
Christoph Zill

Diplom-Pädagoge
Jahrgang 1974, verheiratet
wohnhaft in Waldbronn bei Karlsruhe



Spezialgebiete

- Konfliktlösung, -moderation in Konflikten (Mediation, Klärungshilfe und Konfliktprävention)
- Entwicklung einer wertebasierten und effizienten Zusammenarbeit in Teams und Organisationen, die auch in turbulenten Zeiten trägt
- Führungskräfteentwicklung mit Fokus auf Selbstentwicklung, -wirksamkeit und Resilienz
- Entwickler des Selbst-Coachingtools ‚Die Selbstklärungskette‘

Aus- und Weiterbildungen

- Diplom-Pädagogik (Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung PH Freiburg)
- Thomann zertifizierter Klärungshelfer® (Dr. Christoph Thomann, Bern)
- Hypnosystemische Organisationsentwicklung und Unternehmensberatung nach Trigon und SySt
- Zertifizierter Systemisch-interdisziplinärer Coach (IfAP Prof. Dr. Tusch)
- Systemische Business-Trainer und Moderatorenausbildung (Team P Dr. Sobanski)
- Betriebswirtschaftliches Selbststudium (BWA St. Gallen)
- Group Facilitation / Participatory Decision Making (Community At Work, San Francisco)
- Regelmäßig Fortbildungsseminare & Workshops (Anselm Grün, Gunther Schmidt, Matthias Varga von Kibéd, Byron Katie u.a.)
- The Work in Organisationen (Ulrich Bührlé)
- Regelmäßig Super- und Intervision

Berufstätigkeit

- Teamleiter, Studienberater und Firmenkundenbetreuer bei GWV Lörrach (2 Jahre)
- Managementverantwortung als Prokurist und Operations Manager bei Eco Belle, Waldshut-Tiengen (5 Jahre)
- Projektleiter Musikbusiness (Branding, Positionierung, Marketing und Vertrieb 15 Jahre)

- Seit 2006 selbstständiger Trainer, Berater, Coach und Mediator
- 2017 - 2019 Lehrauftrag an der Pädagogischen Hochschule Freiburg
,Mitarbeitergespräche führen‘

Weitere Tätigkeiten / Themen

- Changemanagement
- Systemische Organisationsentwicklung und Prozessbegleitung
- Autorentätigkeit
- Speaker

Branchen

Metall, Elektro, Tech, IT, Bau, Papier, Logistik, Bildung, Fitness

Referenzen (Auszug)

Argo Hytos, Behr, bielomatik, Bizerba, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V., Blanco, Coperion, Cyberforum, Daimler, Eberspächer, Faller, HPC AG, IHK Karlsruhe, IFAA, Itron, Gebr. Heller Maschinenfabrik, Index, Liebherr Aerospace, Markant Services International, Miro, Pfitzenmeier Unternehmensgruppe, Siemens AG, SKF Deutschland, Sulzer Pumpen, Weller Tools, Tesat Spacecom, TDK-Micronas, Thyssen Krupp, United Internet Media, Vollack, Zwick Roell, u.a.

Publikationen Artikel (Auszug)

„Die Selbstklärungskette – Gedanken auf die Kette kriegen“ (in: managerSeminare Heft 267 Juni 2020 S.78-82)

„Konfliktklärung allein zu Haus – Selbsthilfe mit der Selbstklärungskette“ (in: Die Mediation QU IV 2020 S. 52-55)

„Agile Teams - von der trägen Truppe zum beweglichen Team“ (in: bodyLIFE 9/2019 S.60-62)

Kundenstimmen (Auszug)

„In einer sehr verfahrenen Situation mit einer unheimlich anspruchsvollen Arbeitsumgebung hatte ich Christoph um Unterstützung gebeten. Und er hat es wirklich geschafft, aus Mitarbeitern mit Vogelstraußhaltung eine Gewinnertruppe zu zaubern. Darüber hinaus fand er über alle Ebenen hinweg die richtige Ansprache, um emotionale Situationen in sachlichen Diskussionen enden zu lassen. Für sein Engagement zur Entscheidungsfindung über meinen weiteren Werdegang bin ich ihm persönlich sehr dankbar. Christoph, vielen Dank für deine Geduld und deine sachliche, aber sehr menschliche Wesenshaltung!“

Anna Camenzind Projektmanager CRM Sales & Marketing Europe hagergroup

„Wir sind insgesamt sehr zufrieden mit Ihren Team-Online Sessions und dem erzieltm Ergebnis. Auch das Feedback aus dem Team ist durchgehend positiv, und wir sehen langsam die Früchte im täglich Alltag. Nochmals besten Dank für Ihren Einsatz und das tolle Ergebnis!“

T.G. Geschäftsführer

„Die Kollegen sind von der Zusammenarbeit mit Ihnen begeistert und ich würde mich freuen, wenn wir sie gemeinsam auf ihrem Weg begleiten.“

A.K. Geschäftsführer

„Danke auf jeden Fall, unsere Coachings haben mich bisher extrem weiter gebracht! :)“

R.S. Standortleitung Bildungsanbieter

Fallstudien / Erfolgsbilanz (Auszug)

Fallstudie 1: Zusammenführung zweier Logistik-Abteilungen aufgrund Werkschließung

Ausgangssituation und Zielsetzung:

Zusammenführen der beiden Abteilungen; Wiederherstellung von Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Reduktion von Fehlzeiten, bessere interne Abstimmung und Entwicklung einer neuen Identität.

Vorgehensweise:

- Auftragsklärung mit Standortleiter Logistik und Leiter Logistik Europa
- Kick-Off Workshop mit allen unbefristet beschäftigten Logistik-Mitarbeitenden zur Sichtbarmachung und Klärung aller erfolgsrelevanten Themen sowie ersten Vereinbarungen in Richtung des neues Zielbildes
- Führungskräfte-Coaching und Mentoring zur Befähigung der Führungskräfte, den Change-Prozess proaktiv mit den Beschäftigten im Alltag zu gestalten.
- Zweier-Konfliktklärung eines alten ‚kalten‘ Konfliktes, der im Zuge der Umstrukturierung wieder ‚heiß‘ wurde (inkl. Einbindung des BR)
- Fazit und Bilanzierung mit Auftraggebern inkl. weiteren Handlungsempfehlungen

Resultate & Nachhaltigkeit:

Umstrukturierung konnte im Sinne des Unternehmens und innerhalb des Zeitplans umgesetzt werden. Der Zweier-Konflikt wurde geklärt und die Beschäftigten trugen den Change-Prozess mit.

Fallstudie 2: Online Teamkonfliktklärungen eines verteilten Teams

Ausgangssituation und Zielsetzung:

Verteiltes Entwicklerteam (zwei Standorte) mit hybrider Arbeitsweise mit Interims-Führungskraft. Klärung und Lösungen von Teamkonflikten bei IT-Dienstleister Organisation einer Versicherungsgesellschaft. Steigerung der Team Velocity, Verbesserung der internen Zusammenarbeit und Erhöhung der Selbstorganisation und Eigenverantwortung.

Vorgehensweise:

Auftragsklärungen mit GF und Interims-Abteilungsleiter. Aufgrund der Lockdown Beschränkungen wurde der Präsenz-Workshop - trotz Bedenken der GF - kurzfristig in mehrere Online-Teamworkshops umgewandelt und durchgeführt, in denen alle Konflikte geklärt und neue Regeln

und Maßnahmen für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbart wurden. Ein Monitoring des Prozesses wurde durch regelmäßige Abstimmungsmeetings mit den Auftraggebern realisiert. Im Anschluss an diesen Prozess absolvierte ein Teammitglied unser dreimonatiges Collaboration Online Programm, um den weiteren internen Teamentwicklungsprozess ohne externe Unterstützung nachhalten und stabilisieren zu können.

Resultate & Nachhaltigkeit:

Seit Beendigung dieser Maßnahmen (Anfang 2021) ist lt. Aussage der zuständigen Führungskraft ‚Ruhe im Team‘ und die Selbstorganisation des Teams ist drastisch gestiegen.

Fallstudie 3: Online Führungskraft-Einzelcoaching

Ausgangssituation und Zielsetzung:

Junge Führungskraft einer Innovationsabteilung hatte Defizite in wertschätzender Kommunikation und Einbindung der Teammitglieder, was zu Beschwerden über seinen Führungsstil führte.

Vorgehensweise:

Auftragsklärung mit Coachee, seinem Chef und HR. Sechs Online Coaching Sessions à 1,5 Stunden. Klärung von Zielen, Hindernissen und Ressourcen. Arbeit mit inneren Anteilen und Werten. Nach drei Sitzungen Zwischengespräch mit Coachee, Chef und HR.

Resultate & Nachhaltigkeit:

Der Coachee entwickelte eine neue Perspektive auf Wertschätzung, Emotionalität und vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen. Er verbesserte die Arbeitsbeziehungen durch regelmäßige Einzel-Feedbackgespräche inkl. Artikulation von Wertschätzung sowie stärkerer Aktivierung und Partizipation der Teammitglieder in Meeting Situationen. Des Weiteren nutzte er seine eigene Emotionalität als Ressource und setzte sie in angemessenen Kontexten (Überzeugungs- und Präsentationssituationen) erfolgswirksam ein.