



RAOUL SCHWIMANN

Berater • Trainer • Coach • seit 1994

Transformation • Change • Projekt • Vertrieb • Service • International

Deutschland • Schweiz • Frankreich
Radolfzell • Kreuzlingen • Nancy

rs@g-p-s-ag.eu • +49-171-611.33.73

„Nec temere, nec timide.“

Weder unbesonnen, noch furchtsam.

PORTFOLIO

BERATUNG • TRAINING • INTERIM

Kurzbeschreibung

INGENIEUR • POLYLINGUAL • VIELSEITIG

Arbeitsweise

DENKEN • ORDNEN • HANDELN

Merkmale

SYSTEMISCH • ANALYTISCH • HUMANISTISCH

Zum Denken gehört das fragende Interagieren,
zum Ordnen das integrierende Entscheiden,
und zum Handeln das motivierende Prüfen.

BERATUNG & MENTORING

BERATUNG

„Wir Athener betrachten Beratungen nicht als Hindernisse auf dem Weg des Handelns, sondern wir halten sie für notwendige Voraussetzungen weisen Handelns.“

Perikles, athenischer Staatsmann des 5.Jhdt.v.Chr.



Einige **gute Gründe für Beratung**

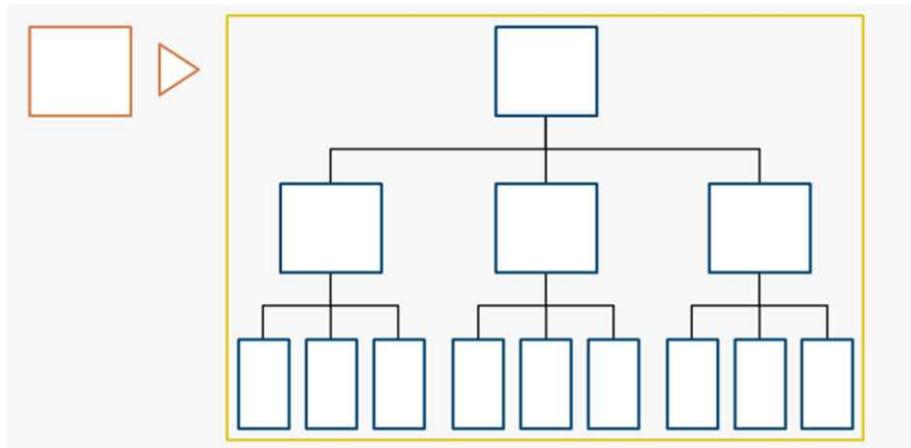
1. Lernen und Entwicklung ist ein permanenter Prozess, für Organisationen genauso wie für den Einzelnen, und bedeutet ständige Reflektion über das eigene Können und Tun bzw. der erreichten Qualität des Ergebnisses. Überdies wandelt sich Umwelt und Umfeld andauernd, und somit auch die Anforderungen an uns. Daher kann es sich niemand leisten, sich nicht permanent weiterzuentwickeln. Beratung dient hierbei als **Reflexions-, Orientierungs- und Gestaltungshilfe**.
2. Ich bin überzeugt, dass jeder jede Entwicklung/Veränderung aus sich selbst hervorbringen kann. Betrachtung von außen hilft als Ergänzung bei der stimmigen **Situations- und Selbsteinschätzung**. Diese ist der Ausgangspunkt für den gelingenden **Entwicklungsprozess**.
3. In der Folge entstehen beim Beratenen autonome Veränderungsfähigkeiten – durch Zugewinn von **Methodenkompetenzen**.
4. Ist hingegen Fachkompetenz gefragt, so kann diese eben extern nachgefragt oder intern aufgebaut werden. Die Analyse von Aufwand und Nutzen dieser über den Zeithorizont helfen bei der begründeten **Investitionsentscheidung**.
5. Beratung hilft dabei, sich – jenseits täglicher Routine oder Drängens – **Freiräume** für die angemessene und gründliche **Reflektion** von Situation und Vorgehen oder auch Strategiebildung zu schaffen.

Dabei gilt stets der folgende **Rahmen**:

1. Die Verantwortung bleibt stets beim Auftraggeber. Beratung leistet – z.B. bei der Entscheidungsfindung – kompetenten Beitrag bei der Hinführung.
2. Interne Auseinandersetzungen beim Auftraggeber können durch Mediation gelöst werden, da die Grundlage hierbei ist, dass alle gemeinsam nach Lösungen suchen. Beratung ist dafür ein ungeeignetes Mittel.
3. Veränderungsprozesse verlangen von allen Beteiligten viel. Beratung dient dabei wohl schwerlich als das Zeigen von „Folterinstrumenten“ – sie wird nur erfolgreich sein können, wenn sich alle gleichermaßen darauf einlassen.
4. Damit Beratung erfolgreich genutzt werden kann, ist eine (Ab-) Klärung der Situation beim Auftraggeber erforderlich: Welche Probleme haben wir tatsächlich? – Nur damit kann dieser selbst gute Entscheidungen treffen. Diese Klärung ist selbst wiederum ein Beratungsprozess...

Als vertraulicher Sparringspartner biete ich einen neutralen Raum für die gemeinsame Bearbeitung z.B. der **folgenden Themen**:

- **Analysen**: Risiko und Umwelt, Potentiale
- Status und Verortung der aktuellen **Strategie**
- Entwickeln und formulieren strategischer (Teil-) **Ziele**
- Analyse der **Geschäftsfeld**ebene, neue **Geschäftsmodelle** entwickeln
- Entwickeln konkreter **Szenarien und Alternativen** ableiten
- Die **praktische Umsetzung** ausarbeiten und begleiten
- ...



BERATUNG & MENTORING

MENTORING

„Es ist eine große Dummheit, allein klug sein zu wollen.“

François de La Rochefoucauld, frz. Schriftsteller des 17.Jhdt.



Warum mache ich das ?

Mentoring definiere ich als **vertrauensvolle Zusammenarbeit**, bei der die Weitergabe von Fach- und Erfahrungswissen mit der Persönlichkeitsentwicklung verbunden ist.

In diesen Zeiten der **permanenten Veränderung** (Stichwort VUCA/VUKA) nutze ich das Modell „Das kleine 4x4 des **Digital Leadership**“. Dies hilft uns, uns zu orientieren und jeweils individuelle Entwicklungspfade und Strukturen zu entwickeln.

Für wen mache ich das ?

Bei dieser persönlichen Entwicklung stehen meist Rollen wie Leiter/Manager unterschiedlicher Ebenen oder auch Unternehmer im Fokus meiner Mentorate.

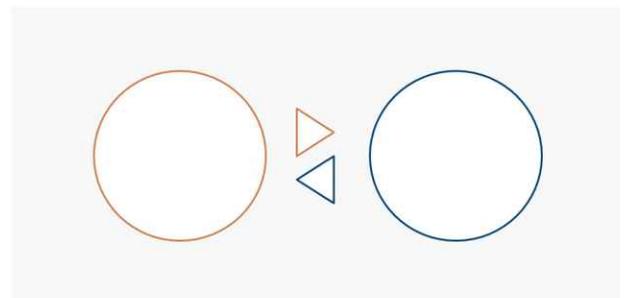
- Unternehmer, und solche, die es werden wollen (Startup, MBO, Nachfolge, ...)
- Leiter/Manager in – unternehmerischer – Verantwortung
- Projekt-, Produkt-, Markt-, Marken- und Prozess-Verantwortliche

Wozu ist das gut ?

Die bearbeiteten Themen kommen aus und beziehen sich auf die Welt des Mentee. So ist der konkrete Bezug zur eigenen Praxis gewährleistet.

Mentoring ist also eine äußerst **effektive Abkürzung** und bietet einen **effizienten Austausch**: Statt zeitverzögert sowie zeit- und kostenintensiv zu jedem Thema Spezialangebote wie z.B. Seminare wahrzunehmen, erhält der Mentee schnell direkten Zugang zum benötigten Fach- und Erfahrungswissen aus der Praxis - für die Praxis.

Überdies biete ich Zugang zu einem noch größeren **Wissens- und Erfahrungspool** – dem meiner Kollegen – aus dem sich der Mentee genau dann und so bedienen darf, wie er es benötigt.



TRAINING & KONZEPT

*„Es genügt nicht, dass man zur Sache spricht.
Man muss zu den Menschen sprechen.“*

Stanislaw Jerzey Lec, poln. Schriftsteller des 20.Jhdt.

*„Nehmen wir den Menschen so wie er ist,
machen wir ihn schlechter;
nehmen wir ihn hingegen so, wie er sein sollte,
machen wir ihn zu dem, der er sein könnte!“*

Viktor Frankl, österr. Neuro- und Psychologe des 20.Jhdt.



Warum mache ich das ?

Am Anfang standen zwei frühe Erfahrungen in meinen Zwanzigern: Einerseits die Weiterbildung in Gruppendynamik bei Burkhard Sievers (Prof. em. der Bergische Universität Wuppertal), und andererseits meine Arbeit als Berater für Organisation und Informationstechnik.

Im Rahmen der beratenden Projektarbeit stellte ich schnell fest, dass es für eine erfolgreiche Umsetzung im Unternehmen deutlich mehr bedarf, als ein gutes (Organisations- und Datentechnik-) Konzept: **Es bedarf des Wollens und des Könnens bei den Mitarbeitern.**

Und so entwickelte ich – neben jenen für die Organisation – auch entsprechend maßgeschneiderte Konzepte für die Entwicklung der Führung und der Mitarbeiter in der jeweiligen Organisation.

Dies ist meine intrinsische Motivation für diese Tätigkeit.

Und die empfundene Freude, Menschen wie Organisationen zu befähigen, und sie beim „Wachsen“ an den Aufgaben zu begleiten, hält bis heute an. Das Feedback der Tausenden von Teilnehmern und ihre realisierten Erfolge sind meine stetige Reflexionsbasis.

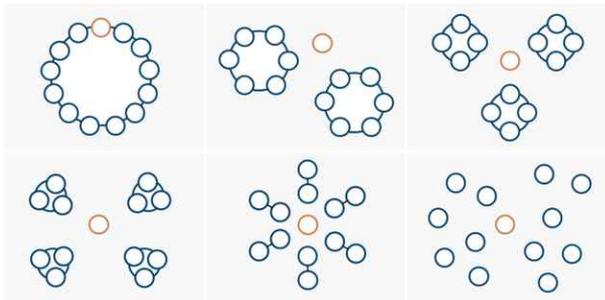
Denn stets gilt es für mich folgende Fragen erfolgreich zu beantworten:

- Wie gelingt der **nachhaltige Transfer** in die tägliche Praxis?
Denn nur wenn Verstehen zu Handeln wird, erlaube ich mir, es Wissen zu nennen.
- Wie gelingt anhaltende/wiederkehrende **intrinsische Motivation**, dieses Wissen anzuwenden?

Welche **Themenfelder** bearbeite ich dabei ?

Gerne unterstütze ich Menschen und ihre Unternehmen u.a. in den folgenden Bereichen:

- **Service** und Kundenorientierung – besonders auch im Hochtechnologiebereich
- **Sales/Verkauf**, technischer Verkauf Investitionsgüter / Hochtechnologie
- Konzipieren von Einzeltrainings und **Entwicklungspfad**en mit Modulen
- Skills für das **Projektmanagement** – klassisch, agil und hybrid
- **Virtuelle** und **vernetzte** Team- bzw. Projektarbeit
- **Didaktische Überarbeitung** bestehender Konzepte
- Aufbau und Optimierung interner **Akademien**
- **Führung**, Management und Fachtrainings
- Entwicklung interner **Zertifizierungen**
- Kundenbindung bei **Digital Services**
- Situations- und Bedarfs-**Analyse**
- **Train the Trainer** – mehrstufig
- **Digital Leadership**



Dabei verschmelzen die unterschiedlichen Ansätze von Seminaren, Workshops und Trainings zum individuellen Konzept eines

SeWoTrain:

Neben der Vermittlung (**Seminar**) werden auch individuelle Ansätze erarbeitet (**Workshop**) und diese dann ausprobiert, verfeinert und geübt (**Training**).

Wozu ist das gut ?

Die Analyse eines derzeit genutzten Konzepts mit individueller Überarbeitung/Anpassung/Erneuerung kann die passende Antwort sein – wenn diese Maßnahme bisher nur geringe und/oder wenig nachhaltige Effekte erzielte.

Eine gemeinsame und durchgängige humanistische Ausrichtung kann dem „Unternehmen“ in digitalen Zeiten nachhaltigen Schwung verleihen – wenn sowohl thematisch der rote Faden als auch organisatorisch die Stringenz verloren gegangen sein sollte.

Eine nachhaltige Ausrichtung an Bedarfen und Bedürfnissen der Kunden kann die entscheidende Differenzierung darstellen – wenn sich Wettbewerber und/oder Angebote immer ähnlicher werden oder dem Kunden so erscheinen.

Die Vermittlung spezifischer Kompetenzen, und darauf aufbauend die gemeinsame Entwicklung passgenauer (Handlungs-) Optionen, kann die individuelle Weiterentwicklung des Einzelnen in seiner Rolle hervorbringen – wenn dies die permanente äussere Veränderung erforderlich macht.

INTERIM & CHANGE

*„Es ist nicht die stärkste Spezies die überlebt,
auch nicht die intelligenteste,
es ist diejenige, die sich am ehesten
dem Wandel anpassen kann.“*

Charles Darwin, engl. Naturforscher des 19.Jhdt.

*„Mehr mit den Menschen reden,
gut zuhören und so Vertrauen aufbauen.
Mutig sein, flexibel Experimente und Initiativen starten,
und diese dann agil - also Schritt für Schritt - entwickeln.
Schließlich aus alledem selber möglichst rasch
(dazu-) lernen.“*

Raoul Schwimann



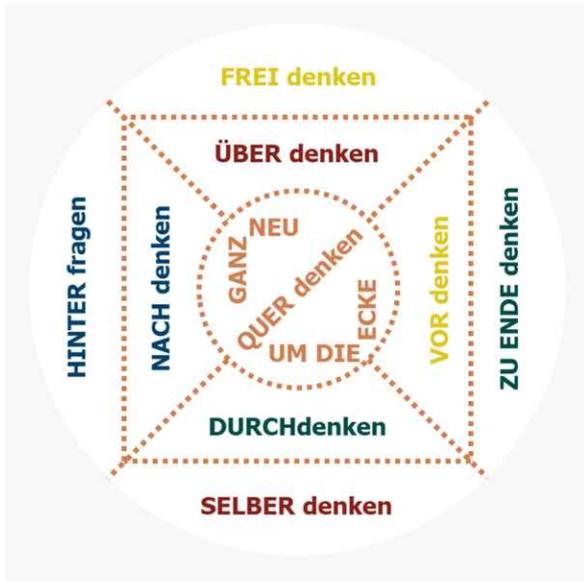
Warum mache ich das ?

Insbesondere liegt mir die immer stärker geforderte **systemisch-systematische Verknüpfung** von strategischem Management mit dem Change Management in Form einer stabilen und tragfähigen Verbindung zwischen strategischen Zielen und operativen Maßnahmen.

Liest sich wie ein Spagat ? – Genau diese paradoxe Anmutung macht für mich den Reiz aus !

Es ist genau diese Herausforderung – mehrdimensionale und komplexe Vorhaben in ihrer gesamten Breite und Tiefe zu erkennen, zu fassen und erfolgreich aufzulösen – die für mich den Reiz und den Lohn dieser Aufgabe ausmachen.

Wie arbeite ich ?



Den Ausgangspunkt bildet die **präzise Analyse**. Darauf aufbauend bringe ich meine **Kreativität** ein, um die Kreativität aller Beteiligten **frei** zu **setzen** und gute – und gangbare / praktikable – **Lösungen** zu erfinden. Der **Rahmen** wird gesetzt vom spezifischen Bedarf und den **individuellen Möglichkeiten** von Unternehmen und Mitarbeitern.

Besondere Stärken: analytisch, kreativ, ganzheitlich, überbrückend, katalytisch, offen, neugierig, flexibel. Agil „out of the box“ denken – und dabei anschlussfähig kommunizieren und handeln.

Ich denke in alle Richtungen. Und gerne quer...

Wozu ist das gut ?

Was können wir so erreichen?

- **Strategische Ziele** erreichen
- **Operative Maßnahmen** umsetzen
- Erforderliche **Veränderungen** nachhaltig verankern
- **Wettbewerbsfähigkeit** wieder herstellen, sichern oder ausbauen
- **Neue Formen** der Zusammenarbeit / der Arbeitsorganisation etablieren
- **Wissens- und Erfahrungs-Transfer** innerhalb der Organisation in Fluss bringen
- **Entlasten** des Managements

Wie geht das ?



Ich war und bin immer gerne Teil eines Teams – und integriere mich bevorzugt in einer der folgenden Situationen:

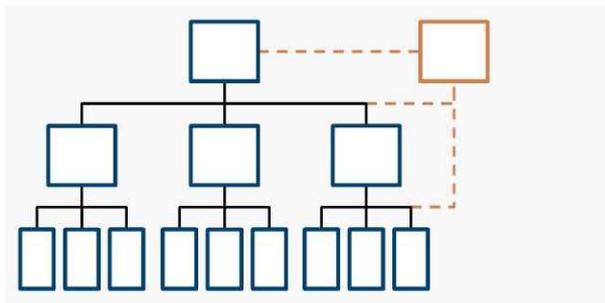
- **APC** – Agile Project Coach
- **IPM** – Interim Project Manager
- **ICM** – Interim Change Manager

„Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“

Franz Kafka, österr. Schriftsteller des 20.Jhdt.

INTERIM & CHANGE

ICM – INTERIM CHANGE MANAGER



„Veränderungen müssen von der Unternehmensspitze nicht nur angestoßen werden, sie müssen dort auch beginnen.“

William Wiggernhorn, US-amerikanischer Manager

Mögliche Anlässe

können sein – ein oder mehrere:

- Entwicklung einer neuen Strategie – aus freien Stücken oder erzwungen (Krise) – und es wird externe Querdenker- und Change-Kompetenz gesucht.
- Bewusstsein über die erforderliche Weiterentwicklung ist vorhanden und es wird ein Katalysator für den Start sowie die Begleitung des Change-Prozesses gesucht.
- Ergänzung des eigenen Wissens und der Erfahrungen zum Thema (Agile) Change ist gewünscht / erforderlich.
- Systemische Verknüpfung der Fachkompetenzen mit dem Thema (Agile) Change wird angestrebt.
- Aufbau von verantwortlichen Fachbereichen mit Wissen um das Thema (Agile) Change wird angestrebt.

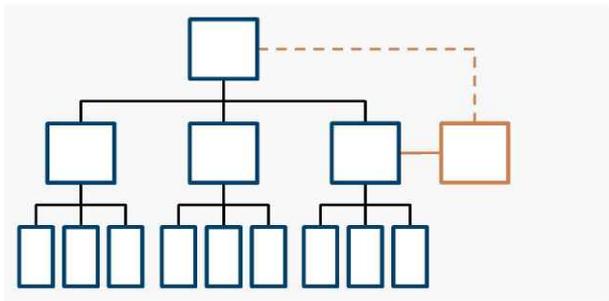
Nutzenpotentiale

sind:

- Die Stabfunktion mit „dotted line“ gewährt (1) einerseits die klare sowie gleichzeitig unabhängige Einbindung in die Linienfunktion und (2) andererseits die enge Anbindung an die Strategie, ein bewährter Regelkreis.
- Dieser Ansatz dient auch als „In house Consulting“: Zugriff auf Know how und Erfahrung, als Sparringpartner für die Beteiligten und die gesamte Organisation.
- Beteiligte erhalten vertieften Einblick in das Thema „Change“, verstehen und lernen nachhaltig mit Veränderungen auch längerfristig umzugehen. Der Wissenstransfer ist auch über Aus- und Weiterbildung von „Change Agents“ möglich.
- Bei „kritischen“ Themen wirkt der ICM als Katalysator: neutraler und unabhängiger Ansprechpartner, der als (Ver-) Mittler zwischen den Beteiligten dient.
- Die Gesamtheit aller Beteiligten – auch der externen wie Berater, Agenturen und Freelancer – wird während des Prozesses effektiv und effizient gesteuert.

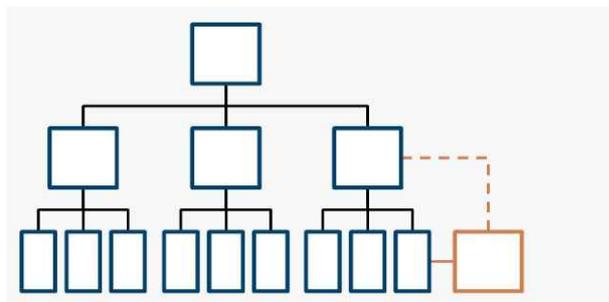
INTERIM & CHANGE

IPM – INTERIM PROJECT MANAGER



*"Wer immer tut, was er schon kann,
bleibt immer das, was er schon ist."*

Henry Ford, US-amerikanischer Industrieller



Situation

eines Projekts, Bereichs oder einer Abteilung
– ein oder mehrere Punkte treffen zu:

- Sie befinden sich in einer kritischen Phase.
- Sie bearbeiten Themen/Projekte der Unternehmens-Entwicklung.
- Sie erfordern eine projektübergreifenden Koordination (PM Office).
- Sie bearbeiten Themen/Projekte der Personal- oder Organisations-Entwicklung.
- Sie bearbeiten Sonderthemen, für die eine eigene PM-Struktur übertrieben erscheint.

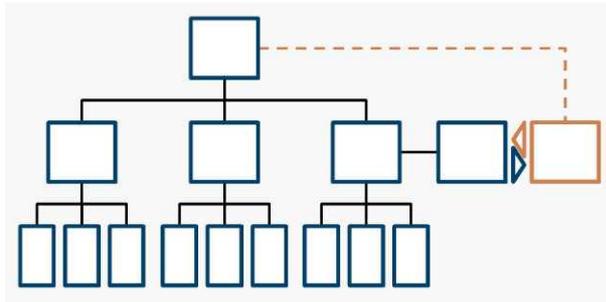
Nutzenpotentiale

sind:

- Sonderprojekte innerhalb eines Fachbereiches werden ohne langfristige Mitarbeiterbindung umgesetzt.
- Know-how kann innerhalb eines Fachbereiches transferiert werden.
- Basisarbeit und persönliche Verankerung individueller Verhaltensweisen in ausgewählten Fachbereichen, z.B. in Service und Verkauf/Vertrieb verbessert die Ergebnisse.
- Projekte erfolgreich aus einer kritischen Phase führen.
- Die Projektsteuerung wird „entpolitisiert“ und innere Widerstände reduziert.

INTERIM & CHANGE

APC – AGILE PROJECT COACH



„In Zeiten raschen Wandels können Erfahrungen dein schlimmster Feind sein.“

Martin Luther King Jr., Friedensnobelpreisträger

Situatuion

eines Projekts, Teams oder Leiters/Masters
– ein oder mehrere Punkte treffen zu:

- Sie befinden sich in einer kritischen Phase.
- Sie vermuten eine (über-) komplexe Aufgabe (Stacey).
- Sie suchen einen „Supervisor“ für Projekt und/oder Leiter/Master.
- Sie bedürfen einer unabhängigen Statusanalyse mit konkreter Wegweisung.
- Sie wollen einen (vermuteten) „toten Punkt“ mit zusätzlichen Impulsen überwinden.

Nutzenpotentiale

sind:

- Externe Referenz- und Bezugspunkte helfen allen Beteiligten, den Durchblick zu gewinnen/behalten.
- Den Komplexitätsgrad der Aufgabe zu klären, ist Grundlage für die Wahl der Mittel und Methoden.
- Konkretes Klären und Abgrenzen von Gesamt-/Einzel-Auftrag bzw. –Aufgaben schafft die Grundlagen für ein produktives und zielgerichtetes gemeinsames Vorgehen.
- Basisarbeit und Verankerung geeigneter persönlicher Verhaltensweisen bei den Beteiligten reduziert die Reibungsverluste (geringerer Aufwand).
- Ein Sparringspartner für Leiter/Master und Projektbeteiligte hilft, externe wie interne Hürden zu überwinden.

NEHMEN SIE KONTAKT AUF > UND FORDERN SIE MICH

MEINE ZIELE

- Transformationsprozesse / Change entwickeln, moderieren, kommunizieren, anleiten und zum Erfolg führen.
 - Lösungen in/für Organisation, Produkte und Dienstleistungen moderiert er-/finden, kommunizieren und nachhaltig umsetzen.
-

MEINE FACHBEREICHE

Agil • Digital • Leadership • Führung • Projekt • Transformation • Dynamisch • Change • Sales
Kundenorientierung • Verkauf • Kommunikation • Vertrieb • Service – rentabel & differenzierend

MEINE KOMPETENZEN & STÄRKEN

Dynamisch • Widerstände & Ängste produktivieren • Agil • Konstruktiv & Lösungsorientiert • Motivator
Interkulturell versiert • Kommunikativ • Deutsch/Französisch/Englisch - gerne in gemischten Gruppen
Werteorientierte Führung & Förderung • Analyse-, Struktur- & Konzept-Kompetenz • Katalysator
Moderator • Business-/Projekt-Coach

MEINE KONTAKTDATEN

eMail: rs@schwimann.com • rs@g-p-s-ag.eu
Mob.: +49-171-611.33.73
www: www.schwimann.tel • www.g-p-s.tel

ICH FREUE MICH AUF IHRE ANFRAGE.



RAOUL SCHWIMANN

Consultant • Formateur • Coach • depuis 1994
Transformation • Change • Projet • Vente • Service • International
Allemagne • Suisse • France
Radolfzell • Kreuzlingen • Nancy
rs@g-p-s-ag.eu • +49-171-611.33.73

„Nec temere, nec timide.“
Ni insouciant, ni craintif.

— PORTFOLIO —

CONSEIL • FORMATION • INTERIM

Résumé

INGENIEUR • PLURILINGUE • POLYVALENT

Mode de travail

REFLECHIR • ORGANISER • AGIR

Caractéristique

SYSTEMIQUE • ANALYSTE • HUMANISTE

La réflexion intègre l'interaction en questions,
l'organisation intègre la prise des décisions partagées,
l'action intègre sa vérification en motivant les concernés.

CONSEIL & MENTORING

CONSEIL

„Nous, les Athéniens, ne considérons pas le conseil comme un obstacle à l'action, mais nous le considérons comme les conditions nécessaires pour agir avec sagesse.

Périclès, Homme d'État athénien du Ve siècle av. JC



Quelques **bonnes raisons de demander conseil**

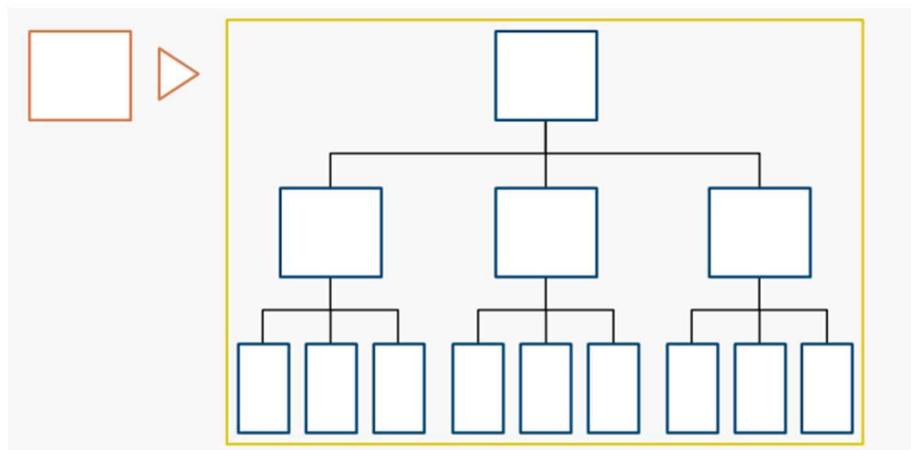
1. L'apprentissage et le développement sont un processus permanent, pour les organisations comme pour les individus, et il signifie une réflexion constante sur nos propres compétences et actions, donc la qualité du résultat obtenu. De plus, l'environnement et le cadre sont constamment en évolution, tout comme les exigences qui pèsent sur nous. Par conséquent, personne ne peut se permettre de ne pas continuer à se développer. Les conseils servent d'**aide à la réflexion, à l'orientation et à la conception**.
2. Je suis convaincu que chacun peut réaliser chaque développement/changement par lui-même. La vue de l'extérieur est un complément enrichissant à l'**évaluation** cohérente **de la situation et de soi-même**. C'est le point de départ d'un **processus de développement** réussi.
3. En conséquence, le conseillé développe une capacité autonome de changement – en acquérant des **compétences méthodologiques**.
4. Si, d'autre part, une expertise professionnelle est requise, celle-ci peut être demandée en externe ou développée en interne. L'analyse de l'effort et de ses avantages au fil du temps aide à justifier la **décision d'investissement**.
5. Le conseil aide à créer un **espace libre** – au-delà de la routine quotidienne ou de la pression – **pour une réflexion** appropriée et approfondie de la situation, de la procédure et aussi d'une élaboration de la stratégie.

Ce qui suit s'applique toujours:

1. La responsabilité appartient toujours au client. Les conseils apportent une contribution compétente au fil de la procédure –pour prendre par exemple la bonne décision.
2. Les conflits internes chez le client peuvent être résolus par la médiation, qui se base sur la recherche commune et partagée de solutions possibles. – Le conseil est ici un moyen inapproprié.
3. Les processus de changement exigent beaucoup des personnes impliquées. Les conseils ne servent guère à désigner des „instruments de torture“ – ils ne réussiront que si tout le monde y consent.
4. Pour que les conseils soient appliqués avec succès, la situation du client doit être avant tout clarifiée: Quels problèmes avons-nous réellement? – C'est le seul moyen pour le client de prendre de bonnes décisions. Cette clarification est elle-même un processus consultatif ...

En tant que „sparring-partner“ confidentiel, j'offre un espace neutre pour travailler ensemble par exemple sur les **thèmes suivants**:

- **Analyse** des risques et de l'environnement, analyse des potentiels
- Statut et positionnement de la **stratégie** actuelle
- Développement et formulation d'**objectifs** stratégiques (partiels)
- Analyse au niveau du **secteur d'activité** et développer de nouveaux **modèles de business**
- Développer des **scénarios** concrets **et** dériver des **alternatives**
- Développer la **mise en œuvre** pratique et accompagner la **réalisation**
- etc.



CONSEIL & MENTORING

MENTORING

„C'est une grande folie de vouloir être sage tout seul.“

François de La Rochefoucauld, Écrivain du XVIIe siècle



Pourquoi je propose cela ?

Je définis le mentorat comme une **collaboration de confiance** dans laquelle le transfert de connaissances et d'expériences spécialisées est lié au développement personnel.

En ces temps où le **changement** est **permanent** (mot-clé VUCA/VICA), j'utilise le modèle „Petit 4x4 du **Digital Leadership**“. Cela nous aide à nous orienter et à développer des voies et structures individuelles de développement.

Pour qui, je propose cela ?

Dans ce développement personnel, des rôles tels que des leaders/managers de différents niveaux ou des entrepreneurs sont au centre de mes mentorats.

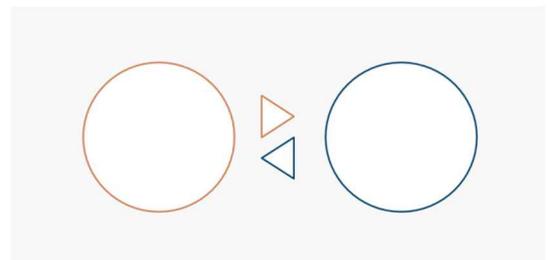
- Entrepreneurs, et ceux qui veulent le devenir (startup, MBO, successeur, ...)
- Leader/Manager avec responsabilité (entrepreneurial)
- Chefs de projet, de produit, de marché, de marque et de processus

A quoi cela sert-il ?

Les sujets traités proviennent et se rapportent au monde du mentoré. Cela garantit une référence concrète à sa propre pratique.

Le mentorat est donc un **raccourci** extrêmement **effectif** et offre un **échange efficace**: Le mentoré reçoit un accès rapide et direct aux connaissances spécialisées et expérimentées ... de la pratique pour la pratique. – Au lieu d'essayer de profiter d'offres spécifiques chronophages, chères et souvent retardées – telles que la participation à des séminaires – thème par thème.

De plus, je donne accès à un **réservoir de connaissances et d'expériences** encore plus vastes - celui de mes collègues – dont le mentoré peut profiter lorsqu'il a besoin et comme il le souhaite.



FORMATION & CONCEPT

*„Il ne suffit pas de parler d'un fait.
Vous devez parler aux gens.“*

Stanislaw Jerzy Lec
Écrivain polonais du XXe siècle

*„Si nous prenons les gens tels qu'ils sont, nous les aggravons;
cependant, si nous prenons les gens comme ils devraient être,
nous faisons d'eux ce qu'ils pourraient être!“*

Viktor Frankl
Neurologue et Psychologue autrichien du XXe siècle

**Pourquoi je propose cela ?**

Tout commence avec mes deux premières expériences professionnelles: d'une part la formation continue en dynamique du groupe avec Burkhard Sievers (Prof. ém. de la *Bergische Universität Wuppertal*) et d'autre part, mon travail en tant que consultant en organisation et technologies de l'information.

Dans le cadre ce travail en projets, je me suis vite rendu compte qu'une mise en œuvre réussie dans l'entreprise nécessite bien plus qu'un bon concept organisationnel et informatique: **Il nécessite la volonté et la capacité des collaborateurs.**

J'ai ainsi également développé des concepts adaptés pour bien développer le leadership et les employés dans l'organisation – pour une bonne réussite du projet proposé.

C'est ma motivation intrinsèque d'exercer ce métier.

Rendre les personnes et les organisations autonomes et les accompagner dans leur „croissance“ est une véritable joie pour moi qui continue jusqu'à ce jour. Les retours des milliers de participants et leurs succès réalisés sont ma constante base de réflexion – et mon moteur.

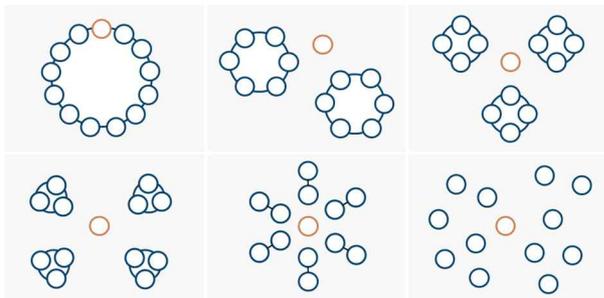
C'est pourquoi il est nécessaire de toujours réussir à répondre aux questions suivantes :

- Comment réussir le **transfert durable** dans la pratique quotidienne?
Car ce n'est que lorsque la compréhension devient action que je me permets de l'appeler connaissance.
- Comment établir la **motivation intrinsèque** durable à utiliser ces connaissances?

Sur quels **sujets** je travaille ?

Je suis heureux de soutenir les gens et leurs entreprises – entre autres – dans les domaines suivants.

- **Service** et orientation vers le client – en particulier dans le domaine de la haute technologie
- **Sales/Vente**, conseil technique commercial – en biens d'équipement / haute technologie
- Conception de formations individuelles et de **parcours de développement** avec modules
- Compétences en **gestion de projet** - classique, agile et hybride
- Travail d'équipe ou de projet – **virtuel** et **en réseau**
- **Révision didactique** des concepts existants
- Développement et optimisation des **académies internes**
- **Leadership**, gestion et formations spécialisées
- Développement de **certifications** internes
- Fidélisation de la clientèle dans les services numériques (**Digital Services**)
- **Analyse** de la situation et des besoins
- **Formation de formateurs** – multi-modulaire
- **Digital Leadership**



Je propose l'ensemble des domaines des séminaires, workshops et formations dans le cadre du concept individuel **SeWoTrain**:
 Le transfert de connaissances (**Séminaire**) est complété par le développement des approches individuelles (**Workshop**), puis elles sont testées, affinées et mises en pratique (Formation/**Training**).

A quoi cela sert-il ?

L'analyse d'un concept actuellement utilisé avec le remainiement / l'adaptation / le renouvellement individuel peut être la bonne réponse, si cette mesure précédente n'a eu que des effets mineurs et / ou non durable.

Une orientation humaniste commune et universelle peut donner à l'„entreprise“ un élan durable à cette ère numérique – si non seulement le fil conducteur thématique mais aussi la rigueur organisationnelle ont été perdus.

Une réorientation durable et soutenue vers les besoins et les exigences des clients peut être la différenciation décisive, si les concurrents et / ou offres deviennent ou semblent aux clients de plus en plus similaires.

La transmission de compétences spécifiques et sur cette base le développement commun des options (d'action) adaptées peut engendrer le développement individuel de chacun dans son rôle – si le changement externe permanent le nécessite.

INTERIM & CHANGE

*„Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit,
ni la plus intelligente,
c'est celle qui est la plus susceptible
de s'adapter au changement.”*

Charles Darwin, Naturaliste anglais du XIXe siècle

*„Communiquez plus avec les gens, écoutez
attentivement et par ce lien, établissez la confiance.
Soyez courageux, faites des expériences
et prenez des initiatives, puis développez-les
d'une manière 'agile', c'est-à-dire pas à pas.
Enfin, apprenez rapidement de tout cela.”*

Raoul Schwimann



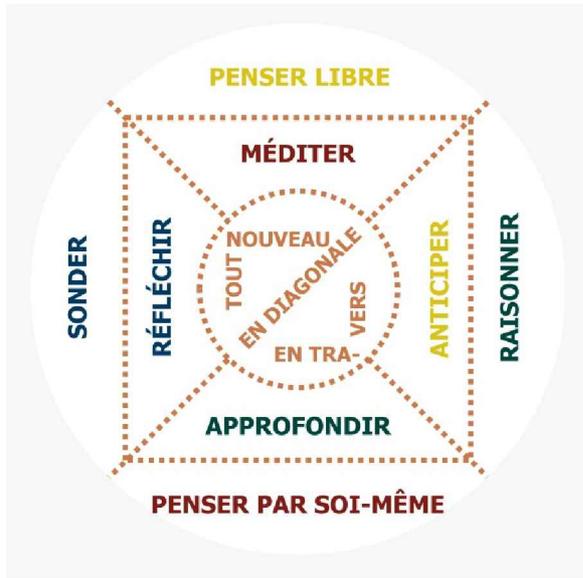
Pourquoi je propose cela ?

J'aime particulièrement **le lien systémique – et systématique** – entre la gestion stratégique et la gestion du changement, sous la forme d'un lien stable et durable entre les objectifs stratégiques et les mesures opérationnelles. En effet, un lien de plus en plus nécessaire.

Ça ressemble à un grand écart ? – C'est exactement cette impression paradoxale qui m'attire et m'anime dans mon métier !

Reconnaître, saisir et résoudre avec succès des projets multidimensionnels et complexes dans toute leur ampleur – c'est précisément ce défi qui m'attire et représente ma récompense.

Comment je travaille ?



Une analyse précise est le point de départ. Sur cette base, j'apporte ma **créativité** pour **libérer** celle de toutes les personnes impliquées et trouver de bonnes **solutions** aussi viables qu'applicables. Le **cadre** est fixé par les besoins spécifiques et les **possibilités individuelles** de l'entreprise et ses employés.

Mes atouts particuliers: analyste, créatif, ouvert, conciliant, holiste, catalytique, curieux, flexible. Mes réflexions sont agiles et „out of the box” – tout en communiquant et en agissant de manière adaptée.

J'applique avec plaisir toutes dimensions de pensées comme représentées ici.

A quoi cela sert-il ?

Que pouvons-nous ainsi réaliser ?

- Atteindre des **objectifs stratégiques**
- Mettre en œuvre des **mesures opérationnelles**
- Ancrer durablement les **changements** nécessaires
- Restaurer, sécuriser et développer la **compétitivité**
- Établir de **nouvelles formes** de collaboration / d'organisation du travail
- Faire avancer un **transfert de connaissances et d'expériences** au sein de l'organisation
- **Soulager** le management

Comment ça marche ?



J'ai toujours aimé faire parti d'une équipe – et je préfère m'intégrer aux situations suivantes:

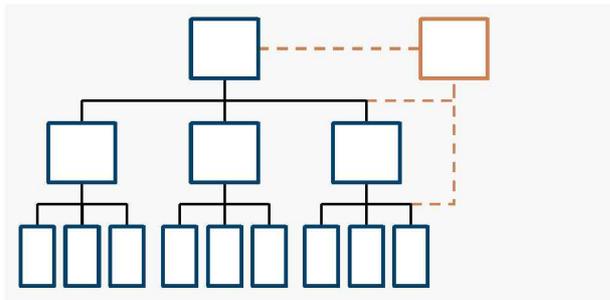
- **APC** – Agile Project Coach
Coach de projet agile
- **IPM** – Interim Project Manager
Chef de projet par intérim
- **ICM** – Interim Change Manager
Manager de changement par intérim

„Les chemins sont créés en les parcourant.”

Franz Kafka, Écrivain autrichien du XX siècle

INTERIM & CHANGE

ICM – INTERIM CHANGE MANAGER



„Les changements doivent non seulement être initiés par la direction, ils doivent également commencer par là.“

William „Bill“ Wiggernhorn, Manager américain

Les occasions

peuvent être – une ou plusieurs:

- Développement d'une nouvelle stratégie – volontaire ou forcée (crise) et la compétence externe de pensée différente et de changement est recherchée.
- Il y a une prise de conscience du développement ultérieur nécessaire et un catalyseur pour démarrer et accompagner le processus de changement est demandé.
- Un ajout de connaissances et d'expériences sur le sujet du changement (agile) est souhaité / requis.
- Un lien systématique entre les compétences techniques et le thème du changement (agile) est souhaité.
- Développement des services responsables ayant une connaissance du thème du changement (agile).

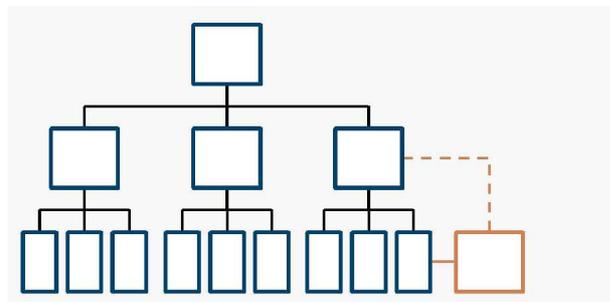
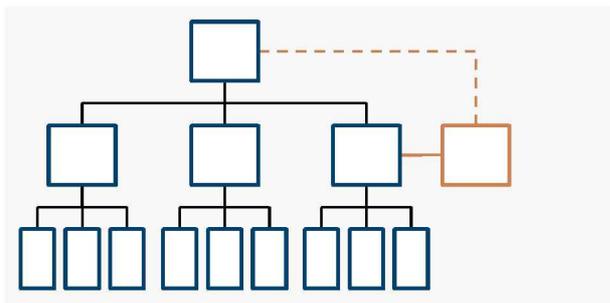
Les potentiels

sont:

- La fonction de conseil établie en „ligne pointillée“ garantit (1) d'une part une intégration claire et indépendante dans la fonction ligne et (2) d'autre part une connexion étroite avec la stratégie; une boucle de contrôle éprouvée.
- Cette approche sert également de „conseil interne“: accès aux compétences et à l'expérience, en tant que „sparring-partner“ pour les acteurs/collaborateurs et pour l'ensemble de l'organisation.
- Les acteurs acquièrent un aperçu approfondi du thème du „changement“ et agissent à long terme face aux changements. Le transfert de connaissances est également possible grâce à la formation ponctuelle et continue des „Change Agents“.
- En ce qui concerne les thèmes sensibles, l'ICM agit en tant que catalyseur: Un interlocuteur neutre et indépendant qui agit en tant que médiateur entre les parties concernées.
- L'intégralité des impliqués – y compris les externes tels que des consultants, des agences et des indépendants – est contrôlée de manière efficace et efficiente donc au long du processus.

INTERIM & CHANGE

IPM – INTERIM PROJECT MANAGER



*" Celui qui fait seulement ce qu'il sait déjà faire
reste ce qu'il est déjà."*

Henry Ford, Industriel américain

Situation

d'un projet, d'une division ou d'un département
– un ou plusieurs points s'appliquent:

- Vous êtes dans une phase critique.
- Vous travaillez sur des sujets / projets de développement d'entreprise.
- Ils nécessitent une coordination inter-projets (PM Office).
- Vous travaillez sur des sujets / projets en développement personnel ou organisationnel.
- Vous traitez des sujets spécifiques pour lesquels une structure propre PM semble exagérée.

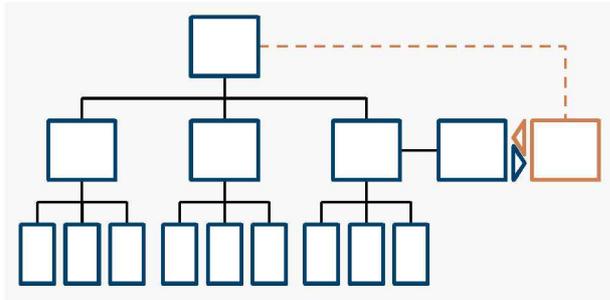
Les potentiels

sont:

- Des projets spéciaux au sein d'un département sont mis en œuvre sans charges à long terme.
- Des connaissances peuvent être transférées au sein d'un département.
- Le travail de base et l'ancrage durable de comportements individuels dans les départements spécifiques, par exemple le service et la vente/distribution, améliore les résultats.
- Mener à bien des projets en phase critique.
- La gestion de projet est „dépolitisée“ et la résistance interne est réduite.

INTERIM & CHANGE

APC – AGILE PROJECT COACH



„En période de changement rapide, les expériences peuvent être votre pire ennemi.“

Martin Luther King Jr., Lauréats du prix Nobel de la paix

Situation

d'un projet, d'une équipe ou d'un leader/master (de projet) – un ou plusieurs points s'appliquent:

- Vous êtes dans une phase critique.
- Vous soupçonnez une tâche (hyper) complexe (Stacey).
- Vous recherchez un „superviseur“ pour votre projet et/ou leader/master.
- Vous nécessitez une analyse de statut indépendante avec des directions concrètes.
- Vous voulez surmonter un „point mort“ (soupçonné) avec des interventions supplémentaires.

Les potentiels

sont:

- Les points de références externes aident toutes les personnes impliquées à obtenir/garder un aperçu.
- Clarifier le degré de complexité de la tâche est la base pour le bon choix des moyens et des méthodes.
- La clarification de la commande global et la délimitation concrètes de chaque tâche créent la base d'une approche commune productive et ciblée.
- Le travail de base et l'ancrage d'un comportement personnel approprié parmi les personnes impliquées réduisent les frictions (effort réduit).
- Un „sparring-partner“ – pour les leaders/master comme pour les impliqués au projet – aide à surmonter les obstacles externes comme internes.

CONTACTEZ-MOI > ET DEFIEZ-MOI

MES OBJECTIFS

- Développer, modérer, communiquer, guider et mener à bien des processus de transformation ou de changement.
- Inventer ou trouver de manière modérée des solutions pour une ou en organisation, des produits et services, puis les communiquer et les mettre en œuvre durablement.

MES EXPERTISES

Agile • Digital • Leadership • Management • Projet • Transformation • Dynamique • Change • Sales
Orientation client • Vente • Communication • Service après-vente – rentable & différencié

MES COMPETENCES & FORCES

Dynamique • Rendre productif les oppositions et les peurs • Agile • Constructif et orienté vers les solutions
Motivateur • Bien versé dans l'interculturalité • Allemand/Français/Anglais – avec plaisir en groupes mixtes
Communicatif • Leadership et promotion basé sur des valeurs • Modérateur • Coach de business/projet
Compétences en analyse, structure et conception • Catalyseur

MES COORDONNEES

Courriel: rs@schwimann.com • rs@g-p-s-ag.eu
Mobile: +49-171-611.33.73
www: www.schwimann.tel • www.g-p-s.tel

AU PLAISIR DE RECEVOIR VOTRE DEMANDE.



RAOUL SCHWIMANN

Consultant • Trainer • Coach • since 1994

Transformation • Change • Project • Sales • Service • International

Germany • Switzerland • France
Radolfzell • Kreuzlingen • Nancy

rs@g-p-s-ag.eu • +49-171-611.33.73

„Nec temere, nec timide.“
Neither careless nor fearful.

PORTFOLIO

ADVICE • TRAINING • INTERIM

Brief description

ENGINEER • POLYLINGUAL • VERSATILE

Modus operandi

THINK • ORGANIZE • ACT

Characteristics

SYSTEMIC • ANALYTICALLY • HUMANISTIC

Interrogative interaction is part of thinking,
integrative decision-making is part of organizing,
and motivating testing is part of acting.

ADVICE & MENTORING

ADVICE

„We Athenians do not see deliberations as obstacles on the way to action; we consider them to be necessary preconditions for wise action.“

Perikles, Athenian statesman of the 5th century BC



Some **good reasons for advice**

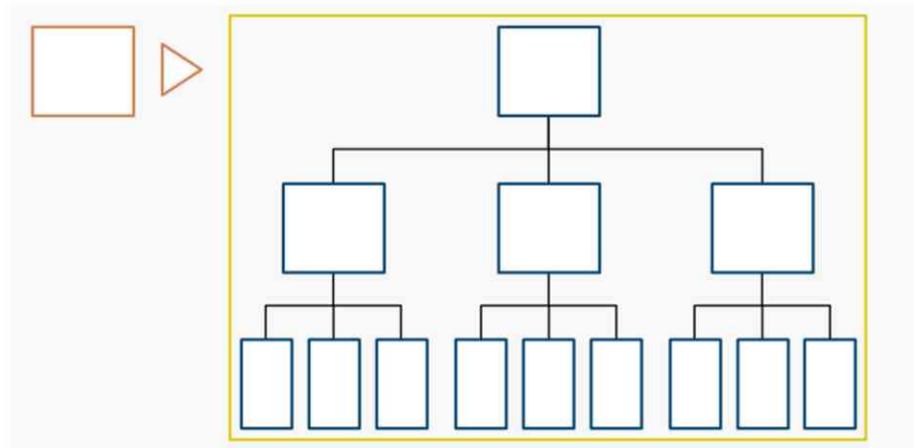
1. Learning and development is a permanent process, for organizations as well as for the individual, and means constant reflection on one's own abilities and actions or the achieved quality of the result. In addition, the environment and surroundings are constantly changing, and so are the demands placed on us. Therefore, nobody can avoid personal permanent and ongoing evolution. Advice serves as an **aid to reflection, orientation and design**.
2. I am convinced that everyone can bring about any development / change out of himself. Viewing from the outside helps as a supplement for a coherent **assessment of the situation and yourself**. This is the starting point for a successful **development process**.
3. As a result, the one advised develop autonomous change abilities - by gaining **methodological competencies**.
4. If, on the other hand, specific expertise is required, thus can be sourced externally or built up internally. The analysis / comparison of costs and benefits over the horizon of time helps with the justified **investment decision**.
5. Advice helps to create – beyond daily routine or pressure – **free space** for appropriate and thorough **reflection** of the situation and the procedure or also for developing strategies.

The following **framework** always applies:

1. The responsibility always remains with the client. Advice provides a specific and competent contribution to the introduction – e.g. in decision-making.
2. Internal disputes at the client's can be resolved through mediation, as the basis here is that everyone looks for solutions together. Advice is an inappropriate tool for this situation.
3. Change processes demand a lot from everyone involved. Advice hardly serves as a demonstration of "instruments of torture" – advice can only be successful if everyone is getting equally involved.
4. In order for advice to be used successfully, the client's situation must be clarified: Which problems do we actually have? – This is the way for clients to make good decisions for themselves. This clarification is in turn for itself a consultation process...

As a confidential sparring partner, I offer a neutral space for joint processing, e.g. of the **following topics**:

- **Analyzes:** risks, surroundings, potentials
- Status and location of the current **strategy**
- Develop and formulate strategic (partial) **goals**
- Analysis of the level of **business field**, develop new **business models**
- Develop concrete **scenarios and** derive **alternatives**
- Preparing and accompanying the **practical implementation**
- ...



ADVICE & MENTORING

MENTORING

„It is very foolish to try to be smart on your own.“

François de La Rochefoucauld, French writer of the 17th century



Why do I propose that ?

I define mentoring as a **trusting collaboration** in which the transfer of specialist knowledge and experience is linked to personal development.

In these times of **permanent change** (VUCA) we benefit from the model "The little 4x4 of **digital leadership**". This helps us to orient ourselves and to develop individual development paths and structures.

Who am I doing this for ?

For such personal development, roles as leaders / managers at different levels or entrepreneurs are usually the focus of my mentorship.

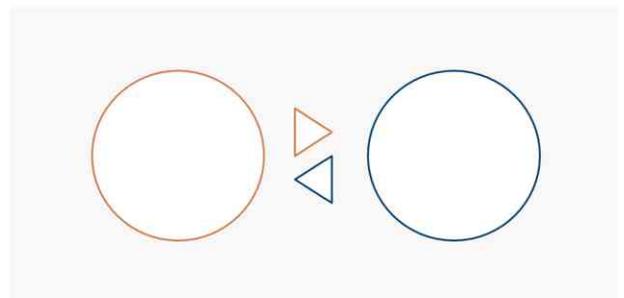
- Entrepreneurs and those who want to become one (start-up, MBO, succession, ...)
- Head / manager in - corporate - responsibility
- Project, product, market, brand and process managers

What it is useful for ?

The topics dealt with come from and relate to the world of the mentee. This guarantees a concrete reference to one's own practice.

Mentoring is an extremely **effective abbreviation** and offers an **efficient exchange**: Instead of delayed, time consuming and expensive special offers on every topic such as seminars, the mentee quickly receives direct access to the necessary expertise and empirical knowledge – from the practice, to the practice.

In addition, I offer access to an even larger **pool of knowledge and experience** - that of my colleagues – from which the mentee can make use of exactly what he needs.



TRAINING & CONCEPT

*„It is not enough to just talk about the matter.
You have to speak to the people.“*

Stanislaw Jerzey Lec,
Polish writer of the 20th century

*„If we take the human as he is, we make him worse;
on the other hand, if we take him as he should be,
we make him who he could be!“*

Viktor Frankl,
Austrian neuro- & psychologist of the 20th century



Why do I propose that ?

At the beginning there were two early experiences in my twenties: On the one hand, further training in group dynamics with Burkhard Sievers (Prof. em. Bergische Universität Wuppertal), and on the other hand, my work as a consultant for organization and information technology.

As part of the advisory project work, I quickly realized that a successful implementation requires a lot more than a good (organizational and data technology) concept: **It takes the will and the ability of the employees.**

And so I also developed tailor-made concepts for the development of leadership and employees in the respective company/organization – in addition to those for the organization and processes.

This is my intrinsic motivation for this activity.

And the pleasure of empowering people as well as organizations and accompanying them - as they „grow“ with their tasks - continues to this day. The feedback from thousands of participants and their realized successes are my constant basis for reflection.

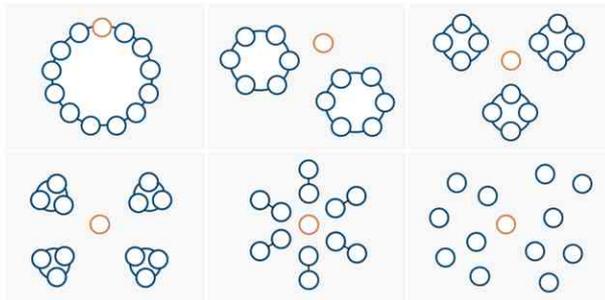
Because I always aim to successfully answer the following questions:

- How does the **sustainable transfer** succeed into daily practice?
Because only when understanding becomes action I do allow myself to call it knowledge.
- How does sustained / recurring **intrinsic motivation** succeed in applying this knowledge?

Which **topics** do I work on ?

I am happy to support people and companies in the following areas – among others:

- **Service** and customer orientation - especially in the high-tech area
- **Sales** and technical sales of capital goods / high technology
- Conception of individual training courses and **development paths** in the form of modules
- Skills for **project management** - classic, agile and hybrid
- **Virtual** and **networked** team or project work
- **Didactic revision** of existing concepts
- Development and optimization of internal **academies**
- **Leadership**, management and specialist training
- Development of internal **certifications**
- Customer loyalty with **digital services**
- Situation and needs **analysis**
- **Train the Trainer** – multi-stage
- **Digital Leadership**



The different approaches of seminars, workshops and trainings merge into the individual concept of a **SeWoTrain**:

In addition to teaching (**Seminar**), also individual approaches are developed (**Workshop**) and then tried out, refined and practiced (**Training**).

What it is useful for ?

The analysis of a currently used concept with individual revision / adaptation / renewal can be the appropriate answer – if this existing measure has so far achieved only minor and/or less sustainable effects.

A common and consistent **humanistic** orientation can give the „company“ a **lasting momentum** in digital age - if the Red Thread as well as organizational stringency should have been lost.

A sustainable focus on the needs and requirements of customers can represent **the decisive differentiation** - if competitors and / or offers become more and more similar or appear that way to the customer.

The imparting of specific competencies and, based on this, the **joint development** of tailor-made options (for action) can bring about the particular further development of the individual in his role - if permanent external change makes it necessary.

INTERIM & CHANGE

*„It's not the strongest species to survive
not even the most intelligent,
it's the one most likely to adapt to change. "*

Charles Darwin, engl. Naturforscher des 19.Jhdt.

*„Talk more to people, listen carefully and build trust.
Be courageous, start experiments and initiatives flexibly,
and then develop them in an agile way – step by step.
Finally, learn from all of this yourself
as quickly as possible."*

Raoul Schwimann



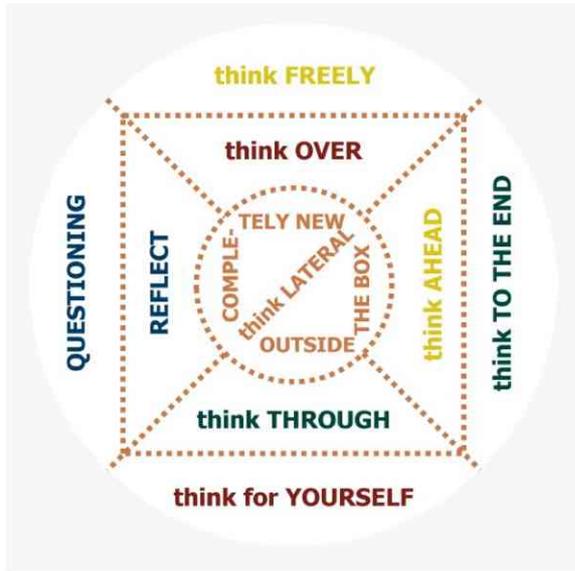
Why do I propose that ?

I am particularly interested in the systemic-systematic linking of strategic management with change management – which is increasingly required. It means to realize a stable and sustainable connection between strategic goals and operational measures.

Does it read like a balancing act ? - It is precisely this paradoxical appearance that makes the appeal for me !

It is precisely this challenge – to recognize, grasp and successfully resolve multidimensional and complex projects in their full breadth and depth – that is what makes this task so attractive and rewarding for me.

What's the way I work ?



The starting point is the **precise analysis**. Building on this, I bring in my creativity to **un-leash the creativity** of everyone involved and to find good – and viable / practicable – **solutions**. The **framework** is set by the specific needs and the **individual possibilities** of the company and its employees.

Particular strengths: analytical, creative, holistic, bridging, catalytic, open, curious, flexible. Think agile „out of the box“ – and thereby communicate and act in a connected manner.

I think in all directions. And I like to think lateral...

What it is useful for ?

What can we achieve in this way ?

- Achieve **strategic goals**
- Implement **operational measures**
- Anchoring necessary **changes** in a sustainable manner
- Restore, secure or expand **competitiveness**
- Establish **new forms** of collaboration / work organization
- To get flowing the **transfer of knowledge and experience** within the organization
- **Relieve** the management

How does it work ?



I have always enjoyed being part of a team – and to integrate myself in one of the following situations is my proposal:

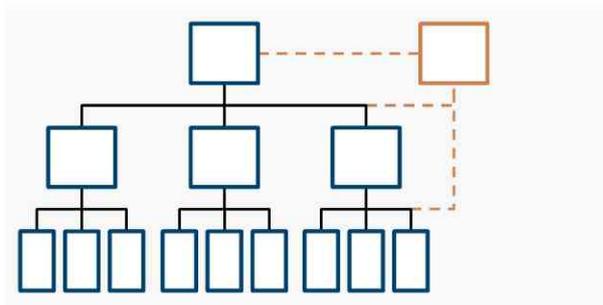
- **APC** – Agile Project Coach
- **IPM** – Interim Project Manager
- **ICM** – Interim Change Manager

„Paths are created by walking them.“

Franz Kafka, Austrian writer of the 20th century

INTERIM & CHANGE

ICM – INTERIM CHANGE MANAGER



„Changes not only have to be initiated by the top of the company, they also have to begin there.“

William Wiggernhorn, US-American manager

Possible occasions

can be – one or more:

- Development of a new strategy – voluntarily or by force (crisis) – and external competence on lateral thinking and change is sought.
- There is awareness of the necessary further development and a catalyst for starting and supporting the change process is sought.
- Supplementing one's own knowledge and experience on the subject of (agile) change is desired / required.
- The aim is to systematically link specialist skills with the topic of (agile) change.
- The aim is to develop responsible departments with knowledge of (agile) change.

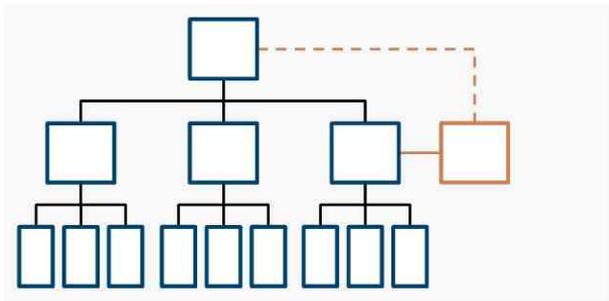
Potential benefits

are:

- The staff function with „dotted line“ ensures (1) on the one hand clear and at the same time independent integration into the line function and (2) on the other hand the close connection to the strategy – a proven control loop.
- This approach also serves as „In house Consulting“: access to know-how and experience – as a sparring partner for those involved and the entire organization.
- Participants get a deeper insight into the topic of „change“, understand and learn to deal with changes in the long term. The Knowledge transfer is also possible through training and further education of „change agents“.
- In the case of „critical“ issues, the ICM acts as a catalyst: a neutral and independent contact person who acts as a mediator between the parties involved.
- The entirety of all those involved – including external ones such as consultants, agencies and freelancers – is effectively and efficiently controlled during the process.

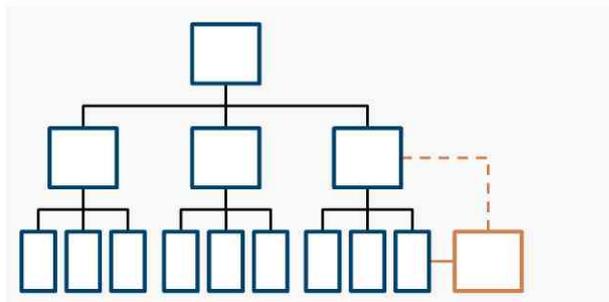
INTERIM & CHANGE

IPM – INTERIM PROJECT MANAGER



"Who always does, what he is already able to do, always remains what he already is."

Henry Ford, US-American industrialist



Situation

of a project, division or department
– one or more points apply:

- You are in a critical phase.
- You work on corporate development topics or projects.
- You need cross-project coordination („PM Office“).
- You work on topics / projects in personnel or organizational development.
- You work on special topics for which an own PM structure seems excessive.

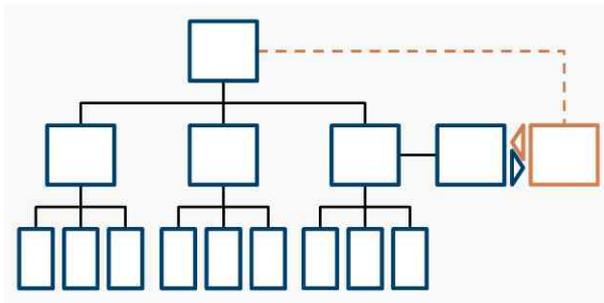
Potential benefits

are:

- Special projects within a department are implemented without long-term (binded) employees.
- Know-how can be transferred within a department.
- Basic work and personal anchoring of individual behaviours in selected specialist areas - e.g. in sales and service - improves the results.
- Lead projects successfully out of a critical phase.
- Project management is "depoliticized" and internal resistance is reduced.

INTERIM & CHANGE

APC – AGILE PROJECT COACH



*„In times of rapid change,
experiences may be your worst enemy.“*

Martin Luther King Jr., Nobel Peace Prize Laureate

Situation

of a project, team or head/master
– one or more points apply:

- You are in a critical phase.
- You suspect a (over) complex task (Stacey).
- You are looking for a „supervisor“ for your project and/or head/master.
- You need an independent status analysis with specific signposts.
- You want to overcome a (suspected) „dead point“ with additional impulses.

Potential benefits

are:

- External reference points help everyone involved to gain insight / keep track of things.
- Clarifying the degree of complexity of the task is the basis for the best choice of means and methods.
- Concrete clarification and delimitation of the overall/partial order or tasks creates the basis for a productive and target-oriented joint approach.
- Basic work and personal anchoring of suitable individual behaviours among those involved reduces friction losses (less effort).
- A sparring partner for the head/master and those involved in the project helps to overcome external and internal hurdles.

GET IN CONTACT > AND CHALLENGE ME

GOALS

- Develop, moderate, communicate, guide and lead to success transformation processes as well as change processes.
 - Moderate, communicate and sustainably implement solutions in / for organization, products and services.
-

SKILLS & ABILITIES

Agil • Digital • Leadership • Project • Transformation • Dynamic • Change • Sales • Customer focus
Communication • Solution oriented • Values • Service – profitable and differentiating

COMPETENCIES & STRENGTHS

Dynamic • Make resistances and fears productive • German/French/English – with pleasure in mixed groups
Value-based leadership and encouragement • Agile • Constructive and solution-oriented • Communicative
Versed in intercultural matters • Specialized in analysis/structure/concept • Motivator • Catalyst • Moderator
Business-/project-coach

CONTACT DATA

eMail: rs@schwimann.com • rs@g-p-s-ag.eu
Mob.: +49-171-611.33.73
www: www.schwimann.tel • www.g-p-s.tel

I'M LOOKING FORWARD TO YOUR REQUEST.