



Gespräch über eine mögliche Zusammenarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich würde gerne mit Ihrem Unternehmen zusammenarbeiten und schicke Ihnen mein Seminarprogramm und weitere Angebote zu.

Seminarprogramm und mehr

Aktives Konfliktmanagement/ Wertschätzende Kommunikation.....	2
Weitere Seminare auf der Basis der GFK	3
Konstruktiv Feedback geben und Wertschätzung ausdrücken	3
Gemeinsam Entscheidungen treffen und zu Win-Win-Lösungen kommen	3
Partnerschaftliche Führungskultur	3
Empathisches Beschwerdemanagement.....	3
Weitere Angebote auf der Basis der GFK.....	4
Empathisches Coaching – Selbst die Lösung in mir finden.....	4
Mediation – Einander verstehen, die Vergangenheit loslassen und gemeinsam eine Lösung für die Zukunft finden.....	4
Teamentwicklung – Gemeinsam und partnerschaftlich zusammenarbeiten.....	4
Supervision – Unsere Zusammenarbeit reflektieren und gute Weichen stellen	4
Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)?	4
Konsentlösungen* in der Gruppe - Die soziokratische Moderationstechnik	6
Was ist die Soziokratie?.....	7
Referenzen.....	8
Profil.....	9
Geschäfts- und Arbeitsbedingungen	10

Ich würde mich über ein Erstgespräch mit Ihnen sehr freuen und schauen, inwieweit ich mit meinen Angeboten, Ihre Organisation bereichern könnte.

Lieben Gruß

Christian Rütter

Mag. Christian Rütter
 Zertifizierter GFK-Trainer, Coach und Mediator,
 Lebens- und Sozialberater i.A.u.S

www.gfk-training.com/inhouse-seminare.htm

www.soziokratie.org

Aktives Konfliktmanagement/ Wertschätzende Kommunikation

Ein Einführungskurs in die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg

In diesem Seminar erhalten die TeilnehmerInnen einen Einblick in die Grundhaltung und Technik der GFK sowie das Rüstzeug, jeden Konflikt mit Hilfe der GFK angehen zu können.

Das erfolgreiche Anwenden in der betrieblichen Praxis hängt sehr von dem praktischen Üben auch nach dem Seminar ab. GFK ist wie eine Sprache, die gesprochen werden will.

Seminarziele

- sich aufrichtig und authentisch ausdrücken (**Selbstaussdruck**)
- wirklich verstehen, was der andere braucht (**Empathie**)
- innere Klarheit finden (**Selbst-Klärung**)
- eine Lösung finden, der alle zustimmen können (**Konsens**)
- sich für die eigenen Bedürfnisse einsetzen (**Selbst-Behauptung**)
- erfolgreich in einem Team zusammenarbeiten (**Team-Kompetenz**)
- in eine Haltung der Wertschätzung und Gelassenheit hineinwachsen (**Sozialkompetenz**)

Seminarinhalte

- Die Haltung der GFK
- Die Grundlagen und Konzepte der GFK
- Das Vier-Schritte-Modell der GFK
- Anwenden des Vier-Schritte-Modells auf kleine Konflikte aus dem beruflichen Alltag
- Selbstklärung – mit Hilfe der Vier-Schritte innere Klarheit in einem Konflikt finden und so das Konfliktgespräch vorbereiten
- Empathie – meinem Gegenüber Klärungshilfe geben und die wirklichen Bedürfnisse/ Werte hinter den Positionen verstehen
- kleine Zuhörübungen, um die eigene Empathiefähigkeit zu erhöhen
- Gesprächsleitfaden für ein Konfliktgespräch
- Ein Konfliktgespräch auf der Basis der GFK führen und die Unterschiede zu den herkömmlichen Streitgesprächen erkennen
- Transfer in die eigene Praxis: Wie kann ich das Erlernte gut umsetzen?

Seminarmethoden

In den Seminaren steht Praxisorientierung im Vordergrund, d.h. es gibt in der Regel einen kleinen Theorieinput, eine Demonstration und dann das Üben anhand von persönlichen Fällen aus dem beruflichen Alltag.

- Kurzvorträge und -demonstrationen
- Rollenspiele mit Beispielen aus dem eigenen Alltag im Plenum/ in Kleingruppen
- Reflexion im Plenum/ in den Kleingruppen
- Einzelarbeit/ Partnerarbeit

Dauer

2-3 Tage

Nach Bedarf: 2 halbtägige Follow-Ups im Abstand von 4 Wochen zur Vertiefung, Nachbearbeitung und Reflexion konkreter Vorhaben der TeilnehmerInnen und ihrer Umsetzung

Trainer

Mag. Christian Rüther

Weitere Seminare auf der Basis der GFK

Konstruktiv Feedback geben und Wertschätzung ausdrücken

Das Vier-Schritte-Modell der GFK ist eine ausgezeichnete Hilfe für konstruktives Feedback. Zuerst werden die konkreten Fakten beschrieben, dann die persönliche Befindlichkeit des Feedbackgebers und die zugrundeliegenden Bedürfnisse und am Ende folgt der konkrete Verbesserungsvorschlag, wie es anders gewünscht wird.

Wertschätzung kann auf eine ähnliche Art und Weise ausgedrückt werden und das möglichst oft und konkret. Jeder Mensch möchte sehen, inwieweit seine Arbeit zum großen Ganzen beiträgt. Weitere Themen für das Seminar sind:

- Ein guten Rahmen für ein Feedbackgespräch finden
- Unterscheidung Feedback, Kritik und Wertschätzung
- Was hindert mich am Feedback? Innere Widerstände aufarbeiten

Gemeinsam Entscheidungen treffen und zu Win-Win-Lösungen kommen

Wie können konkrete Entscheidungen so getroffen werden, dass die Bedürfnisse und Sichtweisen aller Beteiligten berücksichtigt werden und gleichzeitig der Entscheidungsprozess effektiv verläuft?

Sowohl die GFK als auch die Soziokratie geben konkrete Instrumente an die Hand, wie in Zweier- oder Gruppenkonstellationen diese so seltenen Win-Win-Lösungen gefunden werden können. Das setzt eine deutliche andere Haltung und Sichtweise voraus und das Vertrauen in die beiden Techniken.

Mit beidem werden wir uns in diesem Seminar beschäftigen und die Techniken anhand von konkreten Fallbeispielen üben.

Partnerschaftliche Führungskultur

Der Ansatz der GFK zielt darauf, dass die Bedürfnisse von allen Beteiligten berücksichtigt werden. Diese Vorstellung fordert und fördert eine partnerschaftliche Führungskultur. Anhand des Modells werden wir konkrete Führungssituationen in Rollenspielen bearbeiten und immer wieder Selbstklärungen/ Reflexionen zur eigenen Führungsrolle durchführen:

- Was gehört zu meiner Rolle als Führungskraft, welche Bedürfnisse habe ich da und mit welchen Bedürfnissen (Erwartungen) meiner Stakeholder werde ich konfrontiert?
- Wie kann eine partnerschaftliche Beziehung ausschauen, ohne meine Rolle als Führungskraft aufzugeben? Welche Widerstände habe ich da innerlich und welche guten Gründe stecken dahinter?
- Wie kann ich meine Mitarbeiter mehr in Entscheidungsprozesse einbeziehen, Aufgaben delegieren und ihre Selbstverantwortung fördern?

Empathisches Beschwerdemanagement

Wenn Kunden sich bei dem Unternehmen beschweren, dann brauchen Sie meistens erstmal Empathie, möchten in ihren Gefühlen und Bedürfnissen verstanden werden, möchten ihren Ärger loswerden und ausdrücken, auch wenn dieser womöglich unangemessen erscheint. Mit Hilfe der GFK kann der Kundenansprechpartner innerlich ruhig bleiben und die Sichtweise des Reklamierenden verstehen ohne die Angriffe persönlich zu nehmen. Daneben kann er dann auf der Lösungsebene Vorschläge unterbreiten, die allen Beteiligten passen.

Des Weiteren werden wir in dem Seminar durch kollegialen Austausch weitere Fragen aus der Praxis klären und konkrete Hilfen für den Alltag finden:

- Optimale Strukturen und Prozesse beim Beschwerdemanagement
- Dilemma auflösen zwischen den Bedürfnissen des Kunden, des Betriebes, des eigenen Vorgesetzten und mir selbst
- konkrete Gesprächstechniken, um den Kunden besser zu verstehen und zu beruhigen

Weitere Angebote auf der Basis der GFK

Empathisches Coaching – Selbst die Lösung in mir finden

Aus der Sicht der GFK ist jeder Mensch Experte für sein eigenes Leben und hat die Lösung für seine Themen/ Probleme in sich. Mit Hilfe der Empathie, der wertschätzenden Präsenz eines anderen Menschen kann der Coachee sich selbst entdecken, innere Klarheit finden und die Lösung hervorbringen, die jetzt im Moment für ihn passend ist.

Dieser Prozess braucht Zeit und Geduld, wertungsfreies Zuhören und Begleiten in die Innenwelt des Coachees. Als Coach bin ich nicht fokussiert auf eine Lösung, sie kommt von ganz alleine, wenn ich auf die gegenwärtigen Gefühle und Bedürfnisse achte, sie anspreche und innerlich meine Gedanken loslasse. Der Coachee ist der Experte, ich der Begleiter. Zu dem Coachinggespräch gehört auch die Rahmenklärung sowie die Auswertung des gemeinsamen Gesprächs und dennoch unterscheidet sich diese Vorgehensweise deutlich von der des systemischen Coachings. Viele Wege führen nach Rom.

Mediation – Einander verstehen, die Vergangenheit loslassen und gemeinsam eine Lösung für die Zukunft finden

Manchmal ist ein friedliches, konstruktives Miteinander nicht mehr möglich. Ich sehe im Gegenüber nur noch einen Feind, der mir Böses will und behandle ihn auch so.

In einem solchen Fall (oder auch schon früher) kann eine Mediation auf Basis der GFK sehr hilfreich und entspannend sein.

Als Mediator höre ich beiden Parteien empathisch zu und versuche die Gefühle und Bedürfnisse hinter den Vorwürfen und Anklagen zu finden, spreche sie aus und beruhige damit. Mit der Zeit versuche ich eine Verbindung zwischen den Medianten herzustellen, indem ich frage, was er/sie vom Gegenüber verstanden hat. Das braucht Zeit und Geduld. Wenn das gegenseitige Verständnis vorhanden ist, die Medianten die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers verstanden haben und ausdrücken können, braucht es zu einer gemeinsamen Lösung nicht mehr lange.

Ich sehe dann in meinem Gegenüber wieder einen Kollegen/ Freund, der nur nach seinem besten Wissen und Gewissen gehandelt hat. Die Beziehung ist wieder hergestellt und wir beide haben dazu gelernt.

Teamentwicklung – Gemeinsam und partnerschaftlich zusammenarbeiten

Mit dem Ansatz der GFK und der Soziokratie können Teams ihre Zusammenarbeit deutlich verbessern. In einer Teamentwicklung werden die „heißen Eisen“ angepackt und abgekühlt, unterschiedliche Interessen/ Bedürfnisse herausgearbeitet und gemeinsame Konsentlösungen gefunden.

Meistens erfolgen Teamentwicklung nach der Etablierung eines Teams oder bei größeren Problemen, wenn der Output nicht mehr stimmt. Für kontinuierliche Begleitung könnten Supervisionen sehr hilfreich sein.

In meinen Teamentwicklungen gehören die konkrete Bearbeitung der einzelnen Anliegen sowie eine Schulung in den beiden Ansätzen der GFK und Soziokratie, um in Zukunft die eigenen Themen selbstverantwortlich bearbeiten zu könne. Teamentwicklung ist somit eine Mischung aus Mediation, Supervision, Einzelcoaching oder Training.

Supervision – Unsere Zusammenarbeit reflektieren und gute Weichen stellen

Wenn ein Team schon eine Teamentwicklung oder Schulung in GFK/ Soziokratie hinter sich hat, ist es sinnvoll für das gemeinsame und kontinuierliche Lernen, regelmäßig die Zusammenarbeit zu reflektieren und an persönlichen Beispielen zu üben.

Das können gemeinsame Entscheidungen des Teams sein oder kleine Konflikte zwischen Teammitgliedern, für die es bisher keine Zeit gab.

Die Supervision ist ein Ansatz, der in Nonprofit-Unternehmen sehr verbreitet ist und auch meiner Ansicht nach auch für jedes Team im Profibereich hilfreich sein könnte.

Was ist die Gewaltfreie Kommunikation (GFK)?

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg ist eine Haltung und Technik, mit der Konflikte auf eine konstruktive Art und Weise angegangen und oftmals auch gelöst werden können.

Die grundlegende Haltung der GFK ist die Bereitschaft, meine und die Bedürfnisse des Gegenübers zu berücksichtigen und der Wunsch, Konsenslösungen zu finden, die für alle Beteiligten gut passen.

Die Grundhaltung in der GFK

- Jeder Mensch möchte in seinem Anliegen verstanden werden. Ist das erreicht, steigt die Kooperationsbereitschaft und die Qualität der Beziehung.
- Auf der Bedürfnisseebene gibt es keine Konflikte, nur zu wenig Kreativität. Konflikte entstehen aufgrund von Missverständnissen und der Auseinandersetzung auf der Strategienebene.
- Jeder Mensch tut das, was er tut, aus einem Bedürfnis heraus. Es gibt immer eine „gute“ Absicht hinter jeder Tat und diese bin ich bereit zu suchen = Empathie.
- In jedem Mensch gibt es eine innere Motivation, die in der GFK Bedürfnisse oder Werte genannt werden. Ziel ist es, mit den eigenen Werten verbunden zu sein und danach zu leben.
- Gefühle sind Anzeiger für erfüllte/ nicht erfüllte Bedürfnisse/ Werte. Sie gehören zum Leben und werden alle anerkannt. Gefühle werden in der GFK als Informationsquellen gesehen und begrüßt.

Die Technik der GFK

- Das Vier-Schritte-Modell: Wahrnehmung, Gefühle, Bedürfnisse, Bitten
- Die drei Positionen in einem Gespräch: Selbstklärung, Selbstaussdruck, Empathie

Beispiele für das Vier-Schritte-Modell

Alltagssprache	Übersetzung in GFK
<i>„Wo bleibt der Projektbericht? Sie sind mal wieder zu spät!“</i>	<i>„Wir hatten die Abgabe des Projektberichts für gestern vereinbart und ich habe bisher nur ihren Zwischenbericht von letzter Woche. Ich bin besorgt und möchte gerne Klarheit haben. Könnten Sie mir sagen, wieweit Sie mit dem Projektbericht sind und ihn mir morgen per Email schicken?“</i>

Die drei Positionen geben eine klare Orientierung in einem Gespräch:

- Selbstklärung vor/ in einem Gespräch = Worum geht es mir?
- Selbstaussdruck: Ich rede von mir, meinen Bedürfnisse und Lösungsvorschlägen.
- Empathie: Ich bin ganz präsent für mein Gegenüber und höre zu. Ich suche die „gute“ Absicht hinter den Worten und helfe bei der Selbstklärung meines Gesprächspartners.

Nutzen der GFK

- Persönlichkeitsentwicklung und gesteigerte Konfliktkompetenz der Mitarbeiter
- Erhöhte Selbstverantwortung und Motivation der Mitarbeiter
- Förderung der Zusammenarbeit in Teams
- Partnerschaftlicher und respektvoller Umgang im Unternehmen
- Konflikte werden offen angesprochen und geklärt

umfassende Vier-Seiten-Broschüre [hier](#)

umfassende Materialsammlung auf www.gfk-training.com/wasistgfk.htm

Konsentlösungen* in der Gruppe - Die soziokratische Moderationstechnik

In diesem Seminar erhalten die TeilnehmerInnen einen Einblick in die Haltung und Technik der Soziokratie sowie das Rüstzeug, Meetings auf der Basis der soziokratischen Gesprächsführung zu leiten und Gruppen zu Konsentlösungen* zu bringen. Der Schwerpunkt liegt auf dem praktischen Üben anhand persönlicher Beispiele aus dem Berufsalltag der SeminarteilnehmerInnen.

Seminarziele

- Einen Überblick über die Soziokratie als umfassendes Organisationsmodell erhalten
- Einen Überblick über die soziokratische Gesprächsführung erhalten
- Vertrauen in die Kompetenz der Gruppe und den soziokratischen Gesprächsverlauf finden
- Innere Gelassenheit im Gesprächsverlauf finden
- Den Rollenwechsel zwischen der Rolle als Teilnehmer und als Moderator bewusst vollziehen und beides von einander trennen können
- Eine Gruppe beim Finden von Konsentlösungen* unterstützen und begleiten

Seminarinhalte

- Die vier Grundprinzipien der Soziokratie: Konsentprinzip*, Organisation in Kreisen, doppelte Verlinkung und die soziokratische Wahl
- Definition von „Konsent“* im Unterschied zum „Konsens“ und anderen Formen von Konsenslösungen
- „Macht mit“ statt „Macht über“ – Führen in Gleichwertigkeit als eine wesentliche Grundannahme in der Soziokratie
- Ablauf einer soziokratischen Sitzung in drei Phasen
- Moderation von Konsentsitzungen* unter Supervision
- Umgang mit Einwänden und das Herausfinden der „guten“ Absicht
- Empathie und aktives Zuhören als zwei Formen des Umgangs mit schwierigen Situationen
- Funktion und Aufgabe des Gesprächsleiters/ Protokollführers
- Die soziokratische Wahl des Gesprächsleiters/ Protokollführers
- Soziokratische Hilfsmittel: Agenda, Protokoll, Logbuch
- Vision, Mission, Ziele – die gemeinsame Ausrichtung einer Gruppe
- Was tun, wenn es zu keinem Ergebnis kommt?

Seminarmethoden

In den Seminaren steht Praxisorientierung im Vordergrund, d.h. es gibt in der Regel einen kleinen Theorieinput, eine Demonstration und dann das Üben anhand von persönlichen Fällen aus dem beruflichen Alltag.

- Kurzvorträge und -demonstrationen
- Rollenspiele mit Beispielen aus dem eigenen Alltag im Plenum/ in Kleingruppen
- Reflexion im Plenum/ in den Kleingruppen
- Einzelarbeit/ Partnerarbeit

Dauer

2 Tage

Nach Bedarf: 2 halbtägige Follow-Ups im Abstand von 4 Wochen zur Vertiefung, Nachbearbeitung und Reflexion konkreter Vorhaben der TeilnehmerInnen und ihrer Umsetzung

Trainer

Mag. Christian Rüther

Was ist die Soziokratie?

Die **Soziokratie** bietet ein System von Prinzipien und konkreten praktischen Strategien, um Organisationen aufzubauen und zu steuern.

Die Soziokratie basiert dabei auf:

- a) dem Prinzip der Gleichwertigkeit in Entscheidungsfindungsprozessen und
- b) den Prinzipien der Kybernetik über das Steuern dynamischer Prozesse.

Die Soziokratie wurde Ende der 60er Jahren in Holland von Prof. Dr. Ing. Gerard Endenburg entwickelt und in verschiedene Unternehmen implementiert.

Die **soziokratische Gesprächsführung** ist eine konkrete Moderationsmethode, mit der in Gruppen Konsentsentscheidungen* herbeigeführt werden können.

Ablaufschema einer soziokratischen Sitzung:

Ankommensrunde * Der Moderator erinnert an das gemeinsame Ziel der Organisation/ Gruppe * Befindlichkeitsrunde: Wie geht's mir jetzt? Was brauche ich, um gut mitzuarbeiten? * Bitten/ Änderungswünsche zur jetzigen Tagesordnung
Administrativer Teil (was wird gebraucht, damit das Treffen effektiv ablaufen kann?): * Ankündigungen, die das Treffen beeinflussen könnten * Länge des Meetings * Bestätigung des Protokolls des letzten Meetings * Datum, Ort des nächsten Meetings * Beschluss der gemeinsamen Tagesordnung für dieses Meeting
Inhaltlicher Teil mit den einzelnen Themen * <i>Thema 1</i> (nach folgendem Ablaufschema) <u>Bildformende Phase</u> : Sammlung aller relevanten Informationen. <u>Meinungsformende Phase</u> : Sammlung aller relevanten Kriterien/ Argumente, Zusammenführen der gemeinsamen Ideen <u>Entscheidungsfindende Phase</u> : Arbeit an einem gemeinsamen Beschluss. * <i>Thema 2</i>
Abschlussrunde * Befindlichkeitsrunde: Wie geht's mir jetzt? * Rückmeldung zur Effektivität des Meetings * Themen/ TOP für das nächste Meeting

Soziokratie/ Soziokratische Gesprächsführung unterstützt und begünstigt:

- effektive und effiziente Meetings
- geringen Krankenstand
- hohe Eigenverantwortung der Mitarbeiter + Mitdenken im Sinne der Organisation
- hohes Kostenbewusstsein bei den Beteiligten
- hohe Offenheit für Rückmeldungen
- konstruktive Zusammenarbeit

* Konsent heißt nicht Konsens.

Konsent heißt nicht „Ja, ich stimme zu!“, sondern „Nein, ich habe keinen schwerwiegenden Einwand“. Ein solcher Beschluss wird in dem Kreis gemeinsam und kreativ auf der Basis von Argumenten gefunden und liegt dann innerhalb des Toleranzbereiches jedes Mitwirkenden im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel.

umfassende Vier-Seiten-Broschüre [hier](#)
mehr Infos auf www.soziokratie.org

Referenzen (siehe auch www.gfk-training.com/referenzen.htm)

Seit ca. fünf Jahren biete ich **offene Seminare** über meine Homepage an. Daneben gebe ich seit drei Jahren Einführungsseminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten im Wifi sowie in anderen Bildungsinstitutionen.

- Rückmeldungen von SeminarteilnehmerInnen meiner offener Seminare [hier](#)
- Bewertungen der TeilnehmerInnen der Wifi Seminare [hier](#).

Inhouse Seminare habe ich unter anderen bei folgenden Institutionen geleitet:

- Pastoralamt der Diözese, Linz
- Stadtteilzentrum Bassena, Wien
- Keimblatt Ökodorf
- Inklusionsprojekt in Wiener Neudorf (Volksschule, Kindergärten, -horte)

"Es war das Erlernen einer nützlichen Methode einerseits und gleichzeitig eine inhaltlich anspruchsvolle Auseinandersetzung mit der persönlichen Haltung mir selbst und anderen Menschen gegenüber.

So einfach und trotzdem schwer, irritierend und nachhaltig entlastend gleichzeitig.

Eines meiner wirkungsvollsten Seminare! Gut, es entdeckt zu haben."

[Stadtteilzentrum Bassena](#): DSA Renate Schnee - Leitung (Einführungsseminar)

"Mag. Christian Rüther lebt die Gewaltfreie Kommunikation mit Leib und Seele und konnte beim Einführungsseminar den methodischen Ansatz der GfK sehr authentisch und spielerisch vermitteln.

Aufgrund seines Feuereifers hat er uns nach meiner Einschätzung aber etwas zu viel GfK-Futter auf einmal gegeben, was bei einigen TeilnehmerInnen zu einer gewissen Überforderung und in der Folge zu Zweifeln in punkto Alltags- bzw. Praxistauglichkeit geführt hat. Öfter ist eben weniger mehr. Diesen Aspekt konnten wir in der Evaluation aber gut bearbeiten.

Persönlich nachhaltig wirkt bei mir das Vier-Schritte-Modell, das ich als sehr praxistauglich erlebt habe und seither auch zu praktizieren versuche.

Der Transfer in den beruflichen und privaten Alltag braucht viel Übung.

Im Sinne der Nachhaltigkeit und im Kontext der Betrieblichen Weiterbildung kann ich GfK-Übungsgruppen sehr empfehlen."

[Pastoralamt der Diözese Linz](#): Dr. Christian Pichler - Personalentwicklung (Einführungsseminar)

"In der Ökodorf und Gemeinschaftsbewegung ist die Gesprächskultur ein besonders wichtiger Aspekt. Ich durfte Christian Rüther als einen kompetenten Trainer kennen lernen, der unser Team die GfK mit Authentizität und Spaß vermittelt hat."

[Keimblatt-Oekodorf](#): Ronny Wytek (Einführungsseminar)

Daneben gab es in meinen offenen Seminaren einige **Teilnehmer in Führungsverantwortung/ Personalentwicklung**, die mir folgende Referenzen schrieben:

"Nach meinem Dafürhalten sollte jede Organisation, egal ob erwerbswirtschaftlicher oder gemeinnütziger Natur, sich mit der "Gewaltfreien Kommunikation nach M. Rosenberg" im Sinne eines besseren Verständnisses der jeweilig relevanten Umwelten vertraut machen! Christian Rüther schafft in seinem Einführungsseminar eine gemütliche, wertschätzende Atmosphäre bei überschaubarer Seminargröße, was der Thematik durchaus entgegen kommt! Der Stoff wird klar & strukturiert vermittelt, inhaltliche Themen auch für "unkundige" Teilnehmer sehr klar & verständlich präsentiert, und dies alles bei genauer Einhaltung des Zeitplanes!"

Dr. Katrin Bach-Gartner (Geschäftsführerin, [Gebrüder Bach GmbH](#) - Absolventin des Einführungsseminars)

"Ich habe die Gewaltfreie Kommunikation als gleichermaßen einfaches und wirkungsvolles Prinzip kennen gelernt, das in allen Lebensbereichen Platz findet. Speziell in meiner Funktion als Personalist sitze ich häufig zwischen den Stühlen und kann damit auf respektvolle Weise das gegenseitige Verständnis fördern.

Christian Rüther vermittelt eindrucksvoll die Wirkung der GfK und stellt sich den Teilnehmern mit Freude und viel Empathie als kompetenter Begleiter beim individuellen Lernprozess zur Verfügung."

Erwin Hermann (Personalentwickler [ÖPAG](#)- Absolvent des Basistrainings)



Profil

Mag. Christian Rütter
selbstständiger Trainer, Coach und Mediator,
Lebens- und Sozialberater iAuS
www.gfk-training.com
www.soziokratie.org

Arbeitsgebiete

- Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Persönlichkeitsentwicklung und Steigerung der sozialen Kompetenz auf der Basis der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Marshall Rosenberg
- Trainings in Soziokratie und Soziokratischer Gesprächsführung
- Coaching von Einzelpersonen und Teams, Teamentwicklung
- Mediation und Supervision

Themenschwerpunkte

- Wertschätzende, klare Kommunikation
- Konfliktmanagement, Beschwerdemanagement
- Emotionsmanagement
- Moderation, Meetings effizient und lösungsorientiert gestalten

„Ich möchte zum sozialen und nachhaltigen Wandel in Wirtschaft und Politik beitragen. Ich möchte helfen, Organisationen so zu gestalten, dass Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden (das ist möglich!) und jeder seine Potentiale optimal entfalten kann.

Das setzt ein neues Führungsverständnis voraus (die Führungskraft als Mit-Entscheider, Moderator, Koordinator, Coach und Trainer) und braucht Rahmenbedingungen, die selbstverantwortliches Arbeiten unterstützen.

Der Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg und die Soziokratische Methode können diese Prozesse fördern.“

Stationen

- Selbstständige Tätigkeit als zertifizierter GFK-Trainer seit 2004
- Lebens- und Sozialberater iAuS seit 2006
- Mediationsausbildung im Lebensgarten Steyerberg (auf der Basis der GFK)
- Ausbildung zum Freizeitpädagogen bei Freiraum/ IFP Wien
- Trainerausbildung an der Universität Wien
- Studium Lehramt Gymnasium/ AHS: HU Berlin/ Uni Wien
- Banklehre Deutsche Bank Dortmund

Weiterbildungen

- Systemischer Ansatz/ Struktur- und Familienaufstellungen
- Inneres Team nach Schulz von Thun/ Voice-Dialogue (Hal und Sidra Stone)
- Gestaltansatz, Personenzentrierter Ansatz nach Carl Rogers
- EFT (Emotional Freedom Technique)

Persona

- mein Beruf = Berufung
- meine Freundin und ihr Sohn
- Fußball (aktiv und passiv – als Fan von Borussia Dortmund)
- Lesen/ Weiterbilden
- Faulenzen, dolce fa niente

Geschäfts- und Arbeitsbedingungen

Geheimhaltung:

Ich verpflichte mich, alle mit der Durchführung des Auftrages bekannt werdenden Vorgänge vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben.

Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit erstreckt sich auf alle im Rahmen des Projektes Tätigen

Honorar (2009):

Meine Honorarsätze sind Richtungswerte. Mir ist ein fairer Ausgleich im Geben und Nehmen wichtig und ich möchte gerne auch auf die finanzielle Möglichkeiten meines Auftraggebers Rücksicht nehmen.

Profitunternehmen: 1.500 Euro pro Tag, exkl. Ust, Reise- und Aufenthaltskosten

Nonprofitunternehmen: 1.200 Euro pro Tag, exkl. Ust, Reise- und Aufenthaltskosten

Umfang eines Seminartages:

Ein Seminartag umfasst sechs Zeitstunden Seminartätigkeit.

Dazu kommen kleinere Pausen am Vor- und Nachmittag, sowie eine eineinhalbstündige Mittagspause. Zusammen sind das ca. acht Stunden Arbeitszeit pro Tag.

Die Seminarzeiten können vor Ort mit der Teilnehmergruppe modifiziert werden.

Organisatorisches rund um das Seminar:

Die maximale Teilnehmerzahl beträgt 12 Personen.

Sollten es mehr als 12 Teilnehmer geben, fallen pro Seminartag weitere Kosten für eine Assistenz in Höhe eines halben Tagssatzes an.

Die Seminarraumgröße beträgt pro Teilnehmer 5 qm für den Plenarraum. Daneben brauche ich 2-3 kleine Räume oder andere Ausweichmöglichkeiten für Kleingruppenarbeit.

Reise- und Aufenthaltskosten:

An Reise- und Aufenthaltskosten verrechne ich ab Wohnort des Beraters/ Trainers

- die wirklichen Reisekosten mit Taxi, Bahn 2. Klasse, Flug Economy Class oder Mietwagen laut Beleg
- die Aufenthalts- und Nächtigungskosten laut Beleg
- Bei Seminaren außerhalb von Wien oder bei Nächtigung in Seminarhotels wünsche ich eine Anreise schon am Vortag, wenn das Seminar am Morgen beginnt.

Zahlungsweise:

Ich bitte um Zahlung innerhalb von einer Woche nach Rechnungslegung.

Ausfallshaftung/ Kosten bei Stornierungen:

Ich bitte um Verständnis, dass ich eine Ausfallshaftung in Rechnung stelle. Aufgrund langfristiger Planungen ist es kaum möglich, für die ausgefallene Zeit Ersatztermine zu bekommen.

Für die Stornierung von bereits terminisierten Aufträgen gelten folgenden Bedingungen:

- Storno zwischen 6 Wochen und 3 Wochen vor dem vereinbarten Arbeitsbeginn:
Stornosatz 50% der Auftragssumme
- Storno zwischen 3 Wochen bis zum vereinbarten Arbeitsbeginn:
Stornosatz 75% der Auftragssumme

Urheberrecht:

Alle von mir im Rahmen von Trainings- oder Beratungsprozessen eingebrachten oder verwendeten Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt.

Den Kunden steht die völlig freie Nutzung und Adaptieren dieser Unterlagen innerhalb der eigenen Organisation zu.

Eine darüber hinausgehende Verwendung, Weitergabe an Dritte oder Veröffentlichung (mit oder ohne Nennung der Quelle) ist nur mit meiner ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung möglich.

Abweichende Vereinbarungen:

Abweichende Vereinbarungen sind möglich, allerdings nur in schriftlicher Form (z.B. Bestätigung per Email).