



Grobkonzept Mitarbeiter-Workshop

„Vom Mit-Arbeiter zum Mit-Unternehmer“

1. Fokus, Zielsetzung

Im Organisations- und Veränderungs-dreieck muss der Fokus in erster Linie auf den Menschen (Mitarbeiter) gelegt werden, mit dem Ziel, dass sich jeder Einzelnen zuerst mit sich befasst, bevor eigenes Verhalten und eigene Haltungen auf andere projiziert werden.



Abb. 1: Organisations- und Veränderungs-dreieck

Die Mitarbeiter sollen sich ihres Handelns (wieder) bewusst werden, dieses reflektieren, überdenken, kritisch hinterfragen und mit Optimierung bei sich selbst beginnen.

Die Mit-Arbeiter sollen auf den Weg zum Mit-Unternehmer geführt werden.

2. Philosophie

Der Workshop wird als „Theorie U“-Workshop (Otto. C. Scharmer) strukturiert und durchgeführt. Die theoretischen Grundlagen dieses Prinzips werden jedoch nicht im Detail erläutert, sondern durch eine konsequente Anwendung (Gesamtstruktur Workshop, Teilprozesse, Aufträge) erlebbar.

Die „Theorie U“ geht davon aus, dass Menschen, die ihr grösstmögliches Zukunftspotential spüren, sich von diesem in die sich eröffnenden Möglichkeiten hineinziehen lassen und von diesem Ort aus handeln können, in ihr wirkliches Kraftfeld eintreten und ihr authentisches Selbst entdecken. Die hat folgende Auswirkungen:

- Höhere individuelle Energie
- Steigerung der Aufmerksamkeit
- Vertiefung der Authentizität und der Präsenz
- Klareres Richtungsverständnis (Perspektive, Vision)

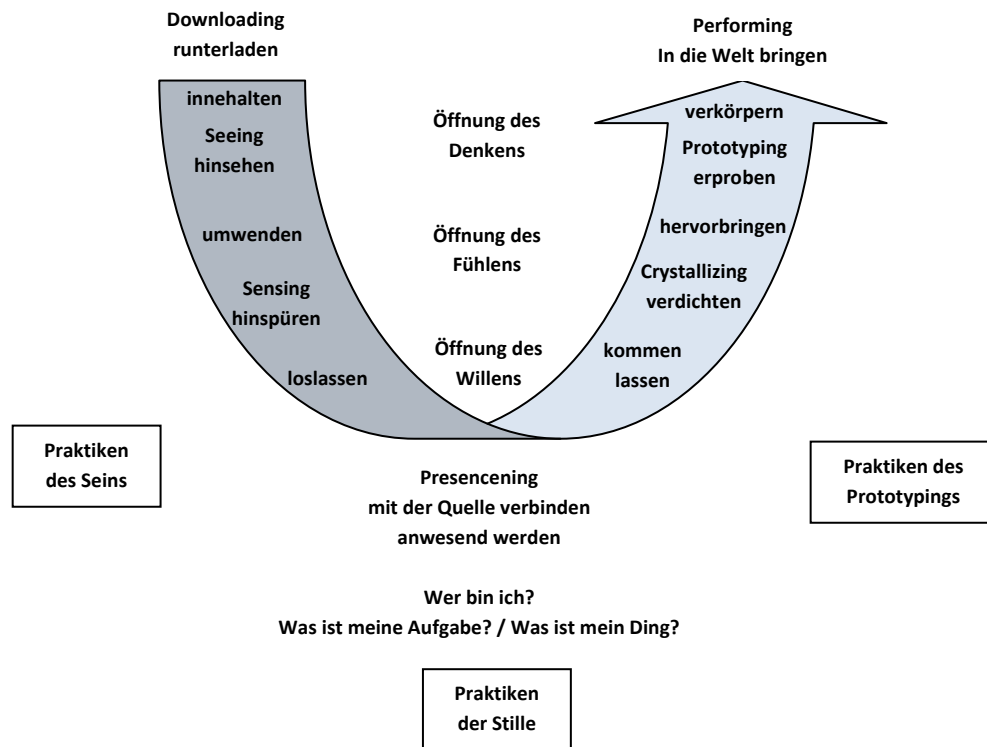


Abb. 2: Grundstruktur Theorie U

Der Ort, von dem aus wir handeln, nennt Scharmer den „blinden Fleck“. Verglichen mit der Arbeit eines Künstlers gibt es drei mögliche Perspektiven:

- Wir können uns auf das Produkt konzentrieren, das aus einem kreativen Prozess hervorgeht, z.B. ein Bild. (Betrachtung nach dem Prozess)
- Wir können uns auf den Prozess des Malens konzentrieren. (Betrachtung während des Prozesses)
- Wir können den Künstler beobachten, während er vor einer leeren Leinwand steht. (Betrachtung vor dem Prozess = Quelle, von der aus der Künstler handelt)

Es geht also letztlich um die Frage, welches die inneren Quellen sind, von denen aus Einzelne oder Gruppen wirksam werden, wenn sie wahrnehmen, kommunizieren und handeln.

Lernen ist aus den Erfahrungen der Vergangenheit möglich, aber auch aus der im Entstehen begriffenen Zukunft. Da Erfahrungen aus der Vergangenheit oft hinderlich sind für die Lösung aktueller Probleme und für eine weitere Entwicklung, geht es darum, die zukünftige Möglichkeit, die entstehen will, besser wahrzunehmen und sich mit ihr zu verbinden.

Scharmer nennt diese Wirkungsweise aus der entstehenden Zukunft heraus, während sie entsteht, „Presencing“ (Gegenwärtigung, Anwesendwerden), eine Wortkreation aus „presence“ (Anwesenheit) und „sensing“ (spüren).



3. Grundstruktur Workshop

Ausgehend von den eigenen, individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten werden die Teilnehmer zur besseren Wahrnehmung ihres authentischen Selbst geführt, zu ihrer Quelle des Handelns, werden anwesend, können sich mit dieser Quelle verbinden.

Von diesem Ort aus werden nun die sich eröffnenden Möglichkeiten im und als Team geklärt, ein Profil des Teams und des Unternehmens wird entwickelt, Verantwortungen und Haltungen werden definiert.

Die Mitarbeiter werden auf ihren Weg zum Mitunternehmer geführt.



Abb. 3: Grundstruktur Workshop

4. Schlussbemerkung

Das vorliegende Konzept beschreibt die Struktur eines Ganztages-Workshops. Für einen verkürzten Anlass müssen gewisse Programmteile vereinfacht, weggelassen oder als Vorbereitungsarbeit formuliert werden.

Der Umsetzung im Unternehmen geht eine eingehende Analyse der aktuellen Situation, immer wiederkehrender und „brennender“ Probleme sowie Veränderungswünsche voraus.

Interessiert? Nehmen Sie Kontakt auf für ein persönliches Gespräch und eine detaillierte Offerte:

sense & vision consulting

Walter Burk, M.Ed.

+41 (0)79 416 18 28

service@sensevision.ch