



BERATUNG IM ZENTRUM

DENKEN • FÜHLEN • TUN

LinkedIn Posts von Daniel Murer (2025)

Ausgewählte Posts auf LinkedIn im Profil [Daniel Murer](#):

[Den eigenen Weg kennen... und ahnen!](#) (23.07.2025)



Der Weg ist sicht- und ahnbar (O Castrillón, Cedeira, A Coruña, Spanien 15.07.2025)

Wir haben gerne Sicherheit. Und wollen etwas klar wissen: Was ist passiert? Was sind die Fakten? Was sind die nächsten Schritte? Im Coaching und in der Unternehmensberatung sind oft klar messbare Zielsetzungen (SMART+) gefragt. Und das ist gut so.

Und gleichzeitig ist diese Klarheit nur die eine Seite der Medaille: Die andere Seite ist das Universum des Ahnens, der Hypothesen, des Möglichkeitsraumes... Und auch dies gilt es bewusst wahrzunehmen und in die Beratung zu integrieren. Dazu gibt es verschiedene Wege, Übungen und Techniken. Zentral scheint mir, dass die Beratenden einen guten Draht zu sich und ihrer eigenen Innenwelt haben... und die andere Seite des Universums geplant und gezielt in die Beratung integrieren (und sich nicht mit den oberflächlichen Fakten begnügen). Diesen Draht zu sich gilt es zu pflegen, der ist kein Selbstläufer! Die einen betrachten regelmässig die Sterne, andere gehen auf den Jakobsweg oder in eine Klosterwoche, und wieder andere geniessen die Vorzüge des "Streunens" (s. a. Astrid Habiba Kreszmeier in ihrem Buch "Natur-Dialoge").

So gelingt es, Teile des Weges zu kennen... und andere Aspekte des Weges zu ahnen. Ich wünsche Ihnen auf ihrem Weg viel Musse beim Zuschauen, wie die Blumen wachsen... 😊

PS: Dieses ahnen hat wohl auch einen Bezug zu unseren Ahnen --> mit einem guten Draht zu sich und seinen Wurzeln sind wir in Verbindung mit unseren Ahnen... und dies hilft uns zu ahnen... 😊



Zuversicht - die neue Währung (20.06.2025)



Als Berater bei [Beratung im Zentrum](#) arbeite ich zunehmend in Aufträgen, die so oder ähnlich beginnen:

- "Wie können wir trotz unvollständigem Team unsere Betreuungsarbeit professionell ausführen?"
- "Wie kommen wir aus dem Teufelskreis von "zu wenig Mitarbeitende → Überzeit → Krankheit → Langzeitausfall/Kündigung" heraus?"
- "Wie gelingt es uns - trotz der verschiedensten globalen und lokalen Krisen - in ein positives Mindset zu kommen?"

Die Anfragen kommen aus Systemen, die nicht mehr wie gehabt funktionieren (Fach-Kraftemangel, Finanzkurzungen...) und die ihre zu leistende Arbeit nicht den vorhandenen Ressourcen anpassen können, da ansonsten vulnerable Personen ihrem Schicksal überlassen werden... und dies ethisch nicht vertretbar ist. Einerseits ist in solchen Situationen die Führungsebene gefordert, andererseits brauchen die Teams in ihrer konkreten Arbeit Unterstützung. Neben den notwendigen organisatorischen Veränderungen auf der System- und Teamebene haben diese Beratungen eine gemeinsame Frage im Hintergrund: "Wie können wir als Einzelperson und Team zuversichtlich werden und bleiben?"

Was bedeutet Zuversicht? Zuversicht ist gemäss Duden ein „festes Vertrauen auf eine positive Entwicklung in der Zukunft, auf die Erfüllung bestimmter Wünsche und Hoffnungen“. Und in unserem Kontext: Ein festes Vertrauen auf eine positive Entwicklung mit dem gleichzeitigen Bewusstsein, dass es grosse Schwierigkeiten in der täglichen Arbeit, in der Organisation und der Welt gibt. Also nicht blinde Zuversicht, sondern eine differenzierte Wahrnehmung: Auch in schwierigen Zeiten gelingt es mir, die positiven Aspekte herauszuschälen und wahrzunehmen.

Was bewirkt diese Zuversicht? Zuversicht hat viele positive Auswirkungen - zwei seien erwähnt:

- Einerseits fördert sie die Resilienz auf persönlicher Ebene (z. Bsp. Gesundheit) und auf der Teamebene (z. Bsp. dass die Arbeit trotz der widrigen Umstände sinnvoll ist).

- Andererseits fördert die Zuversicht den Teamspirit: "Wir geben gemeinsam unser Bestes!" Und dies ist gleichzeitig das Werkzeug, um den Teufelskreis von "zu wenig Mitarbeitende → ... → Langzeitausfall" zu durchbrechen: Neben den materiellen Rahmenbedingungen ist vor allem die Teamkultur Anlass, um sich zu bewerben und dann auch im Team zu bleiben.

Als Fazit kann ich sagen: Zuversicht ermöglicht auf der individuellen und der Teamebene vieles (nicht alles 😊)! Zugespitzt darf ich festhalten: **"Zuversicht ist die neue Währung."**

PS: Die [DGSv - Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.](https://www.dgsv.de/) hat zu "kollabierenden sozialen Systemen" eine eigenständige Position erarbeitet (<https://www.dgsv.de/news/kollabierende-systeme-2/>)

Erst Reflexionszeit ermöglicht Hochleistung (25.04.2025)

Ein 12er-Team nimmt sich pro Jahr 4 x 2.5 h Zeit, um seine Arbeit und sich selber unter Anleitung einer Supervisorin oder eines Coachs zu reflektieren: Nice-to-have, vergeudete Zeit oder unabdingbar für Hochleistungsteams?

Ein prototypisches Beispiel aus der Praxis von [Beratung im Zentrum](#):

- Das ganze Team kennt den Rahmenvertrag des Coachings/der Supervision und hat ihn unterschrieben.
- Vor einem jeweiligen Termin entscheidet sich das Team für das konkret zu vertiefenden Thema. Die Teamleitung teilt dieses Thema vorab dem Coach oder der Supervisorin mit.
- Durch diesen Vorlauf sind allen Beteiligten am Termin selber der Rahmen und das Thema schon bekannt und sie sind "angewärmt".
- Da sich das gesamte Team selten als Ganzes sieht teilen alle in der Einstiegsrunde ihre Befindlichkeit in Bezug auf sich selber und das Team mit. So sind alle wieder über die gegenseitigen Wahrnehmungen aufdatiert. Auftauchende Themen werden in den folgenden Prozess eingebaut oder als eigenes Thema aufgenommen.
- Das Thema ist gesetzt: "Welche Haltung hilft dem Team, die kommende belastende Zeit mit vielen neuen Projekten zu bewältigen?" Um eine Mehrperspektivität zu erreichen werden in vier Arbeitsgruppen Hypothesen zu vier neuen Projekten und zum Team entworfen, diese mit Metaphern oder Symbolen verdichtet und daraus Haltungsempfehlungen ans Team abgeleitet. Im Plenum werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen weiter angereichert und die Empfehlungen konkretisiert. Anschliessend erarbeiten alle Teammitglieder für sich einen Fokus, wie sie diese kommende intensive Phase für ihr individuelles Wachstum nutzen können.

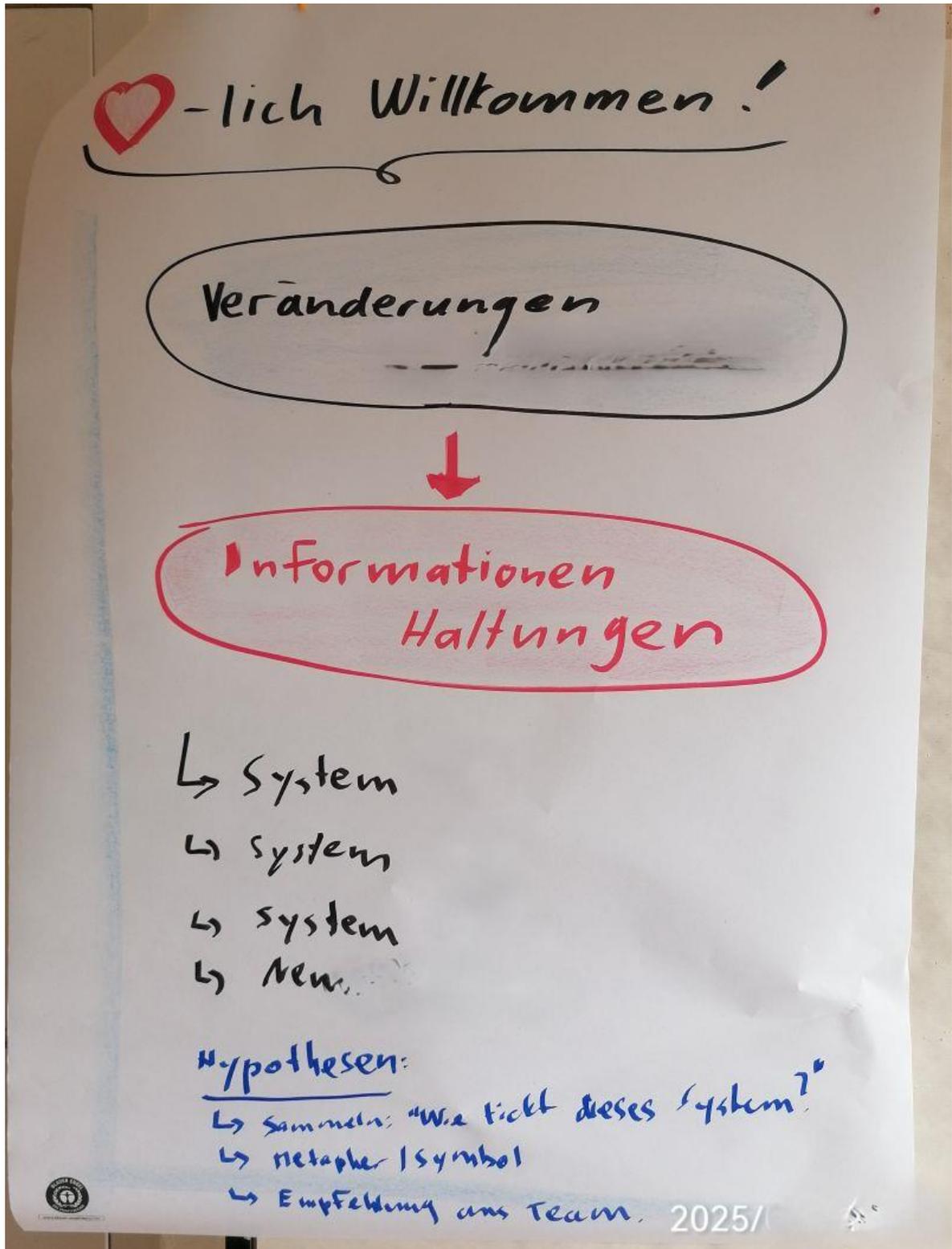
Dies ein Beispiel eines konkreten Treffens in aller Kürze. Doch was hat dies mit der Ausgangsfrage zu tun? In der abschliessenden Evaluationsrunde äussern sich die Teammitglieder sehr enthusiastisch: «In 2.5 h haben wir zu vier konkreten Projekten und zur Teamentwicklung Klarheit gefunden → viel Haltungsarbeit zu unseren Aufgaben und zu uns als Team»:

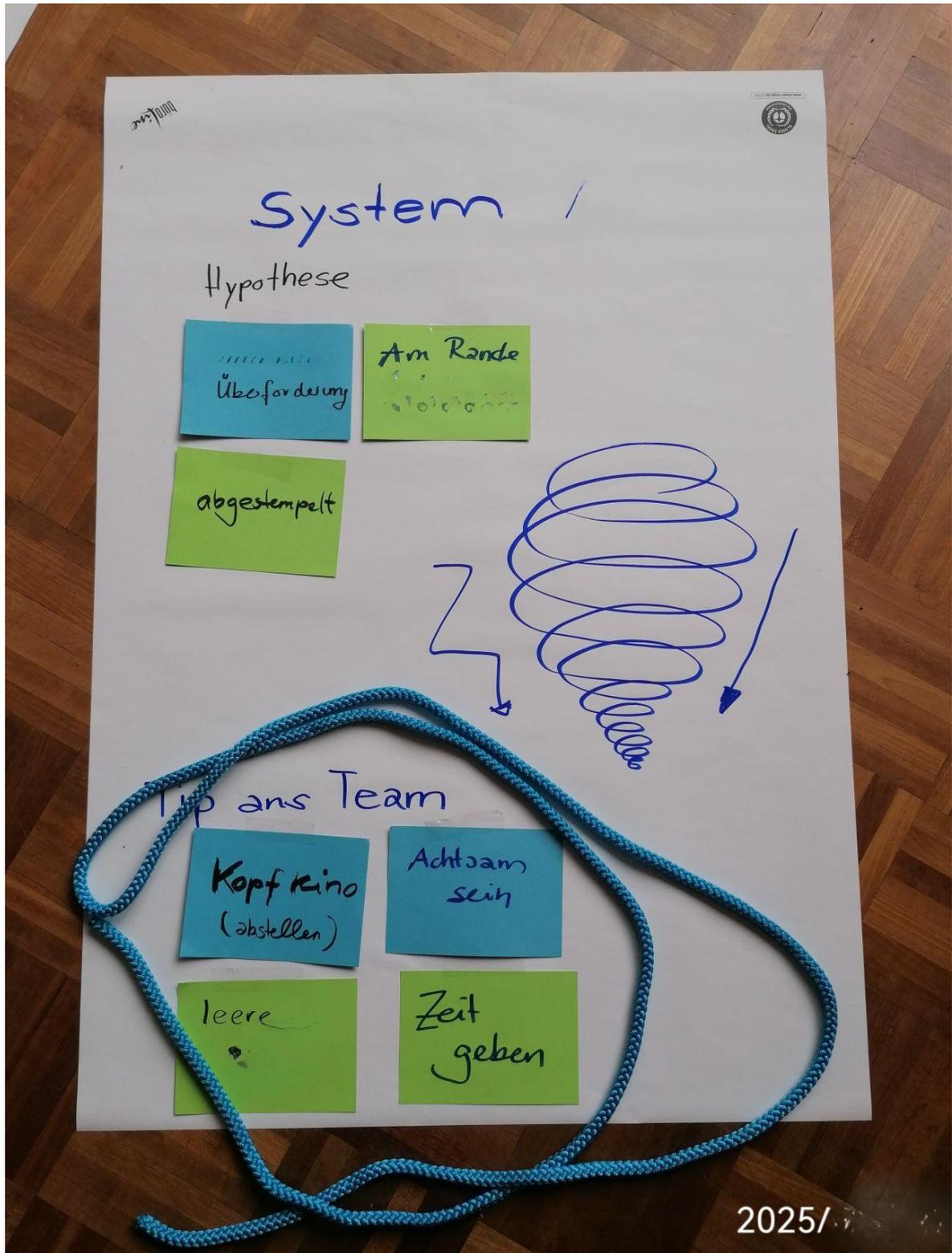
- «Durch die klare Haltung werden uns die Aufgaben in unseren nächsten Projekten bewusst: Sie werden sich fast von selber erledigen...» 😊
- «Wir haben als Team ein gemeinsames Verständnis der kommenden grossen Veränderungen entwickelt... und wir haben uns abgesprochen, was uns in dieser Entwicklung wichtig ist: Wir wissen nun, wie wir als Team damit umgehen wollen.»
- «Als einzelne Teammitglieder haben wir herausgearbeitet, wie wir die kommenden Veränderungen zu unserem individuellen Wachstum nutzen wollen.»

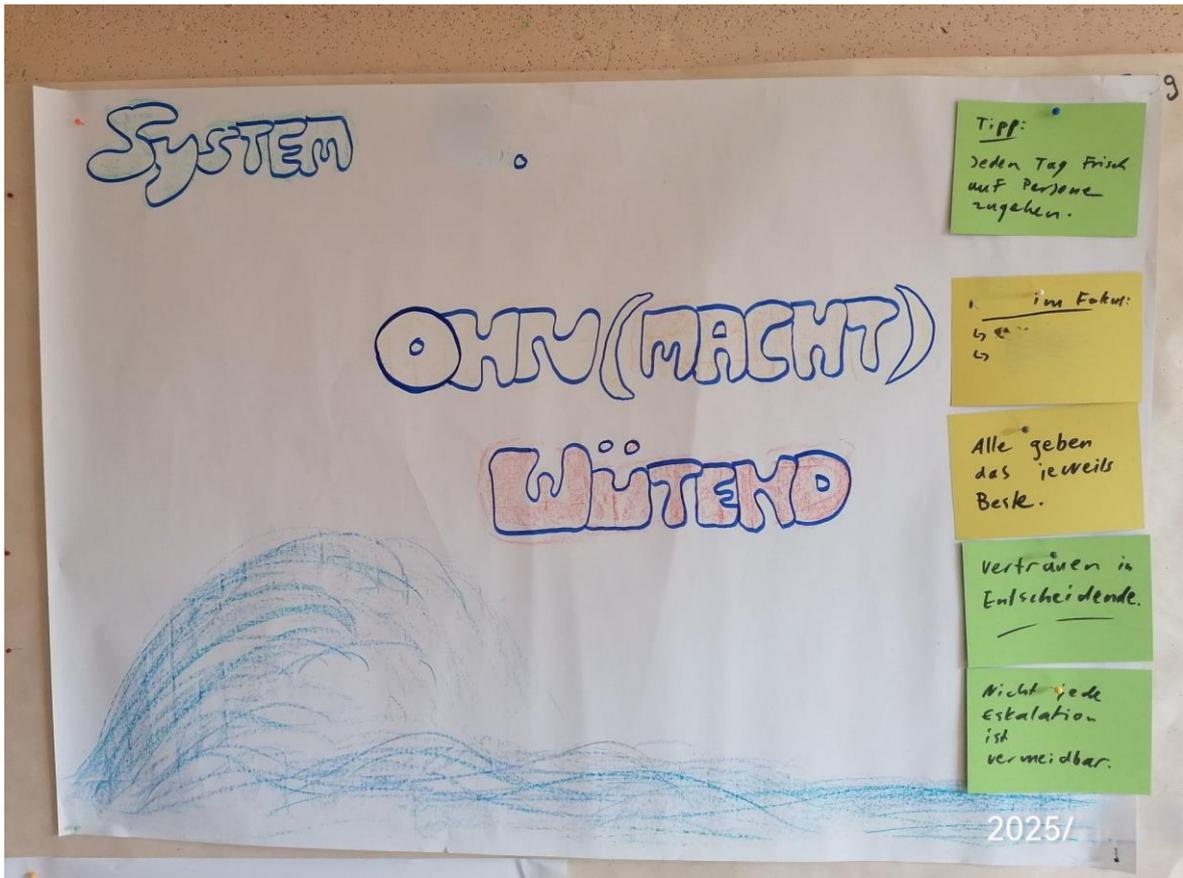
2 ½ Stunden mit grossem Nutzen für das Team - ein hoher Return On Investment ROI. Und einige Wochen später kommt die Rückmeldung von der Leitung: «Wir alle geniessen die gute Stimmung im Team und bei der Arbeit 😊».

Für die Prozessvorbereitung und -durchführung ist die Beratungsqualität der externen Person gefragt. Bei [Beratung im Zentrum](#) unterstehen alle beratenden Personen dem in der Schweiz höchsten Qualitätslabel vom [Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso](#).





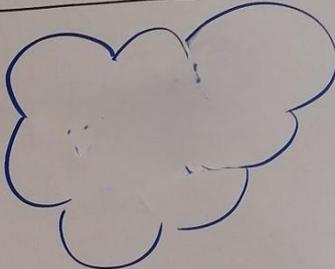




SYSTEM

extrovertiert

humorvoll



HYPOTHESE: Weil wir ~~...~~
WIR ALLES ERFAHREN.

SIND, SOLLEN

SYMBOL:



EMPFEHLUNG: SLOW DOWN, TAKE IT EASY!

▶ FILTER DURCH

Informationen:

- ↳ etwas 'runkschrauben'
- ↳ nachfragen
- ↳ trotzdem
-

"Heikle"

↳ nach oben

2025/0



