information 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Führungs- und Leitungskräfte in Einrichtungen und Organisationen,
liebe ehemalige Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer,
liebe Auftraggeber,

10 Jahre sind es, in denen wir gemeinsam unter dem Namen »dialogos-team – Training, Schulung, Beratung« auftreten. Die freiberufliche Tätigkeit von Alexander Myhsok dauert seit nunmehr 15 Jahren.

In dieser Zeit konnten wir viel Vertrauen in unsere Arbeit aufbauen. Wir freuen uns, dass wir auch 2012 gut zu tun haben und jetzt schon Absprachen für 2013 existieren. Dabei verändert sich der Stamm unserer Auftraggeber: neben den großen und kleinen Sozialeinrichtungen sind es vor allem Schulträger/Schulleitungen und Unternehmen z.B. aus dem IT-Bereich, Hotels, Dienstleistungsunternehmen, mittlere Handwerksbetriebe, Verwaltungszentren.
Organisationen entwickeln sich – das erleben Sie und wir auch. Ausruhen geht nicht. Für uns heißt das z.B. dass unsere Kurse – bei aller Basiskompetenz, die wir einbringen – jeweils neu konzipiert werden, nicht von der Stange sind. Oder, dass in unseren Kursen für Führungs- und Leitungskräfte der Praxisbezug einen immer noch größer werdenden Rahmen einnimmt.
Neben dem aktuellen Geschäft befassen wir uns mit grundsätzlichen Anliegen, die uns die Arbeit stellt. Beispiele finden Sie in diesem Infobrief. Werfen Sie einen Blick auf die folgenden Seiten:
Dialogfähigkeit, Lernverhalten, Menschenbild sind Themen, die vielleicht auch Sie beschäftigen.

Wir freuen uns, wenn Sie diesen Informationsbrief als eine Kontaktmöglichkeit sehen, sich an unsere gemeinsame Arbeit erinnern bzw. sie lebendig halten.

Mit einem herzlichen Gruß vom Bodensee
Langenargen, Januar 2012

Anna Jäger

Dr. Alexander Myhsok

Womit wir uns beschäftigen

Dialogische Grundhaltung und Praxis

Dialogforum zu Stuttgart 21 unter Leitung von Heiner Geißler, Dialogprozess, der in der Katholischen Kirche beginnen soll: Dialog hat zurzeit Hochkonjunktur. Wenig bekannt ist, dass »Dialog« seit ca. 25 Jahren als eine spezielle Gesprächsform praktiziert wird mit bestimmten Regeln und Anforderungen. Einer der Väter ist der Philosoph Martin Buber mit seinem Buch »Das dialogische Prinzip«[1]. Als aktueller Urheber gilt David Bohm[2], Naturwissenschaftler und Philosoph, der – unzufrieden mit den Abläufen insbesondere von wissenschaftlichen Tagungen – Kernkompetenzen für den Dialog wieder erdacht und für verschiedene Anwendungsbereiche (unter anderem in Unternehmen, Schule, Politik) fruchtbar gemacht hat.

1
Martin Buber
Das dialogische Prinzip
Heidelberg, 1997

2
David Bohm
Der Dialog
Stuttgart, 1998

Vier Kompetenzen liegen dem Dialog zugrunde: das eigene Denken in den Raum bringen; zuhören; Personen und Funktionen wertschätzend und vertrauensvoll begegnen; Gedanken in der Schwebe halten ohne sie gleich festzumachen und einen Standpunkt zu fixieren.

Daraus leiten wir (in Anlehnung an Hartkemeyer & Freeman Dhorty) zehn Kernfähigkeiten ab, auf die wir in unseren Seminaren, Trainings und Beratungen achten: die Haltung eines Lernenden einnehmen (gilt für die Teilnehmer und für uns), radikaler Respekt voreinander, Offenheit, mit »dem Herzen« sprechen, zuhören, Kommunikation verlangsamen, Annahmen und Bewertungen suspendieren, produktiv plädieren, eigene erkundende Haltung einüben, Ängste und Sorgen mitteilen.

Wir selbst als dialogos team praktizieren den »Dialog« als strukturierte Gesprächsform bei unseren Kursen und bei Moderationen. Der Nutzen für Organisationen und Unternehmen besteht darin, dass vor endgültigen Entscheidungen quer gedacht werden kann, dass man einander zuhört statt »wegzudiskutieren« und dass Neues entsteht statt »Mehr von demselben«.

Wenn ich die Welt »mit Ihren Augen« sehe, und Sie die Welt mit »meinen Augen« sehen, werden wir beide etwas erkennen, das wir allein niemals entdeckt hätten Peter M. Senge

Menschenbild in unserer Arbeit als Trainer und Berater

Ob Schule/Pädagogik, Betrieb/Unternehmen, Organisationskultur/Führung oder unsere Arbeit als Trainer und Berater: Unser Handeln wird von unserem Menschenbild geprägt. Das Menschenbild, an dem wir uns als dialogos team orientieren, sehen wir in einem zweifachen Bezug:

In der Transaktionsanalyse als einer Form der humanistischen Psychologie. Ihr Menschenbild ist geprägt von Veränderbarkeit, dem Wert des Menschen und von Ganzheitlichkeit. Menschen sind in ihrem Grunde in Ordnung, so wie sie sind – das war für Eric Berne, den Begründer der TA eine zentrale Überzeugung, die seine gesamte Theorieentwicklung prägte (nach Hennig & Pelz, 1997, S. 13). Dies konkretisiert sich in folgenden Grundgedanken:

- Jeder Mensch kann denken – daraus leiten sich Lernfähigkeit sowie Veränderungsfähigkeit ab.
- Menschen können Entscheidungen treffen.
- Jeder trägt Verantwortung für sich selbst.
- »Die Autonomie, die Berne (1966) als Ziel seiner Arbeit sah, spiegelt sich für ihn in der Möglichkeit, als autonomer Mensch Spontaneität, Bewusstheit und Intimität zu leben. Dies bedeutet Selbständigkeit im Kontakt zu anderen und nicht, wie es manchmal verstanden wird, einen rücksichtslosen Egoismus« (a. a. O., S. 14)

Wir arbeiten hier mit dem TA-Modell der »OK-Positionen.« Es besagt vereinfacht: Ich als Mensch bin grundsätzlich o.k. einschließlich meiner Schattenseiten. Du als Mensch bist o.k. einschließlich Deiner Schattenseiten.

In unserer Arbeit setzen wir uns dafür ein, dass Menschen sich als akzeptiert erleben. Und gleichzeitig ist es o.k., wenn wir Rückmeldung geben – wobei das Gegenüber immer frei ist im Umgang damit.

Woher können wir nun die Berechtigung für diese Grundeinstellung der o.k.- Haltung nehmen? Welches Menschenbild steckt dahinter? In seinem Buch »Ich bin o.k. Du bist o.k.«, gibt Thomas A. Harris eine interessante Begründung zu dieser Grundposition der Transaktionsanalyse und zwar mit Bezug auf den Theologen Tillich: Wir sind voraussetzungslos akzeptiert. Das ist die Basis für OK-Position. Der Mensch hat eine unverwechselbare Würde. Unser »Wertvollsein« liegt darin begründet, dass wir Ebenbild Gottes sind. Daraus lässt sich ein Grundvertrauen in sich und den anderen ableiten.

Und so können wir für unsere Arbeit eine weitere Verortung im christlichen Menschenbild sehen.

Die zentrale Überzeugung der Transaktionsanalyse besagt, dass Menschen in ihrem Grunde in Ordnung sind, so wie sie sind. Das bedeutet nicht, jedes Verhalten gut zu heißen. Hennig & Pelz [5]

5

Hennig & Pelz
Transaktionsanalyse.
Freiburg, 1997

Lernen im Erwachsenenalter

Kennen Sie das: Sie nehmen an einer Weiterbildung teil und fragen sich danach: »Was habe ich gelernt?« Eine ähnliche Frage stellen sich auch Organisationen, die Mitarbeiter zu Weiterbildungen, also zum Lernen schicken (»Was haben die gelernt?«). Für uns als Weiterbildner und Trainer lautet die Frage: Wie geschieht Lernen? Was beeinflusst Lernen? Was tun, damit Lernen gelingt? Klar ist, dass wir Lernen nicht machen können, es geschieht beim Teilnehmer. Wir können jedoch Voraussetzungen schaffen. Wichtige Erkenntnisse sind für uns seither schon:

(1) 90 – 98 % unseres Lebenswissens lernen wir im Alltag, »Lernen en passant« (Siebert, 2006). Organisiertes Lernen ist also eine Ausnahme. Unser im Alltag erworbenes Wissen führt zu einer fest gefügten Wirklichkeitskonstruktion (»So ist es!«). Für Lernprozesse ergibt sich daraus als Konsequenz, dass unsere Kurse einen ausgeprägten Alltagsbezug haben, die Lerngruppe klein ist, die Teilnehmer neue Erfahrungen insbesondere durch Übungen und Rückmeldungen machen können.

(2) Was behalten wir – bezogen auf Weiterbildungen – in unserem Gedächtnis? Etwa 10% – 20% von dem, was wir hören (Beispiel Referat); ca. 50% was wir sehen und hören; 70% worüber Teilnehmer selbst sprechen (Beispiel Fallarbeit); 90% von dem was sie tun (Gruppenarbeit, Training). Daraus ergibt sich für uns, dass wir überwiegend aktivierende Methoden einsetzen.

Das deckt sich auch mit den neueren Erkenntnissen des Konstruktivismus und der Hirnforschung:

»Wissen kann nicht übertragen werden; es muss im Gehirn eines jeden Lernenden neu geschaffen werden.« Gerhard Roth[3]

Oder wie der Hirnforscher Gerald Hüther sagt: Bedeutung entsteht im Kopf des Zuhörers. Reorganisation muss von innen ausgehen, von außen ist der Mensch nicht veränderbar.

Einen weiteren zentralen Leitsatz der modernen Hirnforschung benennt Gerald Hüther: Alles das, was die Beziehungsfähigkeit von Menschen verbessert, ist gut fürs Hirn. Für uns heißt das:

- Lernvereinbarungen der Teilnehmer mit sich selbst und der Kursleitung
- Ständiger Ansatz bei den eigenen Erfahrungen, denen die Teilnehmer Neues hinzufügen
- Ein Kursklima, in dem Beziehungen, Offenheit, Vertrauen entstehen, die dann ein durchaus anspruchsvolles ganzheitliches Lernen (in den Bereichen: Wissen, Können, Verhalten) ermöglichen.

Erwachsene sind lernfähig, aber unbelehrbar

Horst Siebert [4]

3

Gerhard Roth
Bildung braucht Persönlichkeit. Wie Lernen gelingt.
Stuttgart, 2011

4

Horst Siebert
Lernen als Konstruktion von Lebenswelten
Frankfurt, 1994

Wir selbst und unsere Arbeit

Prix Wasserfrau für Anna Jäger

Anna Jäger ist nach wie vor mit einem 25%igen (bis 2005: 50%) Auftrag beim Katholischen Bildungswerk Kreis Ravensburg e.V. beschäftigt. Für diese Tätigkeit erhielt sie 2010 einen Preis. Ungewöhnlich – aber lesen Sie selbst, was die Presse berichtete:

Mit dem »Prix Wasserfrau«, einer Bronzefigur der Sankt-Galler Künstlerin Irene Thoma, hat am Wochenende die Vereinigung der Sozialdemokratischen Parteien rund um den Bodensee (SBI) Anna Jäger aus Langenargen im Münzhof ausgezeichnet. Anna Jäger erhielt den Preis für ihre 25-jährige Tätigkeit in der Frauenbildung. Vor nahezu hundert Personen würdigten zahlreiche Vertreter des öffentlichen Lebens, aber auch ihre Weggefährtinnen, die Verdienste Jägers. Sie habe dazu beigetragen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede und Benachteiligungen von Frauen auszugleichen, weil sie sich in ihrer langjährigen Bildungsarbeit mit Frauen in verschiedenen Lebenssituationen bei der Katholischen Erwachsenenbildung in Ravensburg über das übliche Maß hinaus engagiert habe, hieß es bei der Preisverleihung. Fredi Alder, SBI-Präsident aus der Schweiz, die Vizepräsidenten, der SPD-Landtagsabgeordnete Norbert Zeller, Friedrichshafen, Olga Kircher, Bregenz und die Leiterin der internationalen Jury, die Schweizer Nationalrätin Hildegard Fessler, nahmen die Ehrung gemeinsam vor. Anna Jäger war für diesen Preis vom DGB Region Bodensee-Oberschwaben nominiert worden. Die Preisträgerin wies in ihrem Schlusswort darauf hin, dass sie bei ihrer Arbeit Menschen in ihrer Entwicklung begleite und sie selbst dabei lerne und sich entwickle. Sie habe mit anderen Frauen gemeinsam Denken gelernt. »Daraus habe ich letztlich meine Konzeptionen und Angebote geschaffen«, sagte sie.

Südkurier Nr. 211/FN - Montag, 13. September 2010

Schwerpunkte unserer Arbeit im Jahr 2010

Uns hat selber interessiert, wie die Schwerpunkte unserer Arbeit in einem Jahr verteilt sind. Neben der Eigenreflexion kann es auch einen Eindruck von unserer Arbeit vermitteln, die grundsätzlich inhouse Tätigkeit ist.

- Sechs Qualifizierungsprojekte für Führungs- und Leitungskräfte jeweils mit vier bis fünf Modulen zwei bis drei Tage Die Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen Organisationen und Unternehmen, z. B. Schulleitung, IT-Unternehmen, Altenheimleitung, Verwaltungsleitung, technische Leitung eines Dienstleistungsunternehmens. Ein Schwerpunkt: Seit acht Jahren haben wir den Auftrag, künftige Führungs- und Leitungskräfte an Katholischen Freien Schulen auszubilden.
- Vier mehrtägige weiterführende und vertiefende Schulungen für Leitungskräfte
- Sieben Projekte der Organisationsentwicklung/-beratung: Entwicklung von Leitungsstrukturen, Erstellung von Stellenbeschreibungen, Strukturfragen in Familienunternehmen, Begleitung von Evaluationsprozessen
- Sechs Coachingprozesse für Führungs- und Leitungskräfte zu Fragen insbesondere von Führung, Kommunikation, Struktur, Zeitmanagement.
- Vier Klausuren zu Entwicklung von Strukturen, zu Krisenintervention, zu Regelung von Konflikten, zu Entwicklung von Visionen und Zielen
- Fünf mehrtägige Moderationskurse, insbesondere für Leitungskräfte
- Drei ein- bis mehrtägige Einführungen in Zielvereinbarungsgespräche in Schulen, IT-Unternehmen, Sozialeinrichtungen
- Zwölf Kommunikationskurse zu Feedback, Konfliktmanagement, Beratungskompetenz, Kundenkontakt, Dialog
- Zwei Lehraufträge an der Universität Tübingen im Bereich Erziehungswissenschaft/Abteilung Erwachsenenbildung Weiterbildung zu Führung, Kommunikation, Moderation

Das 100. Modul

Kein Jubiläum – aber schon ein Ereignis: In der ersten Augustwoche fand das hundertste Modul im Rahmen unserer Führungskräfteschulungen statt. Inzwischen stehen wir bereits bei Modul 104. Der Hintergrund: Seit dem Jahr 2003 führen wir längerfristige, intensive Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Leitungskräfte unterschiedlichster Organisationen durch, jeweils mehrere Module mit zwei bis drei Tagen. Zusätzlich zu diesen inhouse-Schulungen jährlich ein Angebot bei uns in Langenargen für Nachwuchskräfte aus diesen Organisationen.

Meetings als Alltagsgeschäft – wie gut gelingen sie?

Meetings gehören zum Alltagsgeschäft von Führungs- und Leitungskräften: das wöchentliche Meeting mit den Mitarbeitern, die monatliche Konferenz mit den Abteilungsleitern … Wie gut gelingen sie? Das Dezemberheft 2010 von »manager-Seminare« zieht eine negative Bilanz und spricht von quälendem Absitzen, endlosen Monologen, Verschleuderung von Potenzial und Geld.
Auch wenn diese negative Einschätzung in diesem Umfang nicht überall zutrifft – Veränderungspotenzial gibt es sicher. Das erfahren wir immer wieder im Umgang mit Organisationen. Aus diesem Grund haben wir eine Tagesveranstaltung konzipiert, bei der wir einer – jeweils begrenzten Zahl von Führungskräften der oberen Ebene – Handwerkszeug für Meetings komprimiert vermitteln bzw. es praktisch vertiefen wollen. Terminankündigung finden Sie auf der letzten Seite, nähere Informationen auf unserer Homepage.

Unsere eigenen Angebote für Führungs- und Leitungskräfte 2012

Wir bieten unsere eigenen bewährten Veranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte auch in diesem Jahr wieder neu an – jeweils in Langenargen:

- Leitungsaufgaben übernehmen – In Organisationen effizient und gleichzeitig partnerschaftlich führen: Herbst 2012 bis Sommer 2013
- Denkraum für Frauen in verantwortlichen Positionen
  als Führungskräfte: 26. April und 11. Oktober
  als Leitungskräfte: 3. Mai und 18.Oktober
- Denkräume für Männer in verantwortlichen Positionen
  28. April, 10. Oktober

Neu aufgenommen haben wir die Tagesveranstaltung für Führungskräfte der oberen Ebene:

- Meetings: Strukturiert, effizient im Ergebnis, Beziehungen stärkend (07. Februar 2012)

Näheres auf unserer Homepage www.dialogos-team.de

So sind wir erreichbar

Ganz praktisch: Wir wollen in unserer Arbeit vor Ort ganz präsent sein. Deshalb rufen wir nicht täglich unsere Mails ab. Zuverlässig hören wir unseren Anrufbeantworter ab. Am Freitagvormittag erreichen Sie unsere Mitarbeiterin im Sekretariat Bärbel Kleiser.

dialogos team
Anna Jäger – Dr. Alexander Myhsok
Maulbertschstraße 27, D – 88085 Langenargen
Tel. 07543 91364-30 | Fax 91364-36

info@dialogos-team.de | www.dialogos-team.de