Infobrief 2017

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

eine von Berthold Brechts Geschichten von Herrn K. lautet: Ein Mann, der Herrn K. lange nicht gesehen hatte, begrüßte ihn mit den Worten: »Sie haben sich gar nicht verändert!« »Oh!« sagte Herr K. und erbleichte.

Sich nicht zu verändern, sich nicht zu entwickeln – das ist einerseits unvorstellbar in einer Zeit mit großem Veränderungsdruck. Es gilt als selbstverständliche Weisheit, dass sich immer alles wandelt – irgendwie. Andererseits ist die Bereitschaft, sich einem Veränderungsprozess auszusetzen, nicht einfach gegeben. Dem Philosophen Peter Sloterdijk zufolge muss der Mensch als verwöhnungsgefährdetes Wesen begriffen werden.

Unser Metier als dialogos team ist es, Wandel bewusst zu begleiten, mit und für Führungs- und Leitungskräfte, mit und für Mitarbeiter, mit und für Organisationen. Und Wandel geht nur, wenn wir als dialogos team selbst bereit sind, uns weiterzuentwickeln. Wir nehmen Veränderungen wahr bei uns, in unserem beruflichen Umfeld und darüber hinaus. Wie wir damit umgehen, das lesen Sie auf den folgenden Seiten. Lassen Sie sich anregen.

Ein weiterer Aspekt dieses Info-Briefes: In unserer zwanzigjährigen freiberuflichen Tätigkeit haben wir zu Auftraggebern und Teilnehmern viele, auch persönliche Kontakte aufgebaut. Dieser Informationsbrief will Ihnen signalisieren, dass uns an guten Beziehungen gelegen ist, in Kursen, Beratungen, Trainings, aber auch darüber hinaus und jenseits von Aufträgen.

Den Informationsbrief herzustellen und zu versenden, das ist in unserer von neuen Medien geprägten Welt eher eine Ausnahme. Wir verbinden das mit einer ganz konkreten Handarbeit, bei der Sie uns mittelbar auch persönlich begegnen. Wir freuen uns, wenn dies bei Ihnen ankommt und wenn Sie Freude an dieser Begegnung haben.

Mit herzlichen Grüßen vom Bodensee

Langenargen, Februar 2017

Anna Jäger

Dr. Alexander Myhsok

Aus unserer Arbeit

Kontinuität und Veränderung: unsere Aufträge im Jahr 2016

Wenn wir am Jahresende zusammenstellen, in welchem Umfang wir für wen tätig waren, dann sind wir selbst gespannt. Wesentliche Veränderungen bleiben in den letzten Jahren jedoch aus, denn die Auftragsbereiche und die Organisationen, in denen wir arbeiten, sind seit mehreren Jahren ziemlich stabil.

Für 2016 ergibt sich in den vier Auftragsbereichen: 14 Führungskräfteschulungen, 15 Kommunikationskurse, 12 Entwicklungs-/Change Managementprozesse; 18 Coachingprozesse mit Führungskräften.

Die Organisationen, für die wir tätig sind, lassen sich in drei große Bereiche aufteilen: 16 Aufträge für Unternehmen (Produktion, Dienstleistung, Software, Handwerk, Tagungshäuser, Bildungsträger); 24 Aufträge für Sozial- und Ausbildungseinrichtungen, Kliniken, Behörden, Jugendhilfeeinrichtungen, Kindertagesstätten; 19 Aufträge im Schulbereich.

Für uns bedeutet das: gute Auslastung bei klarem Profil und in oft langjährigen Begleitprozessen.

Hinzu kommen die von uns in Langenargen durchgeführten sieben Kurse: vier Denkräume für Frauen/Männer in verantwortlichen Positionen, ein vierteiliger Leitungskräftekurs, ein fünfteiliger Intensivkurs für Führungskräfte und ein Wochenende für Ehepaare, die in Führungspositionen sind.

Ein Markenzeichen: die Denkräume für Führungs- und Leitungskräfte

Seit knapp 20 Jahren gibt es bei uns die Denkräume für Frauen in verantwortlichen Positionen, die Denkräume für Männer seit 15 Jahren. Was ist das Anliegen dieser geschlechtergetrennten Arbeit?

Die z.Zt. drei Denkräume für Frauen und der Denkraum für Männer sind Orte, an denen jeweils bis zu 6 Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer ihr Leitungs- und Führungsverhalten und ihr Führungsselbstverständnis reflektieren, Fälle aus ihrer Praxis bearbeiten und ihre Kompetenzen erweitern. Und was bringt die Trennung Frauen – Männer? Sie erleben sich jeweils in ihrer ganz eigenen Kompetenz, Menschen zu führen, jenseits von kulturell geltenden Denkstrukturen. Rollen und Kompetenzzuschreibungen verflüssigen sich. Autonomie wird gestärkt. Die Gruppen treffen sich zweimal im Jahr einen Tag lang, bleiben mindestens ein Jahr, oft über Jahre zusammen und vernetzen sich untereinander kollegial. → Über Inhalte und Arbeitsweise können Sie sich auf unserer Website unter »Kurse« informieren.

Dranbleiben – unser Ansatz der Intervisions- bzw. Coachinggruppen

Wie können Führungs- und Leitungskräfte an den Inhalten und Themen dranbleiben, die sie in Schulungen bearbeitet und erworben haben? Wie können sie Führungs- und Leitungskompetenzen vertiefen, wie den Praxisbezug verstärken?

Aus den von uns in den letzten zehn Jahren durchgeführten zahlreichen Führungs- und Leitungskräfteschulungen haben sich inzwischen sechs Gruppen (zum Teil aus unterschiedlichen Organisationen) gebildet, die sich Jahr für Jahr unter unserer Begleitung zur vertiefenden kollegialen Beratung treffen. Sie bearbeiten praktische Fälle aus ihrem Führungsalltag, vertieft und ergänzt mit Modellen u. a. zur Führung und Kommunikation. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen die offene und konstruktive Atmosphäre, verbunden mit einem großen Nutzen für den Alltag.
Wir als dialogos team freuen uns darüber. Und wir sind auch ein wenig stolz, dass uns dieser – von vielen Seiten geforderte, aber in der Praxis wenig realisierte – Ansatz von Coachinggruppen gelungen ist.

»Wer seinem Gegenüber eine notwendige Rückmeldung vorenthält, der nimmt ihm eine Entwicklungschance.«

Norbert Winer, Begründer der Kybernetik

Was uns umtreibt

Was uns bewegt – und was wir daraus folgern

Wer etwas bewegen will – und das ist immer unser Auftrag – der muss selbst von etwas bewegt sein. Wir haben uns in einem längeren Prozess Rechenschaft darüber gegeben, was uns bewegt ....

_ der wachsenden Bedarf an gelingender Kommunikation
_ die zunehmende Individualität und Konstruktion von Wirklichkeit
_ das Bedürfnis nach selbstständigem Handeln in Organisationen
_ die Dynamik der jungen Generation bezogen auf Kommunikation und Mitarbeiterbindung
_ die Diskrepanz zwischen Karriereprogrammen für Frauen und der rauen Wirklichkeit
_ Ergebnisse der Neurobiologe für das Gelingen von Lernprozessen.

→... und welche Folgerungen wir daraus ziehen ist auf unserer Website veröffentlicht.

Wir ergänzen hier: Unser Ansatz ist dabei, in den Prozessen der Weiterbildung, der Beratung, der Begleitung von Organisationsentwicklung auf Augenhöhe zu bleiben, ganz in der Gruppe präsent zu sein auch mit unseren eigenen Gefühle, mit unserem Gelingen und Misslingen. Wir leben das, was wir vermitteln. Authentisch. Als gemeinsam Lernende.

Dialog und dialogos team

Auch nach 16 Jahren dialogos team werden wir noch gefragt, was es mit dem Namen auf sich hat. → Ein Statement dazu auf unserer Website im Journal unter „Dialog und dialogos team – was hat das miteinander zu tun?« zeigt das Wesen und die Kernfähigkeiten des Dialogs nach David Bohm, ein für uns überzeugendes Konzept.

Was uns so auffällt

Eine Website, die immer gleich aussieht und langweilig wird, das wollten wir vermeiden. Also entstand die Rubrik »Aktuelles« und – weil uns manchmal etwas »bitzelt« – die Rubrik »Kolumnen«. Hier einige Beispiele aus immer noch aktuellen Kolumnen:

Der Sprung ins Netz des Hochseilgartens

Die Branche der Berater und Coachs lässt sich vieles einfallen, um Kunden zu gewinnen: Das Angebot geht von den Erfahrungen im Hochseilgarten (u. a. um die Teamarbeit zu stärken), über Coaching verbunden mit Tieftauchen bis hin zum mehrtägigen Aufenthalt in Höhlen. Wie solide derartige Vorgehensweisen sind, zeigt sich vor allem daran, ob mit beraterischer Kompetenz eingeführt, begleitet, reflektiert und für die Zukunft umgesetzt wird. Manchmal erwecken derartige Angebote aber auch ganz einfach den Eindruck von »Event«. Dann sind es eben Angebote zum »Reinfallen«.

Wer frisst meine Zeit?

Sie kennen das vielleicht auch: Es geht um eine Besprechung mit einem Auftraggeber, einem Klienten, einem Kooperationspartner. Es ist geklärt, dass es diesen Termin braucht, die Terminvereinbarung sollte über das Sekretariat laufen. Nach zwei Telefon- oder Mailkontakten liegt der Termin fest. Kurz darauf eine neue Mitteilung: »Frau M., die dritte beteiligte Person, kann zu dieser Zeit nicht.« Neuer Termin wird festgelegt. Ein paar Tage vor dem Treffen wieder ein Anruf: »Bei Herrn S. ist eine dringende Sitzung dazwischengekommen. Es tut ihm sehr Leid. Wir müssen einen neuen Termin suchen.« Der Zeitaufwand für die Terminabsprache umfasst oft ein Mehrfaches dessen, was der Termin selbst in Anspruch nimmt. Die Effektivität kann zusätzlich darunter leiden, dass die Gesprächsteilnehmer – wegen des reingepressten Termins – keine Zeit hatten, sich vorzubereiten. Doodeln hilft hier, Absprachen zu vereinfachen. Doch es verleitet uns auch schnell, einem weiteren Termin zuzusagen, für den wir innerlich keinen Raum haben.
Wir sind in dieser heutigen, schnelllebigen Zeit gefährdet, vieles zu vereinbaren, viele Termine festzulegen – ohne letztlich die Zeit zu haben, sie effektiv zu nutzen. Kennen Sie einen Ausweg?

→ Weitere Kolumnen auf unserer Website

»Wenn das Leben keine Vision hat, nach der man sich sehnt, dann gibt es auch kein Motiv, sich anzustrengen«

Erich Fromm, Psychoanalytiker

Da ändert sich was – Tendenzen, die wir beobachten

»Kurz und modular« – Tendenzen in der beruflichen Weiterbildung

Die jährliche Umfrage der Zeitschrift »TrainingAktuell« zur Weiterbildungsszene Deutschland (mit über 1000 befragten Trainern, Beratern und Coachs) hat einige interessante Ergebnisse gebracht:

1. Weiterbildung ist weitgehend akzeptiert, wird für sinnvoll gehalten – jedoch »... sie zeitlich überhaupt organisiert zu bekommen, ist in den Unternehmen inzwischen eine größere Herausforderung als die Frage, welche Inhalte vermittelt und welche Ziele erreicht werden sollen. Seminare und Trainings müssen vor allem kurz und modular sein.« Wir stellen das als dialogos team in Frage.

2. Was ist thematisch gefragt? »Das Training der Soft Skills bzw. sozialen Kompetenzen zählt zu den dominierenden Aufgaben der befragten Weiterbildner. Mitarbeiterführung, Selbstführung, Teamentwicklungsmaßnahmen, Kommunikationstrainings sowie Konfliktmanagement führen die Themenliste an. Die Vermittlung von Fachwissen oder Techniken, z. B. im Bereich von Problemlösung, Präsentation rangieren weiter hinten.

3. Es dominieren eindeutig die Seminare mit geringem Zeitaufwand (knapp 50 % bis zu einem Tag; 30 % 2-tägig). Im Vergleich dazu sind die Kurse und Trainings, die wir als dialogos team für Organisationen durchführen, überwiegend längerfristig (von 3-tägigen Seminaren bis hin zu Führungstrainings mit insgesamt 8 Tagen). Wir sind bekannt für einen intensiven, effektiven Weiterbildungsansatz und können uns hier im Markt auch gegen die Tendenzen behaupten. Auch zeigt sich, dass ein guter Kurs bei uns letztlich Zeit und Geld spart – im Gegensatz zu einem Fortbildungs-Hopping.

4. Der Weiterbildungsmarkt ist hart umkämpft. Das zeigt, dass über die Hälfte der befragten Trainer im Jahr 2014 unter 60 Trainingstagen blieb. Auch hier sind wir als dialogos team in einer komfortablen Lage.

5. Der größere Teil der Befragten sieht die Notwendigkeit, dass der Zugang zum Beruf des Trainers und Coachs von einer allgemein anerkannten akademischen Ausbildung abhängig gemacht werden sollte.

Feedback geben

– seither manchmal belächelt – wird in Organisationen, mit denen wir arbeiten, im Alltag immer selbstverständlicher verwendet. Das hängt u. a. zusammen mit der:

Generation Y: 12 Millionen

Was wir bei unserer Jubiläumsveranstaltung im November 2013 angekündigt haben (vgl. Bericht auf unserer Website), das treffen wir im Organisationsalltag immer öfter an – zunächst in technischen Berufen, dann in Schulen, nach und nach auch in Sozialeinrichtungen: eine Generation, die ein partnerschaftliches Führungsverständnis erwartet, Rückmeldung geben und erhalten will und die auf dem Arbeitsmarkt immer »rarer« wird. Das hängt zusammen mit:

Generation Babyboomer: 18 Millionen

Sie ist also halb so groß wie die Generation, die sie ablösen wird. Das gibt ihr wohl mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt, führt u.a. aber auch zu Rentenbeiträgen, die diese Generation Y belasten wird.

»Wer will, dass die Welt so bleibt wie sie ist der will nicht, dass sie bleibt.«

Erich Fried

Wandel bei uns – Aufträge etwas außer der Reihe

KoKoPä

ein Kürzel für eine wertvolle Arbeit an Schulen: Eine Gruppe von 10 – 12 Lehrerinnen und Lehrern jeweils einer Schule erarbeiten und üben mit Anna Jäger in sechs Treffen, wie sich die Kommunikation mit Eltern, Kollegen, Schulleitung, Schülern konstruktiv gestalten lässt. An sechs Realschulen und Gymnasien in Trägerschaft Sießener Schulen/Ordensschulen Trägerverbund gGmbH und an der Bodenseeschule St. Martin in Friedrichshafen laufen diese Kurse. Schulleitungen melden zurück, dass sie sich positiv auf das kommunikative Klima einer Schule auswirken.

Kommunikation bei persönlichen Angriffen von Kunden

mit 28 Mitarbeitern der Holzbaufirma Schmäh – vom Chef Sebastian Schmäh, über die Meister bis hin zum jüngsten Zimmererlehrling. »Großartiger Workshop« steht auf der Website der Firma und »Anna Jäger motivierte das Team perfekt«

Alles in Englisch?

Ein innerbetriebliches Kommunikationstraining in der Vertriebsabteilung einer international tätigen Firma. Deutlich wird in diesem Seminar, dass es um Beziehungsfähigkeit geht und nicht um Gesprächstechnik: dass der Mitarbeiter in seinen Gesprächen – am Telefon oder im unmittelbaren Kontakt – eine Beziehung herstellen kann, in der eine Resonanz entsteht, in der Bedürfnisse, Sorgen zur Sprache kommen. Gelingt mir diese Beziehungsfähigkeit nicht in meiner Heimatsprache, dann kann sie auch in keiner Fremdsprache spürbar werden.

Aus unserer inhaltlichen Arbeit

Wertschätzung — als zentrales Thema in der Führung und Leitung von Organisationen und in Teams

Für den Abschluss eines Teamleiterkurses der Abteilung fortbilden & entwickeln im Auftrag der Liebenau Service GmbH (LISE) wurde Anna Jäger um ein Statement zum Thema Wertschätzung gebeten. Drei Aspekte, wie wir Wertschätzung verstehen:

1. Selbstwertschätzung
2. Wertschätzung anderen gegenüber
3. Strukturelle Wertschätzung

→ Sie können das Statement auf unserer Website nachlesen unter: dialogos-team.de/journal

dialogos team
Training, Schulung
Beratung

Anna Jäger & Dr. Alexander Myhsok
Maulbertschstraße 27
D – 88085 Langenargen
Tel 07543 913643-0, Fax -6

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

Neu im Programm

Businesspaare

Wenn beide Ehepartner Führungspositionen wahrnehmen, dann sind die Anforderungen sowohl an Organisationsfähigkeit als auch an gelingende Kommunikation hoch. Schon die beruflichen Anforderungen schlucken in dieser Hinsicht viel Kraft. Was bleibt da noch für die Partnerschaft?
Vier Paare – jeder und jede jeweils in Führungspositionen – haben sich schon zweimal einen Samstagabend und einen Sonntag lang damit beschäftigt: »miteinander über Wesentliches zu sprechen« und »die veränderte Kraft des Dialogs in der Partnerschaft« (Titel der Veranstaltung) zu nutzen. Sich dafür Zeit zu nehmen – das ist nicht selbstverständlich. Erfreulich, dass dieser Versuch gelungen ist und wir deshalb planen, die Thematik in unser Angebot aufzunehmen.

Coaching und TA für Führungskräfte

Der Intensivkurs für Führungskräfte 2015/2016 hat uns auf die Idee gebracht: ein kleiner Kreis von Führungskräften beschäftigt sich zweimal im Jahr jeweils einen Tag lang intensiv mit Führungsfragen aus der Praxis. Die Teilnehmer vertiefen ihre Kenntnisse in Transaktionsanalyse und sie arbeiten an ihrer Persönlichkeit als Führungskraft.

Workplace-Learning

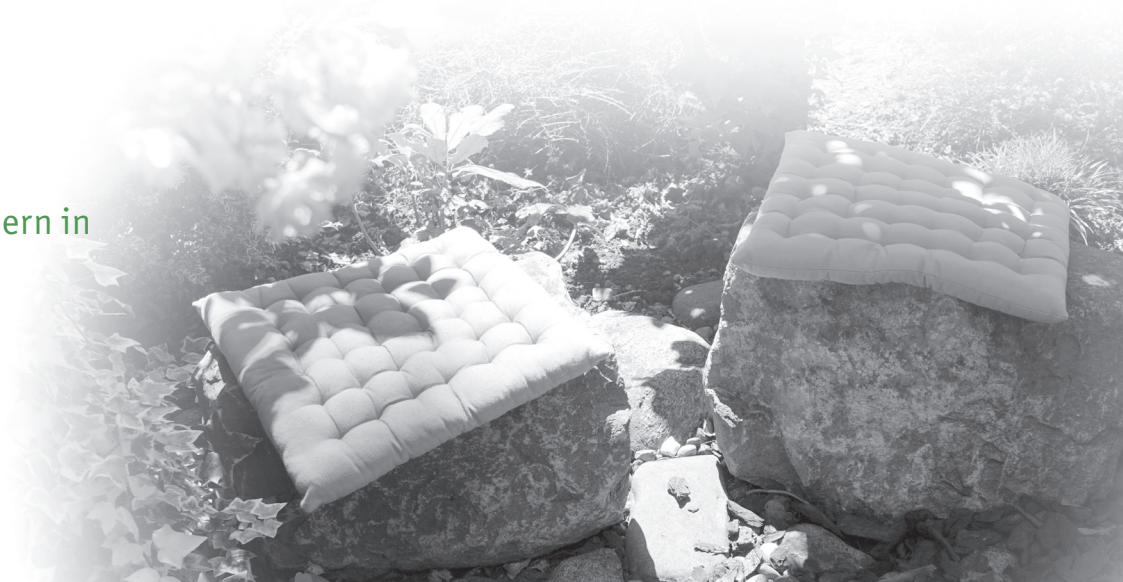
Ein Anlass, eine Idee, eine Planung – Der Anlass bestand in einer Anfrage nach Qualifizierung für eine Leitungskraft, bei der die Anforderungen anspruchsvoll, aber nicht einfach mit einem Kursbesuch abzudecken sind. Die Idee: Workplace Learning: Also eine Möglichkeit schaffen für einen individuellen Lernprozess, der eine gezielte Kompetenzentwicklung ermöglicht. Die Planung: der konkrete Bedarf der Leitungskraft wird vor Ort erhoben, Leitungskraft und ihre Organisation definieren Lernziele, wir führen darauf bezogene eintägige Module durch. Sie dienen dem sozialen Lernen, der Einübung, während Inhalte vor allem über Lernmaterialien vermittelt werden. Die Anwendung im Alltag wird im Einzelcoaching reflektiert. Haben Sie Bedarf und Interesse an diesem Konzept?

Zu guter letzt und ganz aktuell

Anna Jäger hat sich entschieden, im Verlauf dieses Jahres ausschließlich freiberuflich im dialogos team tätig zu sein. Sie beendet ihre 25%ige Anstellung als Bildungsreferentin im Kath. Bildungswerk Kreis Ravensburg.

Wie sich Führungsverständnis verändert und ein neuer Führungsstil entsteht

Verfolgt man die aktuelle Auseinandersetzung mit »Führung heute«, dann könnte man den Eindruck haben: Führung wird immer »softiger« bis dazu hin, dass sie sich selber abschafft.
Die Praxis zeigt allerdings, dass im Alltag noch alle Formen von Führungsverhalten anzutreffen sind: angefangen beim partnerschaftlich und sozialintegrativ geführten Bauhandwerksbetrieb bis hin zur Top-Down-Führung in Sozial- oder Bildungsorganisationen. Eine Tendenz zeichnet sich allerdings ab: Führung wird hinsichtlich ihres Verhaltens hinterfragt und hinterfragt sich selber.
Welcher Führungsstil in die heutige Zeit hineinpasst und wie wir ihn vermitteln, können Sie auf unserer Website nachlesen unter: dialogos-team.de/journal

»Nachdenken heißt nicht nach denken, sondern in die Muße kommen.«

Anna Jäger