

Prozesse gestalten • Beteiligung schaffen • Veränderung ermöglichen

Profil

Lars Hofmann

- Mediator (BM), Ausbilder für Mediation (BM)
- Dipl Sozialpädagoge (FH)
- Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen

- März 1999 bis September 2009
Leitung des Jugend- und Kulturzentrums Struwelpeter in Kronach

- November 2003 bis März 2005
Ausbildung zum Mediator am Institut für Jugendarbeit in München unter Leitung von „inmedio“ - Institut für Mediation und Konfliktmanagement“, Berlin und Frankfurt

- Seit September 2006 freiberuflich tätig im Bereich Mediation und Konfliktmanagement



Arbeitsschwerpunkte

- Begleitung von Teams, Mitarbeitenden und Führungskräften in Unternehmen und Organisationen in konfliktreichen Situationen
- Gestaltung und Durchführung von Veränderungsprozessen und Implementierung von Konfliktmanagementsystemen
- Komplexe Mediationsverfahren in Teams und Gruppen und im öffentlichen Raum
- Moderation von Großgruppen
- Coaching von Führungskräften
- Ausbilder und Trainer im Bereich Mediation und Konfliktmanagement, Führung, Kommunikation und Veränderungsmanagement u.a. bei folgenden Instituten:
 - „inmedio“ Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin und Frankfurt
 - „bbw“ Bamberg
 - „kifas“ Institut für angewandte Sozialethik, Waldmünchen
- Fachlicher Leiter der BM-standardisierten Ausbildung „Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen und Unternehmen“ in Bamberg
- Mitglied im Ausbilderteam für den Masterstudiengang „Mediation und Konfliktmanagement“ an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Kontakt

Lars Hofmann
Alte Siedlung 3
96342 Burggrub
Fon: 09261/51 55 8
Mobil: 0160/70 88 55 0
Mailto: mail@lars-hofmann.com
www.lars-hofmann.com

Lars Hofmann | Mediation & Konfliktmanagement, Teamentwicklung & Coaching

Alte Siedlung 3 | 96342 Burggrub | 09261 51558 | www.lars-hofmann.com | www.inmedio.de



Meine Grundhaltungen und Prinzipien

- Systemische Beratung

Ich sehe Menschen als Experten ihres Arbeitsumfeldes und ihrer Situation. Auf diese Weise entstehen Prozesse, die an die Erfahrungen und Sichtweisen der Beteiligten anknüpfen. Ich schärfe den Blick für offensichtliche und weniger sichtbare systemische und strukturelle Zusammenhänge und arbeite ressourcen- und lösungsorientiert.

- Mediative Konfliktbearbeitung

Für Mediatoren liegt ein Fokus auf der Stärkung vermittlungsorientierter Verfahren als eine Möglichkeit, Konflikte zu lösen. Ich habe einen geschulten Blick auf das Individuum, seine Interessen und Bedürfnisse; erkenne aber auch seine Verflechtung mit der Organisation. In Konfliktvermittlungsprozessen nehme ich eine allparteiliche und neutrale Rolle ein, mit der Verantwortung für den Prozess, nicht aber für die Lösungen.

- Differenz- und Dominanzsensibilität

Ich achte auf die „Unterschiede, die für die Beteiligten einen Unterschied machen“. Dazu gehören berufskulturelle Identitäten ebenso wie unterschiedliche soziale Prägungen, ethnisch-nationale Zugehörigkeiten und Genderdifferenzen. Diese Unterschiede sind in der Regel nicht „neutral“ und gleichrangig, sondern je nach Kontext mit unterschiedlichen Wertigkeiten belegt.

- Empowerment

... im Sinne einer Stärkung der individuellen Konfliktfähigkeit der Beteiligten. Als Lehrmediator, Coach und Trainer enthalten meine Beratungsangebote immer auch einen Fortbildungsanteil. Wer sich in einem Entwicklungsprozess engagiert, soll möglichst oft einen unmittelbaren, persönlichen Nutzen für sich verbuchen können. Neben der Vermittlung universell anwendbarer Grundhaltungen und Skills geht es auch um die Stärkung und Befähigung der Beteiligten in ihren unterschiedlichen beruflichen Rollen und professionellen Identitäten.

- Partizipation und Transparenz

Die Zufriedenheit und Identifikation der Betroffenen mit Veränderungsprozessen in Organisationen hängt wesentlich davon ab, ob sie sich ausreichend eingebunden (informiert, gefragt, beteiligt) fühlen. So besteht die Chance zur Entwicklung haltbarer und anerkannter Lösungen.

- Vertraulichkeit

Ich versichere, alle Informationen, die ich während der Zusammenarbeit erhalte, vertraulich zu behandeln. Dabei gibt es für mich zwei Prozesse, für die ich jeweils Vertraulichkeit zusichern will:

- Der Auftragsklärungsprozess mit den „de jure-Auftraggeber_innen
- Die Durchführung des Auftrages mit den „de facto- Auftraggeber_innen

Oftmals entsteht zwischen diesen Auftraggeber_innen das Bedürfnis nach Kommunikation und Klärung. Meine Verantwortung liegt dabei darin, diese Kommunikation zu ermöglichen und zu gestalten.

