

Steigerung der Kompetenzen für Einzelne:

ZEIT- UND SELBSTMANAGEMENT

- Ansatz:** Ganzheitlicher Ansatz, nicht auf die Arbeits(platz)organisation beschränkt.
- Lehrziele:** Die Teilnehmer/innen erhalten Unterstützung darin, aus ihren Wünschen Ziele zu machen, um hinsichtlich der Erreichung einer in ihrem Sinne verbesserten Lebensqualität zukünftig aktiv handeln zu können statt (gefühl) nur »ohnmächtig zu hoffen«. Sie lernen zuerkennen, welchen Nutzen sie aus »schlechten Angewohnheiten« ziehen und entwickeln weniger energieraubende Alternativen.
- Arbeitsformen:** Durch verschiedene Methoden angeregte selbstreflexive Phasen wechseln mit Inputs zu Instrumenten des Zeit- und Selbstmanagements
- Erfolgsindikator:** Für einen definierten Zeitraum hat jede/r TN einen Zeitplan erstellt, in dem er/sie die Bedürfnisse aus den drei Feldern „Zeit für mich, Zeit für andere, Zeit für Arbeit“ in einen für sich akzeptablen Einklang gebracht hat.
- Evaluation:** Standardmäßige Erhebung der TN-Zufriedenheit am Ende des Seminars. Der hier zusätzlich gewählte Fokus liegt auf der Überprüfung von Nachhaltigkeit: Nach ca. 8 Wochen wird mit einer im Rahmen des Seminars erstellten Karte bei jedem TN nachgefragt, ob das von ihm ausgewählte Ziel erreicht ist oder ob die von ihm festgehaltene „schlechte Angewohnheit“ dominiert hat. Knappe Follow-up-Workshops haben sich bewährt.

Optimierung der Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz:

TEAMENTWICKLUNG

- Ansatz:** Stärken-, nicht defizitorientiert.
- Lehrziele:** Die TN erkennen die Phasen der Teamentwicklung, können ihre eigenen Teams darin verorten, nehmen ihren persönlichen Beitrag zum Teamgeschehen wahr und lernen Instrumente und Verfahren für ihre eigene Weiterarbeit kennen.
- Arbeitsformen:** Analoge Methoden mit „Aha-Effekt“, die Erkenntnisgewinn hinsichtlich realer Schwierigkeiten, schwelender Konflikte, versteckter Potenziale etc. im eigenen Team ermöglichen.
- Erfolgsindikator:** Die TN haben mit Instrumenten und Verfahrensweisen unterlegte Maßnahmepläne für die weitere Teamarbeit erstellt.
- Evaluation:** Schriftliche oder mündliche Erhebung in Hinblick auf einen Zugewinn an Handlungsmöglichkeiten für die eigene Weiterarbeit.

Neue Perspektiven entwickeln:

Zukunftskonferenzen

- Ansatz:** Lösungs-, nicht problemorientiert.
- Lehrziele:** Die Organisation, die Abteilung etc. sichert bisher Erreichtes, bewertet aktuelle Trends und Umwelteinflüsse und zieht eine Stärken-Schwächen-Bilanz. Mögliche Veränderungen werden in Szene gesetzt, gemeinsame Ziele werden identifiziert, um eine tragfähige Basis für die Weiterarbeit zu bilden.
- Arbeitsformen:** Rollenspiele, Sketche, Erstellen gemeinsamer Bilder etc. wechseln mit Diskussions- und Reflexionsanteilen. Ein »fremder Blick« ist durch die Beteiligung von Kunden und Kooperationspartnern Bestandteil der Arbeit.
- Erfolgsindikator:** Ein Katalog von Entwicklungszielen ist konsensual vereinbart. Erste Schritte zur Umsetzung sind vereinbart und Verantwortlichkeiten dafür benannt.
- Evaluation:** Vereinbarungen werden namentlich getroffen. Follow-up nach 6 Monaten: Stand der Zielerreichung, Unterstützung bei der Nachsteuerung.