

# Arbeitsweise

## Schlüsselfragen an Dr. Clemens Müller-Störr

### **Herr Müller-Störr, welche Methoden und Erklärungsmodelle verwenden Sie als Berater und Trainer?**

Ich nutze in der Regel einen eigenen, individuellen Mix an Methoden. Dafür wähle ich aus einer Vielzahl an Methoden und Modellen, die ich durch Aus-, Fort- und Weiterbildung kenne – aus den Fachgebieten Theologie, Pädagogik, Psychologie, Gesprächstherapie, Psychodrama, Systemische Organisationsentwicklung und Systemische Beratung.

### **Und welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?**

Ich bin überzeugt: Theorien sind nur dann brauchbar, wenn sie auch für die Praxis, die konkrete Situation und die beteiligten Menschen passen. Um darüber zu entscheiden, braucht es Praxis in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Man muss die Theorien erst durch persönliche Erfahrungen „verdauen“. Nur durch das Leben und durch die Praxis bekommt das Arbeiten mit Theorien und Modellen ein „menschliches Gesicht“. Es braucht ganz klassische Lebenserfahrung – ich selbst gehe heute auch mit vielem anders um als vor zehn oder 20 Jahren.

### **Welche Erfahrungen fließen mit ein, welches Fachwissen nutzen Sie, wenn Sie als Berater oder Trainer arbeiten?**

Da kommen bei mir ganz unterschiedliche Phasen und Erfahrungen zusammen: viele Jahre Mitarbeit in einem Kriseninterventions-Zentrum. 16 Jahre Management in einem internationalen Konzern. Dazu vielfache Erfahrung im Aufbau neuer Organisationen und Bereiche: von der Idee bis zum Übergang in den Alltagsbetrieb, außerdem die Gründung zweier eigener Firmen. Fachwissen gesammelt habe ich speziell in den Bereichen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Managemententwicklung, Unternehmensethik und Compliance.

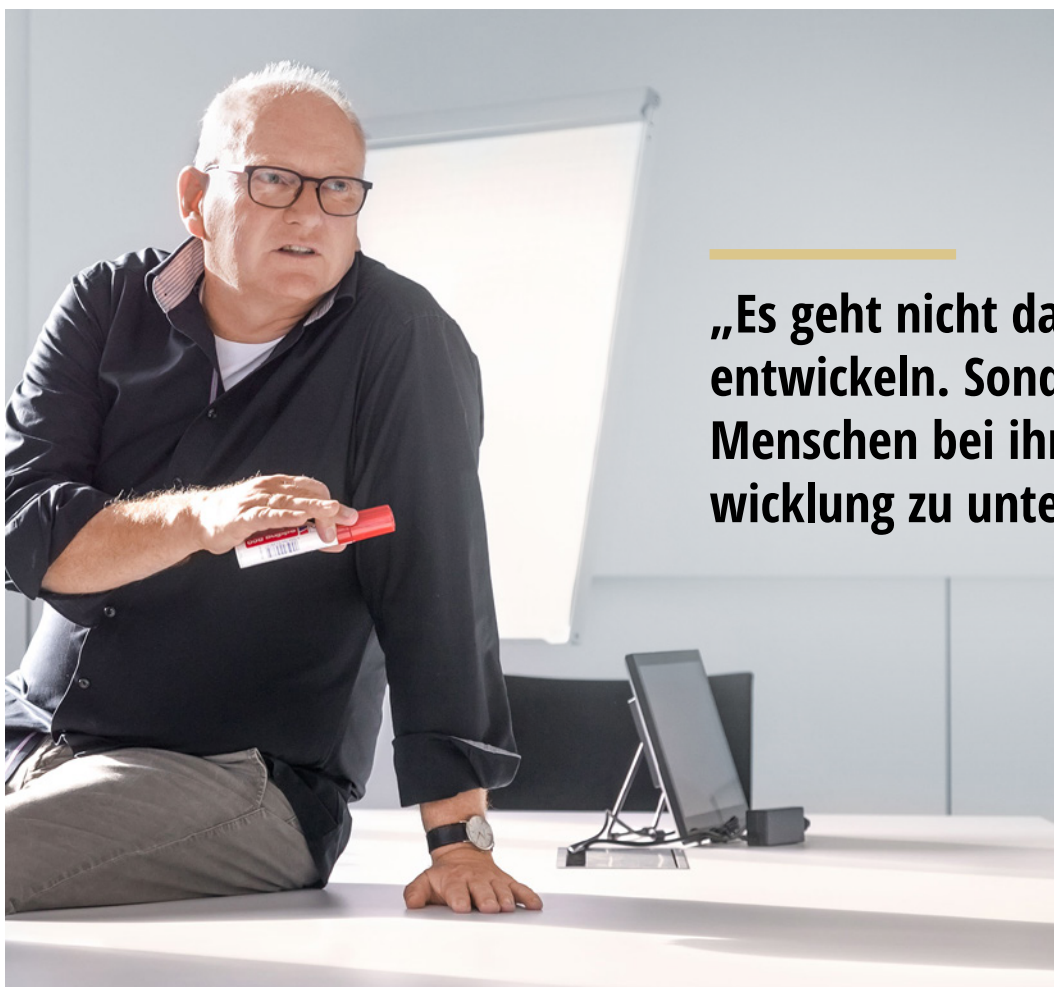
### **Wie gestalten Sie Beratungsprozesse und was haben Kunden davon?**

Ich arbeite strukturiert und strukturierend: Zuerst mache ich mir ein persönliches Bild der Aufgabe, des Kundenauftrags oder der diffusen Lage. Mit dem Kunden gemeinsam klären wir noch einmal den Auftrag – dafür braucht es viel Kommunikation, was meist schon mitten in die Beratung hineinführt. Während des Prozesses empfiehlt es sich, immer wieder mal stehen zu bleiben und den Standort noch einmal zu bestimmen. Für den Kunden heißt das:



**Dr. Clemens Müller-Störr**

Werte | Führung | Compliance



**„Es geht nicht darum, Personal zu entwickeln. Sondern darum, Menschen bei ihrer Selbstentwicklung zu unterstützen.“**

Orientierung, Transparenz und Verbindlichkeit in der Begleitung. Es entsteht eine gute Basis, die auch Mut macht, neue Schritte zu wagen und alte Pfade zu verlassen.

#### **Welche Seiten Ihrer Persönlichkeit kommen in Ihrer Arbeit besonders zum Tragen?**

Ich orientiere mich immer an den Menschen – und an ihren persönlichen Werten. Bei mir werden Wertschätzung, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit großgeschrieben. Wenn ich Dinge in die Hand genommen habe, bringe ich sie mit hohem Engagement voran. Ich bin jemand, der immer wieder ganz neue Dinge anpackt und Grenzen überschreiten will. Ich bin offen für Herausforderungen.

#### **Was inspiriert Sie – und wofür setzen Sie es ein?**

Was mich immer wieder inspiriert hat, ist der Dreiklang von Menschen, Werten und Sinn.

Entwicklungsgeschichten: Ich wünsche Menschen die Selbsterkenntnis, dass jede und jeder ganz eigene Fähigkeiten und Talente hat. Es gilt, diese zu erkennen und zu nutzen – und sich das auch von niemandem ausreden zu lassen. Diese Chance hat und verdient jeder. Für die Personalentwicklung bedeutet das: Es geht nicht darum, Personal zu entwickeln. Sondern darum, Menschen bei ihrer Selbstentwicklung zu unterstützen.

Lebenszyklusorientierte Arbeitsmodelle: Alles im Leben hat seine Zeit – und so ist das auch im Beruf und im Berufsleben. Darum unterscheide ich gern unterschiedliche Lebensphasen. Und für jede Lebensphase stehen unterschiedliche Dinge an.

Beruf(ung)s geschichten: Fast jeder kennt Geschichten von Menschen, die eine Berufung gespürt haben für eine ganz bestimmte Aufgabe, eine Tätigkeit oder einen Beruf. Diese Beispiele dafür, dass jeder seine Berufung finden kann, seinen Ort für sinnstiftendes Tun, machen Mut.

Management orientiert an Werten: Ich bin überzeugt: Wenn jemand nachhaltig Wertschöpfung erreichen will, muss sich sein Tun auch an moralische Prinzipien und Überzeugungen binden. Und, noch wichtiger: Diese Werte müssen im Geschäftsalltag wirklich mit Leben gefüllt werden. Das geht nur dann, wenn sich die Führungskräfte zu den Werten bekennen.

Meiner Erfahrung ist, dass diese Werte durchaus vorhanden sind – und dass es dennoch hilft, auch gern angenommen wird, wenn jemand quasi Geburtshilfe leistet. Hierzu kann ich Methoden und Hilfestellung bereitstellen und mache das auch von Herzen gern.

[info@mueller-stoerr.de](mailto:info@mueller-stoerr.de)  
[www.mueller-stoerr.de](http://www.mueller-stoerr.de)