



Drs. Frank Koppelin
Geboren 19.07.1963; seit 1985
verheiratet.

Ausbildungen zum Physiklaborant,
Technischer Assistent für Informatik;
Studium der Theologie in Altenkirchen,
Gießen und Kampen (NL).

Kirchliche Leitungsaufgaben in
Laupheim,
Mettmann und Boppard,
sowie Lehrtätigkeit an verschiedenen
theologischen Einrichtungen.

Mitarbeit bei Firmengründung sowie
Beratung von Firmen

Weiterbildung in Psychologie – speziell:
Kommunikation, Mediation und TZI.



Drs. Frank Koppelin
Bleichstr. 59
75173 Pforzheim

Tel.: 07231 / 280 347
Mobil: 0170 / 410 9600
Fax: 07231 / 280639

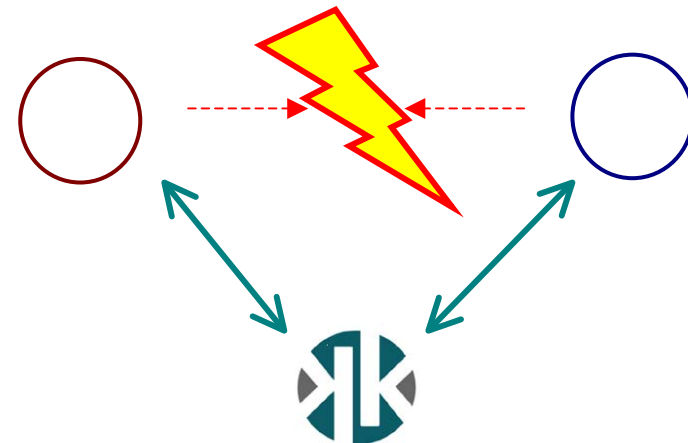
E-Mail: mail@koppelin.com
www.koppelin.com

Konfliktmanagement

Ethik in der Wirtschaft

Coaching

LASSEN SIE UNS LÖSUNGEN FINDEN!



Fordern Sie bitte meinen ausführlichen Katalog an.
Drs. Frank Koppelin; Bleichstr. 59; 75173 Pforzheim
Tel.: 07231 / 280 347; E-Mail: mail@koppelin.com

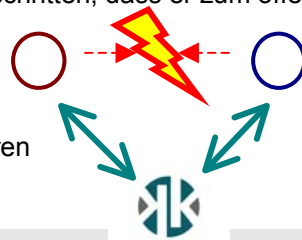
Konfliktmanagement

ist häufiger notwendig, als man oft denkt. Oft schwelen Konflikte an der Oberfläche, die gerade dann auftreten, wenn man sie am wenigsten gebrauchen kann. Daher ist das Konfliktmanagement ein wichtiger Punkt für jedes Unternehmen. Dies gilt gerade dann, wenn in der Unternehmung

- Häufig oder ständig Konflikte auftreten (Mitarbeiter, Vorgesetzte, zwischen Abteilungen ...).
 - Hoher Krankenstand oder hohe Fluktuation besteht, die nicht bereichsspezifisch erklärt werden können.
 - Mangelnde Ausgeglichenheit von Arbeit und Ruhe vorkommt.
 - Grundsätzliche Unzufriedenheit am Betätigungsfeld besteht.
 - Erweiterungen betrieblicher oder eigener Grenzen geplant sind.
- Diese Liste ließe sich individuell weiter fortführen

Manchmal ist der Konflikt schon so weit fortgeschritten, dass er zum offenen Streit geworden ist. Für diese Fälle **biete ich Ihnen an, in Ihrem Streit**

- zu vermitteln
- schlichtende Verhandlungen zu führen
- auf Lösungen hinarbeiten



Ethik in der Wirtschaft

Was hat Ethik mit Ökonomie zu tun? „Gar nichts!“ – werden viele jetzt sagen. Moral hat niemandem Geld in die Kasse gebracht. Und wer moralisch handelt muss noch damit rechnen, dass man ihn „übern Tisch zieht“. Moralische Verstellungen scheinen so gar nicht in unser aufgeklärtes Weltbild zu passen. Ellenbogenmentalität scheint gefragt. Aber ist das wirklich richtig? Fragen Sie sich doch mal, wie viel Geld ihr Unternehmen dafür ausgibt, Kunden und Angestellte zu überwachen? Was würde sich ändern, wenn alle ihre Kunden pünktlich bezahlen würden? Wie würde sich Betriebs – und Arbeitsklima ändern, wenn in ihrem Betrieb jeder seiner Verantwortung ernsthaft nachkommen würde?

Gerade Angestellte verhalten sich oft so, wie sie es in einem Betrieb durch ihre Vorgesetzten erleben. Und da zählt weniger das gesprochene Wort, als vielmehr das tägliche Tun und Sein.

Und plötzlich sind wir doch bei Moral. Darum lohnt es sich auch für sie, sich über Moral in ihrem Betrieb Gedanken zu machen. Ich helfe ihnen gerne dabei.

Soziale Ängste – Angst vor Arbeitslosigkeit

Einmal im Job – immer im Job! – Die Zeiten sind schon lange vorbei. Das Gespenst „Kündigung“ geht durch alle Etagen und Branchen unserer Wirtschaft. . Angst um den Arbeitsplatz geht bei vielen um und auch der Wunsch, die Stelle zu wechseln ist keine Garantie, nicht doch arbeitslos zu werden.

Wie soll der Mensch mit diesen Ängsten umgehen? Sich der Angst auszuliefern ist keine Alternative. Angst ist nicht nur ein schlechter Ratgeber, sondern auch ein schlechter Motivator. Andererseits ist der Beruf nicht das einzige, was die Persönlichkeit ausmacht. Wer das begreift, kann seine Angst anders kanalisieren und mit ihr umgehen. Darum geht es aber letztlich! Die Persönlichkeit braucht mehr als ein Fundament um Krisen zu überstehen. Wenn es im Beruf nicht (mehr) läuft, braucht der Mensch weitere „Säulen“, die ihn tragen können.

Doch wie „macht man das? Wie wird der Mensch mit Angst fertig?

Coaching

- Persönlichkeitsfindung und -entwicklung
- Arbeitszufriedenheit fördern
- Steigerung der persönlichen Arbeitseffektivität
- Richtiges Selbstbewußtsein
- Persönliche Konguenz (Ehrlichkeit)
- Fähigkeiten und Grenzen entdecken

Meine Rolle sehe ich vor allem darin, Prozesse in Gang zu setzen und zu halten, die den Klienten bzw. das Arbeitsteam weiter bringt. *Es geht darum, dass das Team selbst in die Lage versetzt wird, Lösungen zu erarbeiten, sowie Strategien zu entwickeln, eigene Lösungen zu finden.* Damit verstehe ich mich als „Katalysator“ des Arbeitsprozesses.