".

UNSER KERNTTEAM BESTEHT AUS:



Joachim Armbruster

- Geschäftsführer von Life Works – Beratung, Training, Coaching und Moderation
- Geschäftsführer von Life Events – Agentur für Kommunikation, Events, neue Medien
- Leiter des Institute for Life Energy/München und des Verlags Life Energy Media
- Dipl. Betriebswirt, Werbekaufmann, Mediendesigner, Coach und Supervisor
- Change Catalyst, Instructor für Process Inquiry®



Widmantas Skutta

- Geschäftspartner von Life Works – Beratung, Training, Coaching und Moderation
- Leiter des Institute for Life Energy/Köln
- Psychotherapeut und Organisationsberater, Coach und Supervisor
- L.E.P.-Therapist (Life Energy Therapy®, Teacher), Instructor für Process Inquiry®
- Fortbildung in Transaktionsanalyse
- Geschäftsführer einer Non-Profit-Organisation.

ZU UNSEREN KUNDEN ZÄHLEN U.A.:

- BMW Group
- Siemens AG
- HypoVereinsbank AG
- ESA
- Mercer Management Consulting
- IG Metall
- Gewerbe Akademie
- Lux GmbH
- Klein- und mittelständische Unternehmen
- Soziale Organisationen und Einzelpersonen

Change und Wandel ist in aller Munde, gerade in Unternehmen und anderen Organisationen. Verständlich, wenn man bedenkt, dass die Antizipation und Adaption von zukünftigen Entwicklungen niemals zuvor schneller und effizienter im organisatorischen Alltag zu bewerkstelligen sind.

Mitarbeiter müssen informiert und integriert werden. Neue Leitbilder und neue Führungskultur sollen frische Energie ins Unternehmen bringen. Fusionierte Abteilungen und Teams müssen sich zusammenfinden und vernetzen. Das Qualitätsmanagement soll verbessert werden oder der Vertrieb steht vor einer Umstrukturierung. Projekt-Kick-offs stehen an, PE-Programme starten. Kunden sollen gehört, gewonnen und gehalten werden.

SYSTEMIC AND EVOLUTIONARY CHANGE

EVENT – KONFERENZ – TRAINING – COACHING

Um aktuelle Changeprozesse erfolgreich zu installieren, ist es hilfreich, die ganze Mannschaft über anstehende Veränderungen zu informieren, sie zu gewinnen und mit ihnen gemeinsam einen Weg zu finden, wie das Vorhaben "Change" erfolgreich in der Organisation umgesetzt werden kann.

Darüberhinaus kommt die Frage auf, wie werden denn unsere Mitarbeiter und Führungskräfte selbst für diese Herausforderungen fit gemacht? Und gibt es da neue, zukunftsweisende Methoden, um Wandel und Veränderungen effektiv zu begleiten?

Für beide Anforderungen haben wir Module entwickelt, die Ihnen in Ihrem speziellen Changeprozess zur Hand gehen, wohl wissend, daß diese immer wieder neu an die Situation in Ihrem Unternehmen anzupassen oder mit zusätzlichen Elementen zu ergänzen sind. Als Kommunikationstrainer und Change-Spezialisten mit Event-Erfahrung sorgen wir mit all unserem Know-How dafür, daß die dem Wandel innewohnende Dynamik und Energie effektiv in Ihrem Changeprozess zum Tragen kommt.