



Michael Power

1960 geboren in Dublin, Irland

Seit 1983 in Deutschland

Abgeschlossenes Jurastudium in Dublin („BCL“)

Beeidigter Gerichtsdolmetscher und -übersetzer für die Gerichte und Notare des Landgerichtsbezirks Göttingen

Mitglied des BDÜ. Aktive Vereinsmitarbeit als 1. Vorstandsmitglied bis zum Jahr 2000

Speech writer & Texter für Pressemitteilungen, Case Studies, Firmendarstellungen in Fachzeitschriften, Imagebroschüren und Firmenanzeigen

Geschäftsführer der Firma mmone2one, die Qualitätstexte in Deutsch und Englisch für Unternehmen konzipiert, erstellt und veröffentlicht. mmone2one betreut und führt umfangreiche Projekte durch wie z.B. die Erstellung von mehrsprachigen Büchern, CD-ROMs, Websites etc. mmone2one hat das Branding-Konzept für ORIX Aviation Systems, eines der weltführenden Flugzeug-Leasing-Unternehmen, entwickelt und betreut heute dessen Durchführung

3-jährige Weiterbildung in systemischer Transaktionsanalyse, Anwendungsfeld Organisation

2-jähriges Curriculum am Milton-Erickson-Institut Heidelberg zum Thema hypnotische Phänomene in Organisationen

2-jährige Weiterbildung Organizational Psychodynamics and Transformations, ISPSO

Fortlaufende Supervisionen

Mitglied der International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations

Vorträge und Workshops auf Konferenzen bei INITA, Hannover

Früher: Kommunikationstrainer. Heute bin ich nicht sicher, ob man Kommunikation trainieren kann

Coach, Organisationsentwickler

Sprachen: Englisch und Deutsch fließend, Französisch leider nicht verhandlungssicher; ein wenig Griechisch (arbeite dran!)

Ich arbeite in Deutschland, Irland und Ungarn

Organisationsberatung & Coaching

Ich berate Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Team-Leader und andere Verantwortungsträger im Hinblick auf ihren Umgang mit Veränderungen in ihrer Organisation. Dabei stelle ich die zwischenmenschlichen Beziehungen in den Mittelpunkt meiner Arbeit, etwa die Identifikation der Menschen mit ihren Aufgaben und ihrer Umgebung, ihre Gefühlswelten, Fantasien, Blockaden und Leistungsfähigkeit.

Bei meinen Beratungen verfolge ich grundsätzlich kein vorgefertigtes Schema. Häufig erweist sich eine Rollenanalyse als hilfreich. Mir liegt aber viel mehr am gemeinsamen Einrichten eines "kreativen Raumes" als an der Anwendung bestimmter Methoden. Welche Methoden zum Einsatz kommen hängt immer von der konkreten Beratungssituation ab.

Dieser "kreative Raum" schafft die Voraussetzung für die Gewinnung neuer Sichtweisen sowie größerer Klarheit über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen bzw. die des Systems. Der kreative Suchprozess, der damit in Gang gesetzt wird, geht manchmal um schlichte Dinge wie die Entwicklung einer eher lösungsorientierten Haltung zu einem Konflikt, ein Zugehen auf einen Mitarbeiter, den man bisher für unnahbar hielt, ein klärendes Gespräch mit dem Vorgesetzten über die Aufgabenverteilung in der Abteilung, um ein neugewonnenes Verständnis für die besondere Lage einer Arbeitsgruppe. Manchmal sind es aber auch eher komplexe Fragestellungen, z.B. wie man einer unterschwellig spürbaren Verweigerungshaltung gegenüber Neuerungen in der Führungsstruktur effektiv begegnet.

Erfolgreich ist der Beratungsprozess, wenn die unterschiedlichen Standpunkte und Interessenlagen der Beteiligten verstanden und in Veränderungsprozesse miteinbezogen werden, und wenn die sich verändernden Prozesse und Strukturen realistische Perspektiven für alle Beteiligten eröffnen: Das Verständnis setzt sich durch, dass die Bewältigung der anstehenden Aufgaben eben eine persönliche Herausforderung und Wachstumschance ist. Es entsteht die Idee von Eigenverantwortung, von klaren Handlungsoptionen und Freiräumen.

Ich habe über 20 Jahre Erfahrung aus verschiedener selbstständiger Tätigkeit für Groß- und Mittelstandsbetriebe in der Druck-, Automotive-, Metall- und IT-Industrie sowie in den Life Sciences. Ich kenne mich gut aus mit den Anforderungen international tätiger Firmen, auch mit interkulturellen Themen. Immer wieder faszinieren mich die Leistungen meiner Klienten und die Komplexität der Systeme, mit denen sie arbeiten, und doch sehe ich häufig Defizite in der Umsetzung von Managementzielen im zwischenmenschlichen Bereich. Da fehlt es manchmal an Verständnis für die Ungereimtheiten menschlichen Handelns bzw. an Sensibilität. Das System "Mensch" ist eben doch keine Maschine.

Wenn etwas Kreatives in einer Beratung entstehen soll, muss man sich dafür Zeit nehmen. Wenn endlich mal etwas geschehen soll, muss man Nägel mit Köpfen machen. Beide Aspekte bringe ich in meine Arbeit ein: Die "Geschichte" einer Organisation soll sich wie ein fesselnder Gesellschaftsroman aus allen möglichen Perspektiven heraus erzählen. Gleichzeitig bestehe ich beharrlich auf Punkte, die mir wichtig erscheinen, bis sie geklärt sind.

Die Dauer und Regelmäßigkeit von Coachingterminen werden flexibel nach Bedarf vereinbart. OE-Beratungen hingegen bestehen in der Regel aus einer klar definierten Kombination mehrerer aufeinander abgestimmter Maßnahmen wie Mitarbeiter-Interviews, Workshops, Coachings, Berichte und Besprechungen, die zusammengekommen einen Entwicklungsprozess bilden. Ich habe Erfahrung mit mehrschichtigen OE-Prozessen, die über längere Zeiträume dauern. Bei den meisten OE-Projekten arbeite ich eng mit erfahrenen KollegInnen aus den unterschiedlichsten Beratungsbereichen zusammen.

Wenn diese kurze Beschreibung Ihr Interesse geweckt hat und Sie mehr von mir und über mich erfahren wollen, so freue ich mich, wenn Sie Kontakt mit mir aufnehmen.