

WAS ICH BIETE

GANZHEITLICHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG – UMFASSENDER WANDEL

Als Organisationsentwickler beschäftige ich mich mit der Frage, wie vorhandene, verborgene oder in den Hintergrund getretene Potenziale von Unternehmen ganzheitlicher sowie effizienter genutzt werden können. Eingebunden in diese Fragestellung sind die Mitarbeiter und Kunden der Unternehmen. Gemeinsam mit meinen Auftraggebern entwickle ich ganzheitliche Lösungsansätze, Prozesse, Instrumente oder Methoden, die gewinnbringend in den Arbeitsalltag ein- und umgesetzt werden können. Ich bin auf Organisationsentwicklung spezialisiert, nicht aber auf Branchen, Märkte oder Unternehmen einer bestimmten Größenordnung. Ich bin übergreifend tätig.

Führungskräfte-Entwicklung – Wandel zu Leadership-Excellence

Führungsrollen und Führungsstile verändern sich dynamisch; unter dem Einfluss äusserer Entwicklungen nicht selten ungeplant, scheinbar ohne Strategie. Meine speziellen Führungskräfte-Trainings dienen der gezielten

Weiterentwicklung von Führungskräften, die diese Veränderungen kontrolliert und aktiv nutzen wollen – für ihren persönlichen Erfolg und den Erfolg ihres Unternehmens.

Was ich unter Organisationsentwicklung verstehe?

Organisationsentwicklung (kurz OE) orientiert sich an einer ganzheitlichen Betrachtung und Abstimmung von internen und externen Prozessen (wie z. B. an der Entwicklung von Mission, Vision oder Strategie). Die Entwicklungen führen durch eine prozessorientierte, systemische Umsetzung (Executive Coaching, Training und Empowerment) über die Diagnostik (Kontrolle) zu einer dauerhaft wirkenden, unternehmerischen Leistungs- und Erfolgsoptimierung.

**Dienstleistungsorientiertes Handeln
ist gewinnorientiertes Wirken.**



Für wen ist Organisationsentwicklung geeignet?

Organisationsentwicklung ist grundsätzlich für alle Organisationen, Unternehmungen, KMUs, Verbände, Non-Profit-Organisationen usw. sinnvoll, die sich neu oder differenzierter ausrichten und effizienter positionieren wollen sowie ihre aus Analysen abgeleiteten Prozesse optimieren möchten.

Was ich konkret anbiete:

- > Strukturierung von Wandlungs- und Strategiefindungsprozessen: Change-Excellence
- > Begleitung von Verbesserungs- und Entwicklungsprozessen: Development-Excellence
- > Entwicklung, Implementierung und Ausbau von Führungskompetenzen: Leadership-Excellence
- > Ermittlung und Aufbau branchenspezifischer Dienstleistungsmerkmale: Performance-Excellence
- > Entwicklung, Festigung und Ausbau von Dienstleistungskompetenzen: Service-Excellence
- > Entwicklung, Strukturierung und Optimierung von Dienstleistungsteams: Team-Excellence

Wer profitiert von OE?

(Beispiele zur Veranschaulichung):

- > Einzelunternehmer, die sich ihrer Marktidentität bewusst sein wollen.
- > Klein- und mittelständische Unternehmungen, die ihre Prozesse und ihre Dienstleistungen differenzierter sowie zielbewusster – analog ihrer Mission/Vision – ausrichten wollen.
- > Non-Profit-Organisationen, die dem Sinn und den Werten ihres »Auftrags« folgend, entsprechende strategische Massnahmen definieren und umsetzen wollen.
- > Grossunternehmen/Konzerne, die ihre Divisionen einheitlich auf ihre bereits bestehenden Leitwerte ausrichten und zielführende Fähigkeiten sowie zielführendes Verhalten implementieren wollen.



Was ich für meine Kunden sein darf:

- > verantwortungsvoller Unternehmer
- > ausführungs- und führungserfahrener Partner
- > praktisch wie akademisch ausgebildeter Begleiter
- > international und branchenübergreifend tätiger Know-how- und Do-how-Vermittler
- > multilingualer Organisationsentwickler (Deutsch, Englisch, Französisch)

Meine Arbeit wird Ihnen dienlich sein:

- > Wenn Sie einen Entwickler suchen, der Ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt seiner Arbeit stellt, Sie kompetent trainiert und dabei authentisch auftritt und coacht.
- > Wenn Sie eine ganzheitliche und nachhaltige Organisationsentwicklung anstreben.
- > Wenn Sie jemanden mit ganzheitlichem Blick engagieren möchten, der Sie dabei begleitet, Ihre Organisation gewinnbringend zu entwickeln.

Für das, was ich tue, trage ich volle Verantwortung:

Für mein Tun, die Aktualität vermittelter Inhalte sowie für eine ganzheitliche, praxis- und prozessorientierte Organisationsentwicklung übernehme ich persönlich Verantwortung.

Ich mache meine Arbeit mit Kopf und Herz:

Ich diene gerne – aus ehrlicher Überzeugung. Ich lebe meinen Beruf. Höflichkeit, Offenheit und Authentizität sind für mich selbstverständlich. Ich denke, wirke und fühle gesamtheitlich. Ich tue, was ich sage. Ich lebe vor, was ich lehre: WALK YOUR TALK. Diese Haltung steht jederzeit im Zentrum meines Engagements.



WIE ICH ES ANGEHE

Ich arbeite ganzheitlich, integral. Aber was ist integral? Einfach gesagt, bedeutet integral umfassend. Doch das ist lange nicht die ganze Theorie. Wichtig ist zunächst, dass Sie wissen, dass ich auf Basis dieser Denkweise die Inhalte meiner Tätigkeit entwickelt habe. Wenn ich von Organisationsentwicklung spreche, meine ich eine ganzheitliche. Ganzheitlich oder gar nicht – diesen Standpunkt vertrete ich.

Ich glaube daran, dass man nur dann etwas umfassend-wirksam entwickeln kann, wenn man es als Ganzes betrachtet.

Ganzheitlich und integral heisst für mich, alle Perspektiven einzunehmen und keine zu bevorzugen, möglichst allen zu dienen. Alles findet Platz in einem Schema. Die verschiedenen, integralen Perspektiven lassen sich – nach Ken Wilber¹ – in fünf Kategorien gliedern: Quadranten-, Ebenen- (auch Level oder Wellen genannt), Linien-, Typ- und Zustands-Perspektiven. Eine geläufige Abkürzung ist auch AQAL, die für »Alle Quadranten Alle Level« steht. Wilber entwickelte seine Integrale Theorie aus der Hypothese: „Alle Theorien der Welt (östliche und westliche) sind richtig, aber nur teilweise.“ („True but partial“) Die daraus resultierende Meta-Theorie, die aufzeigt, wie alles zusammenpasst, veröffentlichte er erstmals 1995 in seinem Werk »Eros, Kosmos, Logos«.

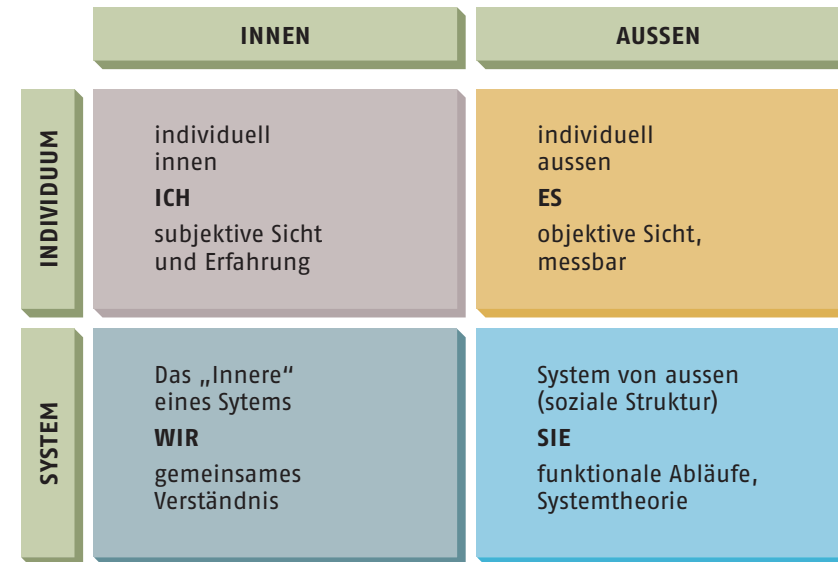
1) Ken Wilber: »Vater« der Integral-Theorie, geb. 31.1.1949 in Oklahoma City; Wilber befasst sich mit der Zusammenführung von Philosophie, Wissenschaft und Religion, den Erfahrungen der Mystiker und der Meditation mit denen der modernen Forschung



DIE QUADRANTEN-PERSPEKTIVEN

1. Allgemeine Nutzung

Der Mensch hat ein »Innen« (subjektiv, erfahrbar) und ein »Aussen« (objektiv, sichtbar, messbar) und ist in Systemen (z. B. Umfeld, Familie, Organisationen) eingebunden. Somit entstehen vier unterschiedliche, gleich wichtige Perspektiven, die sich in Form eines Quadrantenbildes strukturieren lassen. Die Quadranten entstehen durch die Unterteilung in aussen (rechte Quadranten) und innen (linke Quadranten) und ausserdem in individuell (obere Quadranten) und systemisch (untere Quadranten). Oder anders gesagt: links sind die subjektiven ICH- und die WIR-Perspektiven und rechts die objektiven ES- und SIE-Perspektiven. Aus jeder Sicht sieht die Welt anders aus. Alle sind gleich wichtig. Alle Dinge und Ereignisse lassen sich auch durch die Quadranten betrachten (Quadrivia-Sichten). Beispiel »Auto«: objektiv gesehen hat ES (das Auto) 4 Räder, einen Motor, usw. und ist ein Bestandteil des Verkehrssystems (SIE); ICH finde ein Auto nützlich und bequem; WIR (grösstenteils) in Europa halten aber ein Auto auch für umweltschädlich.



Die Quadranten-Perspektiven von Ken Wilber: Allgemeine Nutzung



2. Nutzung für soziale Strukturen (Business)

Nutzt man das Modell für soziale Systeme (etwa ein Unternehmen), so zeigen die oberen Quadranten das »Innen« und »Aussen« der einzelnen Systemelemente (z. B. Mitarbeiter) und die unteren Quadranten das »Innen« und »Aussen« des Systems (Kultur und funktionale Struktur). Die Grafik zeigt beispielhaft Business-Aspekte aus Sicht der vier Quadranten. Die meisten Beratungs- und Veränderungsansätze haben in einem der vier Quadranten ihren Schwerpunkt, vernachlässigen aber andere. Da alle Quadranten interagieren und sich miteinander entwickeln (sogenannte »Tetra-Evolution«), müssen alle auch gleichzeitig betrachtet werden.

Vier Business-Perspektiven sind gleichzeitig zu beachten

- > Rechts oben (RO) werden die MitarbeiterInnen als Individuen »von aussen« gesehen (Körper, Verhalten, Neurologie, Anzahl Männer und Frauen, messbare Fähigkeiten etc.). Hier liegt der Schwerpunkt von Personalentwicklung (Rekrutierung, Retention-Management, Skill-Management, Diversity-Management etc.) und von Verhaltens-/Wissens-Training.



Die Quadranten-Perspektiven von Ken Wilber:
Fokus auf soziale Strukturen (Unternehmen)

- > Rechts unten (RU) rückt das funktionale und soziale System in den Fokus, d.h. die Strukturen, Abläufe und sonstigen systemtheoretischen Aspekte. Hier setzt die »klassische« Organisationsentwicklung an.



- > Links oben (LO) steht das »Innenleben« der Menschen im Unternehmen im Mittelpunkt. Es geht um innerlich-individuelle Bewusstseinsaspekte. Durch Coaching, lässt sich hier in den Köpfen »Commitment« und Servicementalität erzeugen.
- > Links unten (LU) kommt der Innenbereich des Systems (Ethik, Kultur, gemeinsames Verständnis, Teamgeist etc.) in den Fokus. Hier geht es z. B. um Leitbild-Entwicklung, Erzeugung des Wir-Gefühls und kulturelle Team-/Unternehmensentwicklung.



Im Zentrum meiner Arbeit steht die integrale, ganzheitliche Entwicklung. Die 4 Segmente meines Tuns heissen: Strategische Unternehmensentwicklung, Kultur- und Werte-Entwicklung, Executive Coaching und Training und Empowerment.

Was ich unter strategischer Unternehmensentwicklung verstehe:

Strategische Unternehmensentwicklung bzw. Organisationsentwicklung orientiert sich an einer ganzheitlichen Betrachtung und Abstimmung von internen und externen Entwicklungsprozessen (z.B: Mission - Vision - Strategie). Diese führen durch eine prozessorientierte, konsequente Umsetzung und Kontrolle (Coaching sowie Training und Empowerment) zu einer nachhaltig wirkenden, unternehmerischen Leistungs- und Erfolgsoptimierung.



Worum geht es? (Beispiele zur Veranschaulichung):

- > Entwicklung und Umsetzung von Leitbildern, Strategien, Massnahmeplänen entsprechend dem unternehmerischen Zweck, der Vision und der Mission.
- > Zusammenführung verschiedener Perspektiven, abweichender Denk- und Wertesysteme, unterschiedlicher Bewusstseinslevel zu einer gewinnbringenden Lösung.
- > Verbindung von »harten« (betriebswirtschaftlichen) und »weichen« (menschlichen) Faktoren zu praxisnahen leicht umsetzbaren Massnahmen.

Fragen, die sich im Einzelfall stellen können:

- > Besitzen wir eine unternehmerische Mission und Vision, sowie eine Strategie, um diese zu erreichen?
- > Wie werden Entscheidungen getroffen, wie in Gang gesetzt und wie kontrolliert?
- > Wie soll wer, wann, wen anleiten, um was zu tun?

Was ich unter Kultur- und Werte-Entwicklung verstehe:

Eine Visualisierung zur ganzheitlichen Werte- und Bewusstseinsentwicklung von Individuen, Teams sowie ganzen Unternehmen, bietet mir das Modell der »Spiral Dynamics«. »Spiral Dynamics«¹ zeigt auf, welche Werte Menschen, Teams und Unternehmungen prägen, für wichtig erachten und wie diese, z. B. bei Kunden, wahrgenommen werden könnten. Aus den so gewonnenen Erkenntnissen werden gezielte Wahl- und Anpassungsmöglichkeiten definiert und auf Wunsch in Prozesse implementiert.

Fragen, die sich im Einzelfall stellen können:

- > Haben wir eine Unternehmenskultur? Wenn ja, was macht unsere Kultur aus? Wie kann sie unseren Kunden dauerhaft wirksam vermittelt werden?
- > Welche Wertesysteme sind innerhalb unserer Unternehmung wann, wo und wie aktiv und was bewirken sie?
- > Welches unternehmerische Bewusstsein wird durch wen (vom Einzelnen bis zum Team) wie gelebt, respektive geprägt?

1) Spiral Dynamics ist ein eingetragenes Warenzeichen des National Values Center. Unter diesem Namen wird von der Spiral Dynamics Group eine Theorie über die Entwicklung von menschlichen Problemlösungskonzepten vermarktet. Das Konzept dieser Theorie wurde von Don Beck² und Chris Cowan auf der Grundlage der Theorien von Clare W. Graves entwickelt und 1996 im gleichnamigen Buch (deutsche Ausgabe 2007) vorgestellt. Es war ursprünglich für ein Manager-Publikum konzipiert, fand aber wegen der griffigen Beschreibung von Kultur und Psyche des Menschen auch andere Anhänger. Quelle: wikipedia.org

2) Bernhard Schweizer wurde von Don Beck ausgebildet



Was ich unter Executive Coaching verstehe?

Executive Coaching ist ein dauerhaft wirkendes Instrument zur Wahrnehmung, Gestaltung und Beschleunigung von Veränderungsprozessen und Entwicklungen. Executive Coaching, wie ich es verstehe, hat das Ziel, den Coach überflüssig zu machen. (Vermeidung von Abhängigkeit des Unternehmens vom Coach!)

Für wen eignet sich Executive Coaching?

Executive Coaching eignet sich gleichermaßen für Menschen in beruflichen wie in privaten Veränderungsprozessen. Executive Coaching ist zeitlich begrenzt, systematisch und zielorientiert.

**Mein Coaching-Credo:
Executive Coaching muss das Ziel
haben, den Coach möglichst rasch
überflüssig zu machen.**

Fragen, die sich im Einzelfall stellen können:

- > Wie kann ich mich/wie können wir uns dauerhaft und autark verändern?
- > Wie kann ich in Zukunft selbst Lösungen entwickeln?
- > Welche Ressourcen (Hilfsmittel) kann ich wie zur Veränderung aktivieren?

Was ich unter Training und Empowerment verstehe:

Training und Empowerment bezeichnet das Einüben klar strukturierter Massnahmen zur Verbesserung und Erhaltung der unternehmerisch angestrebten Leistungsfähigkeit (Verhalten, Fähigkeiten). Es werden Vorgehen, Taktiken und Kompetenzen eingeübt oder ausgebaut, die für den unternehmerischen Erfolg unverzichtbar sind.



Fragen, die sich im Einzelfall stellen können:

- > Wie kann ich flexibel Widerstand und Konflikte minimieren?
- > Wie bin ich authentisch und kompetent im Umgang mit Mitarbeitern und Kunden?
- > Welche Fähigkeiten und welches Verhalten müssen Mitarbeitende unbedingt anwenden können?

Folgende Aspekte haben bei meiner Arbeit höchste Priorität:

- > Ganzheitliche Selbstförderung und -forderung des Menschen sowie der Unternehmung
- > Gezieltes Fördern relevanter Kernkompetenzen von Personen, Teams und Unternehmen
- > Auftrags- und zielgerechtes Erarbeiten der gemeinsam definierten Aufträge

**Organisationsentwicklung –
Ganzheitlich oder gar nicht.**

Diese Kernfragen bilden das Fundament meiner Arbeit:

- > Wer sind Sie? (Mensch - Organisation)
- > Woher kommen Sie?
(Historie - Geschichte - Werdegang)
- > Wohin wollen Sie?
(Entwicklung - Veränderung - Lösung)

Unter prozessorientierter Umsetzung verstehe ich:

- > Ermitteln, worum es im Kern, im Ganzen geht
- > Erstellen frei wählbarer Lösungs- und Umsetzungsmöglichkeiten
- > Umsetzen (Organisationsentwicklung, Executive Coaching, Training und Empowerment)



WARUM SIE PROFITIEREN

Im Zentrum meiner Arbeit steht die integrale, ganzheitliche Entwicklung, der Wandel zu dienstleistungsorientiertem Handeln und damit gewinnorientiertem Wirken. Ich bin IHR Evoluzzer, der Veränderungen anstösst, entwickelt und begleitet.

Die Evolution hat es uns gelehrt: Wer sich wandelt, überlebt. Dieses, über Jahrtausende bewährte Prinzip, hat auch heute noch höchste Relevanz. Auf die Wirtschaft und Gesellschaft unserer Tage adaptiert, gilt: Organisationen und Systeme dürfen nicht stillstehen, müssen sich ständig weiterentwickeln, stets bereit sein, für den Wandel. Business muss rocken! Ob in Unternehmen, Institutionen, Verbänden oder Nonprofit-Organisationen. Organisationsentwicklung ist der Motor, der das Überleben, Aufblühen und Erstarben von Organisationen antreibt. Ich kann Ihnen dienen und Sie können daraus den Nutzen ziehen, wenn Sie:

- > Mensch, Team und Organisation für eine erfolgreiche Zukunft (weiter-)entwickeln wollen

- > Identitäten stärken und ausbauen möchten
- > Ziele definieren und unternehmerisch sinnvolle Werte umsetzen wollen
- > Systemisch dauerhaft-wirkende Massnahmen in die tägliche Praxis implementieren möchten
- > Eine ganzheitliche und gewinnbringende Organisationsentwicklung anstreben
- > Einen Organisationsentwickler suchen, der Ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt seiner Arbeit stellt, Sie kompetent begleitet und dabei authentisch auftritt und coacht

Unternehmerische Identität braucht ganzheitliche Organisationsentwicklung.

Fragen, die sich im Einzelfall stellen können:

- > Wem dient unser Tun?
- > Für wen machen wir das eigentlich alles?



- > Wohin soll unsere gemeinsame Reise gehen?
- > Wie folgen wir unseren Zielen? Sind es unsere Ziele?
- > An was glaubt unsere Unternehmung? Wie folgen wir welchen Werten?
- > Als wer oder was wollen wir wie im Markt wahrgenommen werden?
- > Wie kann ich die Vergangenheit mit der Zukunft über die Gegenwart vereinen?
- > An was richten sich unsere Prozesse, an was richtet sich unser Verhalten aus?

WO STEHEN SIE? SIND SIE FIT FÜR DEN WANDEL?

Stehen Sie vor persönlichen oder beruflichen Herausforderungen, die Veränderungen Ihres Denkens, Handelns oder Verhaltens erfordern? Wissen Sie, wie Sie die Wendung hin zu dauerhafter Veränderung im Persönlichen oder in Ihrer Unternehmung schaffen?

WO STEHEN SIE? SIND SIE FIT FÜR IHREN MARKT?

Wollen Sie Ihre Unternehmung, Ihr Management, sprich Ihre Mitarbeiter zu dienstleistungskompetenten Repräsentanten Ihrer Organisation entwickeln? Wollen Sie und Ihre Organisation wachsen und sich gewinnorientiert profilieren – unabhängig in welcher Branche, in welchem Markt, in welchem »Kosmos« (national, international) Sie agieren?

NEIN? DANN SOLLTEN WIR MITEINANDER SPRECHEN.

Zögern Sie nicht mich zu kontaktieren. – Was dürfen Sie von mir erwarten? Erwarten Sie jemanden, der sich Ihrer Aufgaben persönlich annimmt und der sich in jeder Phase der Zusammenarbeit in Ihren Dienst stellt. Aber bitte erwarten Sie nicht, dass ich für alles die eine, universelle Lösung in der Tasche habe. Die eine, schnelle Lösung gibt es nicht. Entwicklungen benötigen Zeit. Zeit ist Qualität. Und die Lösung – oder sagen wir besser – den Weg müssen wir gemeinsam entwickeln. Organisationsentwicklung ist der Motor für diesen Wandel. Und ich bin der Navigator, der hilft, die Richtung zu erkennen und Ihren Weg zu finden.



WER ICH BIN

Mein Name ist Bernhard Schweizer. Ich bin Schweizer und ich bin Organisationsentwickler. Schweizer bin ich von Geburt. Den Beruf des Organisationsentwicklers habe ich mir über viele Jahre erarbeitet. Ich habe Koch, Kellner und Bartender gelernt und es bis zum Küchenchef und Mître d'Hôtel in Restaurants, Gourmetstuben und Luxus-Resorts gebracht.

Dann habe ich die Praxis mit Theorie verbunden: Managementausbildung an der Hotelfachschule Thun (Schweiz). Es folgten Wanderjahre: Manager in Scottsdale (Arizona), Wine-Taster im Napa-Valley (Kalifornien), Harley-Tour-Guide auf der Route 66, dem Highway Nr. 1 sowie dem Highway Nr. 101. Es folgten weitere Kapitel der Ausbildung: in Marketing/Verkauf, Kommunikation, Methodik/Didaktik, Erwachsenenbildung, Mediation, HBDI, Spiral Dynamics integral (SDi) sowie in systemischem Coaching (persönlich erfahrene Anwendungen, Ausbildungen und Trainings seit 1990) in der Schweiz, Deutschland, Österreich und den USA.

Zurück in der Schweiz, begann ich ein Studium, welches ich mit dem Master of Business Administration MBA (FHSG/HSG St. Gallen) in Unternehmensführung mit Fachgebiet »Dienstleistungsmanagement« abschloss. Anschliessend habe ich mich zum Systemischen Executive Coach (Universität Hagen, Deutschland) ausbilden lassen.

Weit über ein Jahrzehnt reicht auch meine Erfahrung als Dozent für Dienstleistungsmanagement, Verkauf und Rhetorik an der Hotelmanagementschule Thun (Schweiz).

2003 gründete ich nach mehreren Jahren der Tätigkeit als Trainer, Dozent sowie Mitarbeiter- und Unternehmensentwickler meine eigene Unternehmung: gastfreundschaft bernhard schweizer GmbH (www.businessrocker.ch). Seitdem bin ich als Organisationsentwickler tätig. Ich begleite Menschen und Organisationen dabei, in ihrem Markt eine qualitative Differenzierung durch eine ganzheitliche, dienstleistungsorientierte Weiterentwicklung zu erreichen – und



dann auch beizubehalten. Das zentrale Thema meiner Arbeit ist die Wendung; es ist der Wandel durch Veränderung hin zur Entwicklung in Richtung Business Excellence. Und dies branchenunabhängig. Was ich Menschen und Organisationen vermitteln darf, habe ich durch langjährige Ausführungs- und Führungserfahrung selbst erlebt. Das Ziel am Ende des Tages lautet für mich unmissverständlich: Wandel – durch dienstleistungsorientiertes Handeln zu gewinnorientiertem Wirken.

Ich bin aber nicht nur Organisationsentwickler. Ich bin auch Familienvater – ausserdem Motorradfahrer, Bogenschütze, Jäger, Fliegenfischer, Genussmensch, Autor, Naturfreund – und Original-Schweizer. Ich bin im Berner Oberland geboren und lebe auch dort. Meine Kunden findet man jedoch in ganz Europa. Die Liste meiner Referenzen ist lang und zieht sich durch alle Branchen und Unternehmenswelten. Aus Gründen der Diskretion nenne ich hier keinen einzigen Namen. Nur so viel: meine Arbeit schätzen internationale Konzerne, KMUs, Grossisten, Genossenschaften, Touristikverbände, Brauereien, Kreuzfahrtunternehmen, Pharma- und Industrieunternehmen, Druckereien, Kongressagen-

turen, Kongresshäuser, Verkehrsdienstleister, Grossbanken, Regionalbanken, Verbände, Versicherungen, Designmöbelhersteller, Casinos, Spitäler, Arztpraxen uvm. sowie Executives (CEO, COO, CFO).

Was Kunden sagen

»Bernhard Schweizer ist ein spontaner Perfektionist. Jemand, der aus dem Moment heraus gestaltet. Er springt an wie ein Motor. Ist sofort da und dann ganz bei den Menschen. Er hat nicht automatisch die intellektuelle Lösung im Gepäck. Lieber lässt er sich intuitiv auf sein Publikum ein. Es ist ihm wichtig, dass freie Zusammenspiel zwischen den Menschen, die im Raum sind, nicht zu stören; es soll sich entfalten. Den festen Plan lehnt er ab. Er braucht ihn nicht; auch nicht zur eigenen Sicherheit. Er schöpft aus der Erfahrung, aus der Substanz. Er improvisiert, arbeitet sich vor auf eine forschende, offene Art und Weise. Man spürt: Hier steht ein Mann, der sich von der Situation inspirieren lässt. Man ist dabei, wenn aus dem Moment heraus Zukunft entsteht.«



Mein Erfahrungshorizont

Entwicklungen (Coachings und Trainings) von Dienstleistungsunternehmen und Einzelpersonen im In- und Ausland in den Themenbereichen:

- > Organisationsentwicklung (OE)
- > Change/Wandel
- > Werte- und Bewusstseinsentwicklung
- > Führungskräfte-Entwicklung
- > Dienstleistungskompetenz-Entwicklung
- > Dienstleistungsmanagement
- > Dienstleistungsoptimierung
- > Teamentwicklung
- > Kommunikation und Wahrnehmung
- > Motivation
- > Marketing und Verkauf
- > Selbst-, Sozial-, Methoden- und Führungskompetenz
- > Service-Excellence

- > Leadership-Excellence
- > Konfliktmanagement (Mediation)
- > Training und Empowerment
- > Executive Coaching

Erlauben Sie mir an dieser Stelle auf mein neues Buch hinzuweisen. Darin erfahren Sie mehr über meine Tätigkeit im Allgemeinen, im Besonderen lesen Sie über die Grundidee, Umsetzung und Kontrollmöglichkeiten meines ganzheitlichen Ansatzes, über den Nutzen der verschiedenen Theorien und Praktiken sowie mehr über den Wandel oder wie man durch dienstleistungsorientiertes Handeln zu gewinnorientiertem Wirken gelangt – auch erfahren Sie noch ein klein wenig mehr über mich.

Mein aktuelles Buch heißt »BUSINESS-ROCKER«, ISBN 978-3-7272-1445-5. Bestellen können Sie auch direkt [hier](#) oder per E-Mail: info@businessrocker.ch



KONTAKT

gastfreundschaft bernhard schweizer GmbH
c/o Bernhard Schweizer
Organisationsentwicklung / Executive Coaching
Chalet Ida - Maurersweide 4
CH-3703 Aeschi bei Spiez

Fon: +41 79 2777449
Mail: info@businessrocker.ch
Web: www.businessrocker.ch

Skype: [bernhard_schweizer](https://www.skype.com/user/bernhard_schweizer)
facebook: > [businessrocker.ch](https://www.facebook.com/businessrocker.ch)
xing: > [Bernhard Schweizer](https://www.xing.com/profile/Bernhard_Schweizer)
linkedin: > [Bernhard Schweizer](https://www.linkedin.com/in/Bernhard_Schweizer)
Pinterest: > [Bernhard Schweizer](https://www.pinterest.com/Bernhard_Schweizer)

