

FAIR –

Fairänderungskompetenz vermehren!



FAIR steht für ...

F – fit für Veränderungen

A – attraktive Zukunft gestalten

I – intelligente Lösungen entwickeln

R – respektvoll miteinander handeln

Fortbildung ab Januar 2009

FAIR für wen?

Gedacht ist die Fortbildung für Menschen, welche mitten im turbulenten Leben und Arbeitsalltag stehen als Leitende, Projektverantwortliche, Führungskraft, Lehrende, Selbständige, Netzwerkmanager oder anderweitig Gestaltende.

Der Hintergrund?

Diese Fortbildung basiert auf unseren nun 10jährigen Erfahrungen als Fortbildungsbegleitende, Coachende und Team- sowie Unternehmensbegleitende. Wir haben erprobte wirksame und machbare Konzepte und Methoden ausgewählt.

Auf folgende Schulen / Ansätze greifen wir in unserer Fortbildung u.a. zurück.

- NLP
- Systemisches
- Lösungsfokussierung
- agiles Projektmanagement
- Intuitionstraining
- Prozessmoderation
- individuelles Feedback
- Coaching
- Spieltheorie, Coopetition

Das Ziel „Entwicklung von Fairänderungskompetenz“ steht in der Fortbildung im Vordergrund., d.h. die aufgelisteten Methoden werden bedarfsweise und prozessorientiert genutzt und erfahren daher in jedem Fortbildungsdurchgang unterschiedliche Aufmerksamkeit.

Unser didaktisches Konzept?

Die Fortbildung selbst wird zu einem gelebten Beispiel von Fairänderungsmanagement. Sie als TeilnehmendeR qualifizieren sich dadurch, dass Sie Fairänderung bewusst erleben. Sowohl an möglichen persönlichen Zielen aber auch am Beispiel Ihrer Fragen aus Ihren Wirkungsfelder.

Wir begeistern uns für den **Ermöglichungsansatz** moderner Didaktik:

- Weg von der Vermittlung einer Schule – hin zur Erfahrung hilfreicher Methoden für den Umgang mit Veränderungen!
- Weg von der Vermittlung von Wissen und hin zur Entwicklung von Kompetenz!
- Wir Trainer sind Rahmengeber und verantwortlich für Lehrprozess, Wissen kann nur von Lernenden selbst generiert werden. Sie als Teilnehmende sind also verantwortlich für den Lernprozess.
- Wir bieten Ihnen anregende Lernerfahrungen sowie Raum für Veränderungsarbeit, Zeit für Reflexion, Rituale zur Festigung von Kompetenzen.

- Das Konzept beabsichtigt ganzheitliche Kompetenzentwicklung durch Wahrnehmungsschulung, Feed-back, Coaching, Methodenkompetenz und kognitive Modelle.
- Die Entwicklung von Fairänderungskompetenz besitzt Vorrang, Inhalte und Methoden werden diesem Ziel untergeordnet.

Unsere Geschichte und Vision?

Nun rückblickend auf 10 Jahre persönliche Erfahrung in Sachen Veränderungen, sowohl am eigenen Leib als auch in der Begleitung von Menschen und Ihren Organisationen, wagen wir zu sagen: Veränderung kann man lernen – und – die zu erlernenden Dinge sind einerseits schon herausfordernd aber andererseits oftmals weniger spektakulär als man so denkt. Und – es ist ein Prozess, der Beachtung braucht!

Für uns war das Kennen lernen und Anwenden der Gedanken und die Methoden des NLP ein großer Schritt in Richtung unserer eigenen Fairänderungsfitness. Anfangs entwickelten wir eine Landkarte darüber, wie es geht, das Ruder umzustellen bzw. mit nicht gewollten Turbulenzen geschickt umzugehen. Und wir entdeckten, wie nach und nach eine kreative und konstruktive Grundhaltung in uns wuchs im Umgang mit neuen und ungewohnten Situationen.

Auch stießen wir auf unsere persönlichen Lebensthemen, über die wir immer mal wieder stolperten (und auch ab und an noch stolpern). Doch dieses Verhakeln trieb und treibt uns weiter, auf der Suche nach weiteren Schulen, Methoden, Ansätzen und Sichtweisen auf die Welt. So haben wir heute nach 10 Jahren Selbständigkeit im Bereich Veränderungen ein sehenswertes Repertoire an hilfreichen und manchmal auch überdimensionierten Instrumenten zur Verfügung.

Daraus erwuchs unsere Motivation, uns weniger mit der Vermittlung einer Schule – wie z.B. dem NLP – zu beschäftigen, sondern mit dem Thema Veränderung bzw. Fairänderung selbst.

Wir wollen hilfreiche und machbare Methoden und Konzepte vermitteln!

Also, wie geht das, fair ändern? Welche Muster gibt es zu entdecken? Was hilft in Richtung gesunder Entwicklung von Menschen und Ihren Organisationen? Wie verlaufen Prozesse fair? Was genau wird als fair empfunden? Welche individuellen Strategien sind unkompliziert in Beruf und Leben zu integrieren zwecks gelingender Gestaltung von Veränderung?

Aber auch, welche Methoden wirken nachhaltig? Wie werden Menschen bewegt? Was lässt uns aus ausgedienten Modellen der Welt aussteigen? Welche Kommunikations- und Arbeitsformen haben die Fühler in die junge Generation gestreckt? Welche Erscheinungsformen bringt die rasante globale gesellschaftliche und technologische Entwicklung in unsere Welt?

Verabschieden wir uns von dem Gedanken, wir Menschen könnten über newtonsche Ursache-Wirkungs-Regeln die Welt in Richtung unserer Vorstellungen lenken. Die Welt lebt und erreicht uns mit ihren Wechselwirkungen! Wir haben zu lernen! Weit zu blicken und in Respekt mit der Vielfalt von Mensch und Natur in den Dialog zu gehen.

Diese Sichtweisen haben uns veranlasst, uns zu sammeln und einen Versuch zu wagen, ein Konzept, welches der „Kultur 21“, also der Arbeits- und Kooperationsform im 21. Jahrhundert, gerecht werden könnte. Konnten Menschen sich früher auf ihre Aufgabe an ihrem Platz in der Welt vorbereiten, heißt heute die Kernkompetenz: Im Dialog mit Umfeld, Beteiligten, der Welt Entwicklungsprozesse konstruktiv zugunsten des Systems mitgestalten zu können. D. h., zur kognitiven auch intuitive Intelligenz zu nutzen und mit Strömungen, Impulsen zu schwingen und sich leiten zu lassen. Die nicht erfassbaren Informationen sind wesentlich und oftmals viel bestimmender als das Messbare. Und es geht darum, persönlich Verantwortung zu übernehmen für das eigene Handeln.

Wir wünschen uns, dass aus verbreiteter Ego-Perspektive eine Shared-Value-Sicht werde, damit wir konstruktiv und wertschätzend mit Menschen und Erde umgehen. Seien wir neugierig auf die Sicht der Welt unserer Mitmenschen. Und lösen wir gemeinsam Probleme, die drücken. Für mehr Zufriedenheit, Gesundheit, Menschlichkeit und Gerechtigkeit.

Ein paar Gedanken zu „Kultur 21“

Unter dem Begriff „Kultur 21“ verstehen wir eine zu den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts passende Unternehmenskultur beziehungsweise Art der Zusammenarbeit. Herausforderungen wie: Klimawandel, Ende des Ölzeitalters, globale Wechselwirkungen, soziale Spannungen und Ungerechtigkeiten lokal und global, immer größeres und spezialisierteres Wissen, chaotische, nicht planbare Systeme und immer mehr Instabilitäten persönlich und auch für Unternehmen.

Das Ende des 20. Jahrhunderts war geprägt vom Projektgedanken. „Mache jede Aufgabe zu einem Projekt!“ forderte Tom Peters. Projektpläne wurde herunter gebrochen, bis jede Aufgabe einer Person zugeordnet werden konnte. Jeder Experte lieferte seine Ergebnisse dem Projekt zu und am Ende hoffte man, dass Projektziel (mehr oder weniger) zu erreichen. Projektmanagement wird auch in Zukunft wichtig bleiben, wird sich aber vermutlich etwas wandeln.

Zusammenarbeit wird in Zukunft öfter in Form von Kollaborationen erfolgen, also der unmittelbaren Zusammenarbeit von Menschen. Bei Handwerker und Künstlern gibt es die unmittelbare Zusammenarbeit (Kollaboration) schon viele Jahrhunderte. Bei heutigen „Wissensarbeitern“ unterstützt die IT-Technik erst jetzt langsam die zeitgleiche Arbeit an einem Objekt. Kollaboration betrifft aber Viele: Zum Beispiel in der Entwicklung, in der Werbung und bei der Polizei haben sich oft 2er-Teams sehr gut bewährt: Mehr Ideen, bessere Qualität, mehr Transparenz, mehr Durchhaltevermögen und gute Ergänzung durch die individuellen Kompetenzen. Mini-Arbeitsteams können sehr kreativ und produktiv sein, wenn man ihnen genügend Freiheiten gibt. Und Mini-Arbeitsteams schaffen zumindest eine gewisse Stabilität in ansonsten nicht so ruhigen Zeiten.

Die Welt wird komplexer. Für den Erfolg müssen immer mehr Aspekte berücksichtigt werden. Insofern wird in Zukunft öfter ein größerer Kreis von Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen bzw. Fachwissen genutzt werden, um Arbeiten auszuführen und Entscheidungen zu treffen. Projektmitarbeiter der verschiedenen Bereiche, Lieferanten und auch die Kunden sitzen nicht nur an einem Tisch, sie arbeiten und entscheiden gemeinsam.

Projektplanung wird immer schwieriger, da sich die Randbedingungen für den Projekterfolg vielleicht schon ändern, bevor das Ziel erreicht ist. Insofern erscheint es sinnvoll, viel stärker und schneller iterativ sich dem gelegentlich zu überprüfenden Ziel zu nähern. Das heißt, so schnell wie möglich erste Versionen bzw. Muster dem Kunden zur Verfügung stellen und dann unter Berücksichtigung des Feedbacks darauf weiter aufbauen. Bisher ist diese Methode Software-Bereich erprobt, kann aber dank Rapid Prototyping auch auf viele andere Bereiche übertragen werden. Und für manche Projekte macht es auch Sinn, statt auf das Ziel fixiert zu sein, auf „Der Weg ist das Ziel“ zu setzen. Also nur grobe Planung für das Projektziel, jedoch regelmäßige Treffen der Beteiligten in einem festen Zeitraster, um zu entscheiden was bis in dem kommenden Zeitfenster jetzt aktuell zu tun ist. Mehr dazu findet man unter den Begriffen „agiles Projektmanagement“ und „SCRUM“. In der Praxis spricht vieles dafür, Gedanken des klassischen Projektmanagement mit denen des agilen zu kombinieren zu einem „funktionalen Projektmanagement“.

In einer Zeit steigender Komplexität erscheint es sinnvoll, möglichst viele Perspektiven und unterschiedliches Fachwissen zu berücksichtigen. Die Vielfalt der Meinungen als Stärke zu nutzen, erfordert eine offene, den Anderen akzeptierende, wertschätzende Haltung im Miteinander. Die Einbeziehung Vieler bei wichtigen Entscheidungen funktioniert, wenn die Beteiligten sich gegenseitig auf gleicher Augenhöhe begegnen können. Eine Hierarchie der Personen ist dabei störend. Unterstützend wäre hingegen eine von allen mitgetragene Hierarchie der Aufgaben (und Werte).

Früher war schon klar, dass der erste Sohn des Bauern auch Bauer wird. Solche Sicherheiten im Lebensweg sind heute nicht mehr möglich. Und dennoch: Der Mensch braucht Stabilität/Sicherheit, um Veränderungen zu meistern. Sowohl das Rohr im Wind, wie auch der Baum im Sturm brauchen kräftige Wurzeln. Das (Wurzel-)Wachstum des Baums passt sich der Belastung an. Wie sehen die Wurzeln der Menschen aus, die im Sturm der Veränderung bestehen wollen? Die familiären Wurzeln haben heute oft an Kraft verloren, ebenso die Arbeitsplatzsicherheit. Auch nicht so einfach in Zeiten der Arbeitsplatz-Mobilität ausbaubar ist die Wurzel der sozialen Integration – im Job und privat. Wünschenswert ist sicher die Stärkung der eigenen, inneren Stabilität. Wenn Alles in Bewegung ist, bleibt nur das Selbst und die Verbundenheit mit dem größeren Ganzen als feste Größe.

Soweit unsere Gedanken zu „Kultur 21“. Dies ist eine Richtung, in die wir hoffen, dass sich Unternehmenskultur entwickeln werden. Und: Jedes Unternehmen ist anders! Es wird nie die eine Unternehmenskultur geben. Im Gegenteil: Die Bandbreite an verschiedenen Kulturen in Unternehmen wird größer werden – gelebte Diversität auf Unternehmensebene!

Die Fortbildungsbausteine im Detail ...

FAIR 1 – Basis-Baustein Fairänderungskompetenz

Termin 1: F – fit für Veränderungen

Fokus	Zukunftsfaktoren - Wie Zukunft entsteht Flirts mit der Zukunft – sensibel für Zeichen werden – „Wirks und Passierchen“ Für das Hin zu entscheiden Der menschliche Modellierungsprozess Jedes Erleben ist Aufmerksamkeitsfokussierung
Methodenpool	Motivationsraster Dynamic Fascilitation VAKOG-Fragen Wertschätzende Erkundung Hypothetische Lösungen
Fair ist	Wenn Menschen Zugang zu Wissen und Kompetenz erhalten

Termin 2: A – attraktive Zukunft

Fokus	Wesen attraktiver Ziel- und Weggestaltung Die positive Ausrichtung vertiefen Von der Sorge zur Handlung
Methodenpool	Gehirngerechte Zieldefinition Ressourcenmodell Moment of Excellence Flow down Visionstatement Ressourcenpfad
Fair ist	Wenn Menschen gestalten dürfen

Termin 3: I – intelligente Lösungen

Fokus	Kreativ Herausforderungen meistern Muster und Wechselwirkungen erkennen die Botschaft des Phänomens (Problems) verstehen und nutzen Spielregeln vereinbaren
Methodenpool	Präzise nachfragen – Muster erfassen 3-Schritte-Tanz WinWin-Lösungen entwickeln Disney-Strategie New-Behaviour-Generator Triangel-Übung
Fair ist:	Wenn Menschen sich anhören und Wissen und Position gegenseitig gewürdigt werden

Termin 4: R – respektvolles Miteinander

Fokus	Kooperation und Kollaboration ermöglichen Respektvoll Kritik äußern / Feedback geben Klärung, was verhandelbar ist, was nicht
Methodenpool	Pacing / Leading Wachstums-Feed-back Würdigung und Komplimente Rahmen setzen Chunking Backtracking WWW-Modell
Fair ist:	Wenn die Balance von Geben und Nehmen stimmt

Termine FAIR 1

4 zusammengehörende Termine á 2½ Tage

Beginn Winter 2009

30. Januar - 01. Februar 2009,

06. - 08. März 2009,

03. - 05. April 2009 und

08. - 10. Mai 2009,

jeweils Fr. 14:30 - 19:00, Sa. 09:30 - 18:00, So. 09:30 - 17:00 Uhr

Angedacht ist ein 2. Durchlauf ab Sommer 2009

28 - 30. Mai 2009

25. - 27. Juni 2009

13. - 15. August 2009

10. - 12. September,

jeweils Do. 14:30 - 19:00; Fr. 09:30 - 18:00; Sa. 09:30 - 17:00 Uhr

Ort Klashofschule in Bielefeld-Senne

Teilnahmebeitrag FAIR 1 4 x 330 € (Selbstzahler) oder
4 x 363 € (das Unternehmen zahlt)

FAIR 2 – CHANGE

Termin 1: C – Chaos steuern

Fokus	Einordnen von und Umgang mit Dynamiken
Methodenpool	Spiral Dynamics Agiles Projektmanagement Dynamic Facilitation
Fair ist	Entwicklungs- und Reifungsprozesse zu verstehen

Termin 2: H – Hoffnung entwickeln

Fokus	Hoffnung als Wirkfaktor verstehen und nutzen können
Methodenpool	<i>folgt in Kürze</i>
Fair ist	Menschen eine Perspektive zu ermöglichen

Termin 3: A – Andere mitnehmen

Fokus	Einbinden und Bündeln von Diversity
Methodenpool	<i>folgt in Kürze</i>
Fair ist	Unterschiedlichkeit wertzuschätzen

Termin 4: N – Neues schaffen

Fokus	Kollaboration verstehen und nutzen
Methodenpool	<i>folgt in Kürze</i>
Fair ist	Neuentwicklung gemeinsam eine Chance zu geben

Termin 5: G – Grenzen überwinden

Fokus	Paradigmenwechsel und Bewusstseinszuwachs
Methodenpool	<i>folgt in Kürze</i>
Fair ist	Altes Denken abzulegen und Erkenntnis zu ermöglichen

Termin 6: E – Ethisch verantwortlich handeln

Fokus Die Ziele hinter den Veränderungen

Methodenpool *folgt in Kürze*

Fair ist Verantwortung generationsübergreifend zu übernehmen

– **Termine FAIR 2**

6 zusammengehörende Termine á 2½ Tage

Beginn Herbst 2009

Termine werden im Frühjahr 2009 fest gelegt

Ort Klashofschule in Bielefeld-Senne

Teilnahmebeitrag FAIR 2 6 x 330 € (Selbstzahler) oder
6 x 363 € (das Unternehmen zahlt)