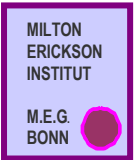


C- Seminar

(obligatorisch für KomHypler, die auf ihrem MEG Zertifikat den Zusatz „... für Coaches und Berater“ anstreben)



Systemisches Verstehen und Gestalten von Arbeitswelten

Klaus Wittkuhn



Ziel der Veranstaltung:

Sowohl der „Ressourcenorientierte Berater“ wie auch der „Hypno-Systemische Coach“ gehen davon aus, dass (kurz und provokant ausgedrückt) das Problem unserer Klienten nicht vollständig verstehbar sein muss bzw. dies auch nicht möglich ist und dennoch ein hilfreicher günstiger Rahmen zu schaffen ist, in dem sich der Klient auf sein Ziel hin verändern kann.

Wir wissen aber auch, dass Kontexte wichtige Rahmenbedingungen schaffen, an die wir uns anknoppeln müssen. Insofern ist ein Kontextverständnis für einen Coach, der Führungskräfte und Mitarbeiter in der Wirtschaft coacht, unumgänglich.

Es ist so, dass Klienten sehr wohl wahrnehmen, ob wir sie, wenigstens auf einer theoretischen Ebene, verstehen. Gerade Führungskräfte prüfen häufig zwischen den Zeilen ab, ob wir verstehen, was in den Unternehmen die vorherrschenden Problembereiche sind. Sie tun dies in der Annahme, dass wir sie nicht günstig beraten können, wenn wir „die Realität in der Wirtschaft“ nicht verstehen.

Doch woher nehmen wir das Wissen über die Unternehmen? Gibt es generische Probleme? Sind nicht alle Unternehmen unterschiedlich? Ja, sind sie und nein, sind sie nicht.

Performance Improvement (PI), eine seit den 80er Jahren entwickelte Beratungsmethode, bietet die Möglichkeit, die Komplexität von Unternehmen hilfreich zu reduzieren. Neben der systemischen Skulpturenarbeit mit ihrem Blick aus der Metaebene erhalten Berater und Kunde schnell mit den PI-Visualisierungen einen spezifischen Überblick von Unternehmen und darüber, was in einem Unternehmen „Sache ist“.

Dieses Seminar kann keine Unternehmensberater ausbilden, aber es kann einen Überblick darüber geben, was in den Unternehmen der freien Wirtschaft die vorherrschenden Probleme sind und inwiefern diese Probleme zu Schwierigkeiten der Mitarbeiter werden können. Wir werden versuchen zu zeigen, wie scheinbar intra-psychische Schwierigkeiten, die Klienten zu uns führen, systemisch in der Struktur des Unternehmens verankert sind.

Dieses Wissen wird unseren Beratungsprozess nicht verändern, da wir uns weiterhin inhaltsneutral halten. Aber es wird uns helfen, die kleinen Kompetenz-Checks der Führungskräfte zu bestehen und uns selber sicher zu fühlen, dass wir die Schwierigkeiten wenigstens theoretisch verstehen können, mit denen unsere Klienten zu uns kommen.

Grundlage:

Die Grundlage des Seminars ist ein systemisches Verständnis von Organisation auf der Basis des Performance Improvement.

Schwerpunkt:

Das Seminar vermittelt einen grundlegenden Überblick über ein systemisches Verständnis von Organisationen und macht dieses Verständnis fruchtbar für Beratung und Coaching.

Dazu werden zunächst die Grundlagen systemischen Denkens mit Organisation verknüpft. Deutlich wird, wie aus systemischer Sicht die **drei Ebenen der Aufbauorganisation, der Geschäftsprozesse und der menschlichen Leistung** zusammenhängen und wie sie aufeinander abgestimmt werden. **Insbesondere die Systemelemente, die die menschliche Leistung beeinflussen, werden detailliert dargestellt.**

Die daraus resultierenden Modelle werden von den TeilnehmerInnen in einem ersten Schritt zur Bearbeitung einer Fallstudie genutzt. Dann werden eigene Fälle bearbeitet.

In einer zweiten Phase wird gezeigt, wie dieses Verständnis von Organisation genutzt werden kann, um als Berater oder Coach neue Ideen und Perspektiven einzuführen, die dann vom Klienten aufgegriffen und in seine Organisationssicht eingebaut werden können.

Inhalte:

- Was nutzt systemisches Denken zum Verstehen von Organisationen?
 - Die drei Ebenen von Performance:
 - Organisation
 - Prozess
 - Funktion
 - Wie hängen diese Ebenen zusammen und wie werden sie aufeinander abgestimmt?
 - Wie helfen Performance Systeme beim Management von Organisationen und in der Beratung?
 - Fallstudie
 - Bearbeiten eigener Fälle
 - Wie kann ein solches systemisches Organisationsverständnis für Coaching fruchtbar gemacht werden?
-

Didaktik:

Theoretische Einführung, Fallstudie, Bearbeitung von Teilnehmer-Fällen.

Literaturliste:

- Rummler, Geary A.: Serious Performance Consulting According to Rummler. International Society for Performance Improvement, Silver Spring, MD, 2004
 - Rummler, Geary A./Brache, Alan P.: Improving Performance – how to manage the white space on the organization chart Second Edition. Jossey-Bass Publisher, San Francisco 1995
 - Scholtes, Peter R.: The Leader´s Handbook – A Guide To Inspiring Your People And Managing The Daily Workflow. McGraw-Hill, 1998
 - Wittkuhn, Klaus/Bartscher, Thomas, Hrsg.: Improving Performance. Leistungspotenziale in Organisationen entfalten; Luchterhand, Neuwied, Kriftel 2001
-

Referent:

Wittkuhn, Klaus D.

- Geschäftsführender Gesellschafter von pdi, performance design international – ein Beratungsunternehmen, das sich auf die Entwicklung und Einführung von Performance-Systemen spezialisiert hat
 - Lehraufträge an den Fachhochschulen:
 - Deggendorf
 - Zürcher Hochschule Winterthur
 - Vorstandsmitglied des Verbandes für Berufliche Qualifizierung
 - Mitglied des Think Tank der International Society for Performance Improvement (ISPI)
 - Publikation von ca. 30 Artikeln zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Performance Improvement und des Buches: Improving Performance, Leistungspotenziale in Organisationen entfalten.
-

Preis:

270,- € (250 € für MEG Mitglieder inkl 20 € Tagungshausgebühr)

Organisation, Information und Anmeldung:

Milton Erickson Institut Bonn, Reuterstr. 20, 53113 Bonn

Telefon: 0228- 94 93 122, Fax: 0228- 94 93 127, info@institut-systeme.de