



Profil von Stephan Druckrey (udEd, wp, k *)

Dipl.-Psychologe
Berater, Agile Coach und Organisationsentwickler

Ausbildung & Profession

- Agiler Organisationsbegleiter (Bernd Oestereich & Claudia Schröder, Werkstatt für kollegiale Führung GmbH)
- Manager für agile Organisationsentwicklung (Quadriga Berlin)
- Change Management nach Theorie-U, Otto Scharmer (edX)

- Scrum Master (PSM I), Product Owner (PSPO I), Scrum.org
- Certified SAFe 5 Scrum Master, Scaled Agile, Inc.

- Systemischer Coach (DGSF), Lehrender Systemischer Coach (DGSF)
- Senior Coach (BDP)
- Personenzentrierter Coach (GwG)
- Systemischer Supervisor (SG) und Berater (SG)
- Personenzentrierte Beratung (GwG)
- NLP-Practitioner (DVNLP)
- Certified Facilitator of LEGO® SERIOUS PLAY® Method and Materials, HelloAgile, Wiesbaden

Berufliche Stationen & Wege

- seit 2022 Berater bei so.komm
- seit 2017 freiberuflicher Dozent für Systemisches Coaching, Organisationsentwicklung und Beratung bei Instituten der Systemischen Gesellschaft (SG) und der Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)
- seit 2000 Selbstständiger Coach, Trainer, Supervisor und Organisationsentwickler

Leistungen & Schwerpunkte

Changemanagement und Organisationsentwicklung

Systemische und agile Prozessberatung und Begleitung bei Veränderungsprozessen, Visions- und Strategieentwicklung, Moderation von Workshops, Kommunikation und Werteentwicklung, Etablierung von Entscheidungsstrukturen, Führung selbstorganisierter Teams, hybride Arbeitsstrukturen, agile Organisationsbegleitung, Einführung kollegialer Führung

Teamcoaching und Teamentwicklung

Begleitung von Teamentwicklungsprozessen, Teamcoaching bei herausfordernden Teamdynamiken, Konfliktumgang in Gruppen

Agile Coaching bei der Einführung agiler Strukturen

Moderation von Retrospektiven, individuelles Coaching von Scrum Master, Product Owner und Agile Coaches, Beratung von Führungskräften zu Agile Leadership und der Einführung agiler Strukturen

Business & Executive Coaching:

Fach- und Führungskräften aller Hierarchieebenen u.a. zu Themen wie Führungsrolle, Konfliktumgang, Strategieplanung. Spezifische Themen: Arbeit in Kontexten hoher Ambivalenz und Ungewissheit sowie fremdbestimmte Zwangskontexte

Referenzen & Zufriedene Kunden

U.a. habe ich in letzter Zeit folgende Prozesse und Projekte beraten und begleitet:

Agile Mindset

Einführung eines wertorientierten Organisationsentwicklungsansatzes (Appreciative Inquiry). Inhousebegleitung des innerbetrieblichen Transformationsteams, konzernweite Schulung in Innovationsmanagement mit Design Thinking eines Energiedienstleisters.

Entwicklung einer mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie

Moderation von Strategieworkshops und Beratung hinsichtlich Strategieentwicklung; aufbauend auf SWOT-Analyse, Stakeholderanalyse und Produktportfolio zusammen mit der Geschäftsführung eines Unternehmens der Akkreditierungs-Branche.

Agiles Change-Management

Beratung und Coaching der Leitung einer Behörde der öffentlichen Verwaltung in Luxemburg zu den Themen Kollegiale Führung, Selbstorganisierte Teams, Bewältigung anstehender Change-Projekte und interner Umstrukturierungen.

Agile Coaching und Moderation der Retrospektiven

Externer Agile Coach/Scrum Master; Moderation themenspezifischer Retrospektiven; Schulung von Feedbackkompetenzen, u.a. 360-Grad-Feedback bei einem mittelständischen internationalen Softwareunternehmen.

Führungs- und Organisationsentwicklung

Verbesserung der internen Kommunikation und Zusammenarbeit der Leitungsebene;

Klärung von Zuständigkeiten, Arbeitsrollen, Kommunikationsstrukturen und Organisationsabläufen. Prozessberatung einer Lehranstalt.

Führungskompetenzen und achtsamkeitsbasierter Kommunikation

Kompetenzen einer Führungskraft, Motivation und Selbstmotivation, Delegieren, Kollegiale Beratung, Kommunikation in Veränderungsprozessen, Widerstand und Kommunikation, Kommunikation unter Stress, Komplexitätsmanagement. Schulungen von Führungskräften einer Großbank

Beratungsverständnis & Stärken

„Es gibt mehr Leute, die kapitulieren als solche, die scheitern.“ (Henry Ford)

In meiner Arbeit mit meinen Kunden leiten mich folgende Gedankengänge:

„Was können wir beeinflussen?“ – Meist haben wir Einflussmöglichkeiten, um die Gegebenheiten hilfreich zu beeinflussen (wenn auch manchmal nur im Kleinen). Die Kunst ist es, zu erkennen, was wir ändern können und von dem zu unterscheiden, was wir nicht beeinflussen können.

„Welche Verantwortung haben wir?“ – Wir sind nicht das Produkt der Umstände, sondern haben eine Wahlfreiheit in unseren Handlungen wie auch in unserer inneren Haltung. Dies geht mit der Verantwortung einher, seine eigene Haltung zu erkennen und danach zu handeln. Daraus entstehen wiederum neue Möglichkeiten und Wahlfreiheiten.

„Was ist der relevante Fokus?“ – Vom Individuum über Teamstrukturen bis hin zu organisationalen Strukturen und das Eingebundensein in gesellschaftliche Rahmenbedingungen kann der Blick auf Organisationen unterschiedlich ausfallen. Wichtig ist zu erkennen, auf welcher Komplexitätsstufe etwas betrachtet und wie interveniert werden soll.

„Was ist das Gute im Schlechten?“ – Wenn die Dinge schon so sind wie sie sind, dann können wir wenigstens daraus noch Nützliches ziehen. Wir können durch Misserfolge und Fehler lernen und uns dadurch stetig verbessern und weiterentwickeln.

„Zukunftsorientiert und lösungsfokussiert statt rückwärtsgewandt und vorwurfsvoll“ – Statt sich in Grübeln und Vorwürfen zu verfangen, richte ich den Blick auf das, was wir beeinflussen können: unsere zukünftige Entwicklung.

* 3 meiner Merkmale und Stärken, die einem in der Arbeit mit mir begegnen:

*um-die-Ecke-denkend, *wertschätzend-provokativ, *komplexitätsreduzierend

Weitere Informationen und Referenzen finden Sie auf unserer Website www.so-komm.de