

# Workshop Themen

## Vorab ein Vorwort

Wie ein Mobile sind meine Workshop-Themen miteinander verbunden und hängen allesamt mit der **Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen in Teams und bei Individuen** zusammen. Mit meinen Formaten spreche ich Menschen an, die **führen, beraten, begleiten, lehren, koordinieren, moderieren**. Meine Workshops zielen auch auf Teams oder zusammengewürfelte Teilnehmende, die innehalten wollen – um weiterzukommen. All die Themen sind auch in der Praxis von mir gelebt, ich komme nicht „nur“ vom Schreibtisch, sondern aus dem Feld. **Supervision, Coaching, Beratung, Moderation, Prozessbegleitung** sind mein täglich Brot und die Spielwiese für meine berufliche Praxis. Die theoretischen Grundlagen pflege ich durch meine Aufträge als Autorin der Hamburger Fern-Hochschule.



Kennen Sie OSKAR?  
OSKAR bringt Orientierung in  
Teambesprechungen, Beratungsgespräche etc.

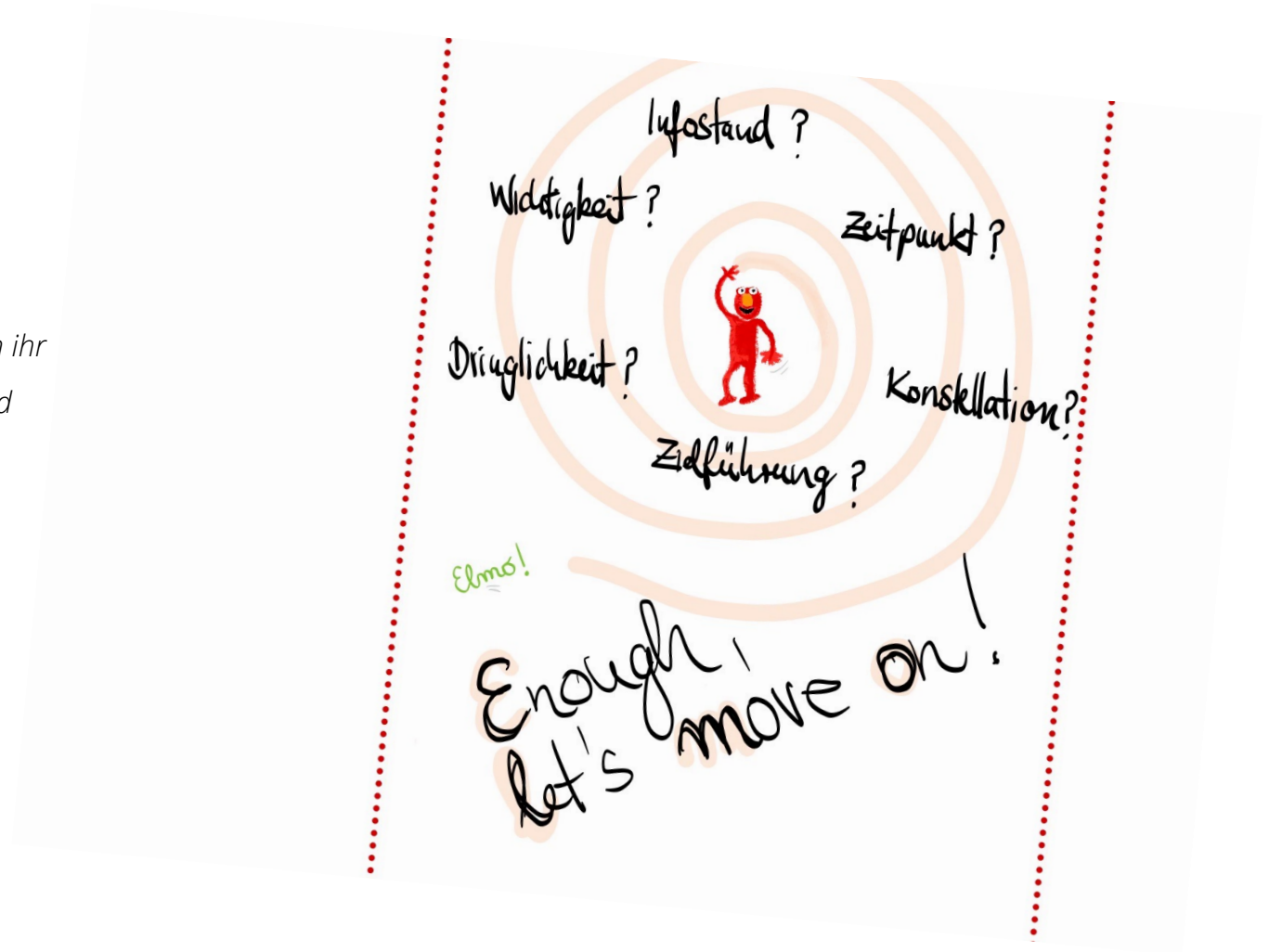
# Arbeiten mit und in Gruppen, Teams, Gremien

# Meeting-Kultur

## Gute Meetings sind kein Zufall!

Unstrukturierten Meetings mit langen Diskussionen, die zu keinen Ergebnissen führen, rauben Energie- und Zeitressourcen. In diesem Workshop reflektieren wir gemeinsam: Was brauchen wir in unseren Meetings, um gut strukturiert und zielführend zu sein? Wie erproben unkomplizierte Bausteine, vom check in bis zum check out - mit denen ihr eure Meetings, Teambesprechungen, Arbeitsgruppentreffen effektiv und zielführend gestalten könnt. Optional inklusive Materialkiste mit z.B. Elmokarten, Skala, ... für alle Teilnehmenden, damit ihr schon beim nächsten Meeting loslegen könnt!

Für Menschen, die Meetings, Besprechungen, Arbeitsgruppen effektiv und zielführend gestalten wollen.



**ELMO-Karte:** Ein Beispiel für einen Baustein in der Meeting-Kultur ist ELMO. Er hilft, die Qualität von Diskussionen und Austausch zu reflektieren und weiterzuentwickeln und wird zB bei Austria Airlines konsequent in Meetings eingesetzt.



# Kreativität

*Ideen generieren, moderieren, sortieren.*

*„Ideen sind wie Kaninchen. Man hat ein paar, lernt mit ihnen umzugehen, und ziemlich schnell hat man ein Dutzend.“ John Steinbeck*

*Kreativität spielt im Beratungsprozess und beim Beratschlagen im Team eine bedeutende Rolle bei der Hilfe zur Problembewältigung. „Kreativität“ kommt vom lateinischen „creare“ und kann mit zeugen, gebären, erschaffen, schöpferisch sein, gestalterisch verwirklichend übersetzt werden. Wenn Klient:innen oder ein Team vor einer Herausforderung stehen und noch nicht wissen, wie der Weg zur Lösung aussehen kann, können Kreativitätstechniken hilfreich für sie sein, um gute Ideen zu entwickeln. „Kreativitätstechniken unterstützen und erleichtern grundsätzlich die Ideenfindung und sind demnach in der Regel in einen Problemlösungsprozess oder in einen Innovationsprozess eingebunden. In den Phasen der Ideensuche kommen sie entlang des Prozesses immer wieder auf unterschiedlicher Stufe der Konkretisierung vor.“ (Lippmann et al, 2019, S. 308)*



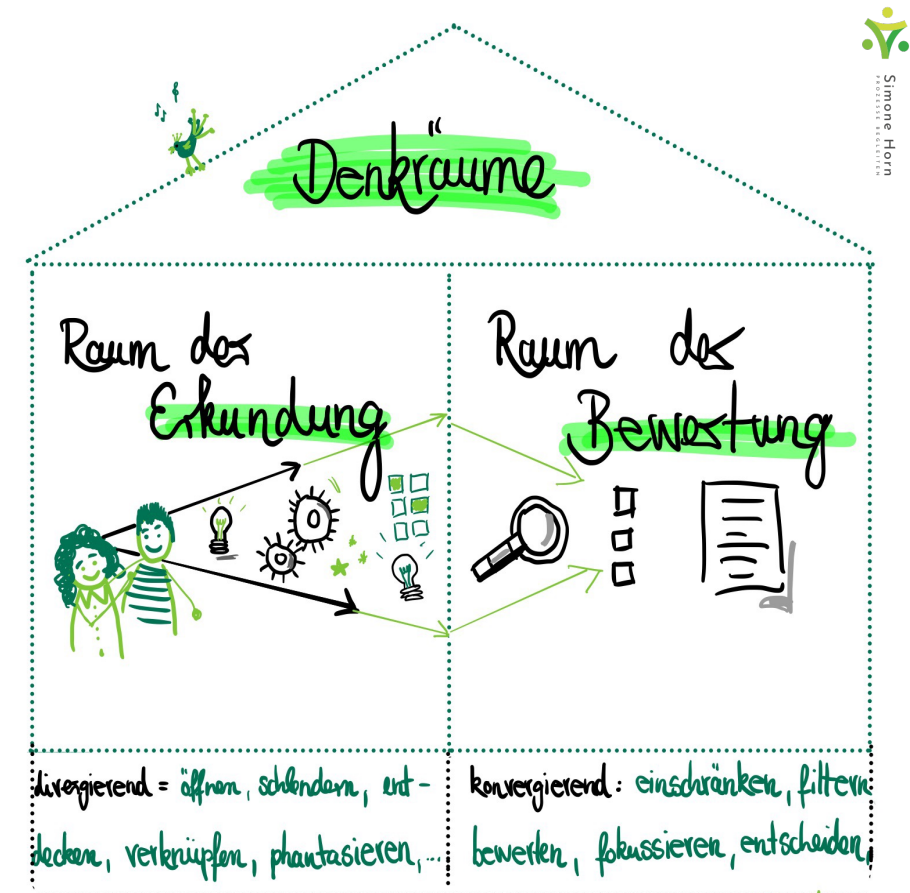
Ein Beispiel für Kreativitätstechnik: **Analogietechnik mit Würfeln.** Motive, die zunächst einmal zufällig und willkürlich ins Spiel gebracht werden kurbeln, bei guter Moderation, neue gedankliche Verknüpfungen an. *Dies kann auf entdeckende Art und Weise alte Denkmuster und Strukturen auflösen.*“ (Lippmann et al, 2019, S. 315)

# Raum zum Denken!

## Moderieren mit Denkräumen

Für die Moderation von Gruppen, Teams und Gremien ist es eine spannende Herausforderung, einerseits die Ideen zum Sprudeln und Fließen zu bringen und andererseits konkrete, machbare Ideen daraus zu entwickeln. Die Arbeit mit divergierenden und konvergierenden Denkräumen unterstützt die lebendige und klare Gestaltung dieses Prozesses. Es braucht Raum in dem die Teilnehmenden ihre Perspektive durch Austausch und Impulse erweitert. Ein Thema, eine Fragestellung, ein Anliegen wird erkundet. Gedanken werden verknüpft. Die Teilnehmenden schlendern durch das Thema, öffnen Augen und Ohren um neue Aspekte oder Standpunkte zu entdecken. Der Blick weitet sich – dann ist Fokus gefragt. Im Raum der Bewertung wird sortiert und eingeordnet, Ideen werden geprüft z.B. auf Machbarkeit und Wirkung. Um eine Entscheidungsgrundlage zu erarbeiten braucht es beide Räume und die bewusste Gestaltung eines angemessenen settings. Die Teilnehmenden erleben und erproben das Konzept, methodisch aktivierend gestaltet, mit dem Ziel, es in die eigene Arbeit mit Gruppen und Gremien zu integrieren. Wir können hier mit Anliegen der Teilnehmende arbeiten!

Für Menschen, die mit Gruppen und Gremien arbeiten,  
und deren Ideen Raum geben wollen.



Eigene Abbildung  
„Denkräume!“  
Simone Horn 2024



# Das Team auf dem Monitor!

## 10 Dimensionen der Zusammenarbeit

Alle Teams erleben kleinere oder größere Reibungen im Berufsalltag oder die Wahrnehmung, dass „irgendwas nicht ganz rund läuft“. Vielleicht herrscht Unklarheit darüber, wer welche Entscheidungen trifft. Relevante Informationen werden wiederholt zu spät oder unvollständig geteilt. Oder es macht sich Frust breit, weil immer wieder die gleichen Menschen mehr Aufgaben schultern als andere im Team. Solche Themen bleiben oft unausgesprochen, weil im Arbeitsalltag zu wenig Raum, Zeit und Energie ist, darüber in den Austausch zu kommen und konstruktiv anzugehen.

Der Team-Monitor macht die individuellen Sichtweisen auf Dimensionen der Zusammenarbeit beispielsweise **Rollenklarheit, Zielklarheit, Ergebnisqualität**, sichtbar und schafft damit ein gemeinsames Bild der aktuellen Stimmung im Team. Das hilft euch, Spannungsfelder offenzulegen und sie gemeinsam und lösungsorientiert zu bearbeiten.

Für Teams, die die 10 Dimensionen konstruktiver Zusammenarbeit  
gemeinsam auf den Monitor holen und aktiv gestalten wollen!



# Veränderungen begleiten Übergänge gestalten!



Veränderungen und Übergänge sind Teil jeder beruflichen und privaten Biografie. "Vier Räume der Veränderung" ist ein Phasenmodell, dass die Auseinandersetzung, Reflexion und Gestaltung von Veränderungsprozessen unterstützen kann. Mit diesen und anderen Modellen arbeiten wir zu Transitionsprozessen – und erörtern, in welchem Kontext sie zu beruflichen und persönlichen Veränderungen zielführend und sinnbringend eingesetzt werden können.

Reflexion der eigenen beruflichen Situation

Verstehen typischer Phasen von Veränderungsprozessen

Arbeiten mit inneren Bildern, Erfahrungen und biografischen Ressourcen

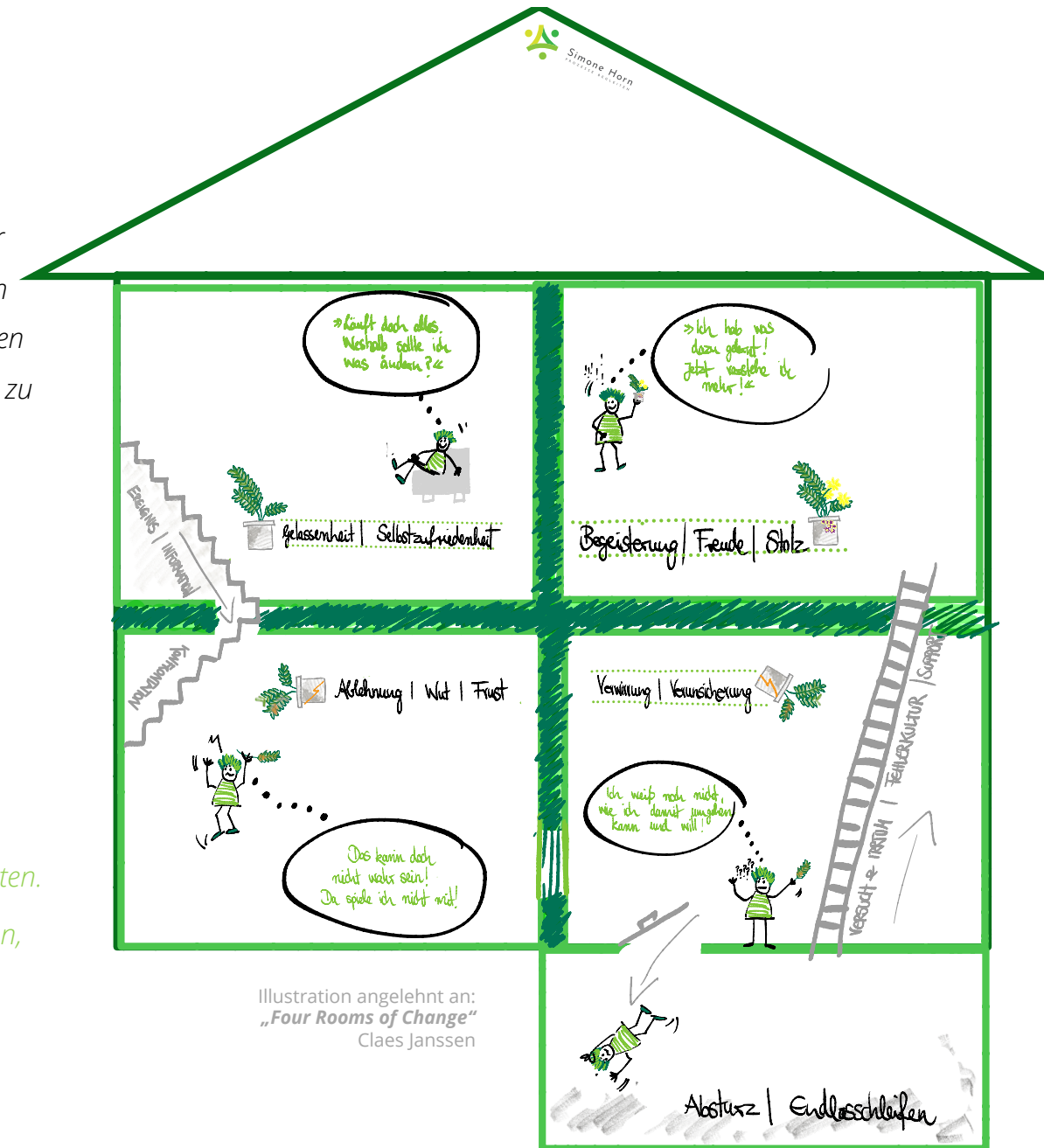
Austausch in der Gruppe und Lernen voneinander

Stärkung der individuellen Veränderungskompetenz

Einsatzmöglichkeiten des Modells im Kontext Beratung, Begleitung und Leadership

Für Menschen, die andere Menschen in ihren Veränderungsprozessen beraten & begleiten.

Für Menschen, die sich beruflich in Veränderung befinden, vor Entscheidungen stehen, ihre aktuelle Situation bewusst reflektieren möchten.



# Hut ab! Hut auf?

## Rollen und Funktionen

Die Rolle von Führungskräften oder Teamleitungen sind komplex. Dieser Workshop gibt die Gelegenheit, die aktuellen und zukünftigen Rollen und Aufgaben zu reflektieren, differenziert wahrzunehmen, um bewusst Hüte an- und auszuziehen zu können. Professor Robert E. Quinn unterscheidet acht verschiedene Führungsrollen, die die Teilnehmenden in diesem Workshop kennen lernen, reflektieren, entwickeln. Ziel ist es zu lernen, einzuschätzen, in welcher Situation oder Konstellation was gebraucht wird. Braucht dein Team gerade eher Informationen, operative Unterstützung oder ein offenes Ohr? Ist gerade eher Flexibilität oder Stabilität wichtig? Der Workshop gibt Raum für Selbstreflexion. Welchen Hut trage ich gerne, welchen nicht – und warum? Welchem Hut habe ich bisher zu wenig Beachtung geschenkt? Wie habe ich Führung bei anderen erlebt? Welche Hüte waren da im Spiel?

Für Menschen, die leiten und führen.

Für Teams, die sich mit Erwartungen an die Führungskraft  
auseinander setzen wollen.



**Innovation**  
Chancen, Ideen  
Zukunftsvisionen



**Repräsentation**  
Ressourcen beschaffen  
Ergebnisse sichtbar machen  
Netzwerke bilden



**Coaching**  
Entwicklung fördern  
Unterstützung  
Mentor:in sein



**Strategie**  
Ziele formulieren  
Prioritäten festlegen  
Planung langfristig

# Werte und Wirkung!

## Wie unsere (unbewussten) Grundannahmen unsere Arbeit prägen

Die Teilnehmenden reflektieren ihre handlungsleitenden Werte und deren Bedeutung für ihr berufliches Selbstverständnis – als Fachkraft wie auch in Leitungsrollen. Sie erkunden, wie biografische Erfahrungen Grundannahmen und Normen prägen und wie bewusste wie unbewusste Haltungen das eigene Handeln beeinflussen. Im gemeinsamen **Austausch** wird sichtbar, wie individuelle Wertorientierungen zur Teamkultur beitragen – und wie diese als innerer Kompass in Routinen wie auch in herausfordernden Arbeitssituationen wirkt. Die Teilnehmenden analysieren, wie sich Teamkultur konkret in Praxis und Zusammenarbeit zeigt und welche Bedingungen es braucht, um Werte nachhaltig in den Berufsalltag zu integrieren. Die Differenzierung zwischen gelebten, aspirativen und sogenannten Werbewerten eröffnet einen vertieften Dialog über Entwicklungspotenziale auf individueller und organisationaler Ebene. Impulsgebend wirkt dabei das Zitat von James Clear: „*Every action you take is a vote for the person you want to be.*“ Ergänzend lernen die Teams Geert Hofstede's Zwiebelmodell kennen, das ein vertieftes Verständnis von Kultur und ihren Dimensionen ermöglicht und als **Reflexionsinstrument** für die eigene Praxis dient.

Für Teams, die ihren Wertekompass  
Kennen, teilen und justieren wollen.

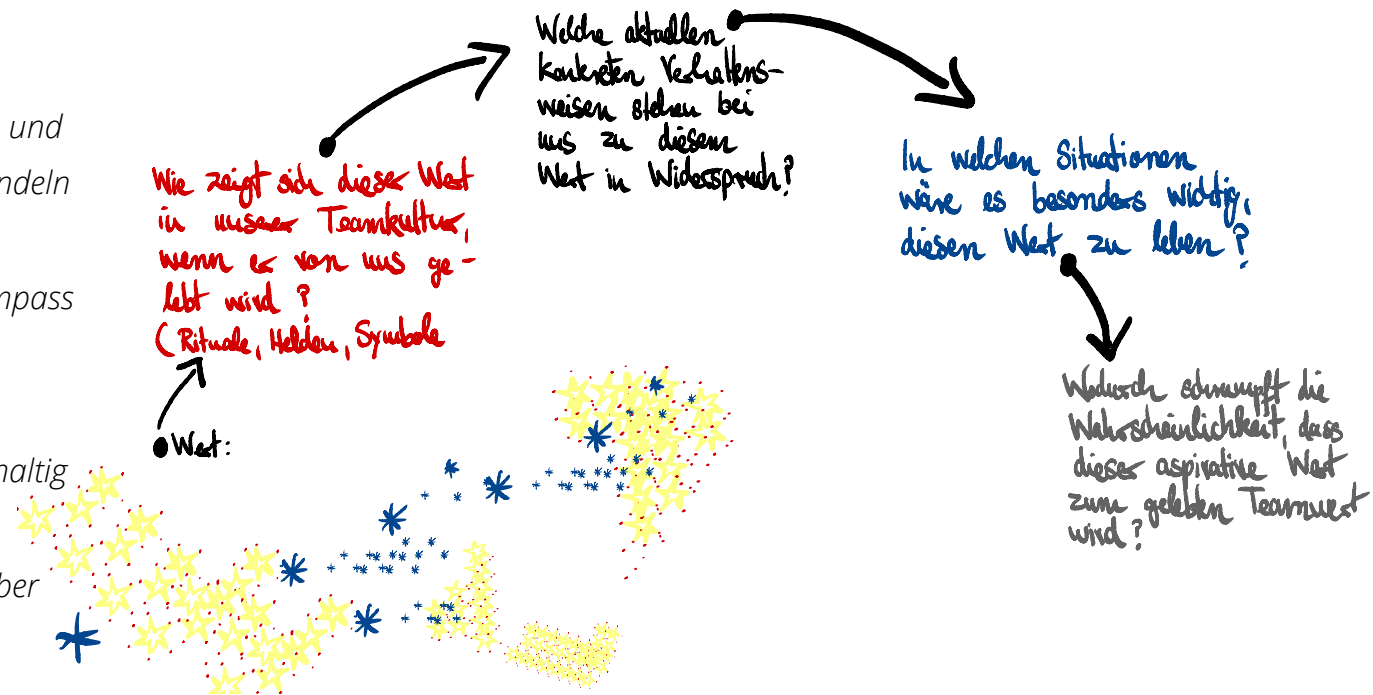


Illustration: **Aspirative Werte zum Leben erwecken.**  
Aspirative Werte beschreiben die Richtung, in die sich Menschen, Teams oder Organisationen entwickeln möchten. Sie stehen für ein bewusst gewähltes Zukunftsbild und machen sichtbar, welche Haltung angestrebt wird – auch dann, wenn sie im Alltag noch nicht vollständig umgesetzt ist.



# Feedback-Kultur

## Haltung & Handwerk

Spannungen und Konflikte weisen auf die Differenz hin, zwischen dem, was ist, und dem, was sein könnte. Sie haben ein (oft ungenutztes) Potenzial. Spannungen zeigen sich in Form von Ideen, Fragen oder Emotionen und können als Treibstoff der Veränderung genutzt werden.

In diesem Workshop geht es um die Gestaltung von Räumen, in denen Beobachtungen, Irritationen und Verbesserungsideen offen geteilt werden können. Die Teilnehmenden erarbeiten **do's und dont's** der Feedbackkultur. Wir greifen dabei auf verschiedene Konzepte zurück, zum Beispiel Rosenbergs GFK oder Scotts Radical Condor.

Die Teilnehmenden reflektieren die Möglichkeiten und üben Tools, die es ermöglichen, im Team Spannungen anzusprechen, Feedback zu geben und anzunehmen. Teams etablieren Orte des Austauschs und entwickeln Strukturen, die es ermöglichen, Spannungen in konstruktive Veränderungen zu übersetzen – als Grundlage für kontinuierliche Entwicklung und kollektive Wirksamkeit.

Für Menschen, die sich mit dem Potential von Spannungen und Feedback auseinandersetzen wollen.

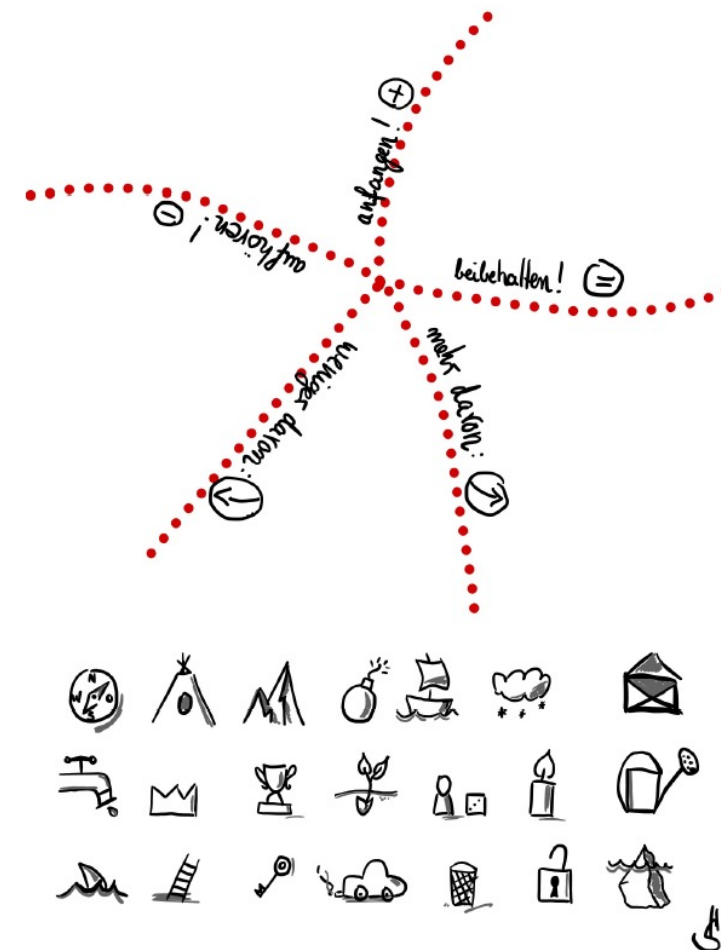


Illustration: Seestern-Feedback

# Lösungsorientiert im Team

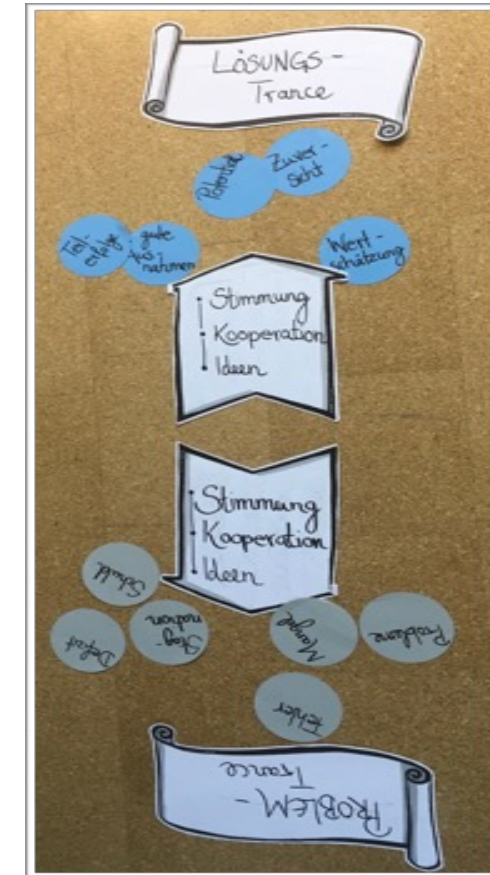
## Haltung, Sprache, Handlung, Wirkung

Wie gelingt es, im Team nicht nur lösungsorientiert zu arbeiten, sondern auch lösungsorientiert zu sein – und zu bleiben, selbst wenn es anspruchsvoll wird.

In diesem Workshop geht es um mehr als Methoden: Im Mittelpunkt stehen die innere Haltung, die Sprache, die wir verwenden, und das konkrete Handeln im Arbeitsalltag. Mit praxisnahen Übungen, realen Beispielen und einer Portion Humor erkunden die Teilnehmenden gemeinsam, wie lösungsfokussiertes Denken lebendig wird – und langfristig tragfähig bleibt.

Die Teilnehmenden lernen konkrete Tools, die direkt im Alltag einsetzbar sind: für klarere Gespräche, stärkere Zusammenarbeit und mehr Leichtigkeit im Umgang mit Herausforderungen. Die Werkzeuge werden nicht nur vorgestellt, sondern aktiv erprobt – damit sie in den Berufsalltag mitgenommen und unmittelbar angewendet werden können. Die Folge: weniger Problemspiralen, mehr Handlungsspielraum.

Für Menschen in Führung oder im Team,  
die ihre Energie in Lösungen setzen wollen.



Workshop-Foto: Bodenanker zu  
**Problemtrance vs. Lösungstrance**



# Teamrollen verstehen

## Zusammenarbeit bewusst gestalten

*Erfolgreiche Teams leben von Unterschiedlichkeit. Die Modelle von Meredith Belbin sowie Fritz Riemann und Christoph Thomann helfen, diese Vielfalt bewusst zu erkennen und konstruktiv zu nutzen. Kooperative Teamarbeit scheitert in der Regel nicht am mangelnden Willen, sondern an der Herausforderung, eigene Schwächen zu erkennen und ergänzende fremde Stärken zuzulassen. Belbins Modell beschreibt typische Rollen in Teams – etwa koordinierend, umsetzend, kreativ oder prüfend. Jede Rolle bringt spezifische Stärken und typische Schwächen mit. Erfolgreiche Teams zeichnen sich durch eine ausgewogene Rollenverteilung aus, in der sich Kompetenzen sinnvoll ergänzen. Das Riemann-Thomann-Modell beleuchtet die persönliche Grundorientierung zwischen den Polen Nähe und Distanz sowie Dauer und Wechsel. Diese Unterschiede prägen Kommunikation, Motivation und Konfliktverhalten im Team. Die Teilnehmenden profitieren unmittelbar von beiden Konzepten für ihren Berufsalltag: Sie gewinnen **mehr Verständnis für sich selbst und andere, stärken Wertschätzung für unterschiedliche Arbeits- und Kommunikationsstile und entwickeln konkrete Transfermöglichkeiten für die Praxis**. So wird Zusammenarbeit bewusster, klarer und nachhaltiger gestaltet.*

Für Menschen in Führung oder im Team,  
die Synergiepotentiale im Team nutzen wollen.

**„Viele Ideen wachsen besser,  
wenn man sie in ein anderes  
Hirn umpflanzt,  
als sie in dem zu belassen,  
aus welchem sie stammen.“**



Oliver Wendell Holmes \*1809

# Kommunikation

sichtbar machen | zuhören | fragen |  
miteinander reden | streiten

# sichtbar machen

## *Eine Schachtel voller Möglichkeiten*

Externalisieren stammt vom Lateinischen (externus) und bedeutet etwas nach außen verlagern oder abwälzen. Michael White hat die Externalisierung als lösungsorientierte Fragetechnik entwickelt. Durch sie gelingt es, beispielsweise innere Bilder, Ressourcen oder Handlungsoptionen sichtbar und auch besprech- und **gestaltbar** zu machen. In der Kreatureschachtel finden sich 150 Illustrationen aus aller Welt. Im Workshop erarbeiten die Teilnehmenden, wie sie diese Kreaturen im Kontext Beratung & Begleitung von Einzelnen und Gruppen einsetzen können, um Kommunikation zu beflügeln.

Auftragsklärung | Arbeit mit inneren Anteilen/Stimmen | Ressourcen-Aktivierung | Check-in & Check-out | Kollegiale Beratung | Supervision | ...

Inklusive Materialboxen mit u.a. 150 Bildkarten slanted Verlag Karlsruhe



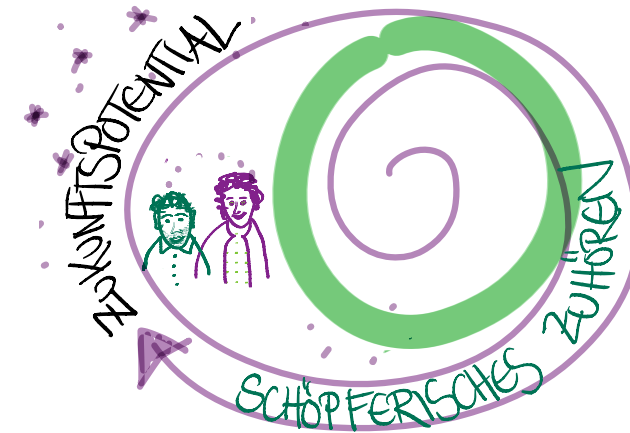
„Ein Mensch, der sich konsequent als der Konstrukteur seiner eigenen Wirklichkeit sieht, wäre vollkommen frei; er wäre ein freier Mensch, weil er wüsste, dass er sich seine Wirklichkeit auch anders schaffen könnte“  
Paul Watzlawick

# zuhören

## Haltung & Handwerk

In diesem Format lernen die Teilnehmenden die vier Arten des Zuhörens nach Otto Scharmer kennen: Wir fokussieren ein aktives, bewusstes Zuhören, das über passives Aufnehmen von Informationen deutlich hinausgeht und es ermöglicht, Arbeitsbeziehungen zu vertiefen, die Perspektive anderer besser zu verstehen und gemeinsam kreative Lösungen zu entwickeln. Die wichtigste Frage bei dieser Art des Zuhörens ist: Was ist die Intention des Gegenübers? Es geht darum, sich den Blick nicht verstellen zu lassen durch das, was der\*die Sprecher\*in schon immer von sich gezeigt hat oder davon, wie man er\*sie schon immer gesehen hat. Alle Aufmerksamkeit gilt der Frage: Was scheint heute und in diesem Moment durch? Hier steckt Potential für die Gestaltung der zukünftigen Kommunikations- und Konfliktkultur im Team. Auch in beratenden und helfenden Berufsfeldern nutzt die Auseinandersetzung mit den 4 Arten des Zuhörens.

4 Arten des  
ZUHÖRENS  
nach O. Scharmer



# miteinander reden

## Haltung & Handwerk

*In Teams schleichen sich manchmal Phänomene ein, die anzeigen, dass eine Investition in die Gesprächskultur jetzt grundlegend wichtig ist, beispielsweise wenn sich im Arbeitsalltag Gespräch immer wieder im Kreis drehen oder an der Oberfläche bleiben, Konflikte aus Unsicherheit oder Rücksicht unterdrückt werden, Kolleg\*innen sich zurück ziehen oder sehr emotional reagieren. Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Dr. Marshall Rosenberg bietet Orientierung, um konstruktiv zu kommunizieren. In einer komplexen, schnellen Arbeitswelt hilft GFK, Spannungen frühzeitig zu klären und tragfähige Beziehungen zu gestalten, um (wieder) mit offenem Visier, ohne andere zu verletzen oder sich selbst zu verbiegen, im Dialog zu sein. Das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation unterstützt Teams dabei, in unsicheren Situationen Klarheit zu gewinnen, auch unter Druck verständlich zu kommunizieren und vollautomatische Reaktionen durch reflektiertes Handeln zu ersetzen.*





# streiten

„Nicht jene, die streiten, sind zu fürchten,  
sondern jene, die ausweichen.“ Marie von Ebner-Eschenbach

Folgen wir Ruth Cohn, dann sind Konflikte, eine Einladung, genauer hinzuschauen. Friedrich Glasl sieht Konflikte, als Chancen zur Veränderung. Die Teilnehmenden haben im Workshop die Gelegenheit, die Ebene der Symptombekämpfung zu verlassen und Hebel für eine konstruktive Konfliktkultur auf drei Ebenen zu entdecken:

- I. Selbstreflexion: Die Teilnehmenden reflektieren ihre **biografischen Prägungen** im Umgang mit Widerstand. Mithilfe der Kommunikationstypen nach Virginia Satir werden automatisierte Stressmuster (wie Anklagen oder Ablenken) reflektiert.
- II. System & Struktur: Das Verständnis für Konflikte wird über die individuelle Ebene hinaus erweitert. Die Teilnehmenden nutzen Galtungs Konzepte zur Konflikttransformation, um strukturelle Ursachen zu identifizieren und nachhaltige Lösungen im Sinne der Transcend – Methode mit Empathie und Kreativität zu entwickeln.
- III. Die kommunikative Brücke: Die Teilnehmenden erlernen/vertiefen die Werkzeuge der Gewaltfreien Kommunikation (GFK). Ziel ist es, Vorwürfe in klare Bedürfnisse zu übersetzen und durch präzise Bitten die Handlungsfähigkeit in schwierigen Situationen zurückzugewinnen.



# fragen

## Haltung & Handwerk

*Fragen können ein kraftvolles Werkzeug sein, um Denkräume zu erweitern und neue Perspektiven zu eröffnen. Wer die richtigen Fragen stellt, aktiviert Reflexion, Kreativität und Handlungsoptionen. Offene Fragen fördern Exploration statt sofortige Lösungen zu erzwingen, hypothetische Fragen regen an, über Grenzen hinaus zu denken, zukunftsorientierte Fragen lenken den Blick auf Potenziale und Ziele, und selbstreflexive Fragen unterstützen Klarheit über eigene Werte, Bedürfnisse und Ressourcen. Die Teilnehmenden erkunden die Wirkung und Anwendung von „bewusstseinsweiternden“ Fragen. Zirkuläre, reflexive, systemische Fragetechniken werden eingeführt/vertieft/angewendet. In diesem Workshop erkunden die Teilnehmenden die Einbindung von Redewendungen, Metaphern, Sprachbildern, Symbolen, Skalen um damit Fragen zu stellen, die im beruflichen Kontext der Teilnehmenden relevant sind.*

Für Menschen, die (Beratungs-)Gespräche, Meetings, Arbeitsgruppen effektiv und zielführend mit Fragen gestalten wollen.

*„Was halten Sie  
für wahr,  
was vielleicht gar  
nicht stimmt?“*



# Sprachbilder

## Methodische Zugänge in der Beratung

*Sprachbilder und Symbole fungieren im Dialog als Sprungbrett in einen intensiven Dialog, der sogar Spaß machen kann....(vgl. Mahlmann, 2010, S. 19).*

*Beratungsgespräch klingt für viele Klient:innen oder Mitarbeitende nach: „sitzen, über Probleme reden, sich Klagen anhören müssen und ernsthaft über Lösungen nachdenken“ (Nemetschek, 2011, S. 46). Und dies wirkt auf viele Menschen eher bedrohlich, lähmend, negativ. Auch deshalb ist es sinnvoll – im wahrsten Sinne des Wortes – sich mit Methoden und Verfahren zu befassen, welche in Richtung Lösung bewegen und den Dialog mit verschiedenen sinnlich-aktiven Herangehensweisen verzahnen. „Wir haben im Deutschen, im Englischen diese schöne Parallele zwischen Körperlichem und Seelischem: körperlich bewegen (to move), seelisch bewegt sein (to be moved) – berühren und berührt sein“ (Nemetschek, 2011, S. 47). Wir sprechen von Fort- oder Rückschritt und berichten davon, auf der Stelle zu stehen, Stillstand zu erleben. Die Dimensionen Zeit und Geschwindigkeit, auch Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft werden leichtfüßig ins Gespräch geholt. Die Teilnehmenden lernen verschiedene methodische Zugänge ins (Beratungs-)Gespräch kennen und füllen ihren persönlichen Methodenkoffer mit praxistauglichen und wirkungsvollen Tools.*

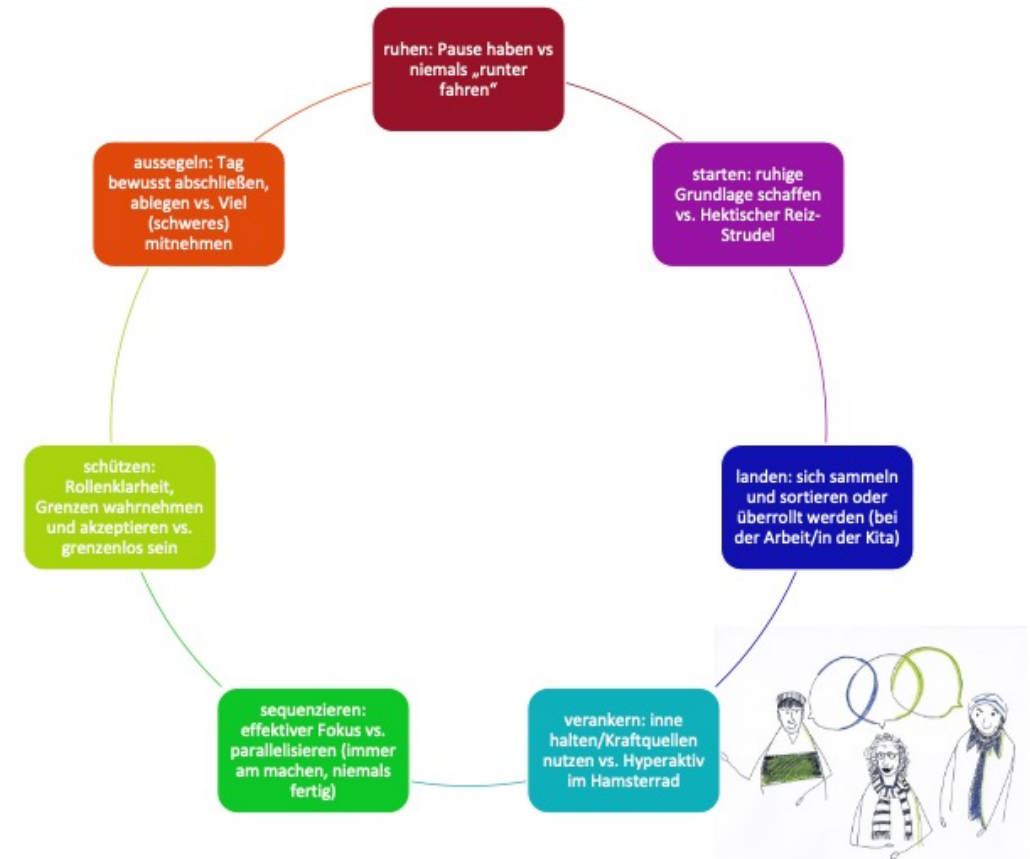


# Selbstfürsorge - Resilienz

# Selbstfürsorge

## Stellschrauben im Alltag

„Oft wissen wir eigentlich, was uns guttut-und gerade in schwierigen Zeiten, unter Stress denken wir meist nicht daran.“ so Zito und Martin in ihrem Buch über Selbstfürsorge (ebd. (2021) S.44). Sie schlagen vor, die Stellschrauben ins Bewusstsein zu rufen, mit deren Justierung wir beeinflussen können, wie wir in und durch die vielfältigen Anforderungen des Arbeitsalltages kommen und am Ende des Tages wieder gut aussegeln können. Selbstreflexion ermöglicht die Identifikation von individuellen Energieräubern. Austausch und Input unterstützen das Finden von zielführenden Strategien. Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich ihre eigene **Selbstfürsorge Choreographie** zusammenzustellen, um diese im Alltag zu etablieren. Dann steigt die Wahrscheinlichkeit, in Phasen besonderer Herausforderungen stabil und gesund zu bleiben. Die Teilnehmenden erproben konkrete Tools und erarbeiten sich ein individuelles Selbstfürsorge – Workbook.



Für Menschen, die gut für sich sorgen wollen.

Für Führungskräfte mit Personalverantwortung.

# Selbstfürsorge

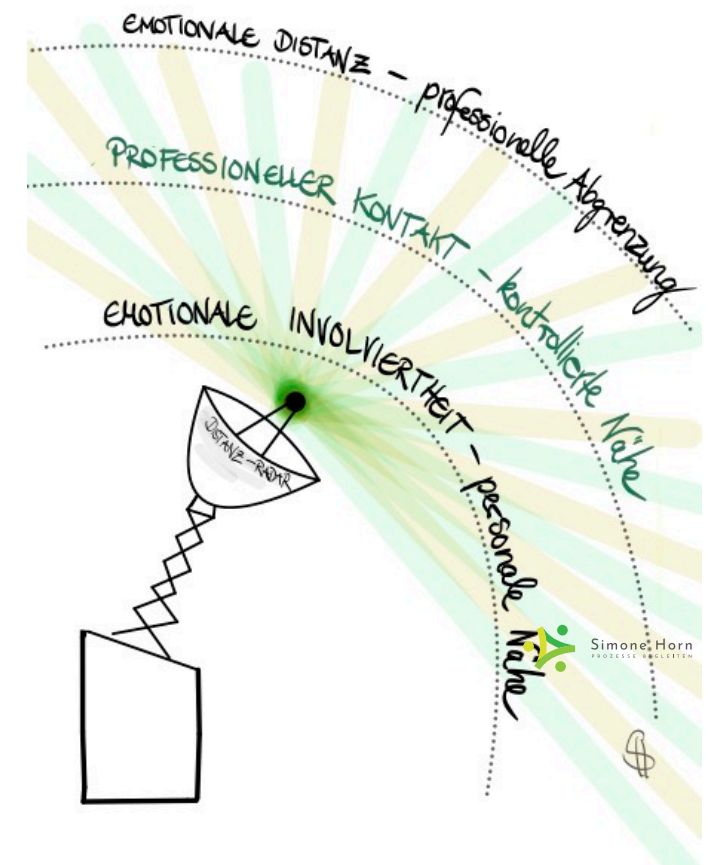
## Nähe & Distanz auf dem Radar

*Professionelle Distanz zu wahren ist eine zentrale Selbstfürsorgestrategie, beispielsweise in beratenden, helfenden und führenden beruflichen Rollen.*

*Professionelle Distanz beschreibt eine betrachtende, emotional abgegrenzte Haltung und ermöglicht einen Blick von außen, der Strukturen und Muster erkennt. Professionelle Nähe ist die grundsätzliche Haltung in der die Fachkraft ihren Klient:innen / Mitarbeiter:innen gegenüber emotionale Präsenz, Berührbarkeit und Vertrauenswürdigkeit zur Verfügung stellt.*

*Die Reflexion der Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden, kann mit dem Tool **Distanz-Radar** unterstützt werden. Sie dient der Förderung von Klarheit über die eigene Positionierung in beruflichen Beziehungen. Dieses Tool stärkt Selbstwahrnehmung, fördert Rollenklarheit und dient der emotionalen Entlastung und unterstützt Verantwortung bewusst zu gestalten. Eigene Fälle und Anliegen zum Thema Nähe und Distanz können eingebracht werden.*

Für Einzelne und Teams, die sich mit Nähe und Distanz in beruflichen Beziehungen auseinander setzen wollen.



# Selbstfürsorge

## Füreinander sorgen auf Teamebene

Das FiRE-Modell (Factors of improved Resilience Effectiveness) liefert vier Handlungsdimensionen, die gezielt genutzt werden können, um Selbstfürsorge im Team systematisch zu planen, umzusetzen und zu überprüfen.

- Fokus stärken
- Interesse kultivieren
- Resilienz aufbauen
- Emotionen bewusst einbeziehen

Dieser Workshop bietet die Möglichkeit, das FiRE-Modell kennen zu lernen und konkrete, alltagstaugliche Bausteine zu erproben und in den beruflichen Alltag mitzunehmen. Wir nehmen die entsprechende Gestaltung des Teamalltags (z.B. **Check in – Meetingskultur – kollegiale Beratung/Intervision – lesson learned-Formate**) unter die Lupe und identifizieren, wodurch die 4 Aspekte des Modells implementiert werden können. Es gibt Raum für Übungen, auch an eigenen Anliegen, und optional kann die Materialbox dazugebucht werden, damit um die Bausteine direkt umgesetzt werden können.

Ausschnitt Publikation über „es geschieht“ vs. „wir gestalten“



Für Einzelne und Teams, die konkrete Selbstfürsorge-Tools mit in ihr Team nehmen wollen!

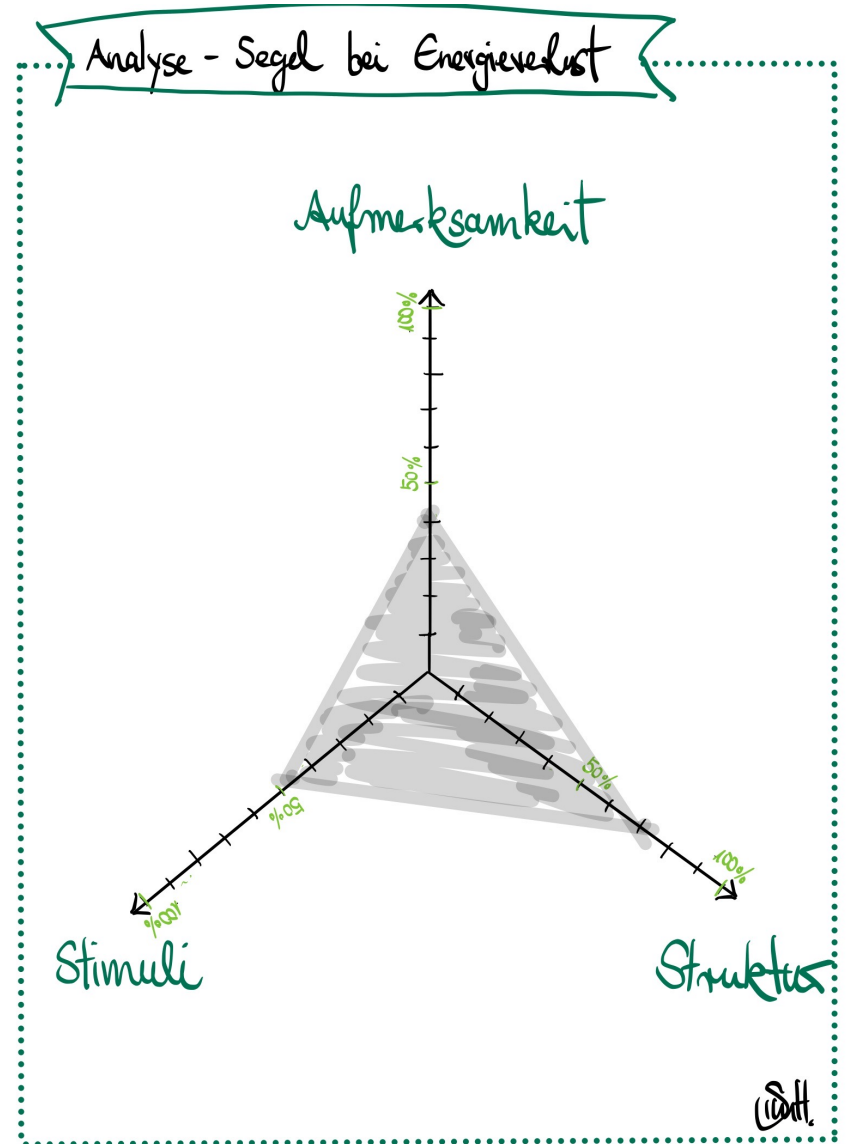


# Selbstfürsorge

## Analyse-Segel

Bei unterschwelliger Überforderung, Genervtheit oder Erschöpfung kann es hilfreich sein, anhand des Analyse-Segels die Gründe für den aktuellen Energieverlust zu reflektieren, um entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können. „Ein psychisches Bedürfnis muss man sich wie körperlichen Hunger vorstellen. Der Körper braucht Energie in Form von Kohlenhydraten, Fett und Eiweiß. Auch die Psyche, erkannte der Psychiater Eric Berne, braucht Energie. Und zwar in Form von Struktur, Stimuli, Streicheleinheiten“ (Krogerus & Tschäppler, 2025, S. 158). Die Teilnehmenden lernen dieses Reflexionsinstrument zur bewussten Selbststeuerung kennen und erarbeiten für sich Strategien zur Selbstfürsorge für jede der drei Achsen.

- I. Struktur: Wie gut ist das Bedürfnis nach klaren Abläufen und verbindlichen Absprachen befriedigt?
- II. Stimuli: Wie gut ist das Bedürfnis nach intellektuellem Input, neuen Perspektiven, neuen Reizen, aber auch nach echten sozialen Kontakten befriedigt?
- III. Aufmerksamkeit: Wie gut ist das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung, Austausch und Auseinandersetzung befriedigt?

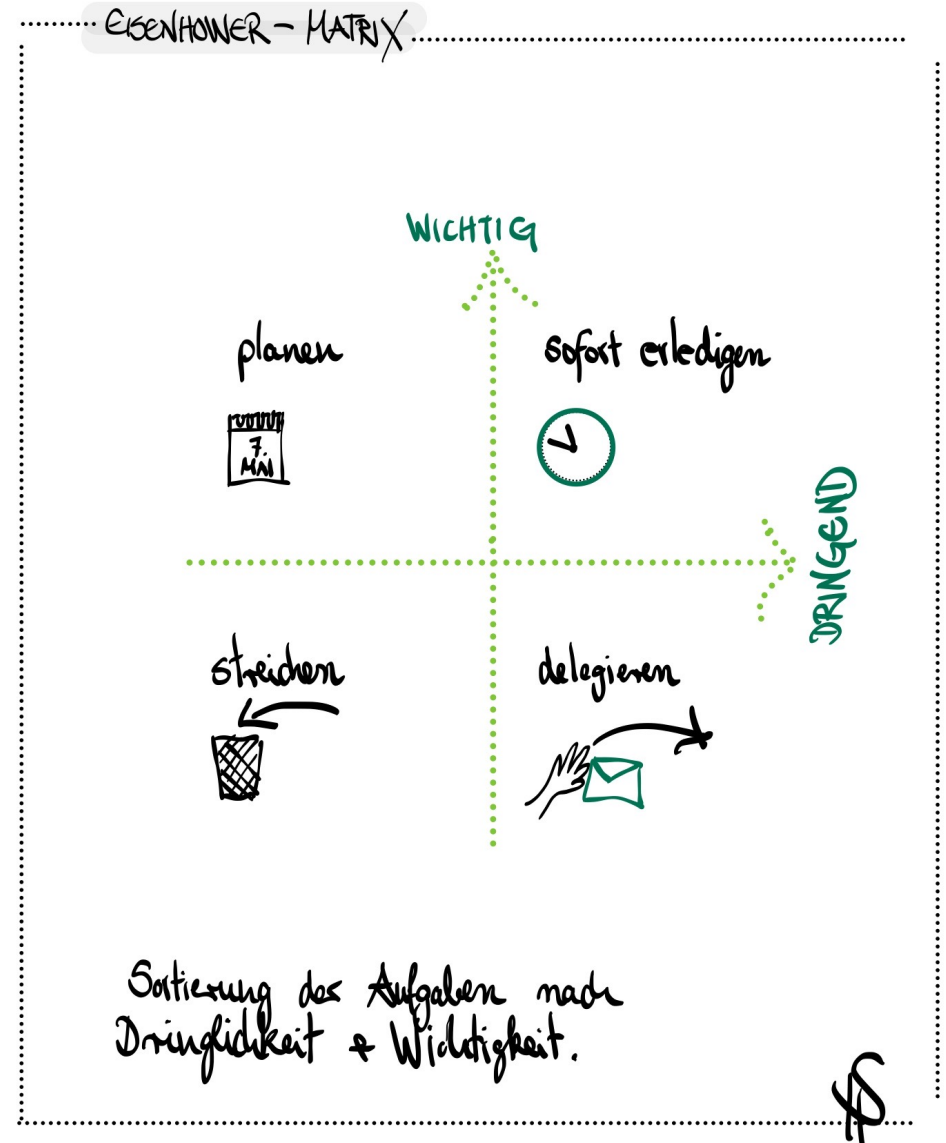




# Selbstfürsorge

## Fokus!

Fokussiertes Arbeiten an einer einzelnen Aufgabe ist ein zielführender Bestandteil von Selbstfürsorge im Arbeitskontext. Studien zeigen, dass sogenanntes Multitasking bzw. häufiges Aufgabenwechseln die kognitive Leistungsfähigkeit deutlich reduziert, die Fehlerquote erhöht und gleichzeitig das Stresserleben steigert (Becker et al., 2023, S. 8). Dagegen kann der gezielte Einsatz von Methoden zur Veränderung von Arbeitsabläufen hilfreich sein, um sich im Sinne von Selbstfürsorge zu fokussieren (Kaluza, 2023, S. 79). Die Teilnehmenden lernen im Workshop verschiedene Tools wie Kanban, Pomodoro oder Eisenhower-Matrix kennen und reflektieren und sortieren passgenaue Strategien für fokussiertes Arbeiten als Fachkraft und im Team. Der Blick wird auch auf Haltungen und Hindernisse gelenkt, die das fokussierte Arbeiten erschweren. Praxisverbunden erkunden wir, wodurch Fokus! Trotz widriger Rahmenbedingungen oder innerer Stimmen, die dagegen sprechen, möglich wird.



setting & allgemeines.

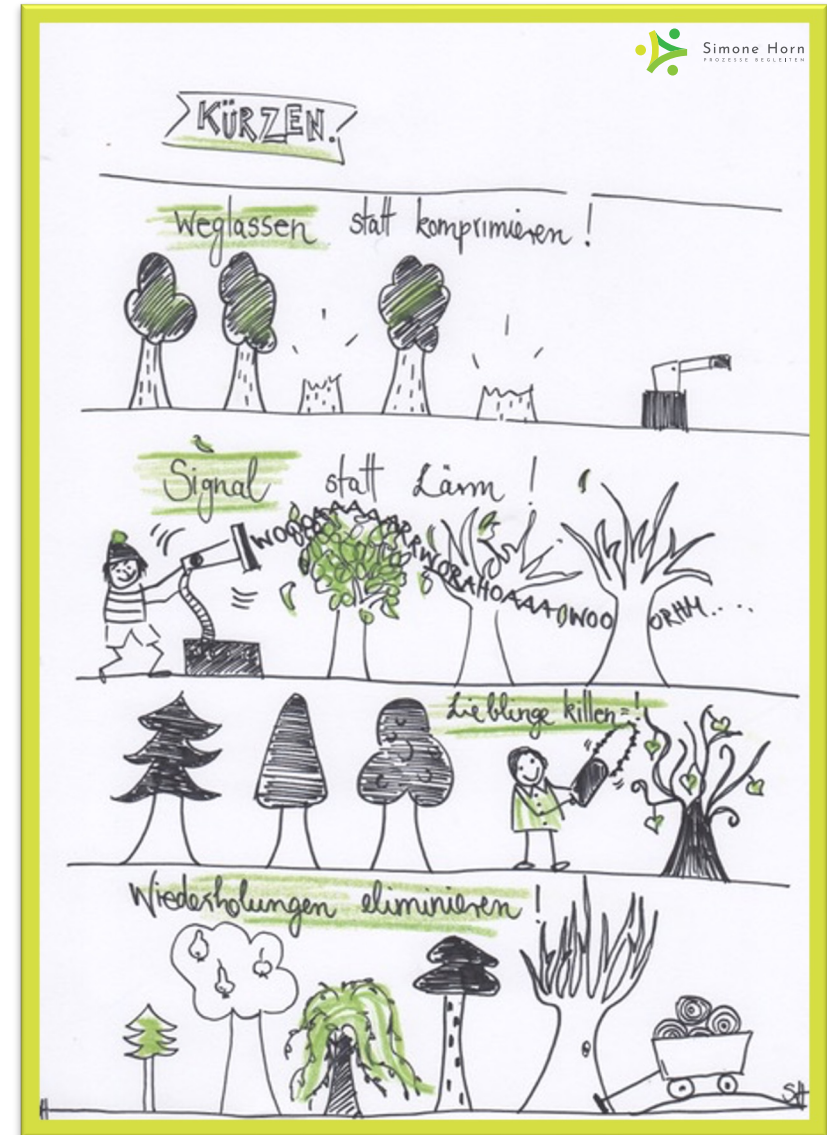
# setting

**Raum:** Alle Veranstaltungen können inhouse gebucht werden. Sehr gerne arbeite ich mit den Gruppen außerhalb des gewohnten Umfeldes, für eine störungsfreie und genussvolle Lernzeit an besonderen Orten, die auch Bausteine in Bewegung und im Freien ermöglichen, beispielsweise <https://www.blacktothewoods.de> oder <https://somerwhere-elz.de>. Auch online-formate kann ich je nach Thema anbieten.

**Zeit:** Alle Workshops biete ich eintägig, anderthalb – oder zweitägig an. Je mehr Zeit zur Verfügung steht, umso intensiver können wir die Themen ausrollen, üben, vertiefen. Was ist für Sie stimmig und möglich?

**Nachklapp:** Die Teilnehmenden erhalten nach dem Workshop eine Fotodokumentation und Unterlagen als pdf, zum Nachstöbern und Einsetzen.

**Dozent:in:** Seit 25 Jahren sammle ich in den Wirkungsfeldern, um die es in den Workshops geht Erfahrungen, Wissen, Perspektiven. Wissenschaft und Praxis sind ein Traumpaar in meiner Arbeit. Durch die Studienbriefe, die ich für Studierende der Hamburger Fernhochschule verfasse, übe ich mich regelmäßig darin, Theorie und Umsetzung zu verzahnen – davon profitieren auch meine Formate. Wer mag, kann dazu in den podcast zu Beratung und Begleitung Reinhören (Button auf der Startseite <https://www.simonehorn.de/>) Demnächst wird hier eine weitere Folge zu finden sein zum Tool „Distanz-Radar“.



# *Praxis reflektieren. Prozesse gestalten. Perspektiven öffnen.*

Kernprinzipien der Andragogik bilden den *Kompass für die methodische Gestaltung und didaktische Umsetzung* meiner Formate. Lernen verstehe ich als einen aktiven, erfahrungsbasierten und lebenslangen Prozess. Die Teilnehmenden bringen ihre eigenen Erfahrungen ein, reflektieren diese und übertragen neue Impulse und wohl dosierte Inputs auf konkrete berufliche Herausforderungen aus dem eigenen beruflichen Wirken. Jane Addams bringt es auf den Punkt: *„Wissen ist nichts wert, wenn es nicht angewendet wird.“*

Der Austausch in Kleingruppen und im Plenum eröffnet neue Perspektiven und fördert kollektives Lernen. Gloria Ladson-Billings beschreibt Lernen als Einladung, *„die Welt aus einer neuen Perspektive zu sehen“*. Entsprechend arbeite ich nicht mit fertigen Rezepten, sondern mit praxisnahen Anregungen und wissenschaftlich fundierten Impulsen, die zum Weiterdenken anregen. Diane Ravitch formuliert: *„Bildung sollte die Flamme der Neugier entfachen, nicht nur das Fass füllen.“*

Zentral ist für mich eine offene, fehlerfreundliche und ressourcenaktivierende Lernatmosphäre, in der auch Unsicherheiten, nicht-Gelungenes und Verletzlichkeit einen Platz bekommen. Wie Brené Brown, Sozialwissenschaftlerin und Autorin, schreibt: *„Vulnerability is the birthplace of innovation, creativity and change.“*

Nachhaltiges Lernen entsteht dort, wo Menschen Mitverantwortung übernehmen und Gestaltungsspielräume erleben. Bell Hooks beschreibt dies als *Lernen mit „den Zügeln in der eigenen Hand“*. Deshalb arbeite ich mit „rollender Planung“: Ich komme gut vorbereitet mit inhaltlichen und methodischen Optionen – und wir entscheiden unterwegs ggf. gemeinsam, wohin die Lernreise geht, bei welchen Aspekten eine Abkürzung oder ein längeres Verweilen Sinn macht.