stankiewitz.ch
Leadership & Coaching
wertorientierte Entwicklung von Persönlichkeiten, Teams & Unternehmen

Begleitungskonzept
Lorenz Walker

Kurzportrait



Relevante Aus- und Weiterbildungen:
BSc. FHNW Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie (Abschluss 09/23)

Betrieblicher Mentor mit eidg. FA (07/26)

SVEB 1Ausbilder (04/25)

J+S Experte (ehrenamtl., seit 01/2023)

Konstrukteur EFZ (2012 – 2016)

Tätigkeiten:

Coach und Trainer Stankiewitz Coaching GmbH (seit 04/2021)

Kollektivmitglied Theaterzirkus Wunderplunder (01/17 – 01/20)

Ausbildung Konstrukteur EFZ (08/2012-08/2016)

Wer bin ich und warum tue ich, was ich tue?

Mein Name ist Lorenz Walker und ich bin ein grosser Fan von Menschen. Ich durfte bereits in den jungen Jahren meines Lebens erleben, wie echtes Vertrauen, echter Teamspirit und gelebte Liebe Menschen und Unternehmen zu Höhenflügen brachten. Dies möchte ich in der Welt weitergeben. Mir ist klar, dass Krisen und Herausforderungen alle betreffen und wir gemeinsam stärker sind. Ich möchte als betrieblicher Mentor meinen Beitrag zur Gemeinschaft leisten, indem ich andere Menschen in herausfordernden Situationen begleite und sie in ihrer persönlichen Entwicklung weiterbringe.

Ich möchte in diesem Konzept so authentisch wie möglich sein. Leider ist dies mit Text etwas schwierig, deshalb sind auch immer wieder Bilder dabei, die nicht so viel mit dem Inhalt zu tun haben.

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Begleitungsverständnis

Als betrieblicher Mentor bin ich deine Anlaufstelle für Begleitung in Entwicklungs-, Veränderungs- und Lernprozessen von Menschen. Die Begleitung findet in regelmässigen oder unregelmässigen Einzelsitzungen statt. Du bestimmst, welcher Rhythmus für dich stimmt. Deine Teilnahme an den Sitzungen ist in jedem Fall freiwillig. Dabei gestalte ich diese so zwangslos wie möglich. Als betrieblicher Mentor versuche ich eine tragfähige und stabile zwischenmenschliche Beziehung aufzubauen. So, dass die Sitzung in einer wohlwollenden und empathischen Atmosphäre stattfinden kann. Dazu gehört für mich eine regelmässige Klärung der Beziehung und der Rollen. Am häufigsten wird dies vor und nach einer Sitzung geschehen. Vor der Sitzung spreche ich die Gestaltung der Rollen aktiv an und lege mögliche Interessenkonflikte dar und ab. Die Vertraulichkeit wird vor jeder Sitzung angesprochen. In meinem Verständnis von Vertraulichkeit gebe ich keine Inhalte und Personendaten der Sitzung an andere Personen oder Institutionen weiter.



In der Pfadi konnte ich sehr viel für mein Leben lernen und weitergeben. Beim Leiten von J+S Kursen entdeckte ich meine Freude an der Erwachsenen-bildung.

Eine Begleitung dauert in der Regel, bis du dein Ziel erreicht hast oder keine weitere Sitzung mehr wünschst. Pro Fragestellung sollte dies ca. 3-8 Sitzungen in Anspruch nehmen. Wird eine Begleitung beendet entstehen dir keine weiteren Verpflichtungen. Falls die Begleitung ohne Begründung abgebrochen oder abgeschlossen wird, behalte ich mir vor in einem kurzen, kostenlosen Telefongespräch nach deiner Befindlichkeit zu fragen und mir möglicherweise eine Rückmeldung einzuholen.

In der Rolle als betrieblicher Mentor bin ich Experte für die Prozesse und nicht für dein Thema (das bist du 😉). Durch meine Vorbildung in der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie verstehe ich mich zudem als Experte von psychologischen Prozessen am Arbeitsplatz. Dein genaues Thema, kann und muss ich nicht ganzheitlich verstehen (vgl. Kap. *Menschenbild*; *Theoriebezug*). Vielmehr begleite ich dich auf Augenhöhe zu einer Lösung, welche deine individuelle Lebensqualität verbessert.

Als betrieblicher Mentor bin ich mit Leidenschaft an deinem Erfolg interessiert. Dabei verstehe ich Erfolg nicht zwingend als monetären Aufstieg oder Statusgewinn, sondern in einem Gewinn an Selbstwirksamkeit,

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Resilienz und Lebensfreude. Viel wichtiger ist mir aber, dass du für dich definierst, was ein Erfolg wäre. Wir arbeiten in den Sitzungen mit den Ressourcen, welche du mitbringst und entwickeln möchtest. In meinem Verständnis bringen alle Menschen (auch du!) die Fähigkeit mit, sich zu verändern und ihre Probleme eigenständig zu lösen. So bin ich überzeugt, dass sich durch die gezielte Förderung von Punkten wie Selbstwirksamkeit, Resilienz und Lebensfreude dein Leben in die gewünschte Richtung entwickelt.

Als betrieblicher Mentor agiere ich in den Rollen als Coach, Berater und Trainer. Ich verstehe mich nicht als Therapeut und kann Personen mit psychischen Störungsbildern (bspw. Schizophrenie, Psychosen) nicht betreuen. Bist du gerade in einer akuten Lebenskrise oder tritt so eine hervor, werde ich mich jedoch nicht abwenden und mit dir mögliche nächste Schritte prüfen. Erfahrungsgemäss kann eine Begleitung neben dem Besuch von Therapie-Sitzungen als konstruktive Ergänzung nützlich sein.

Als Begleitperson ist es für mich klar, dass ich einen grossen Einfluss dich und dein Leben haben kann. Dabei ist mir wichtig: Du bist Expert:in für dein Leben! Meine Meinung ist höchstens die zweitbeste.
Durch regelmässige Reflexion und Super- oder Intervision versuche ich, unreifen Umgang mit Macht zu verhindern und folge der Maxime, keinen Menschen von mir Abhängig zu machen. Mein Ziel ist, dich als selbständigen Menschen zu begleiten.



Im Zirkus lernte ich so viel Verschiedenes für mein Leben. Durch das Leben und Arbeiten am selben Ort mit den immergleichen Personen erhält der Begriff "TEAM" eine ganz neue Dimension. Zudem konnte ich mich auch handwerklich absolut Ausleben.

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Menschenbild

Der Mensch liegt mir am Herzen. Ich finde es ist ein grosses Geschenk, auf diesem Planeten zu sein. Im laufe meines Lebens bin ich immer wieder auf Personen gestossen, welche das Leben als «Dienstleistung» verstehen. Das bedeutet für mich, Menschen, welche sich ihre Identität durch Status und Leistung bilden. Mit einem anderen Konzept kam ich erstmals in Kontakt, als ich im Theaterzirkus Wunderplunder arbeitete. In der Arbeit mit Menschen jeden Alters (mit welchen ich jede Woche eine neue Zirkusnummer erarbeiten durfte) setzten wir auf das Prinzip «Was spricht dich an? worauf was hast du Lust?» Es gab keinen Leistungsdruck, bis auf den Aufführungstermin, an welchem die Teilnehmenden ihre Nummer vorführten. Woche für Woche erlebte ich, wie schnell die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sich selbst Jonglieren, Clownerie oder Akrobatik beibrachten. Dies alles mit Freude und in einem Schwierigkeitsgrad, der ihnen lag. Dasselbe habe ich gleichzeitig in unserem Team in der Zusammenarbeit erlebt. Fachkenntnisse rückten in den Hintergrund, da alle mit Herzblut ihr Bestes gaben. Nicht weil man musste, ohne Boni und Renditen. Alles weil wir wollten. Wir wollten dieses Zirkuszelt aufbauen. Wir wollten diesen Traktor flicken und wir wollten dieses Theater spielen. In meinem Menschenbild ist es klar, dass jeder Mensch selbst am Steuer seines Lebens sitzt. Gewährt man ihm den Raum ausserhalb sozialen Drucks oder externalen Leistungserwartung auf sein Leben zu schauen, wird er finden was er wirklich will und sich dafür einsetzen.
Ich gehe davon aus, dass jeder Mensch entwicklungsfähig ist. Gleichzeitig lebe ich nach der Annahme von Kandler & Papendick (2017) wonach 40%-50% der Persönlichkeitmerkmale angeboren ist und ca. 50% der Persönlichkeitsmerkmalen durch Umwelteinflüsse zustande kommen. Daraus ergibt sich für mich der Schluss, dass wir als Menschen lernen müssen, mit uns selbst umzugehen. Diese Selbstakzeptanz sollte in einer gesunden Balance zu einer Selbstentwicklung stehen. Wie dies aussieht, ist wiederum für jeden Menschen individuell (vgl. Kap. *Theoriebezug*). Ich bin auch überzeugt, dass alle Menschen, auf die eine oder andere Art, mit sich selbst zu kämpfen haben. Warum lassen wir uns das nicht teilen? Mir ist mittlerweile nicht sehr wichtig, ob jemand CEO oder Lehranfänger:in ist. Mich interessiert den Menschen dahinter, da ich überzeugt bin, dass wir alle nach einem möglichst zufriedenen Leben streben.
Was ein zufriedenes Leben ist, steht vor dem Hintergrund des Sozialkonstruktivismus (vgl. Kap. *Theoriebezug*) wiederum allen Menschen offen selbst zu interpretieren. Gleichzeitig bietet genau diese Offenheit auch Raum für Menschen mit unlauteren Absichten. Es wäre möglich mit diesem Menschenbild physische und psychische Gewalt zu legitimieren. Dagegen spreche ich mich in jedem Fall aus. Einen Konflikt zu führen, bedeutet zu klären, welche Interessen die Parteien haben und ob es einen gemeinsamen Nenner gibt oder welche Optionen man hat, wenn es keinen gibt. Es legitimiert aber niemals den Einsatz von Gewalt und Lösungen müssen unter geltendem Recht und den internationalen Menschenrechten zustande kommen.

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Theoriebezug

Auf folgende Theorien stütze ich mich in meiner Arbeit als betrieblicher Mentor.

Sozialkonstruktivismus – Berger & Luckmann

Die konstruktivistischen Theorien sind eine philosophische Position aus der Erkenntnistheorie und zählen unglaublich viele Abhandlungen von vielen verschieden Personen (vgl. Literatur von: von Glasersfeld, von Förster, Maturana, Varela, Watzlawick, u. v. m.). Die Theorien gehen im Grundsatz davon aus, dass die Welt durch den Menschen im Prozess des Betrachtens konstruiert wird (Konstruktivismus (Philosophie), 2024).
Der Sozialkonstruktivismus ist begründet durch die Annahme, dass Wirklichkeit im Gefüge der Gesellschaft entsteht. Der Mensch sieht die Welt durch die Augen seiner Herkunft, seiner sozialen Gruppierung. So können Gegenstände, Themen und unklare Situationen von jedem Individuum abweichend interpretiert werden, sind jedoch in jedem Fall «wahr» (Pörksen, 2011).

Individualpsychologie – Alfred Adler

Adler beschreibt jedes Individuum als eine unteilbare Einheit. Weiter habe jedes Individuum eine eigene Ausrichtung im Leben. Die Ausrichtung wird von Geburt an stark beeinflusst, beispielsweise durch die Bindung zwischen Mutter und Kind. So sind Faktoren wie Erziehung, soziale Schicht, Familiäre umstände und gesellschaftliche Normen mitverantwortlich, das man die Welt sieht, wie man sie sieht. Alle diese Prägungen können sowohl bewusst als unbewusst in alle Lebensbereiche einfliessen (Alfred Adler, 2025).

Systemtheorie – Luhmann

Luhmann (1984) legt in seiner Theorie die Annahme dar, dass Systeme ihre Elemente in einem rekursiven Netzwerk aus ebendiesen Elementen selbst erzeugen. Ein System kann dabei einerseits das Bewusstseinssystem eines Individuums sein, andererseits kann es ein soziales System zwischen mehreren Menschen, welche zusammen kommunizieren, sein. Die beiden Systeme sind getrennt voneinander, beeinflussen sich aber gegenseitig. Das Ziel eines Systems ist die Selbstreproduktion oder auch Autopoiese (Von Ameln, Kramer & Stark, 2009). Dies führt in der Theorie dazu, dass Menschen in sozialen Systemen nicht per se Teil des Systems sind, sondern eine Rolle im System besetzen. Wird eine Person ausgetauscht, die Rolle im System aber nicht verändert, wird sich das System eher reproduzieren als ändern (Von Ameln et al., 2009).

Grundhaltung systemisches Coaching – Sonja Radatz

Radatz benennt eine Grundhaltung für systemisches Coaching und Beratung, bestehend aus 5 Grundregeln. Die erste beschreibt, dass man seinen Kund:innen und deren Problemen oder Situationen gegenüber Wertschätzung vermittelt. Die zweite Grundregel besagt, dass man als Coach/Berater:in sehr gut aktiv zuhört. Die dritte Grundregel ist für mich zentral und besagt, dass man keine eigene Färbung des

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Problems oder der Lösung erreichen will. Sie besagt, dass man die eigene Meinung zurückbehält und Ratschläge vermeidet. Die vierte Grundregel fordert Coaches auf, als Instrument kreative Fragen zu stellen. Abschliessend beschreibt die fünfte Grundregel, dass Coaches komplexe Zusammenhänge im Kopf oder auf Papier behalten.

Lösungsorientierte Kurztherapie – De Shazer

Der Ansatz der lösungsorientierten Kurztherapie ist eine Art der Gesprächsführung, welche von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg in den 1980er Jahren entwickelt wurde. Er verbindet die bereits geschilderten Annahmen von Konstruktivismus und Systemtheorie und brachte einen Paradigmenwechsel in die Welt der Therapieformen. Der Fokus liegt auf dem, was schon gut ist und darin zu erkunden, wie es denn wäre, wenn es gut ist. Der Ansatz geht davon aus, dass ein Problem eine Diskrepanz zwischen dem IST und dem SOLL einer Situation ist. Dies zeigt sich in Unzufriedenheit, Ratlosigkeit oder Leid. Allein das Wissen darüber, das etwas nicht ist wie es sein sollte, reicht, um eine Lösung zu erarbeiten. Der Fokus liegt dabei auf den positiven Unterschieden. Zudem wird in kleinen konkreten Schritten vorgegangen, um eine positive Veränderung zu bewirken. Gleichzeitig gibt es keine «Musterlösungen» sondern jede Situation hat ihre eigene individuelle Lösung (Lösungsorientierte Kurztherapie, 2024).



Viele der Theorien lernte ich bereits in meinem Studium kennen und vertiefte diese als betrieblicher Mentor. Im Bild: Meine Abschlussrede nach dem Bachelorabschluss.

Durchführung von Begleitungen

Die Durchführung der Begleitung folgt im Grundsatz dem Ablauf einer Sitzung nach Radatz (Radatz, 2023). Die Begleitung startet mit einem kurzen **Einstieg** meinerseits, in welcher mein Gegenüber und ich uns kurz vorstellen und die Rollen für die Begleitung klären. Falls noch nicht geschehen klären wir spätestens jetzt die vertraglichen Bedingungen. Ich weise dann jeweils auch auf die Vertraulichkeit hin und erläutere nochmals kurz den lösungsorientierten Ansatz (vgl. Kap. *Theoriebezug*). Dies soll nicht mehr als 5 Minuten in Anspruch nehmen.

Weiter geht es mit der Schilderung der **Ausgangslage** durch den:die Kund:in. Dies soll nicht mehr als 10 Minuten dauern, da wir uns in dieser Begleitung auf die Zukunft und mögliche Lösungen fokussieren wollen. Bringt mein Gegenüber viele verschiedene Punkte ein, werden diese schriftlich festgehalten und mein Gegenüber kann bestimmen, an welchem Thema wir zuerst arbeiten. Ich schildere auch transparent meine Gedanken, ob ein Thema in diesem Setting und Zeitrahmen machbar ist.

Anschliessend beginnen wir ein **Ziel** zu formulieren. Hier achte ich darauf, dass wir uns genügend Zeit nehmen, ein fruchtbares Ziel zu kreieren. Es soll ein realistischer, positiver Soll-Zustand sein und zu 100% der Kontrolle meines Gegenübers unterliegen (vgl. Radatz, 2023). Dabei nutze ich häufig die Wunderfrage aus der lösungsorientierten Kurztherapie (2024) oder eine Abwandlung davon mit dem Namen «emotionales Sprungbrett». Ich lasse meine Kund:innen das Ziel häufig am Flipchart (oder auf Papier) aufschreiben. Danach beginnt die Detailarbeit, das Ziel zu konkretisieren. Mittels Fragen überdenken die Kund:innen das Ziel immer wieder, bis sie entweder richtig fest Lust auf dieses Ziel haben oder so lange daran gearbeitet haben, dass ich beschliesse weiterzugehen und das Ziel später im Prozess nochmals zu verfeinern.

Der nächste Teil der Begleitung umfasst gleichzeitig die längste Zeit der Begleitung und widmet sich der **Lösungsfokussierung und -gestaltung**. Er sollte ca. 2/3 der Gesamtdauer in Anspruch nehmen. Mittels kreativen Fragens öffne ich den Lösungsraum des Gegenübers. Stets nach dem Credo: «Ich bin Experte für den Prozess, du bist Expert:in für dein Leben» suchen wir nach bekannten Lösungsstrategien aus anderen Situationen, nach Gefühlen und nach bisherigen Handlungsmöglichkeiten. Hier jongliere ich mit den Rollen als Coach und Berater. Andresen (2019) nennt die Beratung auch Sekundärberatung. Denn meine Lösung ist höchstens die zweitbeste. Ich erkläre meinem Gegenüber nicht die Welt, sondern ich bringe meine Gedanken ein, wenn ich das Gefühl habe, dass diese Unterstützen können. Dabei hole ich mir stets das Einverständnis meines Gegenübers ab.

Von der **Ressourcenaktivierung** im Gesamtsystem kommen wir wieder näher zur Realität und mein Gegenüber beginnt konkrete Lösungen zu formulieren. Diese stelle ich liebevoll hartnäckig auf den Prüfstand und wir ergänzen sie weiter oder lassen einen Teil weg.

Zum Schluss formuliert mein Gegenüber **konkrete Handlungsmassnahmen**, welche ich wiederum einer Challenge unterziehe. Denn mein Gegenüber soll mit erreichbaren und motivierenden Aufgaben nach

Hause gehen. Hier konkret zu sein hat sich schon in Begleitungen schon mehrfach als äusserst wertvoll erwiesen (vgl. Begleitungen 10 & 17). Wenn mein Gegenüber seine Massnahmen zum Mitnehmen fotografiert, notiert oder sonst archiviert hat, beenden wir die Sitzung mit einem kurzen **Feedback** zur Zielerreichung und zum Prozess an sich, sowie der Planung von weiteren Schritten.

Zum Schluss – Ein paar möglichst authentische Impressionen von mir 😉

Denn Bilder sagen mehr als 1000 Worte.









+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch

Literaturverzeichnis

Alfred Adler. (2025, Juli 21). *Wikipedia*. Zugriff am 29.7.2025. Verfügbar unter: https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Alfred_Adler&oldid=258174998

Andresen, J. (2019). *Agiles Coaching: Die neue Art, Teams zum Erfolg zu führen*. Carl Hanser Verlag GmbH & Co KG.

Kandler, C., & Papendick, M. (2017). *Behavior genetics and personality development: A methodological and meta-analytic review*. In J. Specht (Ed.), Personality development across the lifespan (pp. 473-496). Cambridge, MA: Academic Press.

Andresen, J. (2019). *Agiles Coaching: Die neue Art, Teams zum Erfolg zu führen*. Carl Hanser Verlag GmbH Co KG.

Konstruktivismus (Philosophie). (2024, Juli 27). *Wikipedia*. Zugriff am 29.7.2025. Verfügbar unter: https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Konstruktivismus_(Philosophie)&oldid=247132475

Lösungsorientierte Kurztherapie. (2024, Juni 26). *Wikipedia*. Zugriff am 29.7.2025. Verfügbar unter: https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=L%C3%B6sungsorientierte_Kurztherapie&oldid=246224046

Pörksen, B. (2011). Schlüsselwerke des Konstruktivismus. In B. Pörksen (Hrsg.), *Schlüsselwerke des Konstruktivismus* (S. 13–28). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93069-5_1

Radatz, S. (2023). *Beratung ohne Ratschlag: systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen$dein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten* (11. unveränderte Auflage.). Wolkersdorf: literatur-vsm.

Von Ameln, F., Kramer, J. & Stark, H. (2009). *Organisationsberatung beobachtet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91732-0

+41 79 414 93 35
lorenz@stankiewitz.ch