

Kompetenzentwicklung

**Wettlaufer**



Integrationsämter

Integrationsfachdienste

**Schwerbehindertenvertretungen**



zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Kunden

---

### Personalentwicklung für Schwerbehindertenvertretungen

Die Bereitschaft, sich im eigenen Betrieb persönlich für die Belange von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, beruht meistens auf dem Wunsch, anderen zu helfen. Schwerbehindertenvertretungen arbeiten ehrenamtlich und müssen ihre Aufgaben in der Regel neben der eigenen Kernarbeit leisten.

Praktische Herausforderungen des Ehrenamts:

- Die Entwicklung eines angemessenen Rollenverständnisses ist ein schwieriger, langwieriger Prozess. Das erfordert kontinuierliche Selbstreflexion.
- Strategien zur erfolgreichen Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen Funktionsträgern müssen entwickelt und umgesetzt werden – sonst ist das ebenso nervenaufreibende wie uneffektive Einzelkämpferdasein vorprogrammiert.
- Persönliche Auftritte in der Betriebsöffentlichkeit sind Bestandteil der Rolle. Adäquate Tipps, Tricks und kompetentes Feedback von Präsentationsexperten helfen weiter.
- Die konstruktive Mitwirkung bei der Klärung von betrieblichen Konflikten setzt richtige Ursachenanalysen und das Wissen um effektive Lösungsansätze voraus.
- Beratungsarbeit ist ein Handwerk, das man von erfahrenen Lehrmeistern erlernen kann; zudem sollte sich jeder Schwerbehindertenvertreter immer wieder einmal Rat von Beratungsexperten holen.
- Emotional belastende Situationen bleiben in dieser Rolle nicht aus. Sie zu bewältigen fällt leichter, wenn unter professioneller Anleitung darüber gesprochen werden kann.

Ich weiß, wie Schwerbehindertenvertretungen ticken – sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Leistungen

### **Meine Leistungen sind Ihre Lösungsansätze**

Ich biete Ihnen verschiedene effektive Handlungsansätze für Ihre betrieblichen Herausforderungen an.

Doch bevor ich meine Vorschläge unterbreite, höre ich Ihnen genau zu, hake nach und frage weiter. Darauf aufbauend entwickle ich ein Angebot für Sie, bespreche es mit Ihnen und passe es ggf. noch mehr Ihren Bedürfnissen an – so lange, bis Sie restlos von dem Konzept überzeugt sind.

**Nehmen Sie Kontakt mit mir auf.**

zugewandt

hochwertig

wirkungsvoll



## Coaching

---

### **Beratung unter 4 Augen, individuell und exklusiv:**

Hängt die Funktionalität Ihrer Organisation stark von der Handlungskompetenz einzelner Rollenträger ab? Dann wird das Coaching besonders positiv wirken.

Einige typische Anlässe:

- **Strategische Beratung** der Führungsspitze: der Coach als kompetenter, neutraler und diskreter Gesprächspartner vor wichtigen Entscheidungen.
- Das **Veränderungsmanagement** der mittleren Führungsebene wird begleitet: Planungs- und Steuerungsprozesse kommen ebenso auf den Prüfstand wie eigene Bedenken und der Gegenwind von Beschäftigten.
- Der **Rollenwechsel** neu ernannter Führungskräfte wird unterstützt, das Erfüllen ihrer Aufgaben und die Gestaltung ihrer Führungsbeziehungen optimiert.
- Das aktive **Konfliktmanagement** von Führungskräften wird gefördert, und zwar in Form von sachlicher Situationsanalyse, Selbstreflexion und Interventionsplanung.
- Individuelle Unterstützung beim **Umgang mit berufsbedingtem Stress**: Der Coachee erfährt betrieblichen Rückhalt, ohne sein Gesicht zu verlieren.
- An dem Erfolgsfaktor „**Persönlichkeit**“ kann im Coaching durch den Einsatz von Team Management Profilen gezielt gearbeitet werden.

Ich coache überwiegend Personen mit Führungs- und Steuerungsaufgaben. Darüber hinaus profitieren von meinem Coaching-Angebot selbstständige Unternehmer und Menschen, die ihre berufliche Laufbahn aktiv gestalten wollen.

Sie möchten mehr über mein Coaching-Konzept erfahren? Ich freue mich auf Ihre Anfrage.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Konfliktmanagement

---

### Wo Menschen miteinander schaffen, machen sie sich zu schaffen

Kleinere Reibereien und Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz gehören dazu und sollten von den betroffenen Personen selbständig reguliert werden.

Die Führung sollte erst dann aktiv eingreifen, wenn Konflikte chronisch werden oder eskalieren, um zu vermeiden, dass immer mehr Arbeitsenergie abgesaugt wird. Denn am Ende der Eskalationsspirale stehen häufig stressbedingte Erkrankungen, lang anhaltende rechtliche Auseinandersetzungen und großer immaterieller Schaden für alle Beteiligten.

Es gibt allerdings Konfliktsituationen, in denen die betrieblichen Selbsthilfekräfte nicht mehr ausreichen:

- Beschwerden aus der Mitarbeiterschaft landen bei der Geschäftsführung.
- Der Konflikt spielt sich im Verantwortungsbereich einer Führungskraft ab, die selbst Konfliktpartei ist oder zu werden droht.
- Die für das Konfliktmanagement zuständige Führungskraft handelt nicht oder nicht angemessen.
- Das Konfliktthema heißt „Mobbing“, also systematische Ausgrenzung und Schikane einzelner Personen.
- Bei einem oder mehreren Beteiligten spielen psychische Störungen eine Rolle.

In Situationen wie diesen ist „Abwarten und Aussitzen“ bestimmt die schlechteste aller Lösungen. Vielmehr empfiehlt es sich, frühzeitig einen neutralen Dritten ins Boot zu holen, der imstande ist, das Geschehen **objektiv** zu analysieren, Lösungsansätze aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Bei Bedarf sollte er auch deren praktische Umsetzung begleiten.

Sie interessiert, wie ich in solchen Fällen vorgehe? Nehmen Sie bitte Kontakt zu mir auf!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Organisationsberatung

---

### **„Nicht schon wieder ein Veränderungsprojekt!“**

Kommt Ihnen dieser Seufzer bekannt vor?

Ich höre ihn oft – und kann das dahinterliegende Bedürfnis nach Ruhe und Stabilität bisweilen gut nachvollziehen. Doch die Erfordernisse des Alltags sehen anders aus: Verwaltungen und Sozialwirtschaft müssen mit immer weniger Geld und Personal immer mehr Öffentliche Aufgaben erfüllen.

Gemeinsam suchen wir nach Mitteln und Wegen, die Sie dabei unterstützen.

In meinen Beratungen geht es häufig um die Verbesserung von Geschäftsprozessen, die Optimierung des Projektmanagements und den Aufbau von Planungs- und Controllingssystemen.

Bei alledem spielt aber auch immer die Art und Weise der Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und Beschäftigten eine wichtige Rolle. Daher werden zunehmend Instrumente wie Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Vergütungssysteme und Mitarbeitergespräche eingesetzt.

Flankierend unterstütze ich meine Kunden bei der Auswahl und Beurteilung von Personal sowie bei der Ausarbeitung von Personalentwicklungskonzepten.

Sie wollen Ihre Organisation mit Augenmaß weiterentwickeln? Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Supervision

---

### **Teamsupervision: Fokus auf Kooperation und Organisation**

Unsere Arbeitswelt ist so dynamisch und rasant, dass interne Besprechungen vor allem dem Informationsaustausch und organisatorischen Absprachen dienen. Grundsätzliche Themen wie fachliche und betriebliche Entwicklungen, Fragen des professionellen Selbstverständnisses, die Zusammenarbeit im Team kommen zu kurz ...

Regelmäßige Teamsupervision verhindert, dass der „Kessel unter Druck“ gerät. In einer professionell moderierten Diskussionsrunde können Führung und Mitarbeitende ihre Fragen und Themen einbringen und die eigene Perspektive vertreten. Der gezielte Blick über den „Teamtellerrand“ hinaus trägt dazu bei, dass die Beteiligten mit der Funktionsweise und den Erfordernissen der Organisation vertraut sind und bleiben. Diskrepanzen im beruflichen Selbstverständnis werden abgebaut, und die Veränderungskompetenz der Arbeitsgruppe wächst.

Gerne informiere ich Sie weiter über mein Konzept von Teamsupervision.  
Nehmen Sie bitte Kontakt zu mir auf.

### **Fallsupervision: professioneller „Boxenstopp“ im Arbeitsalltag**

Unsere Arbeitswelt verändert sich ständig und hat sich stark beschleunigt. Zeiten, in denen Beschäftigte gemeinsam und in Ruhe über die fachliche Seite ihres Tagesgeschäfts nachdenken können, sind rar.

Doch gerade wenn das Kerngeschäft in der Beratung und Betreuung von hilfsbedürftigen Menschen liegt, brauchen die Fachleute regelmäßige „Auszeiten“ vom operativen Geschäft. Zeiten, in denen sie besonders anspruchsvolle Kundenkontakte mit ihren Kollegen und Kolleginnen reflektieren und neue Sichtweisen und Handlungsansätze entwickeln können. Zeiten, in denen die eigene Beratungskompetenz auf den Prüfstand kommt – um anschließend energievoll und selbstbewusst weiterarbeiten zu können.

Professionell angeleitete Fallsupervision gewährleistet

- die Ergebnisorientierung
- die erforderliche Beratungstiefe
- die Passgenauigkeit der Arbeitsmethoden

Mein Spezialgebiet:

Einführung dieses kostengünstigen Personalentwicklungsinstruments in Arbeitsbereichen der Öffentlichen Verwaltungen, in denen die Mitarbeitenden auch Beratungsaufgaben wahrnehmen.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Teamentwicklung

---

### Teambildung und Teamführung - aber bitte mit System!

Die Arbeit in Gruppen ist heute eine weit verbreitete Form der Arbeitsorganisation. Gemeinsam sollen feste Teams oder temporäre Arbeitsgruppen gute Ergebnisse erzielen. Ob das Team erfolgreich ist, hängt in hohem Maße von der Qualität der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Personen ab.

Teamentwicklung mit Hilfe des international bewährten Team Management Systems von Margerison-McCann liefert Ihnen Lösungen für eine Vielzahl von kritischen Situationen:

- Eine neu zusammengesetzte Arbeitsgruppe soll in kürzester Zeit zu ihrer maximalen Produktivität gelangen. Ich gebe „Starthilfe“.
- Feste Teams sollen vor „Verkrustung“ bewahrt und zum Überdenken ihrer Handlungsweisen angeregt werden. Ich mache eine „Teaminspektion“.
- Neue Kolleginnen und Kollegen sollen in eine bestehende Arbeitsgruppe integriert werden. Im „Rückspiegel“ der individuellen Team-Management-Profile werden Teamrollen und Chancen erkannt.
- Eine Führungskraft und ihr Stellvertreter sollen die Verantwortung gemeinsam wahrnehmen und sich die Aufgaben teilen. Ich „schweiße“ die beiden zusammen.
- Spannungen und Konflikte im Team sollen abgebaut werden. Wir entwickeln passgenaue „Betriebsanleitungen“ für den Umgang miteinander.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Training

---

### **Innerbetriebliche Weiterbildung: unnötiger Zeitfresser oder unverzichtbarer Zündfunke?**

In einem sind sich alle einig: Lebenslanges Lernen ist ein Muss – vor allem in der Arbeitswelt, sonst verliert man den Anschluss.

Ganz gleich, welches Thema in Ihrer Organisation gerade Vorrang hat: Ich stelle mich von Anfang bis Ende präzise darauf ein, indem ich ...

- den Qualifizierungsbedarf aus verschiedenen Perspektiven beleuchte.
- ein Lernkonzept erstelle, das wissenschaftlich fundiert und praxisnah ist.
- innovative Arbeitsmethoden einsetze, zum Beispiel professionelle Seminarschauspieler, Telefontrainingsgeräte und erfahrungsorientierte Lernprojekte.
- die Führung im Rahmen von Transferkonferenzen über Lerninhalte, umsetzungsrelevante Diskussionen und weiteren Entwicklungsbedarf informiere.
- den Teilnehmenden in unterschiedlichen Formaten individuelle Transfercoachings oder Transferworkshops anbiete.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Personalführung

---

### Personal erfolgreich führen – aber wie?

Auf das Erledigen von fachlichen Aufgaben sind Ihre Mitarbeitenden in der Regel gut vorbereitet. Aber auch auf die erste Führungsfunktion?

In einer solchen Situation tun sich für die betreffende Person plötzlich wichtige Fragen auf:

- Wie verstehe ich meine Führungsrolle und -aufgabe?
- Welche Führungsinstrumente stehen mir zur Verfügung?
- Wie führe ich mein Team erfolgreich?
- Wie entwickle und pflege ich mein persönliches Netzwerk?
- Wie kann ich meine persönlichen Stärken für die Führungsarbeit ausbauen?

Erfahrene Kräfte der mittleren und oberen Führungsebene bewegen andere Themen:

- Welche strategische Ausrichtung leitet mich?
- Wie setze ich die mir zur Verfügung stehenden organisatorischen Ressourcen optimal ein?
- Wie erhalte und fördere ich das Potenzial meiner Mitarbeitenden?
- Wie plane und steuere ich in meinem Bereich organisatorische Veränderungen?
- Wie hole ich mir Feedback ein, um Phänomene wie „Betriebsblindheit“, „Burnout“ und „Managernarzissmus“ zu vermeiden?

Bei Interesse erarbeite ich für Ihren Betrieb exklusive Programme zur Entwicklung Ihrer Führungskräfte oder einzelne Module zu Themen Ihrer Wahl.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Konflikte

---

### **Konflikte aus dem Weg schaffen – aber wie?**

Konfliktfähigkeit kann man erlernen. Dazu gehört insbesondere:

- Erkennen von Konfliktsymptomen
- Verständnis für die allgemeine Dynamik von Konflikten
- das Wissen um unterschiedliche Konfliktebenen
- Klarheit über die eigene Rolle und Verantwortung im Konflikt
- das Wissen um die eigenen Konfliktlösungsmuster
- Konfliktgespräche führen zu können
- Grenzen der Selbsthilfe einschätzen zu können

In meinen Konflikttrainings schaffe ich eine wirksame Verbindung zwischen diesem „Handwerkszeug“ und dem bevorzugten Konfliktlösungsstil der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Sprechen Sie mich an.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Kommunikation

---

### **Sich auf andere einstellen – aber wie?**

Von den kommunikativen Fähigkeiten Ihres Personals hängt ein großer Teil Ihres organisatorischen Erfolgs ab. Denn es sind Ihre Beschäftigten, die in direktem Kontakt mit den Kunden, Bürgern oder Patienten stehen. Ihr persönliches Auftreten prägt das Bild Ihres Betriebs!

Aber auch die Qualität der innerbetrieblichen Kommunikation spielt eine große Rolle für die Arbeitsmotivation aller Mitarbeitenden: Sprechen sie zugewandt und respektvoll miteinander? Oder herrscht ein oberflächlicher, vielleicht sogar rüder Ton?

Kommunikative Kompetenz kann man erlernen. Dazu gehört vor allem:

- aktives Zuhören
- Fragetechniken zur Gesprächssteuerung
- Feedback geben und annehmen
- Umgang mit Einwänden und Kritik

In meinen Trainings schaffe ich eine wirksame Verbindung zwischen diesem „Handwerkszeug“ und dem bevorzugten Kommunikationsstil der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Selbstmanagement

---

### Mich selbst erfolgreich managen – aber wie?

Unser modernes Arbeitsleben verlangt uns vieles ab:

- Die Aufgabenmenge wächst auf allen organisatorischen Ebenen:  
*Wo fange ich an? Wie behalte ich den Überblick? Darf ich auch mal „Nein“ sagen?*
- Die persönliche Arbeitseffizienz kommt auf den Prüfstand:  
*Was ist wirklich wichtig? Wie funktional sind meine Arbeitsabläufe?  
Wo verzettele ich mich am schnellsten?*
- Öffentliche Präsentationen gehören heute zum Alltagsgeschäft:  
*Wie erreiche ich meine Zielgruppe argumentativ am besten?  
Wie gestalte ich meine Präsentationsmedien?  
Wie bekomme ich meine eigene Aufregung unter Kontrolle?*
- Ohne Weiterbildung läuft's nicht:  
*Worin sollte ich mich weiterbilden?  
Was motiviert bzw. blockiert mich beim Lernen?  
Welche Arbeitstechniken passen zu mir?*
- Die persönlichen Ressourcen müssen gepflegt werden:  
*Wie erhalte ich meine Arbeitsmotivation?  
Wie meine Gesundheit?  
Wie bewältige ich meine Angst vor Veränderung?*
- Die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft ist gefragt:  
*Welchen besonderen Nutzen biete ich meinem Unternehmen?  
Wie positioniere ich mich selbst am besten?  
Wie schaffe ich mir ein gutes Netzwerk?*

In meinen Trainings berücksichtige ich sowohl das Wollen als auch das Können – zwei zentrale Aspekte der Selbststeuerung.

Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Beratung

---

### Andere beraten – aber wie?

Untersuchungen zur Arbeitswelt zeigen, dass der Anteil der beratenden Tätigkeiten stetig wächst.

Bei einigen Berufsgruppen steht Beratung im Mittelpunkt der Arbeit: Psychologen, Sozialarbeiter, Pädagogen etc.. Ihre Beratungsleistungen sind hoch professionell und beruhen auf jahrelanger Weiterbildung und praktischer Erfahrung.

Aber auch Fachkräfte aus anderen Branchen erfüllen anspruchsvolle Beratungsaufgaben, so zum Beispiel Verwaltungsangestellte im Bereich der sozialen und beruflichen Integration von benachteiligten Menschen. Meist bringen sie jedoch nicht die einschlägigen Kenntnisse mit.

Betriebliche Funktionsträger wie Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Sucht- oder Mobbingbeauftragte beraten ebenfalls, und zwar oftmals zu schwierigen Themen. Dafür müssen sie sich besondere Kompetenzen erarbeiten.

Ich bin auf Beratungstrainings spezialisiert – zugeschnitten auf das Anspruchsniveau der jeweiligen Zielgruppe.

Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Train The Trainer

---

### Andere weiterbilden – aber wie?

Eine reizvolle betriebliche Aufgabe: die eigenen Kollegen und Kolleginnen oder Kunden zu bestimmten Themen weiterzuqualifizieren. Doch dazu sind neben inhaltlicher Fachkompetenz einschlägiges Know-how aus der Erwachsenenbildung und ein überzeugendes persönliches Auftreten notwendig.

Damit Ihre internen Multiplikatoren ihr Fachwissen optimal weitergeben können, sollten sie über die folgenden Kompetenzen verfügen:

- professionelles Kommunikationsverhalten und authentisches Auftreten
- Kenntnisse über typische Dynamiken in Lerngruppen
- sicherer Umgang mit unterschiedlichen Lernmedien
- Beherrschen von Moderations- und Präsentationstechniken
- Kenntnisse über spezifische Arbeitsmethoden für Gruppen

Ich bin auf „Train the Trainer“-Seminare spezialisiert, die auf das Anspruchsniveau der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten sind.

Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Psychische Gesundheit

---

### Bei der Arbeit seelisch gesund bleiben - aber wie?

Die Nachrichten zu den gesundheitlichen Folgen unseres modernen Arbeitslebens sind alarmierend: Psychische Erkrankungen der Beschäftigten nehmen rasant zu. Führungskräfte sind davon genauso betroffen wie Mitarbeitende.

Klar ist, dass die immer härter werdenden Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Anteil an dieser Entwicklung haben. Die Unsicherheit, wie im Betrieb mit psychisch kranken Beschäftigten umgegangen werden sollte, ist groß. Die Unlust, sich mit diesem Thema näher zu beschäftigen, allerdings auch.

Tun Sie den ersten motivierenden Schritt zu größerer Handlungssicherheit!

Holen Sie kompetente Informationen und bewährte Vorgehensweisen in Ihren Betrieb:

- Basiswissen zu seelischer Gesundheit bzw. Krankheit
- Erkennen einer psychischen Störung im betrieblichen Umfeld
- Rollenspezifisches Vorgehen als Führungskraft oder Kollegin oder Kollege
- Einüben von angemessenem Gesprächsverhalten
- Instrumente für den betrieblichen Alltag

Ich trainiere die von Ihnen gewünschte Zielgruppe und/oder berate Sie gerne bei der Entwicklung von speziellen Handlungsleitfäden für Ihre Organisation.

Sprechen Sie mich an!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Damit Sie wissen, was Sie in der Zusammenarbeit mit mir erwartet...

---

### **Zugewandtheit ist mir ein inneres Bedürfnis!**

Ich mag und schätze die unterschiedlichsten Menschen. Deshalb gelingt es mir in der Regel schnell, vertrauensvolle Beziehungen zu meinen Kunden aufzubauen: Ich erfasse präzise ihre Ziele, Bedürfnisse und Ressourcen – und bin dabei selbst immer als Mensch präsent. Das macht die Zusammenarbeit verbindlich.

### **Hochwertige Qualität – oder gar nicht!**

Ich erlaube mir keine faulen Kompromisse und bin meine schärfste Kritikerin. Schließlich hängt meine Existenz von der Zufriedenheit meiner Kunden ab.

Das bedeutet hochwertiges Arbeiten für mich:

- ausführliche und transparente Leistungsangebote
- theoretisch fundierte und praxisorientierte Arbeitskonzepte
- schnelle und pünktliche Aufgabenerledigung
- moderne Didaktik
- regelmäßige eigene Weiterbildung
- alltagstaugliche Lösungen
- aussagekräftige Dokumentation der Arbeitsergebnisse

### **Wirkungsvoll handeln – Erfolgsverantwortung übernehmen!**

Dank meiner eigenen Praxiserfahrung arbeite ich umsetzungsorientiert und pragmatisch. Ich schlage nur Lösungen vor, die unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Personal, Geld, Organisationskultur) auch funktionieren können.

Natürlich würde ich am liebsten Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen mit Ihnen umsetzen, die sofort wirken. Aber ich bin keine Zauberin. Daher kann ich auch nur für ein Drittel der Prozesse die Verantwortung übernehmen, es gibt immer mehrere Beteiligte, von denen jeder seinen Beitrag zum Gesamterfolg leistet:

- Die Führung: Sie definiert die organisatorischen Ziele und Rahmenbedingungen der Maßnahme, kommuniziert ihre betriebliche Bedeutung und überwacht die praktische Umsetzung.
- Die Beschäftigten: Nur wenn sie bereit sind, mitzuwirken und zu lernen, können Veränderungsprozesse gelingen.
- Die Beraterin / Trainerin: Ich entwickle Konzepte für die Umsetzung in der jeweiligen Situation und begleite den Transfer in den betrieblichen Alltag. Die Führung binde ich regelmäßig in den Maßnahmeprozess ein – damit alle gemeinsam auf Erfolgskurs bleiben.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## „Meine 10 Pluspunkte“

Sie suchen die Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister. Ich will Ihnen mehr bieten als andere.

Vergleichen Sie selbst:

- 24-Stunden-Antwortgarantie
- Der direkte Draht zur Firmeninhaberin
- Transparente Angebote
- Präsentationsmedien in Ihrem Corporate Design
- Mustertexte für Ihre innerbetriebliche Kommunikation
- Kostenlose Nachbetreuung
- „Radarfunktion“ – ich sammle regelmäßig die wichtigen Informationen für Sie
- Hochwertige Veranstaltungsdokumentation
- Kompetenzentwicklung in eigener Sache
- Engagement für bedrohte Tiere

zugewandt

hochwertig

wirkungsvoll



## Faktenprofil



**Antje Wettlaufer**

Jahrgang 1961

Diplom-Supervisorin  
und Diplom-Sozialarbeiterin

## Berater- / Trainerprofil

### Aus- und Weiterbildungen (Auszug):

- 1981 – 1985 Studium der Sozialarbeit in Frankfurt am Main
- 1986 – 1988 Weiterbildung in Klientenzentrierter Gesprächsführung (FH Frankfurt am Main)
- 1994 – 2000 Aufbaustudium „Supervision und Organisationsberatung“ (Universität Kassel)
- 2002 – 2003 Weiterbildung zur Wirtschaftsmediatorin (IHK Frankfurt)
- 2003 – 2004 Weiterbildung zum Managementcoach (Deutsche Psychologen Akademie, Berlin)
- 2008 Akkreditierung zur Beraterin und Trainerin für Team Management Profile und Linking Skills Profile von Margerison-McCann (TMS Akademie, Freiburg)

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



### **Branchenerfahrung:**

- Sozialwirtschaftliche Unternehmen
- Öffentliche Verwaltungen

### **Berufserfahrung:**

#### **Soziale Arbeit**

- 1985 – 1987 Sozialarbeiterin in einem kommunalen Krankenhaus. Sozialrechtliche und persönliche Beratung von Patienten, Angehörigen und Klinikpersonal.
- 1988 Sozialarbeiterin im Sozialamt einer großstädtischen Verwaltung. Beratung von Asylbewerbern in sozialen und persönlichen Angelegenheiten.
- 1989 – 1994 Fachberaterin im „Psychosozialen Dienst im Arbeits- und Berufsleben“ bei einem freien Träger der Wohlfahrtspflege.  
Aufbau des ersten hessischen Fachdienstes zur beruflichen Integration von psychisch schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (den heutigen Integrationsfachdiensten nach SGB IX). Persönliche Beratung und Betreuung der kranken Beschäftigten und ihrer Angehörigen. Beratung und Training von betrieblichen Funktionsträgern im Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten. Mitentwicklung von modellhaften Strukturen („Psychosoziales Zentrum“) für die ambulante Versorgung von Menschen mit einer chronischen seelischen Erkrankung.

#### **Projektmanagement**

- 1994 – 2000 Projektleiterin bei einer gemeinnützigen Betreuungsgesellschaft. Planung und Überwachung der Abwicklung von diversen Baumaßnahmen mit Bausummen zwischen € 50.000 und € 500.000.  
Projektverantwortung für die konzeptionelle Entwicklung und organisatorische Einführung von neuen Leistungsbereichen des Trägers.  
Umfangreiche Sonderaufgaben aus dem Bereich des Event- und Qualitätsmanagements sowie der Leistungskoordination.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## **Personal- und Organisationsentwicklung**

- 1988 – 1993 Freie pädagogische Mitarbeiterin bei einem Bildungsträger.  
Berufskundliche Seminare für Auszubildende in der Krankenpflege
- 1997 – 2001 Lehrbeauftragte an der Fachhochschule Wiesbaden im Fachbereich  
Sozialwesen. Ausbildungssupervision für Studierende mit dem  
Schwerpunkt „Gesundheit und Rehabilitation“
- 2000 – 2006 Bildungsbeauftragte bei einer gemeinnützigen Organisation mit ca. 120 Be-  
schäftigten. Aufbau der innerbetrieblichen Personalentwicklung, Erhebung des  
Qualifizierungsbedarfs, Weiterbildungskonzeption und –programmgestaltung.  
Organisation und Evaluierung der innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnah-  
men, Auswahl von externen Beratern und Trainern, Leitung und Koordination  
des innerbetrieblichen Weiterbildungsausschusses sowie Aufbau und Pflege  
der Betriebsbibliothek. Konzeption und Mitwirkung bei der Implementierung  
des Führungsinstruments „Zielvereinbarungen“.
- 1998 – 2006 Nebenberufliche Tätigkeit als Supervisorin, Coach und Trainerin. Aufbau der  
Firma Kompetenzentwicklung Wettlaufer.
- seit 2006 Hauptberufliche Tätigkeit als Einzelunternehmerin

## **Darum arbeite ich als Beraterin und Trainerin**

Es reizt mich, einzelne Personen und Organisationen in ihren aktuellen Entwicklungsbedürfnissen und Veränderungsnotwendigkeiten zu unterstützen. Es erfüllt mich mit Freude und Stolz, wenn gemeinsam entwickelte Prozesse gelingen. Stolpersteine und Hürden auf dem Weg zum Ziel gehören dazu und sind für mich zusätzlicher Ansporn, an der Lösung der Probleme dranzubleiben.

Meine Kunden beschreiben meine Arbeitsweise als zielgerichtet und stringent. Sie erleben meine Methodenvielfalt als „erfrischend“. Meine Lösungsvorschläge überraschen sie gelegentlich. Gerade bei sehr fordernden Aufgaben trägt die hohe Qualität meiner Arbeitsleistung zu ihrer Beruhigung bei.

Im persönlichen Kontakt bin ich offen und wertschätzend. Und wenn nötig, fordere ich mein Gegenüber heraus, um neue Einsichten und Bewegung zu ermöglichen.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Und das biete ich Ihnen...

- Einzel- und Gruppencoachings von Führungskräften und Personen in Steuerungsfunktionen
- Einführung , Durchführung und Evaluation von Team- und Gruppensupervisionen. Themen: Fallbesprechungen und Zusammenarbeit im Team
- Analyse von betrieblichen Konflikten. Präsentation der Ergebnisse und Vorschläge zur Konfliktlösung. Begleitung des Konfliktbearbeitungsprozesses
- Design und Umsetzung von Maßnahmen zur Teambildung und Teamführung
- Konzeption, Umsetzung und Transferbegleitung von erfahrungsorientierten Personaltrainings. Themen: Beratung, Führung, Kommunikation, Konflikt, psychische Gesundheit, Selbstmanagement und Train-the-trainer

## Auszug aus meiner Referenzliste

### Integrationsämter / Integrationsfachdienste / Schwerbehindertenvertretungen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Integrationsämter beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Kommunaler Sozialverband Sachsen, Landschaftsverband Rheinland, Landeswohlfahrtsverband Hessen, Landesämter für Soziales, Jugend und Versorgung in Rheinland-Pfalz und im Saarland, Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt

### Kommunale Verwaltungen / Kommunale Eigenbetriebe und Jobcenter

Alten- und Pflegezentrum des Main-Kinzig-Kreises, Hanau  
Kliniken des Main-Taunus-Kreises, Bad Soden am Taunus  
Klinikum Offenbach GmbH  
SGB-II Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) in Wetzlar, Gießen und Offenbach am Main  
Stadtverwaltungen in Konstanz, Offenbach am Main, Reutlingen, Wetzlar, Hofheim am Taunus  
Universitätskliniken Frankfurt am Main

### Sozialwirtschaftliche Unternehmen

Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Frankfurt am Main  
Behinderten-Werk Main-Kinzig e.V., Gelnhausen  
Evangelischer Verein für Innere Mission, Frankfurt am Main  
Internationaler Bund für Sozialarbeit, Oberursel  
Lebensräume gGmbH, Offenbach  
St.Valentinushaus, Psychiatrische Kliniken in Kiedrich und Bad Soden a.T.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Persönliches Profil



**Antje Wettlaufer**

Jahrgang 1961

Diplom-Supervisorin  
und Diplom-Sozialarbeiterin

### Als Grenzgängerin unterwegs – Soziales trifft auf Wirtschaft

Als ich 1981 an der Fachhochschule in Frankfurt/M. mein Studium der Sozialarbeit begann, saß der „Feind“ gleich im Gebäude gegenüber: die Studenten der Wirtschaftswissenschaften.

Wir gingen uns aus dem Weg und strafte uns mit gegenseitiger Verachtung – die einen mit Stricknadeln und Friedenstauben bewaffnet, die anderen mit Diplomatenkofferchen und Taschenrechner.

Niemals hätte ich mir vorstellen können, dass ich zwanzig Jahre später selbst unter die „Kapitalisten“ gehen und eine Firma gründen würde!

zugewandt

hochwertig

wirkungsvoll



## **Kommunale Praxis in der Modellstadt Offenbach**

Als gebürtige Frankfurterin freiwillig die „Grenze“ zum benachbarten Offenbach zu überschreiten bescherte mir zu Beginn meiner Berufstätigkeit so manch mitleidvollen Blick.

Was zunächst wie ein Arbeitgeber zweiter Wahl aussah, entpuppte sich in den Folgejahren aber als deutsche Vorzeigekommune in Sachen Verwaltungsreform!

In der Stadtverwaltung Offenbach arbeitete ich zunächst zwei Jahre im Sozialdienst des kommunalen Klinikums und sammelte erste Erfahrungen als Dozentin im Berufskundeunterricht für leitendes Krankenpflegepersonal.

Es folgte ein Jahr im Sozialamt, und zwar in der Betreuung von Asylbewerbern. Hier initiierte ich ein Bildungsprojekt zum Thema „Gesundheitsförderung“ für Migrantinnen.

Damals wie heute war es eine Zeit der befristeten Arbeitsverträge. Als ich die Chance auf eine Festanstellung erhielt, gab ich meine Mitarbeit in der Offenbacher Verwaltung auf, und wechselte zu einem kleinen, sozialpsychiatrischen Verein. Ein beruflicher Volltreffer.

## **18 Jahre im gleichen Betrieb – wie hält eine veränderungsfreudige Mitarbeiterin das aus?**

Dafür gibt es vier gute Gründe:

In Offenbach wurden in den 1990er Jahren eine Verwaltungs- und eine Psychiatriereform vorgelebt. Viele bundesweite Modellvorhaben wurden hier erprobt. Spannend, am Puls der Zeit zu sein!

Das Unternehmen, in dem ich beschäftigt war, entwickelte sich über die Jahre dynamisch und innovativ weiter. Aus einem kleinen Psychiatrieverein mit ca. 40 Mitarbeitenden wurde eine moderne Betreuungsgesellschaft mit ca. 150 Beschäftigten und einem erweiterten Spektrum an Kundengruppen.

Ich bekam in regelmäßigen Abständen die Gelegenheit, neue Aufgabengebiete zu übernehmen, die meinen persönlichen Stärken und Arbeitsvorlieben entsprachen.

Mein Arbeitgeber ließ mir genügend Freiraum, mein Interesse an beruflicher Weiterbildung und nebenberuflichen Tätigkeiten zu verwirklichen.

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



### **„Mit 45 Jahren in die volle Selbständigkeit – ist das verrückt?“**

Zugegeben: es war nicht leicht, die Sicherheit einer gut bezahlten festen Anstellung gegen das risikoreiche Einzelunternehmertum einzutauschen. Aber die Chance auf neue berufliche und persönliche Entwicklungen zog mich magisch an. Und ich habe die Entscheidung nie bereut.

#### **So werden Sie mich bei der Arbeit erleben:**

Als akkreditierte Beraterin und Trainerin für das Team Management System von Margerison-McCann setze ich in meiner Arbeit mit Kunden gerne und erfolgreich individuelle Team Management Profile ein. Sie sind ein international bekanntes und bewährtes Instrument zur Analyse des bevorzugten Arbeitsverhaltens einer Person.

Mein eigenes Profil beschreibt mich vor allem als „systematische Umsetzerin“:

- Ich erscheine eher sachlich und denke über Probleme sehr gründlich nach.
- Bei Problemen strebe ich stets die Lösung an und lasse sie nicht gerne in der Schwebe.
- Ich liebe Ordnung und Organisation mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten.
- Ich bin eher tatorientiert. Theorien kommen erst an zweiter Stelle.
- Ich bin zuverlässig: Mein Wort gilt!

Ich erlebe meine Berufsbiografie als rund: Was mit sozialer Basisarbeit anfang, entwickelte sich allmählich in Richtung Sozial- und Weiterbildungsmanagement bis hin zu meiner Arbeit als selbständige Trainerin und Beraterin.

Heute bin ich, was ich bin, weil ich nie versucht habe, eine andere zu sein.

Sollten Sie sich für eine Zusammenarbeit mit mir entscheiden:

Ich freue mich drauf!

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll



## Kontakt

---

### **So erreichen Sie mich**

Diplom-Supervisorin Antje Wettlaufer  
Rumpenheimer Str. 4c  
63165 Mühlheim am Main

Tel. und Fax: 06108 -6344

Email: [antje.wettlaufer@kompetenzentwicklung.org](mailto:antje.wettlaufer@kompetenzentwicklung.org)

Internet: [www.kompetenzentwicklung.org](http://www.kompetenzentwicklung.org)

zugewandt  
hochwertig  
wirkungsvoll