

Kooperation Feed-  
back Kultur Anwen-  
dung Zusammenarbeit  
Eigenverantwortung Konflikte  
Fähigkeiten Führung Wertes

## Beraterprofil

**Claudia Höps**



Diplom-Sozialpädagogin (FH)

Systemisches Coaching und Supervision I.F.W.

## BIOGRAFIE

- Freiberufliche Beraterin und Coach seit 2007
- Jahrgang 1971
- Elterlicher Betrieb mit Bauernhof
- 2 Kinder (18 und 13 Jahre)

## AUSBILDUNG

- Diplom-Sozialpädagogin (FH)
- Systemischer Coach und Supervisor (I.F.W. München, 3 Jahre)
- Weiterbildungen Konfliktmanagement
- Fundraising (bei Lothar Scholz, 1 Jahr)

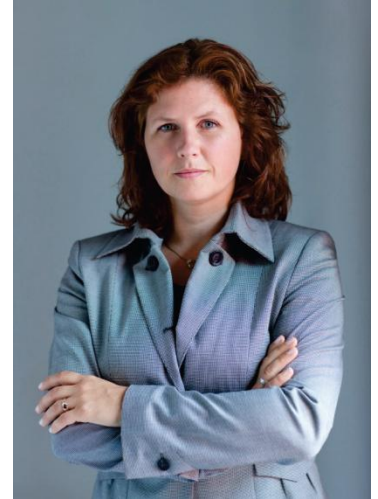
## TÄTIGKEITSSCHWERPUNKTE

Personalentwicklungsprogramme mit Schwerpunkt

- Persönlichkeitsentwicklung und Talent Relationship
- Führungs- und Teamleitercoaching
- Teamentwicklung und Moderationen von Gruppen
- Konfliktmanagement
- Work-Life-Balance
- Burnout-Prävention
- Projekte an der Schnittstelle Profit und NPO

## STÄRKEN

- Konflikte kompetent, selbstverantwortlich und schnell klären, ohne sie zu eskalieren
- Strategien für eine demografiefeste Personalentwicklung (Nachwuchsförderung, Bindung qualifizierter Mitarbeiter/-innen und Erfahrungserhalt)
- Aufbau regionaler/überregionaler Bildungsnetzwerke und Ideen zur Gewinnung von Auszubildenden und Kooperationen mit Hochschulen
- Entlastung für den wachsenden Druck auf den individuellen Menschen
- Umgang mit der zunehmenden Unsicherheit von Arbeitsverhältnissen bei gleichzeitiger Zunahme von mehr Verantwortung und Freiheit
- Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie



**TALENT-  
RELATIONSHIP**

**DEMOGRAFIEFESTE  
PERSONAL-  
ENTWICKLUNG**

# UNTERNEHMEN UND IHRE MITARBEITER/-INNEN ENTWICKELN SICH

durch. . .

- Optimale Kunden- und Qualitätsorientierung
- direktere und klarere Kommunikation
- mehr emotionale und sachliche Offenheit
- mehr Struktur, Verbindlichkeit und Vertrauen
- Respekt und Nutzung des Bewährten
- produktiven Umgang mit Unterschieden
- Unterstützung für Neues
- verbindliche Einigung auf gemeinsame Ziele
- verbindliche Einigung auf konkrete Veränderungen

**STRUKTUR, VERBINDLICHKEIT,  
VERTRAUEN**

## ICH BIETE DAZU FOLGENDE BERATUNGSFORMATE:

- Coaching
- Seminar
- Workshop
- Training
- Teamentwicklung
- Prozessbegleitung
- Strategie und Projekte

# MEINE ARBEITSHALTUNG IST MENSCHENORIENTIERT MIT DEN WURZELN IN DER SYSTEMISCHEN THEORIE, DER HUMANISTISCHEN PSYCHOLOGIE UND DEM KONSTRUKTIVISTISCHEN LERNANSATZ.

- Wertschätzung des Einzelnen
- Blick auf Stärken und Fördern von Talenten
- Konflikte als Chance
- Stärkung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative
- Vernetztes Denken und Kooperation
- aktive Teilnahme und Spaß

WERTSCHÄTZUNG

## MEIN FOKUS

### **Diversity Management!**

Diversity Management toleriert individuelle Verschiedenheit, hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und nutzt soziale Vielfalt konstruktiv.

### **Kooperation!**

Die zunehmende Dynamik in der Arbeitswelt und die Komplexität der Dienstleistungen sowie die demografische Entwicklung bringen es mit sich, dass Menschen verstärkt ihr verschiedenes Wissen und ihre sich ergänzenden Fähigkeiten in einen gemeinsamen Problemlösepool einbringen und über Hierarchieebenen hinweg am gemeinsamen Strang ziehen müssen.

VIelfalt Nutzen

### **Anerkennung!**

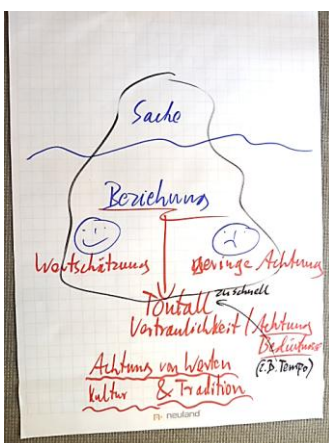
Kooperation gelingt dort, wo Menschen sich wohl fühlen, Anerkennung bekommen und das tun, was sie am besten können.

# ICH WENDE LERNTYPENGERECHTE METHODIK UND DIDAKTIK AN UND SETZE AUF PRAXISORIENTIERTES ARBEITEN SOWIE LERNTRANSFER.

- Arbeit an konkreten Fragestellungen aus dem jeweiligen beruflichen Kontext
- Selbstreflexion und Übungen in Kleingruppen
- Kosten-Nutzen-Diskussionen in Bezug auf bestimmte Verhaltenweisen (“Was habe /-n ich/wir davon?”)
- Rollenübungen, Skulpturarbeit, Soziometrie und Methoden aus Szenischer Darstellung
- Teilnehmer/-innen- feedback und Trainer/-innen-Feedback nach jeder Tageseinheit

## KOSTEN-NUTZENANALYSE

## AM ENDE EINER BERATUNG STEHEN IMMER KONKRETE ZIELE



Vorläufiges Resümee / Lerntransfer

Was habe ich aus unseren (Konflikt-)gesprächen gelernt?  
Was werde ich konkret beachten & umsetzen?

- Denk den Problem anspäher
- besser aufpassen / aufpassen
- 30% unserer Probleme liegen im Beziehungsgefüge
- MEHR HINTERGRUND → MICH UND MEINEN UNKLARHEIT / DREHT HINTERGRUND
- EIGEN KONTAKT
- VERGESSERN VOM ZIEL
- mehr auf (Voll)immersion achten
- Frühzeitige Gespräche!
- Zuhören
- Aktives zürin Wertigkeit
- Probleme erkennen & hören Vertrauen
- Zusammenfassung als Aussagen?
- Was ist das mit

Gegenwart	Zukunft
<ul style="list-style-type: none"> <li>offene Arbeit mit Teilnehmer</li> <li>Partnership in beide</li> <li>Handlungsfelder</li> <li>Genussraum Angebot</li> <li>alle !!</li> <li>Einige lange</li> <li>Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeiten</li> <li>offene Arbeit mit Teilnehmer</li> <li>Übertragung von Kompetenz mit Auftrag</li> <li>Achtung aufkommen</li> <li>Vertrauen</li> <li>Wenige Achtung</li> <li>Wenige Achtung</li> <li>Wenige Achtung</li> <li>Wenige Achtung</li> <li>Wenige Achtung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuelle Arbeit (Ein Einzel) !!</li> <li>Beziehungs- und Vertrauensaufbau</li> <li>einzelne Arbeit (Ein)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Probleme / Schwächen</li> <li>Probleme / Schwächen</li> <li>Probleme / Schwächen</li> <li>Probleme / Schwächen</li> <li>Probleme / Schwächen</li> </ul>

# KONTAKT

## **Claudia Höps**

Hermersdorf 16

91487 Vestenbergsgreuth

Festnetz: 09552 931 220

Mobil: 0173 3506700

info@coachingmensch.de

[www.coachingmensch.de](http://www.coachingmensch.de)