

Dr. Philipp Wascher

Personaldiagnostik | Coaching | Mediation



DR. PHILIPP WASCHER

Wir sind zertifizierte **Personal- und Organisationsentwicklung**

Sehr geehrte Kunden und Partner,

Ich bin 1975 in Innsbruck geboren. Meine Heimat Tirol hat mein Leben sehr geprägt. Nicht zuletzt die massiven und gewaltigen Berge, die Schönheit der Natur und die Besonderheiten der Menschen.

Mein beruflicher Werdegang führte mich über Vortragstätigkeiten und Lehre an in- und ausländischen Bildungseinrichtungen und Universitäten in Österreich, Frankreich und Rumänien 2006 zurück in meine Heimat Tirol.



Seit über 12 Jahren stelle ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten Organisationen zur Verfügung und entwickle mich und meine Dienstleistungen weiter. Diese Entwicklungsarbeit führte mich gemeinsam mit meinem Partner-Netzwerk zunächst in die Unternehmensberatung. Die betriebliche Wirklichkeit und die Nachfrage konzentrierten mich in Folge auf die Schwerpunkte **Organisations- und Personalentwicklung**. Heute darf ich regional, national und international tätige Organisationen aus den verschiedensten Branchen zu meinen Kunden zählen.

Mein Fokus richtet sich dabei auf **Prozessberatung, Personalauswahl und -Begleitung, iso-zertifiziertes Business-Coaching, Supervision** und **Wirtschaftsmediation** bzw. **Konfliktmanagement**. Sehr bedeutend ist hier auch die Arbeit mit Teams und Arbeitsgruppen, ob in Change-Prozessen oder bei Reorganisationen.

Für das Management bringe ich mich als **Trainer und Coach** in Aus- und Fortbildungen ein und nehme in Form von Publikationen am Expertendiskurs teil.

Mein Interesse gilt stets dem **Fortkommen und Nutzen meiner Auftraggeber**. Ich nehme sehr gerne Herausforderungen an, arbeite mich in neue Gebiete und Branchen ein. Ich begleite auch **Projekte** und entwickle daraus neue Dienstleistungen. An dieser Stelle darf ich auch sagen, dass ich seit 2013 Miteigentümer und Prokurist einer Glasbaufirma bin (witra.at) und dieses Entwicklungsprojekt sehr erfolgreich begleite.

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und freue mich auf Ihren Auftrag!

Ihr Dr. Philipp Wascher



3

Spitzenleistung

Mensch

Persönlichkeit | Karriere | Entwicklung

Coaching | Lebensfragen | Beziehungen

Supervision | Widerstand | Konflikt

Mobbing | Krisen | Sinn

Team

Zusammenarbeit | Rollen | Dynamik

Ziele | Vertrauen | Werte

Verbindlichkeit | Verantwortlichkeit | WIR-Gefühl

Konflikte | Kultur | Duale Führung

Organisation

Strategie | Leitbild | Prozesse

Workshops

Führung | Kommunikation | Organisation

Sprache | Motivation | Klarheit

Konfliktverhütung | Krisen | Entwicklung

Personal-Diagnostik

Talent | Potenzial | Entwicklung



4

Perspektivenwechsel und Rollentausch



ISO-Kompetenzzertifiziertes Coaching

Was ist Coaching?

„Coaching ist ein *interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Betreuungsprozess*, der berufliche und private Inhalte fassen kann. Im Vordergrund steht die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende Anliegen des Klienten.“

Voraussetzung für ein Coaching

Coaching findet auf einer tragfähigen Beziehung statt und ist gekennzeichnet von *Freiwilligkeit, gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Wertschätzung*.

Ziel eines Coachings

Der Coach hat im Coaching die Aufgabe, den Prozess zu steuern und zu lenken, wobei der Kunde das Thema einbringt. Der Akzent im Coaching liegt in der *Erweiterung der Sichtweisen und damit eingehend eine Erweiterung des Handlungsspielraums*. Fokus bleibt dabei der *Lösungsprozess*. Die Klienten bleiben im gesamten Prozess handlungsfähig und setzen ihre Ergebnisse im Berufsalltag um (Transfer).

Transparente und anerkannte Methoden

Coaching arbeitet immer mit *nachvollziehbaren, wissenschaftlich anerkannten Methoden und Instrumenten*, verzichtet immer auf Manipulation. Der Klient entscheidet frei, ob er die vorgeschlagenen Methoden annehmen will oder nicht. Hier eine Auflistung der von mir angebotenen Methoden in Coachings:

- Reflexion von Verhaltensmustern
- Arbeit am Selbst-, Fremd- und Idealbild
- Systemisches Fragen
- Konfrontationen mit Vorstellungen
- Erkundung von Zusammenhängen
- Spielerische Methoden wie leerer Stuhl, Rollenspiel, Drama
- Herausarbeiten von sprachlichen Verzerrungen, Tilgungen, Generalisierungen
- Identifikation von „Inneren Antreibern“ und Glaubenssätzen
- Organisationsaufstellung
- Teamaufstellungen
- Analysetools aus der Kommunikation
- Konfliktklärung mit Mediation
- Arbeit am Ausdruck und der Sprache
- Artikulation von Bedürfnissen und Gefühlen
- Feedback mittels gewaltfreier Kommunikation
- Kognitive Stimulation durch Arbeitsmaterial und „Hausaufgaben“

ZERTIFIKAT | CERTIFICATE

ISO/IEC 17024

Coach

Herr

Dr. Philipp Wascher

geboren am 16.11.1975

hat am 19.04.2016 in Wien die Prüfung "Coach" entsprechend dem Zertifizierungsprogramm von SystemCERT erfolgreich abgelegt und somit die Voraussetzung für den Einsatz als "Coach" nachgewiesen.

Dem Zertifikatsinhaber wird durch diesen Kompetenznachweis bescheinigt, sich die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in folgenden Bereichen

- ◆ Grundlagen, Rahmen und Setting schaffen
- ◆ Persönliche, berufliche und methodische Passung prüfen
- ◆ Beratungsbeziehungen gemeinsam aktiv und produktiv gestalten
- ◆ Prozesse strukturiert und zielführend führen
- ◆ Effektiv und wirkungsvoll kommunizieren

5

Zertifizierte Qualität

- ◆ Integration fördern

angeeignet zu haben. Die Anwendung dieser Kenntnisse und Fertigkeiten wurden im Rahmen der Praxisarbeit und im Verlauf der Prüfung dargelegt wodurch die Kompetenz nachgewiesen wurde.

Die aus diesem Zertifizierungsprogramm resultierende Qualifikation ist nach einer Selbsteinschätzung der akkreditierten Zertifizierungsstelle dem Niveau 6 des europäischen Qualifikationsrahmens zuzuordnen.

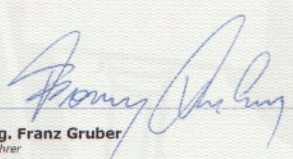
Das angewendete Zertifizierungsverfahren entspricht sämtlichen internationalen Richtlinien der ISO 17024.

Zertifikat Nr.: 65.2077.365.16

Erstgültigkeit bis: 19.04.2019

Verlängerung bis: 19.04.2022

Leoben, den 21.11.2018


Dipl.-Ing. Franz Gruber
Geschäftsführer


SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

Akkreditiert durch die Akkreditierung Austria

Parkstraße 11 | A-8700 Leoben | tel. +43 (3842) 48476 | fax +43 (3842) 48476-4 | office@systemcert.at | www.systemcert.at

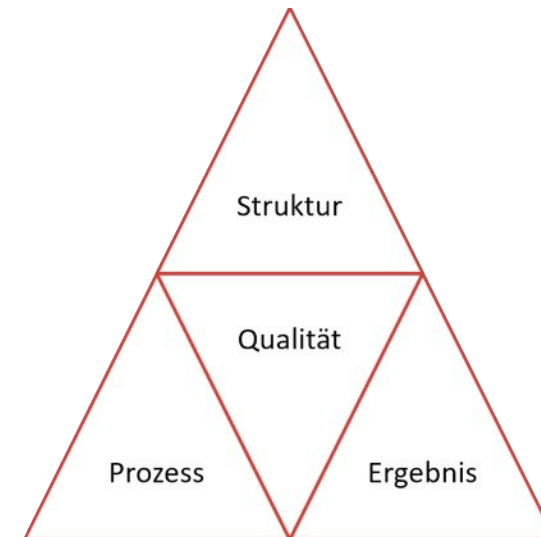
ISO-Kompetenz zertifiziertes Coaching

Beratung auf Augenhöhe

Der Klient ist immer handlungsfähig und niemals in einem Abhängigkeitsverhältnis. Der Beratungsprozess baut auf die vorhandenen Ressourcen (Kraftquellen) des Klienten auf. Der Klient kann seine Erkenntnisse im Berufsalltag umsetzen und ausprobieren.

Ziele und Ergebnisse im Vordergrund

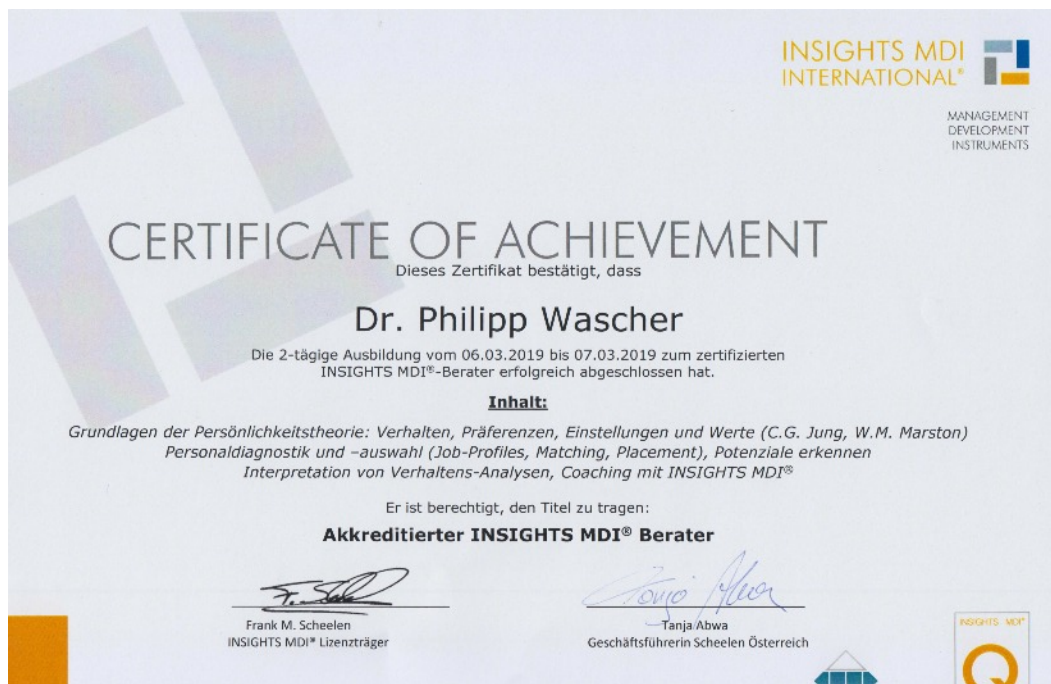
Coaching ist ein auf Lösungen und Ergebnisse fokussiertes Beratungsformat, so dass immer konkrete Ziele gesetzt werden, welche im Anschluss des Prozesses auch evaluiert werden können. Dabei können sich die Ziele im Laufe des Coachings durchaus ändern.



In der *Struktur* wird die Frage nach der konkreten Erwartungshaltung des Klienten gestellt. Der *Prozess* stellt die zu bearbeitenden Themen zusammen und vereinbart verbindliche Regeln für die Zusammenarbeit. Hierzu zählen Vertraulichkeit wie auch Umgang mit Absagen oder unpünktlichem Erscheinen. Besonderen Stellenwert hat das Feedback am Ende einer Sitzung wie am Beginn der darauf folgenden.

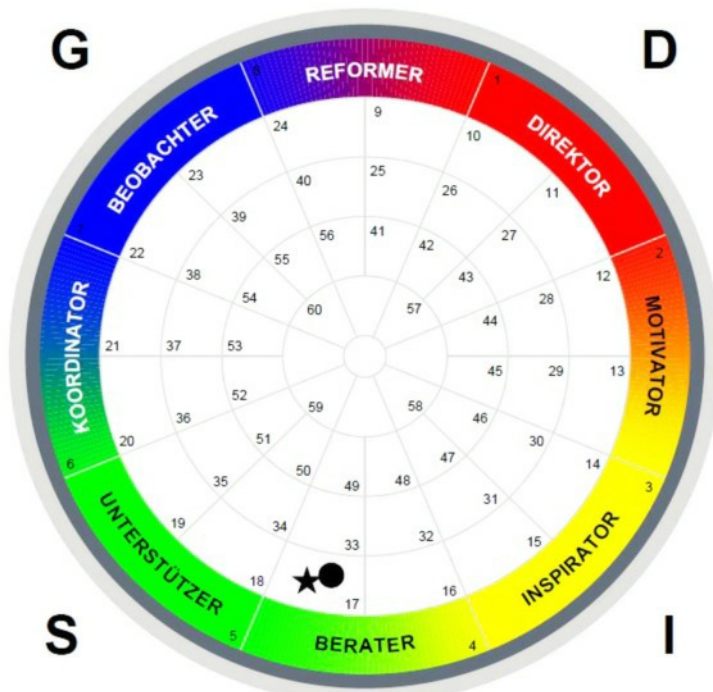
Das *Ergebnis* beurteilt der Klient kritisch und sucht gemeinsam mit dem Coach nach Ursachen für eventuelle Abweichungen in der Erwartung.

Bei stark erlebnisorientierten Methoden kommt es meistens zu rasch wahrnehmbaren Ergebnissen. Was den gesamten Prozess betrifft, muss gesagt sein, dass die Kunden mittelfristige Erfolge erwarten dürfen. Ob das Coaching sofort oder erst mittelfristig wahrnehmbaren Erfolg bringt, hängt auch von der Aufgabenstellung ab.



5

Zertifizierte Qualität



Dr. Philipp Wascher | www.procoaching.at

Coaching mit der Talent-Analyse

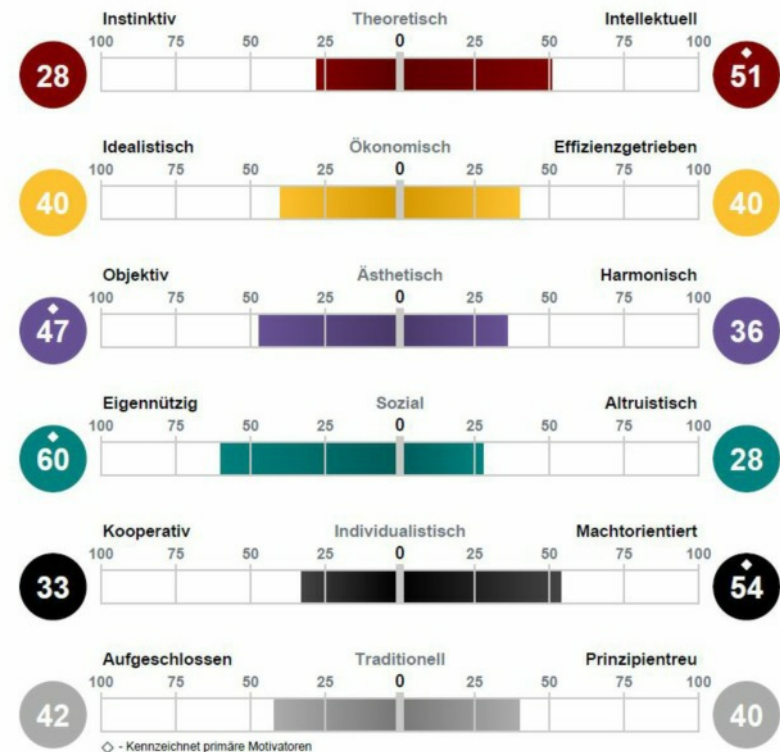
Talente entdecken

Mit der INSIGHTS MDI® Analyse bekommt der Klient einen tiefen Einblick in seine Talente und Potenziale. Diese Analyse bildet die Grundlage für ein persönliches Feedbackgespräch - bei diesem kann der Klient das Ergebnis mit mir reflektieren und schärfen.

Ziel ist es, aus dieser Analyse ein individuelles Entwicklungsprogramm abzuleiten bzw. Das Coaching auf dieser Basis zu gestalten oder zu unterstützen. **Mehr Informationen zur Analyse finden Sie hier...**



Driving Forces Grafik





6

Teamaufstellung mit der Coaching-Disc®



Teamcoaching

Nicht jede Arbeitsgruppe ist ein Team

Der Unterschied zwischen einer Arbeitsgruppe und einem Team ist banal: Die einzelnen Teammitglieder arbeiten nicht nebeneinander, sondern *füreinander*. Das daraus entstehende Gefühl wird gerne als *WIR-Gefühl* bezeichnet.

Die Geheimnisse von Teams

Das bedeutendste wurde schon genannt - die im Team Arbeitenden begreifen sich als Bestandteil eines Ganzen. Sie treten hinter sich zurück, wo es notwendig ist und lassen die anderen gelten. Sie haben ein ausgeprägtes Gefühl dafür, wo Einzelleistungen für das Fortkommen hilfreich sind und wo nicht. Die Teammitglieder haben ihre Position in der Gruppe gefunden und kämpfen nicht (mehr) um Prestige, Macht oder Status. Sie können sich herzlich über den gemeinsamen Erfolg freuen. Neidgefühle sind ihnen fremd. Sie lassen Neues zu und integrieren neue Menschen in ihr soziales Gefüge. Ihre Gruppe ist offen und durchlässig. Die Führung genießt Anerkennung und darf Schwächen zeigen. Das sind ein paar wesentliche Merkmale von Teams.

Harte Arbeit und gemeinsame Erlebnisse

Der oben beschriebene Zustand ist das Ergebnis eines langen Entwicklungsprozesses. Denn Gruppen durchlaufen eine Evolution, wo offene Fragen und Basiskonflikte ausverhandelt und geklärt werden. Das kann durchaus heftig sein und lange Zeit dauern. Manchmal siegt die Einsicht, dass bestimmte Mitglieder nicht integrierbar sind, zumal sie andere Werte vertreten und einer Normenbildung im Wege stehen. Die Meilensteine eines solchen Entwicklungsprozesses werden gerne erzählt und in Erinnerung gehalten. Das verbindet die Gruppe über lange Zeiträume hinweg. Rituale vergegenwärtigen, was gemeinsam durchlitten und erlebt wurde. Ob Erfolg oder Misserfolg.

Teamcoachings schaffen Transparenz und Klarheit

Teamcoachings werden in den meisten Fällen angefragt, wenn eine Arbeitsgruppe kein Team ist oder ein Team im Zerfall begriffen ist. Manchmal werden neue Gruppen gezielt begleitet, um den Teambuildingprozess zu steuern und zu befördern. Der Teamcoach bringt das soziale System in den für alle sichtbaren Bereich und macht Differenzen in der Wahrnehmung der Einzelnen sichtbar. Nicht selten, werden totgeglaubte Konflikte wieder lebendig und heiß. Es gibt praktisch kein Thema, welches nicht besprochen werden kann. Auch wenn die Leitung in Frage gestellt wird.

Der Nutzen liegt auf der Hand

Die Leistung eines Teams ist direkt proportional zum Gemeinschaftsgefühl. Wer nebeneinander oder sogar gegeneinander arbeitet, erzielt schlechtere Ergebnisse.



7 Strukturiertes Lernen

Kollegiale Beratung

Lernen voneinander und miteinander

Eine sehr gute und effiziente Form des kollegialen Lernens stellt die so genannte Kollegiale Beratung dar. Dieses spezielle Lernformat arbeitet mit dem System sowie im System. Dabei werden strikte Vorgaben gemacht und ein klarer Rahmen gesetzt. Es befördert das Geben und Nehmen von Feedback, nutzt kollektive Intelligenz und arbeitet an einer nachhaltigen Verhaltensänderung. Dabei macht es blinde Flecken, Rollen und „Hüte“ sichtbar und trainiert kommunikative Fertigkeiten. Es aktiviert die Teilnehmer zum Handeln durch Rollen-Verteilung. Stets werden konkrete Themen aus dem Arbeitsalltag (Fallbeispiele) behandelt und damit ein direkter Transfer in die Praxis ermöglicht.

Lernziele

Es gilt Verantwortung im Team und für das Team zu übernehmen und Dialog und Austausch zu fördern, in Teams kommunikative Schleifen, Endlos-Diskussionen aufzuzeigen und Gegenstrategien zu entwickeln. Dabei setzen wir immer Methoden aus dem Coaching ein, welche die Teilnehmer auch selbst in ihren Berufsalltag integrieren können. Sehr bedeutend für die Führungskräfte ist dabei die Arbeit an der eigenen Sprache, den Perspektivenwechsel zu vollziehen und eine empathische kollegiale Beratung auf Augenhöhe durchzuführen. Dabei schafft die kollegiale Beratung ein Rollenbewusstsein, macht Konflikte sichtbar und als Chance wahrnehmbar. Im Sinne der Diversität geht es auch um einen respektvollen Umgang mit Mehrwerten.

Methoden im Beratungsprozess

Gearbeitet wird zunächst mit der sehr starren Struktur - hier werden klare Zeitlimits gesetzt und folgende Rollen verteilt: *Moderator, Schreiber, Berater, Prozessbeobachter und der Fallgeber*. In der täglichen Praxis müssen Führungskräfte meistens alle Rollen beherrschen und spielen. Durch die Trennung der Rollen werden die Knackpunkte an den Rollen sichtbar und die Schärfung derselben möglich.

Grundsätzlich sind alle Hilfsmittel erlaubt - so die Gestaltung von Flipcharts, Stehsoziogramme, Coaching-Brett-Aufstellungen, Collagen, strukturierte Streitgespräche mit Kollegen, Entwicklungsbilanzen, Dialoge mit leerem Stuhl, Innerer Teamaufstellung oder U-Prozesse als Konfliktarbeit.

Dauer

Kollegiale Beratungen können bis zu vier Stunden dauern, wenn sie im Rahmen von Fortbildungen eingesetzt werden. Eine gängige Variante ist auch, dass sich eine fixe Gruppe zum gemeinsamen Lernen monatlich für zwei Stunden trifft.



8

Organisationsaufstellung mit Holzbausteinen



Projektcoaching

Projekte

Jeder, der einmal ein Projekt ins Leben gerufen oder es selbst durchgeführt hat, weiß, dass Projekte immer eine große Herausforderung sind. Zu finden gilt es einen konzipierten Arbeitsauftrag für ein Projektteam. Die Leitung muss sich um den potentiellen Auftraggeber kümmern und manchmal Zeit und Geld nachverhandeln. Projekte haben viele Gesichter und stellen ein mächtiges Werkzeug zur Bewältigung von komplexen Aufgaben dar.

Stolpersteine der Kommunikation

Stolpersteine in Projekten gibt es sehr viele - aber einer der am häufigsten auftretenden ist die Kommunikation. Einerseits zwischen den Teammitgliedern und andererseits mit dem betroffenen sozialen System (Stakeholder, Projektmarketing). Es kann durchaus passieren, dass Menschen aus dem Blickfeld verschwinden und im blinden Fleck versinken. Das kann fatale Auswirkungen haben, vor allem wenn sie als Schlüsselpersonen betrachtet werden sollten, wenngleich sie scheinbar im Projekt nicht involviert sind. Oder - wenn Projektmitglieder an mehreren Projekten gleichzeitig werken und in keinem wirklich mit Herz dabei sind. Hier stellt sich die Frage nach der Zugehörigkeit zu einem Projektteam, welches keines ist.

Klarheit und Verständigung

Klarheit und der Bau von Verständigungsbrücken ist ein unumgängliches Erfolgskriterium für Projekte. Letztendlich muss ein Projektleiter das zusammengewürfelte Team durch die Untiefen der Gruppendynamik führen. Viele Leitungen meinen, dass die fachliche Eignung der Mitglieder ausreichend sei für einen erfolgreichen Projektverlauf - weit gefehlt.

Anlässe für Projektcoaching

Es kann sein, dass Sie bewusst einen Kommunikationsexperten als Projektleiter bestimmen und keinen Fachexperten. Es kann auch sein, dass Sie einen Fachexperten zu einem Kommunikationsexperten weiterentwickeln wollen. Im ersten Fall bestimmen Sie einen Externen oder „Fachfremden“ und im zweiten einen aus den eigenen Reihen. An das Projektcoaching können bewusst Teile ausgliedert werden, z.B. Kommunikation mit Stakeholdern oder sogar das ganze Projektmarketing. Es kann auch von Vorteil sein, dass der Projektcoach das Projektcontrolling übernimmt und als unabhängige Stimme bei Abweichungen interveniert. Letzteres findet in Reorganisationen statt.

Make or Buy?

Eine weitere Variante des Projektcoaching ist die Vergabe des Projekts an ein externes Team. Prozessberatungen sind oft solche Projektcoachings. Organisationen greifen auch gerne in der Personalbeschaffung und -Auswahl auf dieses Angebot zurück.

ZERTIFIKAT

Die Leitung der ARGE Bildungsmanagement Wien bestätigt hiermit, dass Herr

Dr. Philipp WASCHER

geboren am 16.11.1975

9

Konfliktmanagement

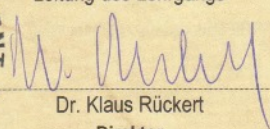
KONFLIKTMANAGEMENT IN ORGANISATIONEN KONFLIKT- UND MOBBINGBERATUNG

vom 19. Februar 2011 bis 26. Juni 2011

im Umfang von **64 Unterrichtsstunden** (12 ECTS) mit Erfolg absolviert hat.

Die Weiterbildung befähigt zur Durchführung von Beratungen im Konflikt- und Mobbingbereich.

Wien, am 26. Juli 2011

Leitung des Lehrgangs

Dr. Klaus Rückert
Direktor
ARGE Bildungsmanagement Wien

A r g e B i l d u n g s m a n a g e m e n t W i e n

Konfliktmanagement

Konflikten vorbeugen

Konflikte sind unvermeidbare Begleiter jeder Art von zwischenmenschlicher Zusammenarbeit. Konflikte sind oft harmlos, manchmal bedrohlich. Damit nicht der Konflikt die Führung übernimmt, ist es sehr hilfreich, diesen zu durchschauen und an einer niedrigen Eskalationsstufe zu beseitigen.

Konfliktdiagnose

Der Konfliktcoach führt eine gründliche Diagnose durch und schätzt zunächst objektiv ein, wie weit der Konflikt schon eskaliert ist (9 Stufen) und welche Personen und Teams am Arbeitsplatz betroffen sind. Erst nach einer gründlichen Analyse kann eine Behandlung geplant werden. Ist nämlich ein Konflikt höher eskaliert (ab Stufe 2/3), ist mit Coachingwerkzeugen diesem nicht mehr beizukommen - hier ist der Wirtschaftsmediator mit seiner Spezialkompetenz gefragt.

Konflikte managen

Konfliktcoaching greift folglich in eine dysfunktionale Kommunikation ein, die gekennzeichnet ist von endlosen Schleifen. Hier könnten sich die Konfliktpartner noch selbst helfen, aber manchmal auch nicht. Ein Dritter moderiert und zeigt die Knackpunkte in den Gesprächen auf, macht negative Dynamiken sichtbar und bietet Hilfestellungen aus den Teufelskreisen.

Trainings und Workshops

In speziellen Trainings und Workshops kann die Organisation Verhalten und dessen Steuerung unter Druck und Stress trainieren. Letzterer ist der Brandbeschleuniger in Konflikten schlechthin. Kernaufgabe solcher Maßnahmen sind die Steigerung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und das Erkennen eigenen Verhaltens sowie die Wirkung auf das Gegenüber.

Mobbing vorbeugen

Eskalieren Konflikte höher und werden chronisch, dann könnte ein Grund dafür sein, dass Handelnde in der Organisation an der sozialen „Vernichtung“ von Kolleginnen und Kollegen interessiert sind. Eine Voraussetzung, dass wir an Mobbing überhaupt denken dürfen, ist eine gezielte Absicht hinter den Schikanen, Taten und Worten. Sehr häufig meinen Menschen, gemobbt zu werden - was sich in sehr vielen Fällen aus falsch herausstellt, zumal es sich um unerträgliche Konflikte handelt. Deshalb ist es für die Organisationen wichtig zu verstehen, wie Mobbing verhindert werden kann. Mobbing verursacht große ökonomische Schäden - vom menschlichen Leid und den Folgen für das Betriebsklima nicht zu sprechen. Wird eine Organisation oder eine Führungskraft für das Mobbing - ob aus Zutun oder Unterlassung - verantwortlich gemacht, hat das schwere juristische Folgen (Strafrecht, Zivilrecht).

Zertifikat

Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen

Lehrgang für Wirtschaftsmediation 2012/2013

Herr Dr. Philipp Wascher

hat am Lehrgang „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen“ (Wirtschaftsmediation) 2012/2013 erfolgreich teilgenommen.

Die **Kerninhalte** der Präsenzausbildung des Lehrgangs waren:
Die Konfliktodynamik im Menschen und zwischen Menschen • Kognitive, emotionale und willensorientierte Ansätze in der Konfliktbehandlung • Konflikttypologie • Eskalationsdynamik in Konflikten • Grundhaltungen, Methoden und Phasen der Mediation • Bedürfnisorientierter und lösungsorientierter Mediationsansatz • Konflikt diagnose und

Wirtschaftsmediation

organisationen • Konfliktmanagement in Organisationen • Awareness-training für MediatorInnen

Der Lehrgang umfasste

- 175 Zeitstunden Präsenzausbildung in einer konstanten Gruppe (233 Lektionen à 45 Min.). Darin sind enthalten:
 - 125 Zeitstunden Grundlagen und Methoden der Mediation (167 Lektionen à 45 Min.)
 - 30 Stunden Mediation in ausgewählten Fachgebieten (40 Lektionen à 45 Min.)
 - 20 Stunden Supervision der Rolle, Haltung, Konfliktfähigkeit (26 Lektionen à 45 Min.)
- 48 Zeitstunden (64 Lektionen à 45 Min.) Intervention in selbst organisierten Übungsgruppen: Mediation üben im Rollenspiel, Konfliktanalyse, Fallbesprechungen, Literaturstudium
- 20 Zeitstunden Fallsupervision bei einem zertifizierten Supervisor

Die Ausbildung entspricht den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V. (D).

Lehrgangsleitung:

Rudi Ballreich

Rudi Ballreich, M.A.
Trigon Entwicklungsberatung München (D)
Mediator BM und BMWA, Mediationsausbilder BM und BMWA

München, 19. April 2013

Trigon Entwicklungsberatung Unternehmensentwicklung und Konfliktmanagement GmbH
Brienner Straße 44/VI, 80333 München, Deutschland

Friedrich Glasl

Univ. Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl
Universität Tbilissi (Georgien)
Mediator BM, Mediationsausbilder BM

Konfliktregelung nach dem österr. Mediationsgesetz

Nichts geht mehr

Mediation ist eine spezielle kommunikative Methode, welche für die außergerichtliche Regelung von hoch eskalierten Konflikten entwickelt wurde. In Österreich wird Mediation im Mediationsgesetz geregelt. Man könnte lapidar sagen, dass Mediation dort beginnt, wo “nichts anderes mehr wirkt”.

Wie funktioniert Mediation?

Das Prinzip der Mediation ist einfach - alle am Konflikt beteiligten Menschen sollen als Sieger hervorgehen. Würden diese von einem Gericht Klarheit fordern, so gäbe es wenigstens einen Schuldigen oder Verlierer. Damit alle Gewinnen werden können, verzichtet Mediation zunächst auf jegliche Suche nach Schuldigen und Unschuldigen im Konflikt. Der Fokus wird auf die Entstehung und die Dynamik gerichtet. Die Beteiligten erleben sich im Klärungsprozess als Täter und Opfer zugleich, begreifen, dass eine Lösung des Konflikts nicht in der “Vernichtung des Gegenübers” liegt, sondern in der Zuwendung und Vermenschlichung des vorher Entmenschtlichen. Dies erreichen wir Mediatorinnen und Mediatorin dadurch, dass wir unsere Klienten ihre Streitthemen erarbeiten lassen und dann diese bearbeiten. Dabei gehen wir sehr stark auf Gefühle und Bedürfnisse im Konfliktgeschehen ein, was den Medianten (so nennen wir sie) sehr viel abverlangt.

Rahmenbedingungen

Voraussetzung für eine außergerichtliche Mediation ist die Unterfertigung eines Mediationsvertrages. Die Medianten genießen qua Gesetz eine große Sicherheit, indem sie sich eines Standards versichern können (Ausbildungen, Fortbildungen, Rechtskenntnis, Haftpflichtversicherung).

Jeder der Betroffenen hat immer im Laufe des Mediationsprozesses das Recht, die Mediation zu unterbrechen oder sogar abbrechen. Denn es gilt von Anbeginn völlige Handlungsfähigkeit.

Anlässe

Ich habe mich auf Wirtschaftsmediation spezialisiert. Streitpunkte können hierbei Firmenkredite, Streitigkeiten zwischen Gesellschaftern und Geschäftsführern in Kapitalgesellschaften sein. Am Bau können Haftungsthemen bei Mängel Anlass zur Mediation darstellen. Aber auch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann es zu unerträglichen Konflikten kommen, welche etwa durch Filialmediationen gelöst werden. In Familienbetrieben treten gerne Rollenkonflikte auf, welche auch durch Mediation beigelegt werden können - und dies ohne familiären Gesichtsverlust.



11 Die Fremdheit des Anderen verstehen.

Diversity

Diversity und Globalisierung

Da unsere Arbeitswelt immer stärker geprägt wird durch Arbeitnehmer aus verschiedenen Kulturen, empfiehlt es sich ein Bewusstsein für Vielfalt und Kultur generell zu entwickeln. Sichtbar werden Unterschiede in den Kulturen und Arbeitsweisen in der Regel nach kurzer Zeit. Zumal der Grundsatz gilt, dass „je näher sich Kulturen stehen, desto wahrscheinlicher werden Unterschiede unwesentlich“, desto mehr bergen stark voneinander divergierende Kulturen durchaus Explosionspotential in sich, müssen diese zusammenarbeiten. Gekämpft wird hier um Regeln, Standards, Gewohnheiten, Zuschreibungen, Werte sowie um Macht und Einfluss auf das kulturelle Betriebssystem.

Unternehmenskultur und Leitbild

Sogar in scheinbar homogenen Unternehmen entwickeln wir Leitbilder und formulieren Grundwerte und -Gesetze des Zusammenarbeitens. Diskutiert werden Vorstellungen in Bezug auf Leistung, Qualität, Umsetzung von Arbeitsaufträgen, Umgang mit Fehlern und Vieles mehr. Dabei greifen die Diskutierenden auf eine gemeinsame Grundlage zurück, nämlich ihr in der Gemeinschaft erlerntes Kulturregelwerk. Dies beinhaltet alles, was ein Zusammenleben und -Arbeiten erleichtert. Gleichgültig ob es um Benehmen, Verhalten in Situationen, Ordnung halten, Pünktlichkeit oder Toleranz geht. Einen wesentlichen Teil am Erfolg liefert hier unsere gemeinsame Sprache, welche Vorstellungen eingrenzt und Werte impliziert. Die Mehrheit der Menschen sind sich dessen nicht bewusst.

Kulturstandards

Weichen diese Kulturstandards voneinander ab, dann kann das die Menschen irritieren und im schlimmeren Fall zum Kampf und Widerstand ermutigen. Der Schauplatz ist gerne die Beziehung - stehen Menschen im Vordergrund oder Zahlen, Daten Fakten? Wird die Andersartigkeit als gut oder böse wahrgenommen? Ist das Verhalten des Gegenübers die Bestätigung für meine Annahmen? Geht es um Einzel- oder Gruppenleistung? Führt eine „gute“ Führungskraft mit stählerner Hand? Welche Gestik, Mimik bedeutet was? Darf man in einer Situation lachen oder muss man trauern? Dürfen Gefühle gezeigt werden - und wann nicht? Gilt es als kompetent, komplizierte Sachverhalte mittels Witze zu erklären und dabei herzlich zu lachen? Zählt hartes Arbeiten als vorbildhaft? Wofür leben die Menschen? Sie sehen, das sind alles Fragen, welche eine Kultur in sich regelt.

Kulturelle Trainings und Coachings werfen solche Fragen auf und schaffen ein gemeinsames Verständnis für die Andersartigkeit der Kollegen.



12

Online Beratung und Training



Online

Pro und Contra

Die Online-Beratung ist auch im Bereich der Beratung und des Coachings angekommen. Aus Sicht der Kommunikation ist diese Form der Beratung zwar eine neue Chance, aber gleichzeitig auch eine Falle. Eine Chance deshalb, weil Beratung nunmehr an keinen fixen Ort mehr gebunden ist und damit aus der ganzen Welt Menschen auf einen Berater zugreifen können. Eine Falle wird Online-Beratung dort, wo es um eine vertrauensvolle zwischenmenschliche Beziehung geht, welche stark von der physischen Präsenz der Menschen profitiert. Vergessen dürfen wir über dies nicht, dass durch technische Hilfsmittel wichtige Informationen verloren gehen oder schwer fassbar werden. Dies betrifft vordergründig Mimik, Gestik und leicht angedeutete Körpersignale. Schwer umsetzbar in der Online-Beratung sind auch Tools aus dem Psychodrama wie Rollentausch oder Aufstellungsarbeiten.

Telefon und Skype

Für die Online-Beratung gilt folglich, dass sie sich dieser Schwächen und Fallen bewusst sein muss. Deshalb konzentrieren sich Online-Coachings auf das Gespräch und die damit verbundenen Werkzeuge. Von Vorteil ist es, wenn wir unsere Klienten am anderen Ende der Leitung persönlich kennengelernt haben. Also ein Online-Coaching als Nachbetreuung genutzt wird oder sehr kurzfristig in Akutfällen Termine realisiert werden können, ohne dabei längere Anfahrten in Kauf nehmen zu müssen. Skype erleichtert hier die Kommunikation, zumal es mit der heutigen Technik eine ausgezeichnete Übertragsqualität des Tons und des Bilds ermöglicht.

Webinare

Im Falle von Online-Trainings in Form von Webinaren gilt dasselbe: Webinare eignen sich hervorragend für die Vermittlung von allgemein zugänglichen Informationen ([Kurzinfo zum Thema Konflikt hier](#) |> |). Zum Beispiel können hier Powerpoint-Vorträge sehr effizient und kostengünstig umgesetzt werden. Zum Beispiel wenn wir Kommunikationsmodelle oder Führungsgrundsätze ansprechen wollen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Informationen aufgezeichnet werden können und jederzeit verfügbar bleiben.

NO-GO

Ein absolutes NO-GO in der seriösen Beratung ist der Chatroom, zumal diese Form der Beratung zu viele Informationen ausblendet und auch nicht durch Hilfsmittel wie Smileys oder Emoticons ersetzt werden können.



13

Personalentwicklung

Personalauswahl und -Begleitung

Recruiting

Das Finden und Anziehen von potentiellen Mitarbeitern wird für sehr viele Branchen zur Überlebensfrage. Denn sie leiden unter akutem Personalmangel - ob Technik, Handwerk, IT, Pflege oder Gastronomie. Alle klagen über zu wenig Personal, manche schreiben Jobs aus und bekommen nicht eine Bewerbung auf den Tisch. Recruiting beschäftigt sich mit der professionellen Beschaffung von Personal. Und spricht gezielt verschiedene Generationen an.

Personalauswahl

Glücklicherweise gibt es immer wieder Bewerber und Interessenten, so dass eine fundierte und kritische Personalauswahl erfolgen sollte. Fundiert bedeutet ganz einfach, dass die Bewerber ein Auswahlverfahren durchlaufen, welches sichtbar macht, wer sich hinter der Maske verbirgt, welcher Mensch mit allen seinen Fähigkeiten und Schwächen durchscheint. Für eine differenzierte Betrachtung der Persönlichkeit stehen etwa das DISG-Modell zur Verfügung.

Reflexion der Stellenbeschreibung

Sehr häufig stellt sich heraus, dass Organisationen zwar wissen, dass sie jemanden für eine gewisse Tätigkeit benötigen, aber nicht genau, was dieser Mensch dann tatsächlich zu leisten hat oder wie seine Leistung konkret gemessen wird. Deshalb ist es von Vorteil, wenn der externe Recruiter sich mit dem Auftraggeber und seinen Vorstellungen und Erwartungshaltungen ausführlich auseinandersetzt.

AC und Rollenspiel

Eine sehr effiziente Methode ist das Assessment Center, welches für die Bewerber eine Auswahl an Aufgabenstellungen entwickelt, die gelöst und bewältigt werden müssen. Hier zeigen die Bewerber wie sie in der konkreten Situation an die Aufgaben herangehen und welche Strategien sie anwenden. Rollenspiele ergänzen dies und versetzen die Bewerber in eine spielerische Situation - diese kann in Folge als Reflexionsgrundlage für das Handeln genutzt werden. Die Bewerber erhalten über dies hinaus ein Feedback, was dem Ansehen der Organisation in der Regel nützt, auch wenn der Kandidat nicht ausgewählt wird.

Mitarbeiter begleiten

Nach dem erfolgreichen Auswahlverfahren folgt die Probezeit und die Phase der Integration in das soziale System. Vor allem Coachings für die „Neu ernannten Führungskräfte“ können hier in die neue Rollenfindung unterstützen. Eine professionelle Begleitung hilft dabei, dass die Leistungsträger sich rasch finden und arbeitsfähig werden. Dies verhindert auch Reibungsverluste, die zu Frustration führen.

Praxisrelevanz

Ich biete Organisationen jahrelange erprobte Workshops und Trainings an. Die Themen beziehen sich immer auf die Wirklichkeit und den Bedarf der Firma. Im Vordergrund steht immer das Verstehen und die Umsetzung in den betrieblichen Alltag. Damit dies gesichert werden kann, bediene ich mich als Trainer stets der Methoden des Coachings, der Supervision und der Mediation. Erlebnisorientiert meint auch den Einsatz von Rollenspielen, welche ich auf konkrete Fälle und Anlässe in der Organisation anpasse und diese mit den Betroffenen im Vorfeld erörtere.

Der Auftraggeber wirkt an der Planung und Gestaltung der Trainings aktiv mit. Dabei kann er sich verlassen, fundiertes und praxisrelevantes Wissen zu bekommen und dies aufgearbeitet in exzellenten Handouts und Powerpointfolien. Auf Wunsch kann auch ein Fotoprotokoll angefertigt werden.

Themen in Trainings

Folgende Arbeitsfelder bewegen praktisch alle Unternehmen und deren Meisterung wirkt direkt am Erfolg mit:

Führung | Erfolg
 Change | Zukunft
 Kommunikation | Wertschätzung
 Fehler | Organisation | Kultur
 Anlassgespräche | Kritik
 Feedback | Entwicklung
 Konflikt | Mobbing
 Stress | Burnout
 Gesundheit | Produktivität
 Abgrenzen | Achtsamkeit
 Freude | Frust in der Arbeit
 Werte | Motivation
 Berater | Verkäufer
 Kunde | Beziehung

Links sehen Sie Beispiele einiger Flipcharts, welche im Rahmen eines Führungskräftetrainings eingesetzt wurden. In diesem wurde das Grundlagenwissen vermittelt, welches in der täglichen Praxis und im Umgang mit Kunden vonnöten ist. In einem Transfertag wurde mittels Rollenspiel nochmals das erlangte Wissen getestet und erprobt.



14 Training





Abschlusszertifikat

Herr Dr. Philipp Wascher

hat den

Universitätskurs für Coaching

erfolgreich absolviert.

15

Effektive Schnellhilfe

gegliedert in 9 Seminare:

1. Coaching als Managementberatung
2. Coaching in Organisationen
3. Gesprächsführung und Varianten des Rollenspiels im Coaching
4. Anlässe von Coaching
5. Konfliktcoaching
6. Medien im Coaching
7. Psychoanalytische Fragestellungen im Coaching
8. Team- und Gruppendynamik
9. Coaching-Prozesse

Die Seminare wurden geleitet von:

- Dipl.-Psych. Dr. Astrid SCHREYÖGG (Seminare 1 -6 und 9)
- Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Heidi MÖLLER (Seminar 7)
- Dipl.-Psych. Andreas Liebelt (Seminar 8)

Der Universitätskurs ist vom Österreichischen Dachverband für Coaching (AustrianCoachingCouncil) akkreditiert.

Die schriftliche Abschlussarbeit von Herrn Mag. Dr. Wascher trägt den Titel:

„Interkulturelle Kommunikation als Voraussetzung für interkulturelles Coaching unter Berücksichtigung der rumänischen Kultur.“

Innsbruck, am 19.06.2009

Christoph Bedenbecker
Oberrat Mag. Christoph Bedenbecker
- Organisation -

Institut für
Kommunikation im Berufsleben und
Psychotherapie

austriancoachingcouncil

Dauer & Kosten

Coaching ist eine Schnellhilfe, d.h. das Ziel eines Coaching-Prozesses ist effizientes und lösungsorientiertes Handeln. Je nach Auftrag können 2-10 Sitzungen à 45 Minuten bis zur Zielerreichung ausreichend sein. In der Praxis haben sich Doppeleinheiten bewährt.

Die Tarife inkludieren immer Vor- und Nachbereitungen, Handouts und - nach Vereinbarung - Nachbetreuung via Telefon oder Skype. Die reduzierten Preise nach Staffeung gelten nur bei Kauf des Pakete und nicht nachträglich für einen bestimmten Zeitraum.

Sollte das Coaching nicht in meinen Büroräumlichkeiten stattfinden, wird ein Aufschlag verrechnet, der sich nach der Entfernung von Innsbruck zum Zielort richtet (Kilometergeld).

Für Gruppen- oder Teamcoachings gelten gesonderte Bedingungen - hier ist auch zu klären, welche Beratung oder Begleitung Erfolg verspricht (Einzel- und Gruppencoaching, Führungskreis-Coaching oder Organisationsentwicklung, vielleicht sogar in Kombination mit Fachberatung).

Tarife für Einzelcoaching (gültig bis 12/2019)

Einzelne	Einheit:	€ 165	zzgl. Umsatzsteuer
4-6	Einheiten:	€ 145	zzgl. Umsatzsteuer
7-12	Einheiten:	€ 135	zzgl. Umsatzsteuer
13-50	Einheiten:	€ 125	zzgl. Umsatzsteuer
51-100	Einheiten:	€ 115	zzgl. Umsatzsteuer

Organisationen bekommen beim Kauf von Paketen ab 7 Einheiten die Auftragsklärung gratis. Privatpersonen können die Honorarnoten im Lohnsteuerausgleich geltend machen.



16

Dr. Philipp Wascher



Lebenspunkte

Geboren 1975 in Innsbruck

Qualifikation

Matura am Bischöflichem Gymnasium Paulinum in Schwaz (Tirol)

Magister- und Doktorstudium an der Universität Wien
(Kultur-, Literatur-, Sprachwissenschaft)

Universitätskurs für Coaching bei Dr. Astrid Schreyögg

Aufbaulehrgang für Konflikt- und Mobbingberatung bei DDr. Christa Kolodej

Lehrgang für Wirtschaftsmediation bei Prof. Dr. Friedrich Glasl

Teilnahme am General Management Lehrgang am MCI, Innsbruck

Befähigungskurs für Arbeitskräftevermittler und -Überlasser, WIFI Innsbruck

Eintragung in die Liste der Mediatoren im BM Justiz Wien

ISO-Zertifizierungsprüfung Coach, Wien

Fachausbildung zum Stress- & Burnoutpräventionsberater, Rosenheim

Zertifizierung zum INSIGHTS Management Diagnostik Berater, Wien | Graz

Berufs- und Lebenserfahrung

Lehr- und Vortragstätigkeit in Paris, Frankreich

Langzeitaufenthalte in Brüssel, Belgien

Österreichischer Lektor in Rumänien

Selbstständiger Unternehmensberater in Tirol

Miteigentümer und Prokurist von Glasbau WITRA®

Autor, Herausgeber

Zahlreicher Bücher und Fachartikel in namhaften Zeitschriften



17 **Meine Kunden arbeiten in folgenden Branchen:**

Lebensmittelhandel | Gastronomie

Baustoffhandel | Hotellerie

Recycling | Wirtschaftstrehänder

Transport | Finanzdienstleistung

Bank | Versicherung

Medizin | Soziale Dienstleistung

Energiewirtschaft | Gemeinden

Controlling | Öffentlicher Dienst

Industrie | Land Tirol

Stahlbau | Handwerk

Ingenieure | Ziviltechniker

Vertrieb | Verkauf

Handel | mit medizinischen Geräten

Hr. Dr. Wascher **hat sich in kürzester Zeit in die Materie** eines Akustikunternehmens **eingearbeitet** und verstanden an welchen Stellschrauben er drehen kann und muss. Seine Art und Weise kamen bei den MitarbeiterInnen genauso positiv an wie seine **Kompetenz** und seine **Erfahrung**. Das **Seminar für Führungskräfte** in Innsbruck hat uns ganz deutlich gezeigt wie wichtig Coaching ist. Hr. Dr. Wascher ist bei uns sowohl im **Einzelcoaching** tätig als auch im **Gruppencoaching**. Unsere Erwartungen wurden immer erfüllt und es freut uns zu sehen wie unsere MitarbeiterInnen die Informationen mitnehmen und **proaktiv im täglichen Geschäft einsetzen und sich dadurch verbessern**.

18

Herr Dr. Wascher konnte bei der Erfüllung seiner Aufträge in **äußerst kompetenter Weise überzeugen**. Seine **situationsangepassten Konzepte** wurden von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bereitwillig angenommen und umgesetzt. Mit **viel Fingerspitzengefühl und Knowhow** geleitet, erreichten wir die geforderten **Ziele und Erwartungen zur vollsten Zufriedenheit**. Herr Dr. Wascher wirkte an mehreren **Projekten als Coach** mit und unterstützte unsere Abteilung im Rahmen der Landesforststrategie.

Herrn Dr. Philipp Wascher lernte ich bei **Sanierungsprojekten** kennen. Er zeichnete sich durch seine **Verlässlichkeit**, sein breit angelegtes **Verständnis für Zahlen und Menschen** aus. Herr Dr. Wascher ist auch Coach für meine beiden Steuerberatungskanzleien und unterstützt mich bei der Personalsuche und der -Auswahl sowie der **Organisationsentwicklung**. Sein Wissen und die **Fähigkeit Menschen zu verstehen und zu begeistern** ist ein sehr hoher Wert für mich und meine Kunden.

Kundenstimmen

Roland Gutwenger

Neuroth AG

Gebietsleitung
Westösterreich

DI Kurt Ziegner

Forstplanung

Land Tirol

Abteilungsleiter

STB Mag. Hubert Rauch

Rauch

Steuerberatung

GmbH

Geschäftsführer, Inhaber

Herr Dr. Philipp Wascher erarbeitete mit unserem **Führungsteam ein Leitbild für RAFFL Stahlbau**. Er unterstütze uns stets in **Marketingfragen** und bei der **Mitarbeitersuche**. Ich schätzte besonders seine **hohe Fachkompetenz**, seinen **klaren Blick** und seine **praktischen Anregungen**. Aus diesem Grund beauftragte ich Herrn Dr. Wascher auch für meinen **Seilbahn- und Gastrobetrieb Bergeralm für Teambuilding und Konfliktmanagement**. Zusammen mit anderen Tourismusbetrieben der Region arbeitete er auch gezielt an der **strategischen Bündelung** unserer touristischen Kräfte.

Kundenstimmen

Ing. Erich Raffl

RAFFL Stahlbau GmbH
Skilifte & Freizeitzentrum
Bergeralm

Geschäftsführer, Inhaber

Dr. Philipp Wascher begleitet die MitarbeiterInnen der Gesundheitsdienste Völs in einem **dreijährigen Programm gesundheitsfördernder Maßnahmen**. Zielsetzung ist das Bewusstmachen und Heranziehen eigener **Stärken und Ressourcen zur psychischen und physischen Gesundheit**. An diesem Programm nehmen Personen unterschiedlicher Anspruchsgruppen teil, jede Person muss persönlich von einem individuellen Anspruchsniveau abgeholt werden. Herr Dr. Wascher **schafft dies mit seinem Partner hervorragend**, die Rückmeldungen aller MitarbeiterInnen sind sehr positiv, zum Teil sogar euphorisch. Seine Analyse in der **organisationsbezogenen Nachbetrachtung der Seminare ist stets präzise und spricht für seinen reichen Erfahrungsschatz**.

Dr. Gotthard Kindl

Haus der Senioren Völs

Heimleiter, Leiter Mobile Dienste

Dr. Philipp Wascher hat mich in meiner Zeit bei der **Fa. Hofer KG begleitet**. Ich wurde damals in die **französische Schweiz** entsendet, um Aldi Suisse, das noch keine derart starke Marktposition hat wie Hofer in Österreich, mit dem österreichischen Know-how zu unterstützen. Dr. Wascher **hat mich für diese Aufgabe vorbereitet**. Schwerpunkte des Coachings waren einerseits die **kulturelle Vorbereitung** und andererseits **Kommunikation und Führung**. Das Ergebnis der Vorbereitung war, dass ich in der Schweiz angekommen bin und sofort überraschungsfrei und vorbereitet auf die dortige Mentalität in meine Tätigkeit starten konnte. Ohne das Coaching von Dr. Wascher wäre der Start viel schwieriger gewesen. **Deshalb kann ich ihn und seine Coaching-Kompetenz jedem nur weiterempfehlen!**

Mag. Peter Hauser

Hauser Externes
Betriebsmanagement

Geschäftsführer, Inhaber

Kundenstimmen

Dr. Andreas Walder

**Tiroler
Wasserkraft AG**
Personalmanagement

Wir haben Dr. Wascher als echten Profi erlebt. Die Erarbeitung und die Gestaltung der *Seminare* und *Trainings* war geprägt von *Praxisnähe* und *großem Pragmatismus* in der *Umsetzung*. Die Vorbereitung der Trainings gestaltet Dr. Wascher immer danach, was für den Kunden den *effizientesten Nutzen* bringt. Die erstellten Unterlagen beweisen seine *ausgeprägte fachliche Kompetenz und wissenschaftlichen Background* – die waren echt stark! *Dr. Wascher stellt hohe Ansprüche an sich selbst und auch an die Teilnehmer der Seminare im Sinne von fordern und fördern.* Dennoch ist es Dr. Wascher immer gelungen, die Inhalte der Veranstaltungen *auf Augenhöhe zu vermitteln*, wobei die *praktische Anwendbarkeit* und Umsetzbarkeit *im Vordergrund* steht – eben *Kundenorientierung* wie sie sein soll.

Seine *Vielseitigkeit* und die *Erfahrungen aus unterschiedlichen (unternehmens-)kulturellen Kontexten* runden ab, was Dr. Wascher ausmacht.

Wenn Sie eine persönliche Empfehlung haben möchten, *rufen Sie mich einfach an!*

Telefon: +43 (0)50607 21207

Mobil: +43 (0)699 1257 2207

Email: andreas.walder@tiwag.at

Herr Dr. Philipp Wascher hat ein sehr breites Spektrum an Wissen. Ihm gelingt es sehr gut, die Theorie für den Praktiker nachvollziehbar zu erklären. Mittels vieler Übungen und sehr unterschiedlicher Methoden gibt es für jede/n Einzelne/n persönliche AHA-Erlebnisse. Er schafft es mit einer *guten Mischung aus Ernsthaftigkeit und Humor*, die eigene *Reflexionsbereitschaft zu erhöhen* und das Interesse an einem neuen Blickwinkel zu steigern. Schritt für Schritt *begleitet er sehr empathisch und bestärkend auf dem Weg der Veränderung*. In den letzten 10 Jahren hat er im GesundheitsPädagogischen Zentrum der Landessanitätsdirektion für Tirol *beinahe 200 Führungskräfte aus der Pflege geschult, begleitet und unterstützt.*

Mag. Hermine Kofler
**Gesundheits-
pädagogisches Zentrum
Land Tirol**
Direktorin

Buchpublikationen

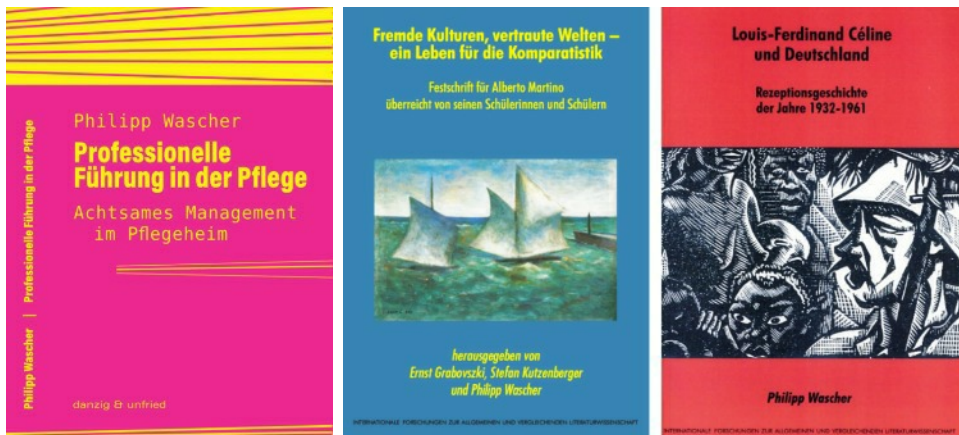
Philipp Wascher (10/2018): **Professionelle Führung in der Pflege**. Wien. 220 Seiten.

Philipp Wascher (12/2018): **Ein Tiroler aus Innsbruck in Zirl. Essays zu Fragen der Integration und Identität**. Wien. Ca. 100 Seiten.

(1) Philipp Wascher et al. (02/2011): **Fremde Kulturen, vertraute Welten**. Berlin. 755 Seiten.

(2) Philipp Wascher (2005): **Louis-Ferdinand Céline und Deutschland**. Berlin. 274 Seiten.

(3) Philipp Wascher (2007) (Hg.): **Literarische Brückenbauer und Brückenstürzer**. Konstanz. 273 S.



21

Fachartikel

* Philipp Wascher (10/2017): **Professionelle Konfliktprophylaxe. So verhindern Sie unnötige Konflikte in Organisationen**. In: Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen. Aktualisierungslieferung Nr. 154. 30 Seiten. Kap. 7.70.15, Oktober 2017.

* Philipp Wascher (03/2015): **Professionelle Konfliktprophylaxe. So verhindern Sie unnötige Konflikte in Organisationen**. In: PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker 38 Seiten. Kap. 5.116, Oktober 2016.

* Philipp Wascher (03/2015): **Personal- und Organisationsentwicklung im Handwerksbetrieb: Unternehmensreport Glasbau. Eine Fallstudie**. In: PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker 20 Seiten. Kap. 10.35, März 2015.

* Daria & Philipp Wascher (02/2012): **Gefühlsarbeit in der Pflege**. In: pflegenetz (Wien). S.14-16.

* Daria & Philipp Wascher (02/2011): **Interkulturelle Führungskompetenzen**. In: pflegenetz (Wien). S.24-25.

* Philipp Wascher & Thomas Jäger: (02/2011). **Coaching als Personalentwicklungsinstrument im Handwerksbetrieb**. In: Organisation, Supervision, Coaching (OSC). Wiesbaden 2011. S.196-209.

* Philipp & Daria Wascher (2009): **Interkulturelle Kommunikation als Voraussetzung für interkulturelles Coaching**. In: Organisation, Supervision, Coaching (OSC). Wiesbaden 2009.

* Philipp Wascher (2006): **Afrika und die deutsche Sprache**. In: Jassyer Beiträge zur Germanistik 10, Konstanz: 345ff.

* Philipp Wascher: **Die Kommunikationspsychologie als Brückenbauer**. In: (3), S. 193-271.



Impressum

Dr. Philipp Wascher | Bürgerstraße 26 | 6020 Innsbruck | Telefon Mobil: 0664 2316095 | International: +436642316095 | Mail-Adressen wascher@procoaching.at | Webpräsenz: www.procoaching.at |

Gewerbeinformationen: Gewerbeinhaber: Dr. Philipp Wascher | Behörde: Stadtmagistrat Innsbruck | Gewerberegisternummer 22999 | Gewerbewortlaut: Unternehmensberatung einschließlich der Unternehmensorganisation gem. §94 Z 74 GewO 1994 sowie: Arbeitsvermittlung gem. §94 Z 1 GewO 1994 | UID-Nummer: ATU63038448

Verbandsmitgliedschaft WKO Tirol, Meinhardstraße 14 in 6020 Innsbruck, Fachorganisation „Unternehmensberatung und Informationstechnologie“ sowie "Personaldienstleister" | Österreichischer Verband für Mediation, Lerchenfelder Straße 36/3, 1080 Wien | Eingetragener Mediator im BM für Justiz Wien

Hinweise: Urheberrecht: Die in dieser Publikation verwendeten Bilder sind Eigentum von Dr. Philipp Wascher. Nutzer haben kein Recht, die auf dieser Homepage verwendeten Bilder, Informationen etc. zu kopieren und für ihre eigenen Zwecke zu gebrauchen. | Links: Keine Haftung für Querverweise in Form von Links o.Ä. | Gleichbehandlungsgesetz: Alle Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und werden zwecks Lesbarkeit in der Männlichkeitsform verwendet.

