



BRUCHMANN & GRAGE
PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG



Prozessbegleitende Angebote für Führungskräfte & Teams
Informationsbroschüre für PersonalentwicklerInnen und Fortbildungsverantwortliche

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dem vorliegenden Programm informieren wir Sie als PersonalentwicklerIn, Fortbildungs- oder Führungsverantwortliche über unsere Angebote im Coachingbereich.

Coaching ist ein wichtiges Instrument um Veränderungs-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse mit individueller Beratung zu unterstützen.

In verschiedenen Formaten sensibilisieren wir Führungskräfte, Teams oder Abteilungen. Dabei verfolgen wir das Ziel, die Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitenden zu stärken und den konstruktiven Umgang miteinander zu fördern.

Im Vordergrund steht immer die Reflexion bisheriger und die Entwicklung zukünftiger Denk- und Verhaltensmuster.

Bevor wir Ihnen die einzelnen Coachingformate detailliert beschreiben, stellen wir uns zunächst vor und erklären Ihnen ausführlicher, was wir mit unseren Angeboten erreichen wollen.

Inhalt

Seite

Wer wir sind – Was wir wollen	3-4
Führungskräfte-Coaching	5
Teamtage zum Teambuilding	6
Supervision	7
Teamentwicklung	8
Konfliktcoaching	9
Referenzen	10

Wir wünschen spannende Unterhaltung bei der Lektüre und freuen uns über Anregungen, konstruktive Kritik und sonstige Rückmeldungen.

Beste Grüße,

Christina Bruchmann & Thomas Grage

BRUCHMANN & GRAGE

PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Inselstr. 17

64287 Darmstadt

Fon: 06151 429 89 60

Fax: 06151 429 89 61

Mail: info@bruchmann-und-grage.de

Web: www.bruchmann-und-grage.de

Wer wir sind



Christina Bruchmann

Jg. 1960, geb. in Griesheim/Hessen

Ausbildung

- Industriekauffrau, Merck KGaA
- Diplom-Sozialpädagogin, FH Darmstadt

Fortbildung

- Konflikttrainerin und -beraterin

Tätigkeiten

- Industriekauffrau, Firma Merck KGaA
- Modellprojekt "Konstruktive Konfliktbearbeitung und Mediation", Offenbach
- Kreisjugendpflegerin im Main-Kinzig-Kreis
- Konflikttrainerin

Schwerpunkte

- Kommunikations- und Konflikttrainings
- Konfliktcoaching
- Teamcoaching / Teamentwicklung
- Supervision / Moderation



Thomas Grage

Jg. 1962, geb. in Ibbenbüren/Westfalen

Ausbildung

- Dipl.-Psychologe (Arbeit & Organisation), TU Darmstadt

Fortbildung

- Heilpraktiker (Psychotherapie)

Tätigkeiten

- Leitung der Tagesklinik, Wetzlar
- Geschäftsleitung Archimedes - GmbH für psychotherapeutische Projektförderung
- Verkehrspsychologische Begutachtung von Kraftfahrern, V.I.A. Wetzlar
- Organisationspsychologischer Berater

Schwerpunkte

- Führungskräfte-Training
- Führungskräfte-Coaching
- Umsetzung von Veränderungsprozessen
- Entwicklung PE- und OE-Konzepte

Wir unterstützen die Entwicklung von Menschen und Organisationen.

Unser Ziel ist es, sowohl die Zusammenarbeit in Teams und Abteilungen als auch die Kooperation in der Organisation als ganzes konstruktiver zu gestalten.

In unseren Seminaren, Trainings, Coachings und Beratungen schaffen wir dazu die Voraussetzungen auf individueller und auf struktureller Ebene – eben Personal- und Organisationsentwicklung.

Im Ergebnis steht ein Maximum an Kooperation, Wertschätzung und Effektivität, das sich folgendermaßen ausdrückt:

- Alle arbeiten spürbar auf ein gemeinsames Ziel hin, jede/r tut auf seinem Platz das sachlich Notwendige und die KollegInnen unterstützen sich gegenseitig nach Kräften.
- Hierarchie- und funktionsübergreifend wird heftig, aber sachbezogen um die beste Lösung gestritten – und man kann sich darauf verlassen, dass sie anschließend mit vereinten Kräften in die Tat umgesetzt wird.
- Jede/r MitarbeiterIn weiß, was Vorgesetzte, KollegInnen und interne Kunden erwarten, und jede/r hat ein klares Bild, wo sie/er in Bezug auf diese Erwartungen steht.
- Spontane Hilfsbereitschaft über Ressort- und Abteilungsgrenzen hinweg ist die Regel und nicht die Ausnahme.

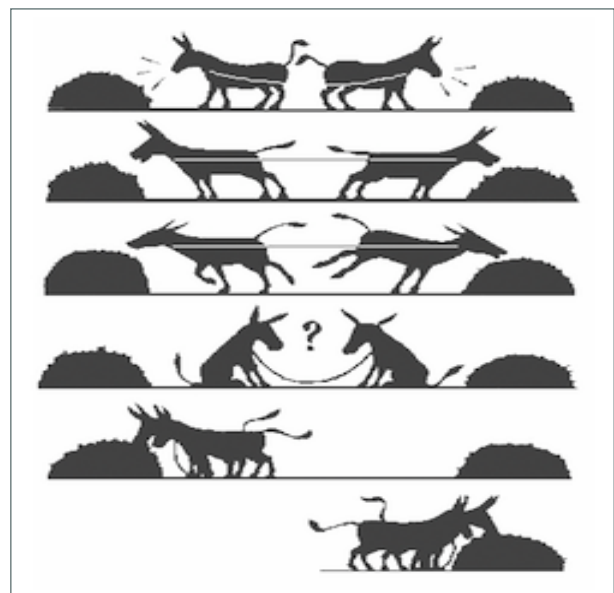
Konflikte produktiv nutzen

Die Qualität von Zusammenarbeit bemisst sich daran, wie mit unterschiedlichen Sichtweisen, kontroversen Meinungen und ungelösten Konflikten umgegangen wird. Erst in schwierigen Situationen wird klar, wieweit die Bereitschaft zur Kooperation geht und inwieweit es sich tatsächlich um konstruktive Zusammenarbeit handelt.

Der konstruktive Umgang mit Konflikten ist aus einem weiteren Grund ein Kristallisationspunkt: in einer globalisierten Arbeitswelt ist die Kompetenz, Konflikte konstruktiv zu lösen, eine Schlüsselqualifikation.

Es bedeutet nicht nur, unterschiedliche Sichtweisen wahrzunehmen und Vielfalt anzuerkennen, sondern Diversität als Potential produktiv nutzen zu können. Und das heißt nichts anderes, als zu lernen, wie man Konflikte als Quelle von Veränderungen, Verbesserungen und Kreativität einsetzen kann.

Diesem Ziel haben wir uns verschrieben.



*Um klarzusehen genügt ein Wechsel der Blickrichtung.
Antoine de Saint-Exupéry (1900 - 1944)*



Coaching für Führungskräfte

Inspiration für selbst entwickelte Lösungen

Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe. Wir unterstützen den Coachee dabei, eigene tragfähige Lösungen zu entwickeln und reflektieren gemeinsam die Umsetzung in die Praxis. Leitend ist dabei immer der konstruktive Ansatz: „Nicht nach Schuld, sondern nach Lösungen suchen!“

Im Rahmen des Coachings gehen wir auf die Themen und Probleme ein, die der Coachee als reflexions- und lösungsbedürftig benennt. Diese können z.B. sein:

- der Umgang mit MitarbeiterInnen,
- die Bearbeitung von ungelösten Konflikten,
- die Klärung der Führungsrolle oder
- die Motive des Führungshandelns.

Auch private Themen, die Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben, können im Sinne der Work-Life-Balance angesprochen werden.

Im Coaching hinterfragen wir gewohnte Denk- und Verhaltensmuster, betrachten Probleme aus verschiedenen Perspektiven und schaffen einen Denkraum für neue Ideen.

Gemeinsam entwickeln wir Verhaltens- und Vorgehensweisen, die sich anschließend in der Alltags- und Berufspraxis bewähren müssen. Deshalb ist die Reflexion darüber, was bislang umgesetzt wurde und an welchen Ecken nachjustiert werden muss, Teil der regelmäßig stattfindenden Coachingeinheiten.

Auf diese Weise eröffnet sich der Coachee neue Handlungsspielräume und erweitert sein Verhaltensrepertoire. Das Coaching führt zu seelischer Entlastung, zu mehr Sicherheit im Umgang mit MitarbeiterInnen und Vorgesetzten und zu besserer Orientierung im Berufsalltag.

Nutzen, den unsere Coachees benennen

- erfahre mehr Akzeptanz von Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- bin klarer in der Führungsrolle und sicherer darin, das Richtige zu tun
- gehe Konflikte konstruktiv an und erkenne Fehlentwicklungen frühzeitiger
- fühle mich im Führungsalltag entlastet und nehme die Dinge weniger persönlich

ZIELGRUPPE
Führungskräfte

ANZAHL
1 Person

METHODEN
Einzelgespräche

FORMAT
1,5 Std. im 4-Wochen-Turnus,
Gesamtdauer nach Vereinbarung

COACHES
Christina Bruchmann oder
Thomas Grage

*Wenn über das Grundsätzliche keine Einigkeit besteht,
ist es sinnlos, miteinander Pläne zu machen.*

Konfuzius (551 - 479 v. Chr.)



Teamtage zum Teambuilding

Thema: Kommunikation und deren Fallstricke

"Obwohl wir schon seit Jahren zusammenarbeiten, habe ich meine Kolleginnen und Kollegen auf dem Teamtag neu und anders kennengelernt." Dies ist die häufigste Rückmeldung, die wir von Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Teamtage erhalten.

Das Thema Kommunikation und deren Fallstricke steht im Vordergrund. Allerdings nicht in Form einer Präsentation, sondern vermittelt durch gemeinsame Kooperations- und Kommunikationsübungen. Sie lösen nicht nur Erstaunen aus, sondern führen auch zu interessanten Diskussionen, die die TeilnehmerInnen näher zusammenbringen.

Es wird recht offen über ernste Dinge diskutiert und gleichzeitig viel miteinander gelacht. Mit unserer Moderation achten wir darauf, dass Gesprächsregeln eingehalten werden und niemand bloßgestellt wird oder zu kurz kommt.

Im Ergebnis entsteht eine gelöste Atmosphäre, in der sich jede/r angenommen und wertgeschätzt fühlt, so dass selbst die Skeptiker zum Schluß kommen: "Dieser Teamtag hat sich gelohnt."

Ein oder mehrere Teamtage bieten eine wunderbare Möglichkeit, ein Team mithilfe motivierender Aktivitäten und gruppendynamischer Übungen zusammenwachsen zu lassen. Sie führen zu besserer Kommunikation, motivierteren Teammitglieder, angenehmerem Miteinander und konstruktiverem Arbeitsklima.

Durch die gemeinsamen Übungen geschieht das Teambuilding praktisch und praxisnah, ohne den Einzelnen zu überfordern. Wir gestalten alle Übungen freiwillig, individuell und abgestimmt auf das Ziel, das erreicht werden soll. Dabei kommen wir ohne Outdoor-Aktivitäten aus. Rollenspiele finden nur dann statt, wenn sie ausdrücklich gewünscht werden.

Nutzen, den die Teams benennen

- haben ein stärkeres Wir-Gefühl
- reden mehr miteinander statt übereinander
- wissen mehr über Kommunikation
- streiten besser miteinander
- begegnen uns ganz anders
- interessanten Event erlebt und was gelernt

ZIELGRUPPE

Teams, Projektgruppen, die ihren Zusammenhalt stärken wollen

ANZAHL

bis zu 14 Personen: 1 Coach
bis zu 30 Personen: 2 Coaches

METHODEN

Moderierter Austausch, Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit, Kommunikationsübungen, Diskussionen, Reflexion

FORMAT

Teambuilding, Dauer: 1-2 Tage, evtl. ein Follow-Up-Tag

COACHES

Christina Bruchmann und
Thomas Grage

*Wer eine Sache mit Abstand betrachtet,
kommt ihr häufig näher.*

Chinesisches Sprichwort



Team-Supervision

Arbeitsbelastungen konstruktiv begegnen

Supervision ist ein fortlaufendes, regelmäßiges Angebot, das sich an Berufsgruppen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich mit stark belastenden Arbeitsinhalten richtet.

In einer Supervisionssitzung wird, wie das Wort schon sagt, "von oben" auf die Arbeit geschaut. Die Team-Supervision zielt – im Gegensatz zur Fall-Supervision – darauf, Arbeitsbelastungen konstruktiv zu begegnen, Veränderungsbedarfe festzustellen und die Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen und zu verbessern.

Der Austausch bietet einer Gruppe von 10 bis 12 gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, Anliegen aus dem beruflichen Alltag zu bearbeiten, schwierige Situationen mit angemessener Distanz zu reflektieren und berufliche Konflikte zu bewältigen.

In der moderierten Gesprächsrunde werden Erfahrungen ausgetauscht, Hintergründe von konflikthafter Situationen analysiert, Belastungsfak-

toren - auch strukturell bedingte - identifiziert und gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Die Teilnehmenden erhalten Anregungen, wie sich Belastungsfaktoren reduzieren lassen und erarbeiten Strategien, aus denen sich konkrete Schritte zur Umsetzung in die Praxis ableiten lassen.

Nutzen, den Supervisionsgruppen benennen

- neue Perspektive, neue Blickwinkel
- sehen ganz andere Ursachen für Belastungen
- sehen Defizite weniger in den Personen
- verstehe meine KollegInnen besser
- probieren auch mal neue Dinge aus
- klären Zuständigkeiten zeitnaher
- tragen Meinungsverschiedenheiten aus
- fühle mich im Berufsalltag entlastend

ZIELGRUPPE

Projekt- oder Arbeitsgruppen,
Teams

ANZAHL

bis zu 12 Personen

METHODEN

Moderierter Erfahrungsaustausch,
Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit,
Diskussionen, Reflexion

FORMAT

Supervision, Dauer nach
Vereinbarung

SUPERVISOR/IN

Christina Bruchmann oder
Thomas Grage

Wir könnten viel, wenn wir zusammenstünden.

Friedrich Schiller (1759-1805)



Teamentwicklung

Für mehr Vertrauen und neuen Teamgeist

Teamentwicklung ist die prozessbegleitende Beratung und Unterstützung eines gesamten Teams einschließlich des Vorgesetzten. Die Fokussierung auf gemeinsame Ziele und der konstruktive Umgang miteinander stehen im Vordergrund. Emotionale Prozesse werden nicht ausgeklammert, denn ihre Einbindung und Aufarbeitung bestimmen wesentlich den Erfolg.

Zusammenarbeit im Team funktioniert nur in einem verbindlich festgelegten Rahmen. Das Ziel der Teamentwicklung besteht darin, dass sich die Teammitglieder auf diesen Rahmen in fachlicher, sozialer und emotionaler Hinsicht einigen. Diesen Einigungsprozess stossen wir an und steuern ihn über mehrere Phasen.

Phase 1: Vorbehalte aufnehmen

Entscheidend ist der Einstieg in den Prozess; er ist oft von Bedenken, Misstrauen, Vorbehalten und Ängsten gekennzeichnet. Diese Bedenken müssen aufgenommen werden: Welche Vorbehalte (gegenseitig oder bzgl. des Prozesses) existieren? Wie kann man mit ihnen umgehen und trotzdem voran kommen? Was darf im Prozess auf gar keinen Fall passieren? Was würde auf wachsendes Vertrauen hindeuten? Am Ende stehen Vereinbarungen, wie das Miteinander im Prozess aussehen soll.

Phase 2: Gemeinsames Problembewusstsein

Ohne ein gemeinsames Bild der Problemlage(n) gibt es keine guten Lösungen. Deshalb müssen die Probleme in all ihren Facetten erfasst werden: Wer sieht welche Probleme? Wie und in welcher Reihenfolge müssen sie angegangen werden? Die Teammitglieder verständigen sich auf Ziele und Vorgehensweisen.

Phase 3: Analyse und Erprobung

Diese Phase ist durch Analyse, Planung und Umsetzung gekennzeichnet. Lösungen werden erprobt und die daraus resultierenden Erfahrungen fließen zurück in den Entwicklungsprozess. Erfahrungsgemäß kommt es in dieser Phase zu Konflikten. An diesem Punkt wirken wir vermittelnd und zeigen auf, wie Gespräche konstruktiv geführt und Konflikte gelöst werden können.

Abschluss: Reflexion und Bewertung

Die Teamentwicklung endet mit der Reflexion der vergangenen Phasen und der Ergebnisbewertung durch alle Beteiligte. Etwa ein halbes Jahr später schließt sich eine Nachhaltigkeitsprüfung im Sinne einer Endbewertung des Entwicklungsprozesses an.

ZIELGRUPPE

Arbeits- oder Projektgruppen, Abteilungen, Teams

ANZAHL

bis zu 14 Personen: 1 Coach
bis zu 30 Personen: 2 Coaches

METHODEN

Moderierter Austausch, Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit, Diskussionen, Übungen, Analysen, Arbeitsunterlagen, Hausaufgaben

FORMAT

Teamentwicklung, Dauer nach Vereinbarung

COACHES

Christina Bruchmann und
Thomas Grage

Es gehört oft mehr Mut dazu, seine Meinung zu ändern als ihr treu zu bleiben.

Friedrich Hebbel (1813 - 1865)



Konflikt-Coaching

Konflikte mit professioneller Hilfe lösen

Der professionelle Umgang mit Konflikten ist das zentrale Thema im Konfliktcoaching. Es richtet sich sowohl an Führungskräfte, die Konfliktgespräche führen müssen, als auch an Streitende, die externe Unterstützung zur Beilegung ihres Konflikts in Anspruch nehmen wollen, sollen oder müssen.

Die Erfahrung zeigt, dass eine vorschnelle Konfliktlösung meistens zu kurz greifen, da der Konflikt häufig komplex und die Konfliktursachen vielschichtig sind.

Das Ziel des Coachings besteht darin, innerhalb von 4-5 Sitzungen eine nachhaltige Konfliktlösung zu finden und diese tragfähig umzusetzen. Es geht es darum, gewohnte Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen und alternative Denk- und Verhaltensweisen zu entwickeln. Dazu gehört, bisher sicher Geglaubtes in Frage zu stellen, die Perspektive immer wieder zu wechseln, neue Dinge auszuprobieren und die Bereitschaft, an der eigenen Haltung zu arbeiten.

Um eine nachhaltige Konfliktlösung zu erreichen, analysieren wir genau die Konfliktgeschichte, die Hintergründe und Ursachen sowie die sozialen und emotionalen Wirkzusammenhänge. Wir reflektieren den bisherigen Umgang mit dem Konflikt und arbeiten an einer konstruktiven Haltung gegenüber dem Konflikt.

Letztendlich muss der Konflikt in der richtigen Art und Weise angesprochen werden. Übungen, Anregungen und Tipps, wie die Ansprache in konstruktiver und nicht-verletzender Form erfolgen kann, runden das Konfliktcoaching ab.

Inhalte des Konfliktcoachings

- Betrachtung der Konfliktgeschichte
- Analyse der Konflikthintergründe
- Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens
- Entwicklung alternativer Verhaltensstrategien
- Einübung konstruktiver Kommunikation

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Streitende

ANZAHL

1 - 4 Personen

METHODEN

Einzel-, Paar- oder Gruppengespräche

FORMAT

4-5 Termine á 2 Std. oder nach individueller Vereinbarung

COACHES

Christina Bruchmann oder Thomas Grage



Unsere Referenzen

Zufriedene Kunden

- ALSTOM Power Systems GmbH, Mannheim
- Bosch Thermotechnik, Wetzlar
- Bundeskriminalamt, Wiesbaden
- Wohngenossenschaft WohnSinn eG, Darmstadt
- COPiTOS GmbH, Frankfurt
- Deutsches Rotes Kreuz, Frankfurt a. M.
- Haus Waldeck, Stadt Griesheim
- Hess. Amt für Versorgung + Soziales, Darmstadt
- Hess. Landesarchiv, Marburg
- Hess. Ministerium des Innern, Wiesbaden
- Hochschule Rhein-Main, Wiesbaden
- INBAS GmbH, Frankfurt am Main
- Johanniter e.V., RV Darmstadt-Dieburg
- Landeshauptstadt Stuttgart
- Landkreis Darmstadt-Dieburg, Darmstadt
- Landkreis Offenbach, Dietzenbach
- Main-Kinzig-Kreis, Gelnhausen
- Merck KGaA, Darmstadt
- Neckar-Odenwaldkreis, Mosbach
- Polizei im Land Hessen
- Regierungspräsidium Darmstadt
- Regierungspräsidium Giessen
- RKW Hessen, Eschborn
- s.Oliver GmbH & Co. KG, Rottendorf
- Sana Klinikum GmbH, Offenbach
- Schwab Versand GmbH, Hanau
- Staatstheater Darmstadt
- Stadt Bad Homburg v. d. Höhe
- Stadt Hanau
- Stadt Heidelberg
- Stadt Offenbach
- Statistisches Landesamt Hessen, Wiesbaden
- Techn. Hochschule Mittelhessen, Giessen
- Wetteraukreis, Friedberg
- Woco Industrietechnik GmbH,
Bad Soden-Salmünster

Mehr unter www.bruchmann-und-grage.de

BRUCHMANN & GRAGE

PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Inselstr. 17

64287 Darmstadt

Fon: 06151 429 89 60

Fax: 06151 429 89 61

Mail: info@bruchmann-und-grage.de

Web: www.bruchmann-und-grage.de