

Bischöfliches Ordinariat • Postfach 1560 • 55005 Mainz

Personaldezernat
Fortbildung

Herrn
Burkhard Oelemann
Bekstück 19

22453 Hamburg

Unser Zeichen	Auskunft erteilt	Durchwahl	Datum
	Herr Dr. Ullrich	253-165	3. Juni 2003

Seit 1993 arbeite ich im Rahmen der Personalförderung und Organisationsentwicklung im Bistum Mainz mit Burkhard Oelemann zusammen. Er war in diesem Zeitraum bei 11 Trainings sowie in mehreren Beratungsprozessen tätig und wird weiterhin für uns tätig sein. Die folgende Zusammenstellung seiner besonderen Kompetenzen basiert auf meinen persönlichen Wahrnehmungen aus diesen Trainings sowie aus vielfältigen, übereinstimmenden Rückmeldungen von Teilnehmenden.

I. Formale Trainingskompetenzen

1. Vor dem Training

- Exaktheit, Anschaulichkeit und Präzision der eigenen inhaltlichen und konzeptionellen Vorstellungen als Trainer *und* Offenheit für die entsprechenden Vorstellungen des Auftraggebers
- sehr hohe Gesprächsfähigkeit bei der Vereinbarung des Trainingskontrakts
- absolute Zuverlässigkeit bei der Einhaltung der vereinbarten Leistungen
- klare und transparente Markierung von Rollen und Grenzen gegenüber dem Auftraggeber
- verlässliche Loyalität gegenüber dem Auftraggeber
- Bereitschaft zur Beratung über den unmittelbaren Trainingskontext hinaus (z.B. mittelfristig zu erwartende Wirkungen des Trainings bei den Teilnehmenden und im System)

2. Im Training

- konsequente und flexible Arbeit auf der Grundlage eines stringenten, klaren Trainingskonzepts
- themenspezifische, schlüssige, teilnehmerfreundliche und lernförderliche Trainingsdramaturgie (zeitliche Disposition und methodische Gestaltung der einzelnen Trainingsphasen)
- größtmögliche Präsenz und Transparenz als Trainer während des gesamten Trainings
- hervorragender Kontakt zu den Teilnehmenden: Offenheit und Abgrenzung

- Schaffung eines klaren, Sicherheit gewährenden, Vertrauen schaffenden und Lernbereitschaft aktivierenden Rahmens für das Training
- intensive Arbeit mit den Teilnehmenden: Diese werden - auch und gerade bei der Arbeit an persönlichen Themen - bis an die Grenzen ihrer jeweiligen Leistungs- und Verarbeitungsfähigkeit geführt *und* zugleich geschützt (vor eigener Selbstüberforderung sowie ggf. vor anderen Teilnehmenden des Trainings)
- minimaler Zeitbedarf für die „Anwärmphase“, dadurch äußerste Intensität und Effektivität der Arbeitszeiten
- Gestaltung der Arbeitsphasen mit Einzelnen so, daß auch die anderen Teilnehmenden mit voller Aufmerksamkeit der Arbeit auch dann folgen, wenn mit anderen gearbeitet wird, und den sich jeweils für die eigene Person anbietenden Transfer leisten
- optimale Balance von Arbeit an der Person und notwendiger Vermittlung von Theorie
- Rückmeldungen an die Teilnehmenden äußerst personspezifisch und konstruktiv, ebenso fordernd wie fördernd
- strikte Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten (Schutz vor Selbstüberforderung der Teilnehmenden und Erzeugung eines konzentrierten Arbeitsklimas)

3. Nach dem Training

- klare und konstruktive Rückmeldungen an Auftraggeber
- Offenheit für und Interesse an Rückmeldungen des Auftraggebers
- Interesse und Bereitschaft zur Planung von Folgetrainings ohne Aufdringlichkeit und Wiederholungszwang

II. Konzeptionell-inhaltliche Kompetenzen

1. Eigenständig-originäre Theorieentwicklung in den Themenfeldern

- Aggression
- Gewalt
- Konflikte
- geschlechtstypische Konflikte und Kommunikationsstrukturen von Männern und Frauen

2. Exzellente Trainingskonzepte zu den unter II.1 genannten Themenfeldern

3. Einzelcoaching, insbes. für Führungskräfte

4. Konfliktmoderation

- in Arbeitsgruppen und Teams
- in Unternehmensbereichen

5. Unternehmensberatung, insbes. mit der manifesten oder latenten Thematik

- Konflikte
- geschlechtstypische Konflikte und Kommunikationsstrukturen von Männern und Frauen

Aufgrund der jahrelangen Zusammenarbeit und der dabei gesammelten Erfahrungen schätze ich in besonderer Weise die Fähigkeit von Herrn Oelemann und sein Interesse an einer Weiterentwicklung von Praxistheorie und Trainingsarbeit, die aus einer sinnvollen Kombination der genannten Themenfelder im Rahmen der Mitarbeiter- und Unternehmensentwicklung erwächst.

Peter-O. Ullrich

Dr. Peter-Otto Ullrich
Stellv. Abteilungsleiter

