

Wunder

antwort

Nr. 3 Sommer 2006

DIE Fachzeitschrift für Systemisch-Lösungsorientierte

Kennen Sie die Liebesformel?

Bas Kast hat diese "Formel für eine glückliche Beziehung" entwickelt. Und ich habe mir gedacht, dass das, was in der Paarbeziehung so gut wirkt, auch für die Entwicklung unserer Zusammenarbeit eingesetzt werden kann. Versuchen wir es?

- 1. Zuwendung:** Ich möchte mich der Verbreitung des Ansatzes zuwenden und hoffe, dieses Bestreben verbindet uns.
- 2. Wir - Gefühl:** Es ist für mich eine grosse Bereicherung, wenn wir Sie mit spannenden Beiträgen beschenken dürfen und daraus ein anregender Austausch entsteht!
- 3. Akzeptanz:** Klar bedeutet es mehr Alltpapier. Aber vielleicht haben Sie dadurch auch etwas mehr vom Alltag?
- 4. Positive Illusionen:** Ist die Wunderantwort nicht wunderbar!
- 5. Aufregung im Alltag:** Danke, dass Sie uns mit spannenden Beiträgen herausfordern und uns mithilfe beim Aufbau dieser Zeitschrift! Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

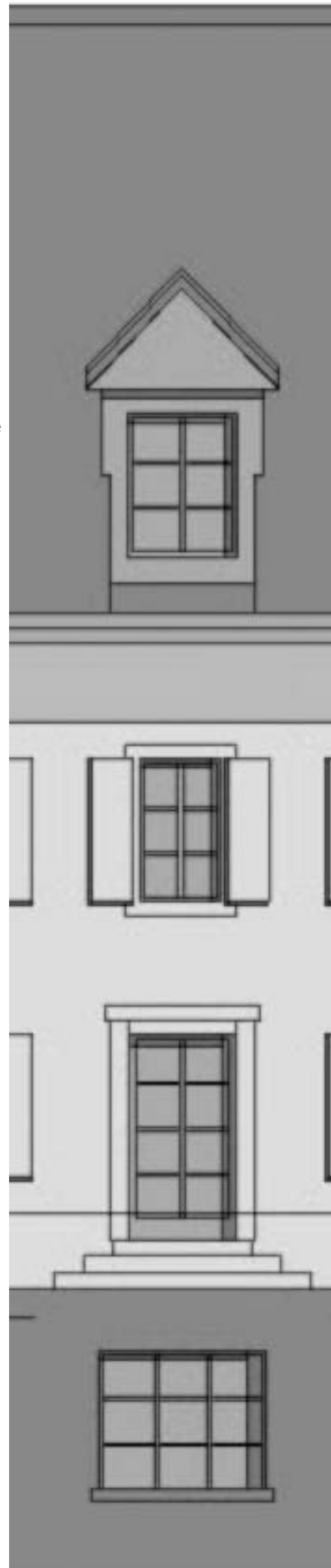
Sicher fragen Sie sich, warum ich mich so für diese Zeitschrift einsetze: Es ist die Liebe zu meinem Beruf und die Dankbarkeit für einen Ansatz, der mir die Freude an der Arbeit erhalten und vergrößert hat. Und diese Begeisterung würde ich gerne mit Ihnen teilen!

Ursula Fuchs



Inhalt dieser Ausgabe:

- nachgefragt ...
Was macht Coaching zum Coaching?
- nachgeforscht ...
Fördern Sie lösungsorientiert Ihre Mitarbeiter!
- vorgelebt ...
Dynam(o)ische Lösungen im Wohnheim
- eingeladen ...
Ina Schweiz: Ihr Netzwerk?!
- vorgesorgt ...
Das Abo: für alle, die "gwundrig" sind!



Jürgen Hargens verfasst zur Zeit ein praxisorientiertes Werkstattbuch. Die Idee, die hinter dem Buch steckt, spiegelt sich im bisherigen Arbeitstitel wieder: **Das Werkstattbuch des systemischen Coachings. Aus der Praxis - für die Praxis.**

Ausgewählte Coachs schildern darin ihre Erfahrungen aus ihrer Praxis. Es geht darum, systemisches Coaching in den unterschiedlichen Spielarten zu zeigen - also einen Blick in die Werkstatt des Coachs zu werfen.

Wir sind gwundrig!



Vom Navigieren beim Coachen Michael Dahm-Landsberg

In einem Coaching mit einer Kundin, die als Psychologin in der Personalentwicklung arbeitete, stellte ich im Erstgespräch nach einiger Zeit, in der mir klar wurde, dass mir das Problem nicht klar war, die Wunderfrage. Ihre Antwort lautete: "Ich bin Diplom-Psychologin!!!" Nachdem ich meiner Verwunderung Ausdruck gegeben habe, was ihre Antwort bedeuten soll, sagte sie: "Ich bin Diplom-Psychologin und Sie kommen mir hier mit Wundern!!!" Ich entschuldigte mich und stellte die folgende Frage: "Wenn Sie Diplom-Psychologin sind, kennen Sie ja sicher das Phänomen der Spontanremission und mal angenommen, über Nacht, während Sie schlafen, geschieht eine Spontanremission, woran..." Die Kundin fing daraufhin an zu lachen, und wir kamen ins Gespräch über das fortan Spontanremission genannte Wunder.

Dieses kurze Beispiel soll veranschaulichen, dass in dem Bereich der Mikroskills zentraler Fokus ist: Wie stelle ich die Frage? Welche Ressourcen kann ich nutzen, um die Methode situationsadäquat einzusetzen? Wer Steve de Shazer und Insoo Kim Berg kennen lernen durfte, weiß, wie verschieden die beiden die lösungsorientierten Fragen intonieren oder - man könnte fast sagen: singen.

G'schichtln aus dem Wiener Wald ... Eugen Prehler

"Nehmen Sie bitte ein Blatt Papier. Die folgende Übung - natürlich auf freiwilliger Basis - ist jetzt eine sehr intime, eine sehr vertrauliche. Nur für Sie. Freuen Sie sich auf die Übung? Ah so, Sie wollen zuerst wissen, worum es geht! Ganz einfach: Schreiben Sie fünf Gründe auf, warum Sie Ihrer Meinung nach liebenswert sind. Sagen wir: in vier Minuten."

Ob im Einzelcoaching oder in der Gruppenarbeit: Hier spielt sich das europäische, das mittlerweile klassische EU-Drama im Kleinen ab: "Was!? Ich bin liebenswert? Wieso?"

Die Menschen, die diese Übung souverän und locker meistern, sind eindeutig in der Minderheit. Sind auch meistens jene, die schon eine entsprechende Kenntnis über Coaching erworben haben. Die meisten Menschen werden zum ersten Mal mit dieser Frage konfrontiert. Ja, konfrontiert, weil ich bleibe in dieser Phase gnadenlos: "Wenn Ihnen selbst jetzt nichts einfällt, sollten Sie aufhören, von Ihrem Partner zu erwarten, dass er Sie liebt!"

Papa - kannst du mich coachen? Peter Szabó

Eines Abends stand meine älteste Tochter im Türrahmen meines Arbeitszimmers und fragte: "Papa, kannst du mich coachen?" Anna-Julia schilderte mir ihr Anliegen: "Ich muss doch diese Arbeit über Rumänien schreiben. In sechs Wochen ist Abgabetermin, und ich hab doch noch nichts."

"Damit ich mir das mit dieser Quartalsarbeit etwas besser vorstellen kann, nehmen wir mal eine Skala von 1 bis 10. 10 heißt, du hältst die Quartalsarbeit fix fertig vorbereitet in deiner Hand und 1 heißt, du hast noch absolut rein gar nichts unternommen. Wo stehst du denn da im Moment?"

"Vielleicht bei 3", sagte sie etwas zögerlich.

"Was, schon bei 3!", rief ich etwas überrascht (und konnte mir gerade noch verkneifen, eine Bemerkung wegen der Länge von sechs ganzen verbleibenden Wochen zu machen). "Was hast du denn schon alles erreicht, dass du bei 3 bist und nicht mehr bei 1?"

Was macht Coaching zum Coaching?

... Und später: "Was hast du sonst noch unternommen?"

... Noch später: "Und was noch?"

... Und dann: "Und all das zusammen macht die 3 auf deiner Fortschritts-Skala?"

"Na ja, eigentlich ist es wohl eher schon eine 4, weil zu den Themen "Kultur" und "Geographie" habe ich schon einen Entwurf in den Computer getippt." Nach einer kurzen Pause strahlte sie mich an, schubste mich in die Seite und meinte: "Hey Papa, ich bin schon bei 4! Geil."

Und ich meinte weiter: "Du hast ja auch wirklich schon ganz viel unternommen, junge Dame, um bis auf die 4 zu kommen!"

Ich hatte unser kurzes Gespräch beinahe schon wieder vergessen, als Anna-Julia etwa eine Woche später beim Mittagessen stolz und über das ganze Gesicht strahlend vermeldete, sie sei jetzt im Bezug auf die Quartalsarbeit schon bei 7 auf der Skala. "Ich hätte übrigens gar nicht gedacht, dass Coaching so mega cool funktioniert!"

Obwohl ich schon seit vielen Jahren besonders gerne mit Skalierungen arbeite, bin ich immer wieder von neuem beeindruckt von der Wirkung, welche die simplen Fragen erzielen können. Die eigene Tochter zu coachen, war ebenso ungewöhnlich, wie berührend und gleichzeitig herausfordernd durch den Rollenwechsel. Bemerkenswert an meinem Tun scheint mir weniger, was ich in meiner Coachrolle unternommen als das, was ich als Vater unterlassen habe.

Erleben Sie die Autoren Jürgen Hargens, Dr. Peter Szabó, Daniel Meier und Michael Dahm als Dozenten am wilob!

Details zu den Weiterbildungen finden Sie unter www.wilob.ch.



Der Lösungsspaziergang Daniel Meier

Barbara, eine gute Kollegin von mir, coacht öfters Paare, die in Trennung sind oder sich bereits getrennt haben. Sie hat mir erzählt, wie sie mit einem Paar zusammen eine Regelung gefunden hat, in der es darum ging, wo die beiden Kinder Weihnachten verbringen sollten. Dabei wollte der Mann möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringen und diese auch gleich zu seinen Eltern ins Ausland mitnehmen. Der Frau war dies jedoch gar nicht recht. Sie hat aber auf die Intervention von Barbara hin der Vereinbarung zugestimmt. Allerdings hat die Frau schon wenige Stunden nach dem gemeinsamen Gespräch alles wieder rückgängig gemacht und einen anderen Coach verlangt. Da wurde meiner Kollegin erst bewusst, dass sie in diesem Fall Partei ergriffen hatte - und zwar für den Mann. "Ich habe gemerkt, wie froh ich selber war, dass der Mann sich soviel Zeit mit den Kindern zusammen wünscht, dass ich ihn wohl etwas übermässig unterstützt habe. Ich bin generell der Meinung, dass Kinder mehr Zeit mit ihren Vätern verbringen sollten. Das hat mich wohl dazu getrieben hier meine Allparteilichkeit zu verlieren!"

Dies ein kleines Beispiel, wie die Annahme eines Coaches das Coachinggespräch beeinflusst. Und ein Hinweis darauf, wie wichtig es ist, sich als Coach auch während des Gesprächs zu beobachten!

Wie man lösungsorientiert seine Mitarbeiter fördert!

Eine wesentliche Grundlage für die MitarbeiterInnen-Entwicklung und damit die Führungsarbeit sind die Menschenbilder, von denen wir ausgehen. Ich bin überzeugt, dass es sich lohnt sich mit diesen eigenen Bildern auseinander zu setzen und sich die Grundannahmen; "Menschen verfügen über eigene Ressourcen um ihr Leben zu gestalten" und "In eigener Sache sind wir kundig und kompetent" in der Führungsarbeit vor Augen zu führen.

Es liegt in unserer Verantwortung, in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden die hilfreichen Voraussetzungen zu schaffen, damit diese Ressourcen im Interesse der Klienten in unseren Organisationen umgesetzt werden können.

Ein weiterer Grundsatz auf der MitarbeiterInnen-Ebene ist die Erfahrung, dass nur diejenigen Mitarbeitender Klienten wertschätzen und auf deren Ressourcen vertrauen, die diese Haltung - von ihren Vorgesetzten und der Organisation - selber erfahren.

Das MitarbeiterInnen-Entwicklungssystem

Unter Berücksichtigung dieser wesentlichen Grundsätze wurde vor einiger Zeit das folgende "MitarbeiterInnen-Entwicklungssystem" eingeführt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Vereinbart der Mitarbeiter den Termin für das jährliche, ressourcenorientierte MitarbeiterInnen-Entwicklungsgespräch" (MaEG) mit seinem Vorgesetzten, kann er davon ausgehen, dass...

- die Arbeitsleistung, das Verhalten am Arbeitsplatz, usw. den verlangten Voraussetzungen der Organisation, des direkten Vorgesetzten entspricht.
- keine offenen, unbearbeiteten Konflikte oder nicht angesprochenes Fehlverhalten vorliegen.

Der Vorgesetzte seinerseits kann davon ausgehen, dass ...

- keine unausgesprochene Kritik am Führungsverhalten des Vorgesetzten oder Kritik an der Organisation oder seiner Organe vorliegt.
- die Identifikation des Mitarbeiters mit der

Organisation auf einer Skala von 0 - 10 Punkten, bei min. 6 Punkten liegt. (10 = die absolute Identifikation mit der Organisation)

Diese gegenseitige Vereinbarung ist die Voraussetzung, dass wir uns im MaEG der Wertschätzung des Mitarbeiters und der (Weiter-) Entwicklung seiner individuellen Ziele widmen können.

Der Ablauf des konkreten MaEG

Das konkrete MaEG beinhaltet folgende Punkte die erfüllt, bzw. besprochen werden müssen:

Ziel:


"Was ist das Ziel für dieses Gespräch? Was muss während dem Gespräch geschehen, damit du sagen kannst, das Gespräch hat sich gelohnt? Woran würdest du feststellen, dass das Ziel dieses Gespräches erreicht wurde?"

Wertschätzung:

Der Gesprächsleiter weist auf bereits Geleistetes hin. Er teilt seine persönliche Wahrnehmung der Arbeit des Mitarbeiters mit und unterstreicht spezielle Qualitäten des Mitarbeiters. Er weist auf potentielle Möglichkeiten hin, die noch nicht ins Blickfeld getreten sind. Grundsätzlich begegnet er dem Mitarbeiter in einer positiven Haltung und entfaltet im Gesprächsverlauf dadurch eine Atmosphäre einer tiefen Wertschätzung. Dies ermöglicht dem Mitarbeiter, sich zu öffnen und an seinen persönlichen Zielen zu arbeiten.

Besprechen der Arbeitsgebiete:

Das Besprechen der Arbeitsgebiete des Mitarbeiters soll in sinnvolle Bereiche zusammengefasst werden (z.B. KlientInnensystem, MitarbeiterInnensystem, Administration, Zusammenarbeit vertikal - horizontal, usw.). Der Fokus des Gesprächs liegt auf der Zukunftsorientierung - Zielorientierung - Ressourcenorientierung - Selbstbeurteilung - Förderung. Im Kontext der lösungsorientierten Annahmen weiss der Mitarbeiter am besten Bescheid über seine Arbeit, er ist in eigener Sache kundig und kompetent. Die Entwicklung neuer möglichen Lösungen wird mit lösungsorientierten Fragen unterstützt wie: "Gibt es Momente in deiner Arbeit, wo dir das bereits gelingt? Was hast du unternommen, dass es gelungen ist



(Fragen nach der Ausnahme); Woran würde dein Arbeitskollegen merken, dass du erste Lösungen, Verbesserungen gefunden hast? (Zirkulärfragen).

Zielvereinbarungen & Zielüberprüfungen:

Besser wenige (2 max. 5), klar definierte Zielvereinbarungen. Wo bist du in dieser Hinsicht heute auf einer Skala von 1 - 10? Wo möchtest du bei unserem nächsten Gespräch in 6, in 12 Monaten auf dieser Skala sein? Woran wirst du, werden deine Arbeitskollegen, feststellen, dass das vereinbarte Ziel erreicht wurde?"

Bei Folgegesprächen wird an dieser Stelle die Zielüberprüfung vorgenommen gefolgt von den neuen Zielvereinbarungen. "Du hast in unserem letzten Gespräch festgehalten, dass du in diesem Arbeitsgebiet, Teilgebiet, den Skalenwert X erreichen wolltest. Ist dir das gelungen? Wo stehst du heute auf dieser Skala?"

Das persönliche kleine Wunder:

Als letztes, abschliessendes Element wird in das Gespräch die Frage nach der Vision integriert; "Was wäre deine persönliche, eigene kleine Vision, das eigene kleine Wunder für das kommende Jahr?" Auf diese Art und Weise wird ein "Türöffner" geschaffen werden, um den Blick über die unmittelbaren Ziele hinaus zu leiten.

Ziel des Gesprächs überprüfen:

Wurde das Ziel des Gespräches aus Sicht des Mitarbeiters erreicht? (Festlegen des ungefähren Zeitraumes, in dem das nächste Gespräch stattfinden wird.)

Die Protokollierung:

Die Verantwortung für die Protokollierung des Gespräches liegt in erster Linie beim Mitarbeiter. In der Regel werden die Ziele, bzw. die Resultate der Zielüberprüfung protokolliert. Der Protokollentwurf wird dem Vorgesetzten zugestellt und mit der Protokollierung der Wertschätzung ergänzt. Das Protokoll, das möglichst innert zwei Wochen nach dem Gespräch vorliegen sollte, wird von beiden Gesprächspartnern unterzeichnet.

Bedingungen damit das MaEG-System funktioniert

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die dargelegte Art der MitarbeiterInnen-Entwicklung nur funktionieren kann wenn, innerhalb der Organisation folgende Voraussetzungen geschaffen werden:

- Eine Haltung(sveränderung) (LOA) bei den Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- Eine hohe Feedbackkultur in der Organisation
- Eine gelebte Fehlerkultur in der Organisation
- LOA als Teil der Organisationskultur und nicht "nur" ein Werkzeug

Andererseits kann gerade das MaEG den ersten Schritt zu einer neuen Organisationskultur bedeuten. Ein wesentlicher Schritt, der sich meines Erachtens lohnt!

Paul Longoni

Weitere Informationen: www.schachen.ch/downloads/divdokumente.html.

Paul Longoni

(Sozialpädagoge FH,
Betriebsökonom)
Leiter des Schul- und
Wohnzentrum Schachen
sowie Geschäftsführer
und Mitglied des
Vorstandes nla Schweiz.

Er leitet Workshops für
sozialpädagogisch
Tätige und hat sich einen
Namen gemacht in der
Organisations- und
Mitarbeiterentwicklung
im lösungsorientierten
Kontext.



Dynam(o)ische Antworten zu Wunderfragen!

Das Dynamo treibt zwar keine Fahrräder, dafür aber manch Anderes gekonnt voran. Die sozialpädagogisch geführte Wohngruppe in Luzern ist für acht Jugendliche im Alter von 15 bis 22 Jahren - die sich in einer besonderen Lebenssituation befinden. Voraussetzung für eine Aufnahme ist eine vorhandene Tagesstruktur. Eine klare Zielgruppe definiert das Dynamo in seinem Leitbild jedoch nicht. Schliesslich möchte sich das Team immer wieder neuen Herausforderungen stellen. Das hat sich auch gezeigt, als das Dynamo vor ca. 8 Jahren das Abenteuer gewagt hat, auf die Kundigkeit seiner Kunden zu vertrauen.

Wie hat es das Dynamo geschafft, auf Ressourcen und Lösungen statt auf Probleme aufzubauen?

Das ging, wie so vieles auf der Welt, in etwa so, wie wenn man einen Esel vorwärts bewegen muss. Mit schieben und drücken geht da gar nichts. Wir waren vielmehr getrieben vom Stecken des Misserfolgs bezüglich den uns anvertrauten Jugendlichen. In dieser unbefriedigenden Situation trat ein neuer Berater in unsere Mitte und lockte uns mit der Karotte der Hoffnung auf hilfreichere Haltungen und Arbeitsmittel. Wir begannen mit ganz kleinen Schritten. Wir experimentierten zuerst nur mit zwei Annahmen vom Lösungsorientierten Ansatz:

Alle Menschen haben Ressourcen, um ihr Leben zu gestalten. In eigener Sache sind die Menschen kundig und kompetent. Der Klient ist Experte für sein Leben.

Und: Defizite an sich gibt es nicht. Sich an vorhandenen Fähigkeiten und am Gelingen zu orien-



tieren fördert die Zuversicht und die Bereitschaft des Klienten, den mühsamen Weg des Lernens unter die Füsse zu nehmen.

Die Veränderungen durch kleine Umsetzungen dieser zwei Annahmen waren sehr durchgreifend und hilfreich. Es wurde für uns bald klar, dass mit diesem Ansatz noch viel mehr an hilfreicher Arbeit möglich werden würde.

Mit der Zeit wagten wir uns daran mit dem Gesprächsmodell zu experimentieren. Zuvor fragten wir die Jugendlichen um Erlaubnis neue Gesprächsformen mit ihnen üben zu dürfen. Sie willigten schnell ein und wir wurden zu Lernenden mit Lernenden. Wir sind immer noch am Üben. Seither sind etwas 8 Jahre vergangen und es hat sich sehr sehr viel in die gewünschte Richtung bewegt. Wir schauen mit grosser Dankbarkeit zurück.

Welche Schwierigkeiten zeigen sich im Alltag mit der Umsetzung vom Lösungsorientierten Ansatz?

Der löA ist ein Ansatz aus der Psychotherapie. Um ihn für die Pädagogik nutzbar zu machen, muss einiges an Transferarbeit geleistet werden. In der sozialpädagogischen Arbeit besteht heute die Gefahr, dass das Gleichgewicht zwischen fordern und fördern der Jugendlichen zu Gunsten des fördern verschoben wird. Der Fokus wird zu stark auf die individuellen Bedürfnisse und Anliegen der Jugendlichen gerichtet und zuwenig auf die Anliegen der Institution und ihre Rahmenbedingungen. LöA darf auch nicht gleichgestellt werden mit Beliebigkeit (alles ist o.k.) und "schönreden". Reframing bedeutet nicht wir sehen nur noch die positiven Aspekte sondern wir sehen auch die positiven Aspekte. Der Realitätsbezug muss immer wieder hergestellt werden. Oder wie Steve de Shazer sagt: "It's too simpel to be unrealistic".

Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie steht es heute mit der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit im Dynamo?

Die Arbeitsmotivation ist generell sehr hoch bei uns. Im Gegensatz zu anderen Institutionen haben wir eine sehr kleine Fluktuationsrate. Wenn wir doch einmal eine neue Mitarbeiterin brauchen,

müssen wir dank unserem guten Ruf nicht lange suchen.

Warum?

Die Arbeitszufriedenheit hat nicht nur mit dem löA zu tun, sondern auch mit der Leitungsform des Leitungsteams. Diese verlangt eine hohe Eigenständigkeit, Selbstverantwortung und Partizipation der einzelnen Leitungsteammitglieder. Dies wiederum gelingt nur mit einem hohen persönlichen Engagement und Identifikation mit der Institution. Die Annahmen des löA wenden wir auch innerhalb des Teams an und wir profitieren alle von einem von Wohlwollen geprägten Arbeitsklima. Durch das Anwenden der 50%-Regel in der Teamsitzung sind diese Sitzungen weniger von Unmut und Hoffnungslosigkeit geprägt, stattdessen herrschen Zuversicht und eine Art von Leichtigkeit vor, hervorgerufen durch das Bewusstsein, dass die Jugendlichen in vielen Dingen (nicht in allen!) Experten sind für ihr Leben und daher auch Verantwortung für ihr Leben selber übernehmen müssen und unsere Aufgabe darin besteht, sie zu begleiten und unterstützen können bei Aufträgen, die wir von ihnen bekommen. Wir müssen uns nicht länger die Köpfe darüber zerbrechen, was wohl gut für ihn oder sie wäre und wie sie oder er dahin kommt. Diese Arbeit überlassen wir den Jugendlichen und nehmen ihre entsprechenden Aufträge entgegen.

Und warum noch?

Nicht zuletzt ist für uns auch die humorvolle und witzige Atmosphäre, die an Teamsitzungen oder am Esstisch mit den Jugendlichen herrscht, ein Grund um immer wieder gerne arbeiten zu gehen.

Die gegenseitige Bereitschaft zur Zusammenarbeit ist für das Dynamo das wichtigste Kriterium für eine Aufnahme. Was ist, wenn diese Bereitschaft eines Tages nicht mehr da ist?

Wenn diese Bereitschaft nicht mehr vorhanden ist, schauen wir mit allen Beteiligten, (einweisende Stellen und Eltern) was es für Lösungen gibt. Wir können heute flexibler reagieren und auch Hand bieten zu individuell angepassten Austrittsszenarien.

Das Ziel vom Dynamo ist es, den Jugendlichen

Hilfestellungen zum Erreichen ihrer Ziele zu bieten. Können Sie uns ein paar erfolgreiche nennen?

Wertschätzender Umgang pflegen mit den Jugendlichen, den Mitarbeitenden und sich selber, Struktur bieten und verlangen, Ziele erarbeiten und dran bleiben, Einzelgespräche, Familiengespräche, Erfolge feiern, mindestens gleich klar mit sich selber arbeiten wie mit den Jugendlichen usw.

Das Dynamo glaubt an den Wachstumswillen in jedem Menschen und richtet sein Handeln danach. Wo sieht das Dynamo für sich selbst noch Wachstumsmöglichkeiten?

In den letzten Jahren wurden wir durch interne Umstrukturierungen und neue gesetzliche Auflagen immer wieder herausgefordert neue Lösungen zu erarbeiten.

Unsere Arbeit können wir ständig verbessern. Sei es in der pädagogischen Arbeit mit den Jugendlichen oder im betrieblichen Ablauf des Wohnheims.

Im löA geht es sehr stark um Haltungen und Haltungen kann man nicht wirklich können, man kann sie anstreben und an sich arbeiten. In dieser Beziehung haben wir noch bestimmt für 100 Jahre Arbeit an uns selber!

Heidi Baumli & Joseph Birrer

Heidi Baumli

dipl. Paar- und Familientherapeutin, dipl. Sozialarbeiterin FH, sowie ausgebildete Krankenschwester. Neben Ihrer Arbeit als Sozialpädagogin im Dynamo ist sie selbstständig tätig (www.seetalpraxis.ch).

Joseph Birrer

Erstberuf: Orthopädie-Techniker, Zweitberuf: Sozialpädagogin und Sozialarbeiter, systemisch-lösungsorientierter Berater, freier Mitarbeiter am w i l o b. Neben seiner Tätigkeit im Dynamo arbeitet er selbstständig als Supervisor, Coach und Organisationsberater.

eingeladen ...

Netzwerk für lösungsorientiertes Arbeiten



- o Suchen Sie Berufs-Kolleginnen und -Kollegen für den fachlichen Austausch?
- o Sind Sie an der Umsetzung des Lösungsorientierten Ansatzes (LOA) in einem speziellen Umfeld interessiert und suchen Informationen und Kontaktadressen?
- o Möchten Sie einen Beitrag leisten zur weiteren Verbreitung des LOA in der Schweiz?
- o Arbeiten sie an einer Abschluss- oder Diplomarbeit und suchen Informationen zum LOA?
- o Planen Sie eine Weiter- oder Ausbildung im LOA für sich oder ihre Mitarbeitenden und suchen den entsprechenden ReferentenIn oder das entsprechende Weiterbildungsangebot?

Dies und vieles mehr bietet Ihnen das Netzwerk für Lösungsorientiertes Arbeiten (nla-schweiz) und insbesondere eine Mitgliedschaft.

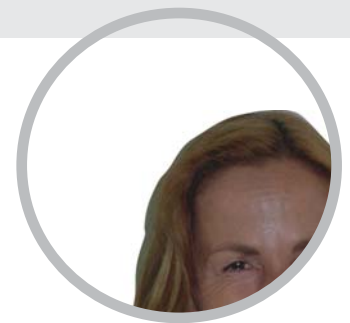
Weitere Infos erhalten Sie über unsere webpage www.nla-schweiz.ch oder bei unserer Geschäftsstelle gf@nla-schweiz.ch

Wir freuen und auf Ihre Kontaktaufnahme!

AZB 5600 Lenzburg
PP Journal 5600 Lenzburg

(Ver-)Trauen Sie, einen Schritt vorwärts zu machen? Unter **www.wilob.ch** gibt's tolle Kursangebote!

vorgesorgt ...



Danke, dass Sie "gwundrig" sind!

Stellen Sie sich vor, es passiert über Nacht ein Wunder. Und am nächsten Morgen haben Sie die Wunderantwort in Ihrem Briefkasten ...

Oder das Wunder passiert uns und wir erhalten von Ihnen einen wunderbar spannenden Artikel!

Wie das geht? Ganz einfach: Senden Sie uns ein E-Mail mit Ihren Wünschen und Anregungen. Wir freuen uns über jeden Beitrag - auch kritische!
Denken Sie daran: Aller Anfang ist ein Anfang!

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

E-Mail: kontakt@wunderantwort.ch

Impressum:

Wunderantwort, Hendschikerstr. 5,
CH-5600 Lenzburg,
Tel.: 062 892 90 79, Fax: 062 892 90 78
Internet: www.wunderantwort.ch
Verleger: w i l o b, CH-5600 Lenzburg
Druck: eins Werbung & Druck,
D-16540 Hohen Neuendorf
Inserateannahme:
kontakt@wunderantwort.ch
Werbeinserate: 1/1 Seite, sFr. 1'800.00,
Stelleninserate 1/8 Seite, sFr. 180.00
Auflage: 4000 Exemplare, 4 x pro Jahr
Abo: sFr. 20.00