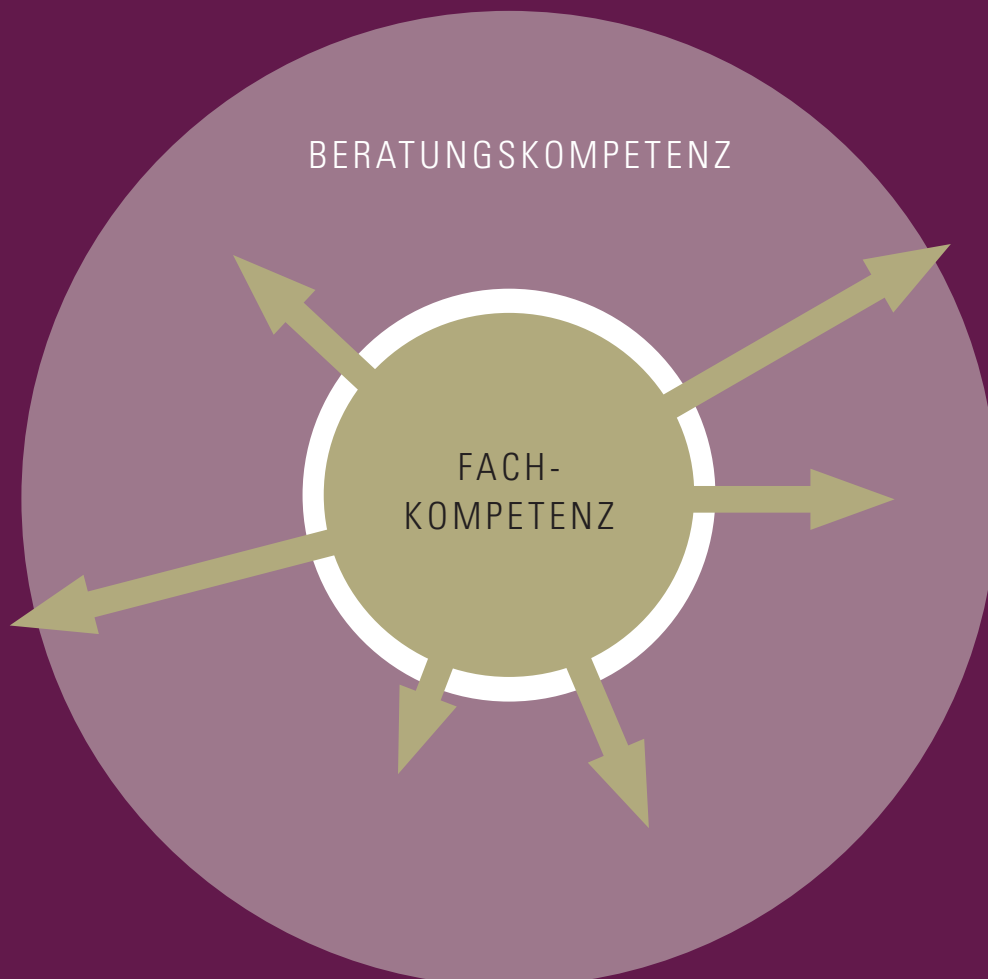


---

**Entwicklung von Beratungskompetenz**



**Fachkompetenz wird erst wirksam  
durch Beratungskompetenz**

## **Beratung**

Beratung ist eine spezifische Form der Kommunikation. Ihr Ziel ist es, in spezifischen Aufgabenstellungen oder Problemlösungsprozessen zu unterstützen. Qualifizierte Beratung basiert zunächst auf entsprechender Fachkompetenz (z. B.: Strategie, IT, Recht, Medizin, Change, Produktentwicklung, Vertrieb, HR, etc.). Ein zielgerichteter und erfolgreicher Transfer von Fachkompetenz setzt allerdings das Vorhandensein entsprechender Beratungskompetenz voraus, die ihrerseits entwickelt werden muss.

Viele Beratungsprojekte scheitern letztlich nicht an mangelnder Fachkompetenz, sondern an eingeschränkter Beratungskompetenz.

## **Wir entwickeln die Beratungskompetenz Ihrer Mitarbeiter.**

**1.** VOR DEM HINTERGRUND DER VIELFÄLTIGEN KOMPETENZBEREICHE (SIEHE MINDMAP) DEFINIEREN WIR DAS FÜR DIE DIENSTLEISTUNG IHRER MITARBEITER NOTWENDIGE BERATUNGSKOMPETENZ-PROFIL.

**2.** WIR ANALYSIEREN DAS VORHANDENE KOMPETENZPROFIL UND DEFINIEREN DIE ZU ENTWICKELNDEN LERNFELDER.

**3.** AUF DIESER BASIS ERARBEITEN WIR EIN MASSGESCHNEIDERTES PROGRAMM ZUR EFFIZIENTEN OPTIMIERUNG DER INDIVIDUELLEN BERATUNGSKOMPETENZ.

**4.** DIE UMSETZUNG ERFOLGT NACH BEDARF IN ENTSPRECHENDEN ARBEITSETTINGS (AUCH IN KOMBINATION):

- MEHRSTUFIGE INHOUSE-BERATUNGS-AUSBILDUNG
- INHOUSE-WORKSHOPS ZU SPEZIFISCHEN BERATUNGSTHEMEN
- EINZELCOACHINGS ZUR OPTIMIERUNG INDIVIDUELLER BERATUNGSQUALITÄT
- EINZEL- UND GRUPPENSUPERVISION ZU BERATUNGSPROJEKTEN



## 12. SELBSTMANAGEMENT DES BERATERS

Professionalität und Seriosität  
Selbstreflexion  
Selbstwertregulation  
„Blinde Flecken des Beraters“  
Übertragung und Gegenübertragung  
Projektion  
emotionale Selbstregulation  
Musterbindung in der Kommunikation  
persönliche Werte  
Individualität  
biographische Determinanten  
persönliche Arbeitsorganisation  
Supervision und Intervention

## 11. INTROSPEKTION & EMPATHIE

Sprache und psychischer Prozess  
Emotionale Erlebnisinhalte  
nonverbale Informationen  
Deutung und Interpretation  
Biographie und soziale Prägung

## 10. KOMMUNIKATION

zielgruppenorientierte Kommunikation  
Kommunikations-Axiome  
3 Formen des Kontaktes  
Authentizität versus Spielemodus  
Empfängerorientierung und Transferkompetenz  
zielorientiert kommunizieren  
Rapport und Response  
Konsens und Dissens  
offene, triviale und strategische Kommunikation  
Absicht, Verhalten, Wirkung  
die 4 Aspekte einer Botschaft  
in Beziehungsbotschaften denken  
nonverbale Kommunikationsmuster  
symbolisches Handeln  
Konsequenzen von Feedback  
Nähe und Distanz  
unbewusste Prozesse  
Meta-Kommunikation  
etc.

## 9. ANALYSE & INTERVENTION

Diagnose und Methoden in den verschiedenen Beratungsansätzen  
direktives und nondirektives Beraten  
Zweckframes  
„aktives“ Zuhören  
Wahrnehmungstechniken  
zielorientierte Interventionstechniken  
Selbstexploration fördern  
Selbstreflexion fördern  
Sprache als Instrument  
konstruktives Feedback  
Fragetechniken, zirkuläres Fragen  
Konfrontationen, Übungen, Rollenspiele, Hausaufgaben  
Fokussierung  
Reframing  
Pacing und Leading  
emotionale Prozesse halten und steuern  
Perspektivenwechsel herstellen  
Arbeit mit Submodalitäten und Metaphern  
Ressourcen aktivieren  
Umgang mit Selbstbild-Fremdbild-Diskrepanzen  
Selbstbildkonfrontation  
Umgang mit Ambivalenzen  
Umgang mit Widerständen, Blockaden und Arbeitsplateaus  
Umgang mit starken Emotionen  
„Bremsen“ und „Beschleunigen“  
innere Zustände verändern  
Realitätsmodelle und Identitätskonzepte verändern  
Interventionen in Gruppen, Teams oder anderen Systemen  
etc.

## 8. GRUPPEN VERSTEHEN

Teamkohäsion  
die Gruppe als Subsystem im Gesamtsystem  
gruppeninterne Subsysteme  
Beziehungsdynamiken  
offene und verborgene Ziele und Absichten  
Phasen der Gruppenentwicklung  
Normenbildung  
Rollendifferenzierung  
Integration und Differenzierung  
Zugehörigkeit, Macht und Intimität  
Konfliktmanagement  
Grenzen  
Veränderungswiderstände  
etc.

## 1. BERATUNGSZIELE

Definition und Evaluierung des Zielkontextes  
offene und verborgene Ziele  
Zieldivergenzen  
flexible Ziele  
Erfolgskontrolle

## 2. BERATUNGSPROZESS

Auftragsklärung  
relevante Daten  
Phasen im Beratungsprozess  
Arbeitsstruktur und Arbeitsprozessrhythmen  
verschiedene Rollen im Beratungsprozess  
Störungen und Krisen im Beratungsprozess  
Beratungsprozesse beenden  
Beratung und Akquise  
Supervision  
Beratungsansätze und Persönlichkeitsmodelle

## 3. SETTING

Klein- und Großgruppen leiten  
Prozesse moderieren  
das „face-to-face“-Setting  
Beratung im Projektmanagement  
Auftraggeber, Klient und Umfeld – strukturelle Bedingungen  
Individualität und effizientes Beratungssetting  
Beratung im Unternehmenskontext  
Inhouse-Consulting

## 4. ARBEITSBEZIEHUNG

Kontrakt  
Beratungsbeziehung  
komplementäre Arbeitsbeziehung  
Nähe und Distanz  
Probleme, Störungen, Konflikte  
fachliche Kompetenz und Beziehungsdynamik  
Beratung als Dienstleistung  
Kompetenz-Transfer

## 5. ROLLEDEFINITION DES BERATERS

Funktion und Rolle  
Haltungen und Selbstverständnis  
Qualitätsanforderungen  
Professionalität  
Berufs- und Arbeitsethik  
Grenzen und Zuständigkeit  
Rollendiffusionen

## 6. ORGANISATIONEN VERSTEHEN

Organisationen systemisch verstehen  
formelle und informelle Strukturen  
bewusste und unbewusste Prozesse  
die 5 Ebenen der Konfliktdynamiken  
Unternehmenskultur und Veränderungsprozesse  
Widerstände und Blockaden

## 7. MENSCHEN VERSTEHEN

Funktionsdefinition, Rollenverständnis und persönliche Verortung  
Bedingungen und Wirkfaktoren im Systemkontext des Klienten  
Realitätsmodelle, Leitmotive, Denkmodelle und -muster, Menschenbild  
Lebenskonzept und berufliches Verhalten  
biographische Determination  
intrapersonale Entwicklungs- und Veränderungsprozesse  
Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster  
Motivation und Commitment  
Selbstbild/Fremdbild  
Haltungen, Fähigkeiten, Potentiale  
Selbstwert und Selbstachtung  
individuelles Ressourcenmanagement  
die Dynamik innerer Kräfte  
Übertragung und Projektion  
Abwehrstrategien und ihre Bedeutung  
etc.

**Lorenz Consulting** – gegründet 1997 – berät Unternehmen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen – bezogen auf die Bereiche Organisationsentwicklung und Managemententwicklung. Sie bietet Einzelcoachingprozesse und Workshops zur Optimierung der Führungsqualität, unterstützt Teams in der Zusammenarbeit sowie Vorstände und Geschäftsleitungen in der Steuerungsqualität.

Ein dreijähriges, berufsbegleitendes Ausbildungsprogramm zum „Executive Coach“ wurde 2009 erstmals angeboten und wird Ende 2015 zum vierten Mal durchgeführt.

**Adolf Lorenz**, Jhrg. 1956, gestaltete von 1990 bis 1997 die Managemententwicklung in einem international ausgerichteten Medienkonzern und arbeitete als Personalchef in einem Fernsehsender. Zuvor war er als Ausbilder und Supervisor für Berater im sozialen Bereich sowie als Psychotherapeut in der Krisenintervention tätig. Er studierte Pädagogik, Psychologie und Soziologie an den Universitäten Köln und Münster, absolvierte verschiedene Therapieausbildungen und vertiefte seine Kenntnisse im Bereich Betriebswirtschaft.