

Karin König



TeamTKK wurde im Jahre 1995 von Karin König gegründet.

Profil

Karin König
Dipl. Sozialwissenschaftlerin
Jahrgang 1952

- Weiterbildung im systemischen Coaching und in der Mediation (2003)
- Coaching mit psychodramatischen Elementen (2001)
- Ausbildung zum NLP - Practitioner (1995)
- 6-stufige Ausbildung zur zertifizierten GRID Management Trainerin(1993)
- dreijährige Ausbildung in Psychodrama nach Moreno (1989)
- zweijährige Ausbildung zur Sucht- und Sozialtherapeutin (1986)
- einjährige Ausbildung in Gesprächspsychotherapie nach Rogers (1985)

Berufserfahrungen in unterschiedlichen Projekten in verschiedenen Ländern mit den unterschiedlichsten Menschen, als Leiterin der Personalentwicklung und mein persönlicher Hintergrund haben meine Arbeitseinstellung geprägt:

Ich arbeite wertschätzend und begleitend, humorvoll und kreativ, lebendig und stärkend.

Wir über uns

Hiermit möchte sich **TeamTKK** vorstellen und Ihnen einen Überblick über unser Leistungsspektrum geben. Die Erfahrungen von drei kompetenten Trainern und Beratern wurden gebündelt, Konzeptionen erstellt und Projekte in der Teamentwicklung und der Führungskräfteentwicklung durchgeführt. Wir bilden uns regelmäßig weiter, um unsere Arbeit ständig zu verbessern.

Schwerpunkte unserer Arbeit sind:

- Personalentwicklung
- Teamentwicklung/-training
- Coaching
- Kommunikationstraining
- Krisen- und Konfliktmanagement
- Führungstraining/Change Management
- Moderation und Präsentation
- Seminare zur Kundenorientierung
- Mitarbeiterbindung
- Zeitmanagement und Selbstorganisation
- Mediation

Veränderungsmanagement, Kundenorientierung und Führungsverhalten haben immer etwas mit der eigenen Person zu tun. Den Zugang zu sich selbst zu finden ist die Grundlage aller unserer Seminare.

Professionelle Begleitung bei Veränderungsprojekten haben wir im Bereich des Gesundheitswesens, der öffentlichen Verwaltung und für Dienstleistungsunternehmen durchgeführt.

Unser Selbstverständnis

Keine Theorie ohne Praxis

Einsichten und Verhaltensänderungen erreicht man nicht nur durch die Vermittlung von theoretischen Grundlagen; in unseren Seminaren und Workshops bewegen wir die Teilnehmer/Innen durch „konkretes Tun“ zur inneren Einsicht und legen damit den Grundstein für Verhaltensänderungen. Feedback von der Gruppe und von dem Trainer ermöglichen die Überprüfung von Selbstbild und Fremdbild.

Ressourcen stehen im Vordergrund

In unseren Seminaren arbeiten wir mit Übungen, Rollenspielen, psychodramatischen Elementen und szenischen Darstellungen. Bei all diesen Methoden stehen die jeweiligen Ressourcen des Teilnehmers im Vordergrund; Lernfortschritte werden dokumentiert und Anregungen aus der Gruppe können im Seminar ausprobiert werden.

Praxisrelevante Übungen

Gemeinsam werden mit den Teilnehmern Situationen aus dem Arbeitsalltag in Rollenspiele oder Szenarien umgesetzt; dadurch erhalten alle die Möglichkeit anhand ausreichender Übungsgelegenheiten neues Verhalten zu erproben.

Lernen macht Spaß

Wir legen Wert auf eine Atmosphäre, die es den Teilnehmern erlaubt, neues Verhalten zu erproben. Humorvolle Beiträge von Teilnehmern oder Trainer haben schon manche Situation entschärft.

Personalentwicklung

Auch die längste Reise beginnt mit dem ersten Schritt.

(Alte chinesische Weisheit)

Im Rahmen der Unternehmensentwicklung verändern sich Strukturen und interne Prozesse (Organisationsentwicklung). Parallel dazu intensiviert das Unternehmen klugerweise die Qualifikation der Mitarbeiter (Personalentwicklung).

Personalentwicklung wie sie gelebt wird, spiegelt die Firmenphilosophie und das Führungsverhalten wider. Das Bedürfnis nach lebenslangem Lernen besteht bei fast allen Mitarbeitern. Gerade die Personalentwicklung soll für den Mitarbeiter transparent und gerecht sein.

Im Einklang mit der Firmenphilosophie begleiten wir Sie bei der Erstellung eines Personalentwicklungsprogramms, was genau auf Ihr Unternehmen zugeschnitten ist. Wir unterstützen Sie bei der systematischen Erfassung des Personalentwicklungsbedarfs und der daraus abzuleitenden Maßnahmen.

In Zusammenarbeit mit Führungskräften und Personalentwicklern stehen wir Ihnen bei der Entwicklung eines Konzeptes für den Führungsnachwuchs gerne zur Seite. Solch ein Förderprogramm kann in unterschiedliche Phasen eingeteilt werden. Wir helfen Ihnen gerne bei der Vorplanung, Diagnose, Fördermaßnahmen und einem eventuellen Assessmentcenter.

Mögliche Angebote:

Erarbeitung von Anforderungsprofilen

Erstellung von Personalentwicklungsprogrammen

Einrichtung von Förderkreisen

Betreuung von Förderkreisen

Coaching des Führungskräfte Nachwuchs

Konzipierung und Durchführung von Assessment-Center

Team Training /Teamentwicklung

*Ein erfolgreiches Orchester besteht aus vielen
faszinierenden Persönlichkeiten, die in Einklang
miteinander Musik zur Vollendung bringen.*

Ähnlich verhält sich das Zusammenspiel im Team. Dabei kommt es nicht nur auf die Qualitäten des Dirigenten an sondern auf jedes einzelne Teammitglied. Je besser sich jeder kennt, desto mehr kann er sich mit seinen Fähigkeiten im Team einbringen.

Neu zusammengesetzte Teams, die hochmotiviert ihr Ziel verfolgen, scheitern oft im zwischenmenschlichen Zusammenspiel.

Teamentwicklung startet idealerweise mit einer Bestandsanalyse der Stärken und Entwicklungspotenziale hinsichtlich der fachlichen und der sozialen Kompetenz.

Trainingsinhalte sind das Erkennen der eigenen Schwächen und Stärken, die Akzeptanz und Wertschätzung des anderen. Die Bedeutung von Kommunikation und Kooperation wird in Übungen und Rollenspielen veranschaulicht. In ausführlichen Feedback- Runden hat jeder Teilnehmer die Möglichkeit, etwas über seine Wirkung auf andere zu erfahren und ggf. neue, situationsangepasste Verhaltensweisen auszuprobieren.

Mögliche Seminarinhalte:

Rollen/Persönlichkeiten im Team

Synergien im Team

Gruppendynamik

Die anspruchsvolle Aufgabe des Teamleiters

Umgang mit Konflikten im Team

Persönliche Weiterentwicklung im Team

Kreativität im Team

Coaching

Der Weg zu Wahrheit und weisen Entscheidungen führt nur selten in die Ferne.

Oft genügt schon eine einfache Drehung um die eigene Achse.

Coaching ist ein Instrument der modernen Personalentwicklung. Es ist ein kontinuierlicher Prozess über einen begrenzten Zeitraum.

Die Inanspruchnahme von Einzel- oder Gruppencoaching eröffnet die Möglichkeit, berufliches Handeln zu reflektieren, professionelle Ziele und Handlungsstrategien umzusetzen.

Im Rahmen des beruflichen Umfeldes werden Beziehungsstrukturen geklärt, Kommunikationsstörungen und Konflikte betrachtet und im Coaching- Prozess kreative Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.

Coaching für den Einzelnen und in Teams unterstützt deren Leistungsfähigkeit, aber auch die Entwicklung von Unternehmen, insbesondere bei Umstrukturierungen oder einer Neuorientierung.

Coaching ist gegenwarts- und zukunftsorientiert. Im Coaching Prozess begleitet der Coach den Ratsuchenden durch Gespräche, Situationsanalysen, Feedback und mitunter durch provokative Fragen. Eine einfühlsame, aber auch neutral distanzierte Sichtweise des Coaches erleichtert oftmals den Durchblick von inneren und äußeren Zusammenhängen.

Anlässe für Coaching können sein:

Lebens- und Karriereplanung

Suche nach fundiertem Feedback

Führungsverhalten verbessern

Kommunikativerer Umgang mit Mitarbeitern

Umgang mit neuen Strukturen

Rollenklärung

Kommunikationstraining

Gesagt ist noch nicht gehört

Gehört ist noch nicht verstanden

Verstanden ist noch nicht einverstanden

Einverstanden ist noch nicht getan

Getan ist noch nicht dauerhaft getan.

Der Teilnehmer lernt die Grundlagen der sozialen Wahrnehmung kennen, übt sich im aktiven Zuhören, lernt Sach- und Beziehungsebene zu erkennen und erfährt einiges über sich selbst.

Übungen zum Selbstbild und Fremdbild und Feedback- Regeln helfen dem Teilnehmer sein eigenes Verhalten kritisch zu hinterfragen und ggf. zu verändern.

Nicht rhetorische Tipps stehen im Vordergrund des Trainings sondern Rollenspiele aus dem Arbeitsalltag, die dem Protagonisten helfen, zu innerer Einsicht zu gelangen und dadurch eine Verhaltenserweiterung zu ermöglichen.

Eine ausführliche Prozessanalyse gibt der gesamten Gruppe die Chance, die Unterschiedlichkeit der Wahrnehmung, der Bewertung und des Handelns zu erkennen und eigene Verhaltens- und Kommunikationsmuster aufzudecken.

Mögliche Seminarthemen:

Partnerschaftsbezogene Kommunikation

Schwierige Gesprächssituationen meistern

Umgang mit Konflikten

Mobbing

Telefontaining

Beschwerdemanagement

Führungstraining

Die einzige Konstante im Leben ist die Veränderung

(alte Managerweisheit)

Bei diesem Training geht es auch um die Nutzbarmachung von Führungsinstrumenten, wie Moderation, Gesprächsleitfaden und Management- Regelkreis.

Im Vordergrund steht die Grundhaltung der Führungskraft zum Mitarbeiter. Hierbei spielen Weltanschauungen, Werte und Normen eine entscheidende Rolle, denn dadurch wird auch das Führungsverhalten geprägt.

Die akzeptierte Führungskraft pflegt den zwischenmenschlichen Kontakt zu ihren Mitarbeitern, d.h. sie toleriert Gefühle, Bedürfnisse und Schwächen. Sie ist in der Lage, Leistung zu fordern und Menschlichkeit zu geben. Die Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion und Weiterentwicklung ist vorhanden.

In den Seminaren wird das eigene Führungsverhalten kritisch reflektiert. Hierbei unterstützen sich die Teilnehmer gegenseitig. In Rollenspielen, soziometrischen Übungen und Standbildern wird an aktuellen kritischen Situationen gearbeitet.

Mögliche Seminarthemen:

Meine Rolle als Führungskraft

- Schwierige Führungssituationen
- Umgang mit Veränderungen
- Die Führungskraft als Coach

Das Mitarbeitergespräch

- Zielvereinbarungsgespräch
- Leistungsbeurteilung
- Kritikgespräch
- Motivationsgespräch

Präsentations- und Moderationstechniken

Das Auge hört mit

Gekonnte Moderation ist eine Gesprächsführungstechnik, die es dem Moderator ermöglicht, Gruppenprozesse zu steuern. Verschiedene Moderationstechniken werden angewandt im Einklang mit verinnerlichten Verhaltensweisen, die eine gelungene Kommunikation möglich machen.

Teambesprechungen, Meetings und die Präsentation von Arbeitsergebnissen sind anschaulicher und überzeugender, wenn verschiedene Moderations- und Präsentationstechniken verwendet werden.

Je nach Wunsch können folgende Schwerpunkte gewählt werden:

- Die Moderationsmethode eignet sich besonders zur Gestaltung und Steuerung von Entscheidungs- und Problemlösungsprozessen. Sie hilft Teams, effektiv zu planen, zu kooperieren und zu handeln. Der Moderator begleitet das Team im Prozeß unter Beachtung vorher aufgestellter Regeln.
- Visualisierungstechniken zielgerecht eingesetzt, erhöhen die Aufnahmebereitschaft von Zuhörern und stehen im Einklang mit teilnehmeraktivierenden Methoden.
- Methoden der Präsentation und Wissensvermittlung befähigen den Moderator unter Einsatz moderner technischer Hilfsmittel, Lehr- und Lerninhalte so zu vermitteln, daß die zentralen Botschaften im Gedächtnis der Zuhörer verankert werden.

Seminare zur Kundenorientierung

Im Mittelpunkt steht der Kunde

Kundenbindung erfolgt heute mehr und mehr über die persönliche Beziehung. Reines Sachwissen und die fachliche Qualifikation überzeugen keinen Kunden mehr. Deswegen ist es von entscheidender Bedeutung, schnell eine persönliche Beziehung aufzubauen.

Der erste Eindruck, der beim Kunden oder Gesprächspartner hinterlassen wird, prägt dessen Einstellung zum Unternehmen gravierend.

Bedürfnisse und Erwartungen des Kunden zu (er-)kennen und damit bewußt und erfolgreich umzugehen, ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Wer die Verhaltensmuster in der Kundenbeziehung erkennt, kann etwas verändern.

In unseren praxisorientierten Seminaren geht es uns hauptsächlich um die Veränderung der Einstellung der Seminarteilnehmer. Wer seine Fehler erkennt, kann sie akzeptieren, kann Veränderungen ausprobieren und zukünftig erfolgreicher sein. Anhand von praktischen Übungen und Beispielen aus der Praxis wird gleich für den Arbeitsalltag trainiert.

Mögliche Seminarthemen:

Kundenorientierte Kommunikation

Strategien zur Kundengewinnung

Gesprächsführungstechniken

Beschwerdemanagement

Serviceorientiertes Telefonieren

Referenzen

AXA Versicherung

Seminare zur Moderation und Präsentation, Zeitmanagement, Kundenorientierung

Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

Seminare zur Kommunikation und Kooperation, Krisen- und Konfliktmanagement

Deutsche Telekom, bundesweit

Projekte zu: Führen unter neuen Strukturen (Seminare zur Qualifikationsbedarfsanalyse, Krankenrückkehrgespräche)

Projekte zu: Entwicklung von Teamarbeit (Seminare zum Kommunikationsverhalten, Leiten von Teams, Krisen- und Konfliktmanagement)

Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein

Personalentwicklungsseminare: Seminare für den Führungsnachwuchs, Begleitung von Förderkreisen in Form von Seminaren, Workshops und Einzelcoaching, Konzipierung und Durchführung von Assessment Center

Medizinische Hochschule Hannover

Seminare zur Kundenorientierung, Krisen- und Konfliktmanagement

Stadt Köln

Führungstraining, Umgang mit der Bevölkerung

TÜV-Akademie Rheinland

Seminare im Verhaltenstraining für Jugendliche und Auszubildende

Coaching und Mediation in verschiedenen Einrichtungen des Gesundheits- und Dienstleistungsbereiches