

KO-OPERATION – Die CONTRAIN.WERKSTATT 2019

Kurzbeschreibung der Auswahlworkshops

Freitag 14. bis Samstag 15. Juni 2019

Gerne geben wir Ihnen einen Ausblick auf die Themen, die Sie entsprechend Ihrer eigenen Prioritäten im Verlauf der CONTRAIN.WERKSTATT besuchen können:

Ausweg aus der Team-Blockade: Dynamic Facilitation

KONSENS

Thomas Eggeling

„Irgendwie ist alles schon tausendmal besprochen, doch die Probleme sind noch immer nicht gelöst.“ Haben Sie das auch schon gedacht oder gehört? Komplexe Aufgaben, unklare Gemengelagen, widerstreitende Interessen und eine gehörige Portion Emotionen prägen solche Situationen im Team. Von Konsens keine Spur. Egal wer nun Entscheidungen trifft, er wird auf Widerstand stoßen. Die Sieger werden sich freuen, die Verlierer werden offen oder verdeckt „mauern“. Genau für solche Ausgangslagen hat Jim Rough Dynamic Facilitation entwickelt. Diese Moderationsmethode schafft neue Wahlmöglichkeiten und Lösungen. Erleben Sie selbst, wie in der Gruppe mehr Klarheit und Konsens entsteht und im Anschluss jeder weiß, was zu tun ist.

Die heimlichen Verhinderer – Biases in der Personalführung

KONTAKT

Renée Hansen

Stereotype, Vorurteile, Bauchgefühl. Wir alle haben sie, diese unbewussten Beurteilungsraster. Sie helfen uns, im Leben und im Job schnelle Entscheidungen zu treffen. Und doch sind sie nicht immer nur hilfreich. Wenn es darum geht, Menschen einzuschätzen und zu beurteilen, stehen sie uns gelegentlich im Weg. Und das eben meist unbewusst. Kommen Sie den eigenen Bewertungsmustern auf die Spur. Entscheiden Sie für sich, was Sie daraus für Ihren beruflichen Alltag, in der Führungsarbeit oder im Kontakt mit Mitarbeitern, Kollegen und Kunden mitnehmen wollen. In diesem Workshop gibt es kein „richtig oder falsch“, sondern nur ein „konstruktiv, bewusst und hilfreich“.

Innere Stärke als Team erleben

KO-OPERATION

Karl Meier-Gantenbein

Wenn wir gelingende Ko-Operation erfahren und erleben, stärkt das unser Zutrauen in die Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Ko-Operation stärkt die Bereitschaft, sich selbst an Lösungen zu beteiligen. Sie stärkt die Lösungskompetenz einer Gruppe. Dies ist umso wichtiger, wenn das Ziel hoch gesteckt und damit schwer erreichbar scheint. In diesem Workshop lernen Sie Methoden kennen, mit denen Sie Teams herausfordern und in Ihrer Lösungsfähigkeit unterstützen können. Erfahren Sie Ko-Operation ganz praktisch und überprüfen Sie, wie Sie sie in eigenen Arbeitssituationen anwenden können.

KO-OPERATION – Die CONTRAIN.WERKSTATT 2019

Ko-Operation in internationalen Teams

KONTAKT

Herbert Namokel

International arbeitende Teams sind längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Sie sind oft sehr beweglich und flexibel und profitieren von den lokalen Kenntnissen ihrer Teammitglieder. Aber interkulturelle Gruppen haben auch so manche Hürde zu nehmen. Der Kommunikationsberater Richard D. Lewis hat dafür das Modell der Cross Culture entwickelt. Sie lernen das Modell kennen und diskutieren gemeinsam folgende Aspekte: der Einfluss von Weltanschauungen und Wertvorstellungen, die Stärken der Diversität und die Rolle der Teamleitung, Aber auch Aspekte wie Vertrauen, Humor, Verständnis und die Zusammenarbeit über weite Distanzen werden Gesprächsthemen sein. Ihre eigenen Erfahrungen sind ausdrücklich gefragt in diesem Workshop.

Mentalisieren: ein praxistaugliches Konzept für erfolgreiche Ko-Operation?

KONZEPT

Heike Fischer

Wenn sich Menschen begegnen, wenn Systeme aufeinandertreffen, dann entsteht Interaktion und Dynamik. Dies kann konstruktive aber auch destruktive Wirkung entfalten. Hilfreich für erfolgreiche und konstruktive Ko-Operationsprozesse ist die Fähigkeit zu mentalisieren. Mentalisieren heißt, als beteiligte Person situativ erfassen, welche Gedanken, Gefühle und Themen „im Raum“ sind und in angemessener Art und Weise darauf zu reagieren. Ist die Fähigkeit zum Mentalisieren trainierbar? In dem Workshop lernen Sie das Konzept kennen. Sie loten aus, wie Sie Einzelpersonen, Arbeitsgruppen, Teams und Organisationen mit ihrer Fähigkeit zu mentalisieren stärken können.

Konflikte leben

KONSENS

Renée Hansen

„Wenn zwei immer einer Meinung sind, ist einer überflüssig“ wusste Einstein die Vorteile von Diskurs und Auseinandersetzung auf den Punkt zu bringen. Wenn Meinungsunterschiede oder ungelöste Sachprobleme zu Konflikten werden, erleben wir sie jedoch als Störungen auf der Beziehungsebene. Den Sand im Getriebe als konstruktiven Normalzustand in Organisationen zu akzeptieren, ist der erste Schritt zum konstruktiven Umgang mit Konflikten. Der Workshop bietet Methoden und Denkansätze an, um sich lösungsorientiert mit dem Thema Konflikt zu beschäftigen.

KO-OPERATION – Die CONTRAIN.WERKSTATT 2019

Kontroversen überwinden, Konsens bilden

KONSENS

Karl Meier-Gantenbein

Der Konsens gilt in schwierigen Situationen nach wie vor als der Königsweg, um mit unterschiedlichen Meinungen und Handlungsoptionen umzugehen. Es ist der Weg, der widerstrebende Parteien am intensivsten in Kontakt mit sich und den anderen bringen, ihnen aber auch am meisten abverlangt. Sein Ziel ist nicht weniger als die gemeinsame Sicht auf ein ehemals kontroverses Thema. Damit Konsens gelingen kann, brauchen die Beteiligten gute Unterstützung und ein begleitendes Konzept. Im Workshop stellen wir Ihnen unsere bewährten Methoden zur Konsensbildung vor und arbeiten mit Ihnen praktisch an exemplarischen Themen.

Agil führen – eine mögliche Antwort auf komplexe Fragen

KONZEPT

Werner Maennchen

Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz (englisch kurz VUCA) kennzeichnen die Herausforderungen der Arbeitswelt. Produktive Organisationen brauchen jedoch Stabilität. Eigentlich. Schnelle Führungsinterventionen und kurz aufeinanderfolgende Veränderungsprojekte sind die Folge. Sie führen zu mehr Verunsicherung bei den Mitarbeitern und provozieren Widerstände. Das Konzept des agilen Führens kann eine Antwort auf diese Herausforderungen bieten. Das Prinzip: Führungskräfte und Mitarbeiter handeln flexibel, aktiv und fokussiert auf ein gemeinsames Ziel hin. Wir diskutieren mit Ihnen, welchen Nutzen Sie aus dem Konzept der Agilität ziehen können, welche Hürden Sie überwinden müssen und ob Sie daraus eine neue Führungskultur entwickeln können.

Jeder ist anders: Arbeiten mit multiprofessionellen Teams

KO-OPERATION

Herbert Namokel

In vielen Teams arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Berufen und Funktionen zusammen. Sie managen komplexe Projekte, überwinden technische und strukturelle Grenzen, brechen Silodenken auf, optimieren Schnittstellen und regen ko-kreative Entwicklungsprozesse an. Ob die Teamarbeit gelingt, hängt sowohl von den Rahmenbedingungen als auch von der Ko-Operationsfähigkeit aller Teammitglieder ab. Wir stellen im Workshop ein erprobtes Konzept zur multiprofessionellen Zusammenarbeit vor und reflektieren, inwiefern die Arbeitsansätze und Erfahrungen für Ihren Arbeitskontext hilfreich sind.

KO-OPERATION – Die CONTRAIN.WERKSTATT 2019

Die 4 Ks zur erfolgreichen Ko-Operation: Das Korrespondenz-Modell

KONZEPT

Heike Fischer

Mit dem Begriff Korrespondenz bringt Hilarion Petzold zum Ausdruck, dass wir Menschen in einer steten Beziehung zur Umwelt stehen: Persönlichkeit und auch berufliches Rollenverständnis entwickeln sich durch Interaktionsprozesse – eben durch Korrespondenz. Der Austausch und die Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Lebens- und Sozialwelt in der intersubjektiven Begegnung fördert und sichert seine Integrität. Diese ist wiederum aber nur dort anzutreffen, wo Menschen gemeinschaftlich über Interaktion zu einem Konsens finden. Wie kann es gelingen, wechselseitig unsere subjektive Integrität anerkennen, selbst wenn wir gemeinschaftlich keinen Konsens finden können? Der Workshop vertieft das Korrespondenzmodell. Unsere Leitfragen sind: Was braucht es, um gelingende Interaktion jenseits dieses scheinbaren Konfliktes aufrecht zu erhalten? Wie können wir Entfremdung, Distanz oder Frontenbildung wirksam vorbeugen?

Eine Frage der Macht: Vom ICH zum WIR

KO-OPERATION

Werner Maennchen

Digitalisierung, New Work oder Industrie 4.0 sind die Vorzeichen aktueller Unternehmensführung. Mitarbeiter erwarten immer öfter eine Kultur mit sich selbstführenden Teams und Vertrauen auf die positive Dynamik der „Crowd“. Mehr Verantwortung für kleine Teams, mehr Vertrauen untereinander und mehr Fehlerkultur sind die Forderungen einer agilen Arbeitswelt. Gleichzeitig erleben wir in einem gewissen Widerspruch, dass Menschen den einfach erscheinenden Versprechungen autokratischer oder alter Herrschaftsmodelle begeistert folgen. Übernahme von Verantwortung sowie respektvoller und wertschätzender Umgang gehören derzeit nicht zu den Erfolgsmodellen. Wie Sie in diesem Klima Ihre Aufgabe als Führungspersönlichkeit meistern und gleichzeitig lernen, modernen Arbeitsmethoden zu vertrauen, diskutieren wir mit Ihnen in diesem Workshop.

Ein lohnenswertes Ziel: Vertrauen gewinnt

KONTAKT

Thomas Eggeling

Vertrauen beginnt immer mit einem Vorschuss. Meist sind es die Führungskräfte, die den ersten Schritt tun. Wenn Führungskräfte ihren Mitarbeitenden vertrauen riskieren sie immer auch, enttäuscht zu werden. Dennoch ist eine Vertrauenskultur in Organisationen ein lohnenswertes Ziel, denn es zahlt sich auf lange Sicht aus. Die Organisation kann auf übermäßige Kontrollen verzichten und spart damit Kosten. Mitarbeitende sind deutlich motivierter, denn sie haben mehr Gestaltungsspielraum. Unternehmen und Non-Profitorganisationen sind erfolgreicher und deren Mitarbeitende loyaler. Vertrauen ist ein Gewinn für alle, doch warum klappt dann häufig nicht so richtig? Was es für vertrauensvolle Ko-Operation braucht, darum geht es in diesem Workshop.